

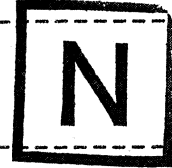
Aktenzeichen: 7 AZR 25/85

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 28. Mai 1986
- 7 AZR 25/85 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 29. Mai 1984
Berlin - 17 Ca 37/84 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 5. November 1984
Berlin - 12 Sa 74/84 u. 12 Sa 97/84 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein



Entscheidungsstichwort:

Befr. Arbeitsvertrag - Lehrkraft im Benachteiligtenprogramm

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; Verordnungen der Bundesregierung über die Beauftragung der Bundesanstalt für Arbeit mit der Förderung der Berufsausbildung von benachteiligten Jugendlichen aus Bundesmitteln vom 29. Oktober 1981 (BGBI. I S. 1165) und vom 30. März 1984 (BGBI. I S. 498)

Leitsätze:

1. Bei den im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeit durchgeführten und von ihr überwiegend auch finanzierten überbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen im Rahmen des Benachteiligtenprogramms der Bundesregierung handelt es sich bei dem einzelnen Maßnahmeträger um die Wahrnehmung von jeweils befristet (= ausbildungsjahrbezogen) übertragenen sozialstaatlichen Sonderaufgaben von begrenzter Dauer.
2. Der projektbedingt erhöhte personelle Mehrbedarf stellt wegen der weitgehend durch die Bundesanstalt für Arbeit bestimmten Personalvorgaben sowie wegen der für den einzelnen Maßnahmeträger bestehenden Unsicherheit über die Durchführung weiterer überbetrieblicher Bildungsmaßnahmen im Rahmen des Benachteiligtenprogramms einen sachlichen Grund dar, die Arbeitsverhältnisse der projektbezogen beschäftigten Arbeitnehmer (z.B. Lehrkräfte oder Sozialpädagogen) für die Dauer des jeweiligen Ausbildungsjahres zu befristen.



Hinweise des Senats:

Status einer im Rahmen von "Maßnahmen zur Berufsvorbereitung und sozialen Eingliederung junger Ausländer" (MBSE) beschäftigten Lehrkraft; befristete Arbeitsverträge einer bei MBSE-Maßnahmen sowie im Benachteiligtenprogramm beschäftigten Lehrkraft



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 25/85

12 Sa 74/84 u. 97/84 Berlin

Verkündet am
28. Mai 1986

Im Namen des Volkes!

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der
mündlichen Verhandlung vom 28. Mai 1986 durch den Vorsitzen-



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

den Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Seiler und Dr. Johannsen für Recht erkannt:

Auf die Revisionen beider Parteien wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 5. November 1984 - 12 Sa 74/84 u. 12 Sa 97/84 - teilweise aufgehoben und wie folgt neu gefaßt:

Auf die Berufung des beklagten Landes und die Anschlußberufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 29. Mai 1984 - 17 Ca 37/84 - abgeändert:

Es wird festgestellt, daß zwischen den Parteien in der Zeit vom 1. Mai 1981 bis zum 31. Januar 1983 ein Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Die weitergehende Klage wird abgewiesen.

Die Kosten des ersten und des dritten Rechtszuges trägt der Kläger zu 3/4 und das beklagte Land zu 1/4.

Die Kosten des Berufungsrechtszuges trägt der Kläger zu 4/5 und das beklagte Land zu 1/5.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Zwischen den Parteien besteht Streit, ob bereits seit dem 1. Mai 1981 zwischen dem Kläger und dem beklagten Land arbeitsvertragliche Beziehungen bestanden haben und ob die später abgeschlossenen Arbeitsverträge vom 31. März 1983 und vom 28. Februar 1984 wirksam befristet worden sind.

Der Kläger, der das erste Staatsexamen in den Fächern Deutsch und Sozialkunde abgelegt hat, war seit dem 1. Mai 1981 zunächst als Lehrkraft im Rahmen der Durchführung von Maßnahmen zur Berufsvorbereitung und sozialen Eingliederung junger Ausländer



(MBSE) in der Volkshochschule T des beklagten Landes tätig und unterrichtete die Fächer Deutsch, Sozialkunde, Mathematik und Sport. Grundlage der Tätigkeit waren zwei mit dem Leiter dieser Maßnahme, Herrn A , jeweils mündlich abgeschlossene Verträge, die für die Zeit vom 1. Mai 1981 bis 31. Januar 1982 und für die Zeit vom 1. Februar 1982 bis 31. Januar 1983 liefen und eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden vorsahen.

Das beklagte Land vergütete die Tätigkeit des Klägers mit einem Stundenhonorar in Höhe von 19,-- DM, das in gleichmäßigen Monatsbeträgen jeweils am Monatsende gezahlt wurde. Diese Vergütung wurde auch für die unterrichtsfreie Zeit von einem Monat und für Krankheitszeiten gezahlt. Zusätzlich zu den Monatsvergütungen, die von dem Kläger selbst zu versteuern waren, erhielt er einen Zuschuß zur Sozialversicherung in Höhe von 15,25 % seiner Vergütung nach landeseinheitlichen Richtlinien über die sozialversicherungsrechtliche Behandlung arbeitnehmerähnlicher Personen.

Im Rahmen des MBSE-Projektes werden junge Ausländer, die teilweise noch schulpflichtig sind und deshalb von der Schulpflicht befreit werden, in jeweils auf zwölf Monate befristeten Lehrgängen mit dem Ziel unterrichtet, ihnen die Aufnahme einer Ausbildung zu ermöglichen und ihre gesellschaftliche Handlungsfähigkeit zu verbessern. Die jeweiligen Lehrgänge werden überwiegend von der Bundesanstalt für Arbeit finanziert, die zu Beginn eines jeden Lehrganges aufgrund der unterschiedlichen Teilnehmerzahlen Gelder für Personal und Sachmittel jeweils für



ein Jahr bewilligt. Im übrigen stellt auch der Senator für Arbeit und Betriebe des beklagten Landes zur Durchführung der Kurse Mittel zur Verfügung, deren Höhe sich an der Zahl der an sich berufsschulpflichtigen Teilnehmer orientiert.

Unter Berücksichtigung der wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden ergab sich eine Jahresarbeitszeit von 2.080 Stunden. Davon entfielen auf den Einzelunterricht 1.040 Stunden, auf die Vor- und Nachbereitung 520 Stunden, auf den gemeinsamen Unterricht mit anderen Lehrkräften und Vertretungsstunden 416 Stunden und auf Konferenzen 104 Stunden.

Der Unterricht im Rahmen dieser Maßnahmen findet jeweils montags bis freitags von 8.00 bis 16.00 Uhr statt. Diese Unterrichtszeit ist vom Landesarbeitsamt vorgegeben. Es bestehen jeweils zwei Unterrichtsblöcke, die von 8.00 bis 12.00 Uhr und von 12.00 Uhr bis 16.00 Uhr laufen. Lehrkräfte haben mindestens einen zusammenhängenden Unterrichtsblock zu übernehmen. Vor Beginn eines Lehrgangs wird - in Absprache mit sämtlichen Lehrkräften und der Maßnahmeleitung - die Unterrichtszeit für die Dauer des Lehrgangs festgelegt.

Innerhalb der Unterrichtsblöcke finden Pausen statt, deren Lage und Dauer vom beklagten Land festgesetzt sind. Sämtliche Lehrkräfte und die ebenfalls innerhalb der Maßnahmen tätigen Sozialpädagogen sind nach einem im voraus festgelegten Plan, den sie gemeinsam mit dem Leiter der Maßnahme erstellt haben, zu Pausenaufsichten eingeteilt. Während seiner Tätigkeit im Rahmen



dieser Maßnahmen war der Kläger ebenso wie seinerzeit die übrigen Lehrkräfte auch für den Bereitschaftsdienst eingeteilt und hatte in diesem Rahmen für ausgefallene Kollegen Vertretungen zu übernehmen.

Für das Schuljahr 1980/81 war von den Lehrkräften gemeinsam eine Schulordnung erarbeitet worden, die für die folgenden Schuljahre unverändert übernommen wurde und - zweisprachig - in den Klassenzimmern aushängt. Die Lehrkräfte sind angewiesen, für die Einhaltung der Schulordnung zu sorgen. Auffällige Schüler haben die Lehrkräfte den Sozialpädagogen zu melden; bei außerordentlichen Vorfällen (z.B. Schlägereien unter Schülern) haben sie der Maßnahmeleitung einen Bericht vorzulegen.

In regelmäßigen Abständen finden außerhalb der Unterrichtszeit Gesamt-, Fach- und sog. Projektkonferenzen statt, an denen der Kläger regelmäßig teilnahm. Bei diesen Konferenzen tragen sich die Lehrkräfte in Anwesenheitslisten ein. Sämtliche anfallenden didaktischen Probleme werden in den jeweiligen Konferenzen besprochen. Bisweilen hielt der Kläger - ebenso wie andere Lehrkräfte - außerhalb der Unterrichtszeit Elternabende ab, führte einzelne Elterngespräche und machte Hausbesuche. Schließlich nahm er - ebenso wie die übrigen Lehrkräfte - an dem einmal monatlich stattfindenden Wandertag und sonstigen außerordentlichen Veranstaltungen wie Klassenfahrten teil. Der Zeitpunkt dieser Veranstaltungen wird jeweils durch die Maßnahmeleitung festgelegt. Bei der inhaltlichen Gestaltung des Unterrichts sind die Lehrkräfte an die Rahmenvorstellungen des Gesamtprojektes



sowie die dazu gegebenen Hinweise und Erläuterungen gebunden, ansonsten jedoch relativ frei. Sie wählen ihre Unterrichtsmittel nach gemeinsamer Absprache ohne besondere Festlegung aus. Als Lehrkraft für Deutsch war der Kläger gehalten, den Schülern einen vom Leiter der Maßnahme vorgegebenen Grundwortschatz zu vermitteln. Vier Wochen vor Ende des Lehrganges müssen sich die Lehrkräfte mit den von ihnen unterrichteten Schülern auf Arbeitsplatzsuche begeben. In dieser Zeit findet kein Unterricht statt.

Seit dem 1. Februar 1983 war der Kläger als Lehrkraft im Rahmen des "Benachteiligtenprogramms des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft" aufgrund von zwei befristeten Arbeitsverträgen mit einer Laufzeit vom 1. Februar 1983 bis zum 31. Januar 1984 sowie vom 1. Februar 1984 bis zum 31. Januar 1985 tätig. Für diese Tätigkeit ist der Kläger nach der VergGr. V b BAT vergütet worden..

Das Benachteiligtenprogramm des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft hat die Förderung der Berufsausbildung von ausländischen Jugendlichen sowie lernbeeinträchtigten oder sozial benachteiligten deutschen Jugendlichen zum Ziel. Es wird eine Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen für solche Jugendliche angeboten, die auch nach der Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Maßnahme zunächst nicht auf einen Ausbildungsplatz vermittelt werden können, aber bei weiteren Förderungen den Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf erreichen können. Zielgruppe sind Hauptschulabgänger ohne Abschluß,



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Sonderschulabsolventen, junge Ausländer sowie sozial benachteiligte Jugendliche, z.B. Verhaltensgestörte, ehemalige Drogenabhängige oder Straftatlassene. Innerhalb des Projektes werden auch türkische Jugendliche, welche überwiegend Absolventen von Maßnahmen zur Berufsvorbereitung und sozialen Eingliederung junger Ausländer waren, ausgebildet. Mit den betreffenden Jugendlichen werden Ausbildungsverträge abgeschlossen, die auf zwei Jahre befristet sind.

Das Programm wird durch Mittel der Bundesanstalt für Arbeit im Auftrage der Bundesregierung finanziert. Das beklagte Land erhält die Mittel vom Arbeitsamt V Berlin. Die Mittel für das Benachteiligtenprogramm wurden zunächst mit Bescheid vom 22. Dezember 1982 für die Zeit vom 1. Februar 1983 bis zum 31. April 1984 zur Verfügung gestellt. Die zugewiesenen Mittel orientierten sich an einer Teilnehmerzahl von 36 Auszubildenden, für die nach einem Personalschlüssel entsprechende Sozialpädagogen und Lehrkräfte eingestellt wurden. Bis zum Ablauf des ersten Ausbildungsjahres schieden acht Jugendliche aus dem Ausbildungsverhältnis aus, so daß die Bundesanstalt für Arbeit entsprechend dem Personalschlüssel für das zweite Ausbildungsjahr Personalmittel nur entsprechend gekürzt bewilligte. Im Haushaltsplan für Berlin für das Haushaltsjahr 1984 werden die Ausgaben für die Lehrkräfte im Titel 42 790 bei Kapitel 3761 - Bezirksplan T - "Volkshochschule" geführt. In diesem Titel werden sämtliche Ausgaben aus Zuwendungen nachgewiesen. Im Haushalt des Bezirks T von Berlin stehen Personalmittel für eine Weiterbeschäftigung des Klägers über den 31. Januar 1985 hinaus



nicht zur Verfügung.

Der Kläger hat mit seiner am 17. März 1984 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage die Auffassung vertreten, er sei schon während seiner Tätigkeit im Rahmen des MBSE-Projektes unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer des beklagten Landes gewesen. Ferner hat der Kläger die Ansicht vertreten, die beiden Arbeitsverträge, die das beklagte Land unter dem 31. März 1983 und dem 28. Februar 1984 mit ihm abgeschlossen habe, seien nicht wirksam befristet worden.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß zwischen den Parteien seit dem 1. Mai 1981 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis auf der Basis von 40 Wochenstunden besteht;

hilfsweise festzustellen,

daß zwischen den Parteien über den 31. Januar 1985 hinaus ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat die Auffassung vertreten, der Kläger sei bis zum 31. Januar 1983 im Status eines freien Mitarbeiters tätig gewesen. Der Kläger habe den Zeitpunkt des von ihm zu erteilenden Unterrichts im Rahmen der vorgegebenen Unterrichtsblöcke im Grundsatz frei bestimmen können, wobei sich lediglich Koordinierungszwänge im Hinblick auf die Wünsche anderer Lehrkräfte ergeben hätten.

Im übrigen hat das beklagte Land die Auffassung vertreten,



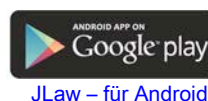
daß die mit dem Kläger abgeschlossenen Arbeitsverträge jeweils wirksam befristet worden seien. Der Grund für die Befristung liege darin, daß die Bundesanstalt für Arbeit jeweils nur zeitlich beschränkt Mittel zur Verfügung stelle.

Das Arbeitsgericht hat dem vom Kläger gestellten Hilfsantrag entsprochen und den Hauptantrag als unzulässig abgewiesen. Zur Begründung hat es u.a. ausgeführt, soweit der Kläger die Feststellung des Bestehens eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses beim beklagten Land seit dem 1. Mai 1981 begehre, sei die Klage unzulässig. Denn dem Kläger stehe für dieses Feststellungsbegehren nicht das besondere Rechtsschutzbedürfnis des § 256 ZPO zur Seite. Es sei nicht Aufgabe der Gerichte für Arbeitssachen, Rechtsgutachten zu erstellen. Soweit die Klage zulässig sei, sei sie auch begründet. Zwischen den Parteien bestehe über den 31. Januar 1985 hinaus ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Ein sachlicher Grund für die Befristung der Verträge mit dem Kläger könne in der befristeten Bewilligung der Mittel durch die Bundesanstalt für Arbeit nicht gesehen werden. Die bloße Unsicherheit des Beklagten, ob nach Ablauf des Benachteiligtenprogramms zum 31. Januar 1984 bzw. bis zum 31. Januar 1985 in der Zukunft entsprechende Mittel zur Verfügung stehen würden, könne die Befristung der Verträge nicht rechtfertigen.

Gegen dieses Urteil hat das beklagte Land Berufung eingelegt. Der Kläger hat im Hinblick auf die Abweisung seines Hauptantrages Anschlußberufung eingelegt.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Das beklagte Land hat in der zweiten Instanz beantragt,

das angefochtene Urteil zu ändern und die
Klage entsprechend dem Hilfsantrag des
Klägers abzuweisen.

Der Kläger hat beantragt,

die Berufung des beklagten Landes zurückzu-
weisen.

In der Anschlußberufung hat der Kläger beantragt,

das angefochtene Urteil zu ändern und
festzustellen, daß der Kläger bei dem
beklagten Land seit dem 1. Mai 1981 in
einem unbefristeten Arbeitsverhältnis
steht.

Weiterhin hat der Kläger beantragt,

das beklagte Land zu verurteilen, den Kläger
auf der Basis von 40 Wochenstunden bis zum
rechtskräftigen Abschluß des Rechtsstreites
über den 31. Januar 1985 hinaus weiterzu-
beschäftigen.

Das beklagte Land hat beantragt,

die Anschlußberufung des Klägers und seine
erweiterte Klage zurückzuweisen.

Das Landesarbeitsgericht hat wie folgt für Recht erkannt:



- I. Auf die Berufung des beklagten Landes wird das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 29. Mai 1984 - 17 Ca 37/84 - teilweise geändert und zur Klarstellung bezüglich des arbeitsgerichtlichen Urteilstenors zu I wie folgt neu gefaßt:
1. Es wird festgestellt, daß der Kläger bei dem beklagten Land in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis tätig ist.
 2. Die weitergehende Klage wird abgewiesen.
- II. Die Anschlußberufung des Klägers und seine erweiterte Klage werden abgewiesen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht für beide Parteien zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Antrag auf Feststellung, daß er seit dem 1. Mai 1981 zu dem beklagten Land in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis steht, weiter; der Weiterbeschäftigungsanspruch wird von ihm nicht weiterverfolgt. Das beklagte Land erstrebt mit seiner Revision die Klageabweisung in vollem Umfang.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision des Klägers ist teilweise begründet. Sie hat insoweit Erfolg, als mit ihr die Feststellung begehrt wird, zwischen den Parteien hätten bereits in der Zeit vom 1. Mai 1981 bis zum 31. Januar 1983 arbeitsvertragliche Beziehungen bestanden.

Die Revision des beklagten Landes ist ebenfalls teilweise begründet. Die vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Januar 1985 ist rechtswirksam, so daß das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der vertraglichen Frist am 31. Januar 1985



beendet worden ist.

I. Revision des Klägers

Mit der Revision begehrt der Kläger die Feststellung, bereits seit dem 1. Mai 1981 zu dem beklagten Land in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zu stehen. Der in der Berufungsinstanz geltend gemachte Weiterbeschäftigungsanspruch ist nicht Gegenstand des Revisionsverfahrens.

1. Die Vorinstanzen haben zu Unrecht den Antrag auf Feststellung, daß der Kläger beim beklagten Land bereits seit dem 1. Mai 1981 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis steht, als unzulässig abgewiesen.

a) Der Kläger hat entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ein rechtliches Interesse daran, daß alsbald festgestellt wird, ob er bereits seit dem 1. Mai 1981 zu dem beklagten Land in einem - gegebenenfalls unbefristeten - Arbeitsverhältnis stand (§ 256 ZPO). Mit seinem Antrag begehrt der Kläger einerseits die Feststellung, daß zwischen den Parteien bereits seit dem 1. Mai 1981 arbeitsvertragliche Beziehungen bestanden (sog. Statusklage); andererseits begehrt er die Feststellung, bereits ab diesem Zeitpunkt zu dem beklagten Land in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zu stehen.

b) Darüber, ob ein bestimmtes Rechtsverhältnis ein Arbeitsverhältnis war oder nicht, kann im Wege der Feststellungsklage ge-



stritten werden, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, daß die von ihm begehrte Feststellung alsbald gerichtlich getroffen wird (§ 256 ZPO). Sinn dieser Regelung ist es, durch ein Urteil Rechtsfrieden und Rechtssicherheit über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses dann zu ermöglichen, wenn diese Werte gefährdet sind und die baldige Beseitigung dieser Gefahr notwendig ist (so BAG Urteil vom 10. Mai 1974 - 3 AZR 523/73 - AP Nr. 48 zu § 256 ZPO, zu II 1 der Gründe).

Ein Arbeitsverhältnis erschöpft sich schon im privatrechtlichen Bereich nicht in den beiderseitigen Hauptrechten und Hauptpflichten, sondern ist darüber hinaus Grundlage für zahlreiche weitere privatrechtliche Rechte und Pflichten (z.B. Zeugnisanspruch). Außerdem ergeben sich aus dem rechtlichen Bestand eines Arbeitsverhältnisses stets Auswirkungen auf dem Gebiet des Steuerrechts, des Sozialversicherungsrechts und des Arbeitsverwaltungsrechts, wie es auch im vorliegenden Fall durch den Vortrag des Klägers in der Revisionsinstanz deutlich belegt wird (vgl. auch BAG Urteil vom 1. April 1976 - 4 AZR 96/76 - BAG 28, 83 = AP Nr. 34 zu § 138 BGB, zu I der Gründe). Zwar ist dieser neue Sachvortrag nach § 561 ZPO nicht mehr zu berücksichtigen, da das Ergebnis der revisionsgerichtlichen Entscheidung für die Sozialversicherungs- und Finanzbehörden nicht bindend ist. Nach der Rechtsprechung sind nach der Revisionseinlegung eingetretene Tatsachen, die zum Eintritt der Prozeßvoraussetzung für eine Feststellungsklage führen, grundsätzlich zu berücksichtigen (vgl. BGH Urteil vom 22. März 1983 - VI ZR 13/81 - MDR 1983, 836 f.;

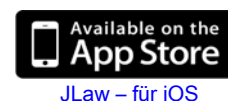
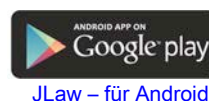


Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, ZPO, 43. Aufl., § 561 Anm. 3 B m.w.N.; Zöllner/Schneider, ZPO, 14. Aufl., § 561 Rz 4); dabei handelt es sich aber um solche Tatsachen, die geeignet sind, eine Prozeßvoraussetzung selbst herbeizuführen. Bei der Bereitschaft von Sozialversicherungs- und Finanzbehörden, sich das Ergebnis eines arbeitsgerichtlichen Feststellungsurteils zu eigen zu machen, handelt es sich lediglich um ein Indiz, das zur Bejahung des Feststellungsinteresses führen kann, nicht um eine Tatsache, die geeignet ist, das Feststellungsinteresse selbst zu begründen. Jedoch kommt es auf die Berücksichtigung der zwischenzeitlichen Reaktionen der Sozialversicherungs- und Finanzbehörden nicht an, da grundsätzlich eine Feststellungsklage darüber, ob ein Rechtsverhältnis ein Arbeitsverhältnis war oder nicht, geeignet ist, zwischen den Parteien in einem großen Umfang Rechtssicherheit und Rechtsfrieden zu schaffen: So hat der Bestand des Arbeitsverhältnisses Einfluß auf den Inhalt des vom Kläger außergerichtlich geltend gemachten Zeugnisanspruches; sofern das beklagte Land die Sozialversicherungsbeiträge nicht ordnungsgemäß abgeführt hat und durch unterlassene oder nach § 1418 Abs. 1 RVO nicht mehr nachholbare Beitragszahlungen der Kläger zukünftig eine geringere Rente erhält, besteht gegen das beklagte Land gegebenenfalls ein entsprechender Schadenersatzanspruch; die Dauer der arbeitsvertraglichen Beziehungen kann weiterhin u.a. für den Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses von Bedeutung sein. Das rechtliche Interesse des Klägers, die von ihm begehrte Feststellung alsbald durch gerichtliche Entscheidung zu erhalten, ist daher abweichend von den Auffassungen der Vorinstanzen zu bejahen.



2. Zwischen dem Kläger und dem beklagten Land haben bereits seit dem 1. Mai 1981 bis zum 31. Januar 1983 arbeitsvertragliche Beziehungen bestanden.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts unterscheidet sich ein Arbeitsverhältnis von dem Rechtsverhältnis eines freien Mitarbeiters (Dienstvertrag) durch den Grad der persönlichen Abhängigkeit, in welcher der zur Dienstleistung Verpflichtete jeweils steht. Danach ist Arbeitnehmer derjenige Mitarbeiter, der seine Arbeitsleistung im Rahmen einer von Dritten bestimmten Arbeitsorganisation zu erbringen hat. Insoweit enthält § 84 Abs. 1 Satz 2 HGB ein typisches Abgrenzungsmerkmal. Nach dieser Vorschrift ist selbständig, wer im wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Unselbständig und daher persönlich abhängig ist folglich der Mitarbeiter, dem dies nicht möglich ist. Zwar gilt die genannte Regelung unmittelbar nur für die Abgrenzung des selbständigen Handelsvertreters zum abhängig beschäftigten Handlungsgehilfen. Über diesen unmittelbaren Anwendungsbereich hinaus enthält die Bestimmung jedoch eine allgemeine gesetzgeberische Wertung, die bei der Abgrenzung des Dienstvertrags zum Arbeitsvertrag zu beachten ist, zumal dies die einzige Norm ist, welche Kriterien hierfür aufstellt (vgl. BAG Urteil vom 17. Mai 1978 - 5 AZR 580/77 - AP Nr. 28 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu I der Gründe; BAG 36, 77, 84 = AP Nr. 38 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu II 3 b der Gründe; BAG 41, 247, 253 f. = AP Nr. 42 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu B II 1 der Gründe; aus neuerer Zeit vgl. BAG Urteil vom 15. August 1984 - 5 AZR 620/82 -, zu I 1 der Gründe,



unveröffentlicht; BAG Urteil vom 24. Oktober 1984 - 5 AZR 346/83 -, zu B I der Gründe, unveröffentlicht). Die Eingliederung in die fremde Arbeitsorganisation wird insbesondere dadurch deutlich, daß ein Arbeitnehmer hinsichtlich Zeit, Dauer und Ort der Ausführung der versprochenen Dienste einem umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Häufig tritt auch eine fachliche Weisungsgebundenheit hinzu; sie ist andererseits für Dienste höherer Art nicht immer typisch (vgl. BAG 41, 247, 253 f. = AP Nr. 42 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu B II 1 der Gründe, m.w.N.).

Über die danach vorzunehmende Einordnung des Rechtsverhältnisses (Dienstvertrag oder Arbeitsvertrag) entscheidet der Geschäftsinhalt und nicht die von den Parteien gewünschte Rechtsfolge (z.B. Dienstvertrag ohne Kündigungsschutz) oder eine Beziehung, die dem Geschäftsinhalt in Wahrheit nicht entspricht. Der jeweilige Vertragstyp kann nur aus dem wirklichen Geschäftsinhalt erkannt werden (vgl. BAG 41, 247, 258 f. = AP Nr. 42 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu B II 3 der Gründe, m.w.N.).

Unter Berücksichtigung des vom Landesarbeitsgericht festgestellten Sachverhalts, der für das Revisionsgericht bindend ist, bestand zwischen den Parteien in der Zeit vom 1. Mai 1981 bis 31. Januar 1983 eine Dauerrechtsbeziehung, die als Dienstvertrag zu werten ist, denn vom Kläger wurden ständige und gleichmäßige Lehrtätigkeiten für das beklagte Land erwartet. Die Dauer einer Beschäftigung besagt jedoch noch nichts darüber, ob ein Arbeitsverhältnis vorlag oder nicht. Auch bei Bestehen einer Dauerver-



pflichtung ist stets gesondert zu prüfen, ob es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt (vgl. BAG Urteil vom 15. März 1978 - 5 AZR 818/76 - AP Nr. 25 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu II 2 der Gründe; BAG 30, 163, 167 f. = AP Nr. 26 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu B I 2 a der Gründe; aus neuerer Zeit vgl. BAG Urteil vom 24. Oktober 1984 - 5 AZR 346/83 -, zu II 1 der Gründe, unveröffentlicht). Beide Rechtsformen, Arbeitsverhältnis und Dienstverhältnis, sind sowohl mit als auch ohne Dauerverpflichtung denkbar. Die Verpflichtung, bestimmte Dienste regelmäßig und wiederkehrend zu leisten, kann für ein freies Arbeitsverhältnis ebenso typisch sein wie für ein Arbeitsverhältnis.

Nach den zuvor aufgezeigten Grundsätzen, ist entscheidend darauf abzustellen, ob der Kläger in zeitlicher Hinsicht Bindungen unterlag, wie sie einem Arbeitsverhältnis eigen sind, und welchen Einschränkungen er bei der Gestaltung seiner Tätigkeit unterworfen war. Der Kläger war nicht nur an feste Arbeitszeiten an einem bestimmten Arbeitsort gebunden, sondern er hatte auch die Rechtspflicht zu regelmäßigem Erscheinen. Aus der Tatsache, daß er zu Beginn eines Schuljahres auf die zeitliche Lage seines Unterrichts insofern Einfluß nehmen konnte, als er Wünsche anzumelden vermochte, die dann von den Kollegen und dem Leiter der Maßnahme, die den Unterrichtsplan erstellten, berücksichtigt wurden, folgt keinesfalls die Rechtsstellung eines freien Mitarbeiters. Wenn nämlich die zeitliche Festlegung des Unterrichts einmal erfolgt war, war der Kläger für das gesamte Schuljahr daran gebunden. Darüber hinaus wurden dem Kläger die Pausenzei-



ten, die Pausenaufsichten und die Vertretungen vorgegeben. Inso-
weit konnte der Kläger keinen maßgeblichen Einfluß auf die Ge-
staltung seiner Arbeitszeit ausüben; die Möglichkeit, die Ar-
beitszeit frei bestimmen zu können, war für das Beschäftigungs-
verhältnis des Klägers nicht typisch. Darüber hinaus war der
Kläger in die Organisation der Maßnahme eingebunden: Er hielt
Elternabende ab, nahm an dem einmal monatlich stattfindenden
Wandertag teil, führte von der Maßnahmeleitung festgelegte Klas-
senfahrten durch und begab sich weisungsgemäß mit den von ihm
unterrichteten Schülern auf Arbeitsplatzsuche. Das beklagte Land
hat den Kläger in einem Umfang von jeweils 40 Stunden wöchentlich
in Anspruch genommen, in einem Umfang also, der der tarifüblichen
Arbeitszeit im öffentlichen Dienst entspricht.

Soweit der Kläger bei der inhaltlichen Gestaltung seines
Unterrichts unter Berücksichtigung eines von dem Leiter der Maß-
nahme vorgegebenen Grundwortschatzes, den er den Schülern zu
vermitteln hatte, relativ frei war und auch im wesentlichen
selbst darüber entscheiden konnte, welche Lernmittel er verwen-
det, spricht dieser Umstand nicht gegen eine persönliche Ab-
hängigkeit und damit nicht gegen den Status eines Arbeitnehmers,
denn eine umfassende fachliche Weisungsgebundenheit ist für eine
Lehrtätigkeit nicht typisch.

Die Tatsache, daß der Kläger seine Einkünfte selbst zu ver-
steuern hatte und einen Zuschuß zur Sozialversicherung nach lan-
deseinheitlichen Richtlinien über die sozialversicherungsrecht-
liche Behandlung arbeitnehmerähnlicher Personen erhielt, spricht



ebenfalls nicht gegen den Status des Klägers als Arbeitnehmer, denn die steuerrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Rechtsverhältnisse stehen nicht zur Disposition der Parteien.

Die Berücksichtigung der tatsächlichen Durchführung der zwischen den Parteien vereinbarten Vertragsbeziehungen führt zu dem Ergebnis, daß der Kläger von dem beklagten Land bereits seit dem 1. Mai 1981 bis zum 31. Januar 1983 als Lehrkraft im Rahmen arbeitsvertraglicher Beziehungen beschäftigt worden ist.

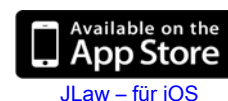
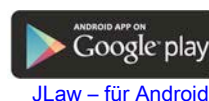
3. Soweit der Kläger mit der Revision die Feststellung begehrt, bereits durch die mündlichen Arbeitsverträge für die Zeit vom 1. Mai 1981 bis 31. Januar 1982 und vom 1. Februar 1982 bis zum 31. Januar 1983 sei ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet worden, ist die Revision unbegründet.

Der Senat hat in dem zur Veröffentlichung bestimmten Urteil vom 8. Mai 1985 - 7 AZR 191/84 - unter Aufgabe seiner bisherigen gegenteiligen Rechtsprechung (vgl. insbesondere Urteil vom 7. März 1980 - 7 AZR 177/78 - AP Nr. 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) entschieden, daß es für die Frage, ob die Befristung des Arbeitsverhältnisses mangels eines die Befristung sachlich rechtfertigenden Grundes unwirksam ist, grundsätzlich nur auf den zuletzt abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrag ankommt. An diesem Rechtsstandpunkt hält der Senat fest.

Im Streitfall ist die Revision des Klägers hinsichtlich der in den beiden ersten Arbeitsverträgen enthaltenen Befristungen



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



selbst dann insoweit unbegründet, wenn man zugunsten des Klägers von der bisherigen Rechtsprechung des Senats ausgeht mit der Folge, daß auch diese vom Klageantrag umfaßten Arbeitsverträge einer gerichtlichen Befristungskontrolle unterliegen.

In dem zur Veröffentlichung bestimmten Urteil des Senats vom 28. Mai 1986 - 7 AZR 581/84 - hat der Senat grundsätzlich unter Anknüpfung an die nicht veröffentlichten Senatsurteile vom 8. Mai 1985 (7 AZR 182/84 und 7 AZR 183/84) entschieden, daß der projektbedingt erhöhte personelle Mehrbedarf wegen der weitgehend durch die Bundesanstalt für Arbeit bestimmten Personalvorgaben sowie wegen der für den einzelnen Maßnahmeträger in rechtlicher und tatsächlicher Hinsicht bestehenden Unsicherheit über die Durchführung weiterer MBSE-Maßnahmen einen sachlichen Grund darstellt, die Arbeitsverhältnisse der projektbezogen beschäftigten Arbeitnehmer (z.B. Lehrkräfte oder Sozialpädagogen) für die Dauer des jeweiligen Kursjahres zu befristen.

Die Anwendung der im Senatsurteil vom 28. Mai 1986 (7 AZR ~~546~~⁵⁸¹/84, unter II 2 b der Gründe) dargestellten Grundsätze führt im Streitfall zu dem Ergebnis, daß die Befristungen in den ersten beiden (mündlichen) Arbeitsverträgen sachlich gerechtfertigt sind.

Der Kläger wurde aufgrund dieser Arbeitsverträge ausschließlich zur Durchführung von Maßnahmen zur Berufsvorbereitung und sozialen Eingliederung junger Ausländer beschäftigt. Hinsichtlich der Dauer der beiden ersten Befristungen bestehen ebenfalls keine



Bedenken. Während die zweite Befristung vom 1. Februar 1982 bis zum 31. Januar 1983 mit der Dauer der MBSE-Maßnahme korrespondiert, ist der Kläger mit Wirkung vom 1. Mai 1981 während des Laufs einer MBSE-Maßnahme eingestellt worden. Die im ersten Arbeitsvertrag vereinbarte Befristung zum Ablauf des Kursjahres ist sachlich gerechtfertigt, da sie mit dem Befristungsgrund im Einklang steht.

II. Revision des beklagten Landes

Die Revision des beklagten Landes ist insofern begründet, als das Landesarbeitsgericht angenommen hat, die in den beiden Arbeitsverträgen vom 31. März 1983 und vom 28. Februar 1984 enthaltenen Befristungen seien rechtsunwirksam.

1. Zur Begründung seines Standpunktes hat das Landesarbeitsgericht im wesentlichen folgendes ausgeführt: Für beide Befristungen habe kein sachlicher Grund vorgelegen. Sämtliche vom beklagten Land angeführten Gründe rechtfertigten unter Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen nicht den Abschluß von befristeten Verträgen. Die jeweiligen Befristungen der Verträge ließen sich insbesondere nicht unter Hinweis darauf rechtfertigen, daß dem beklagten Land beim Abschluß der Verträge infolge der zeitlich beschränkten Zuweisung von Mitteln durch die Bundesanstalt für Arbeit immer nur Mittel für ein Jahr bzw. das mit dem Vertragsabschluß beginnende Schuljahr zur Verfügung gestanden hätten. Die Befristungen ließen sich auch nicht unter Hinweis darauf rechtfertigen, bei den fraglichen Förderungsmaßnahmen handele es sich



lediglich um vorübergehende Aufgaben. Denn bei Abschluß der jeweiligen Jahresverträge hätten keine greifbaren Anhaltspunkte dafür bestanden, daß die Maßnahme nach Ablauf eines Jahres nicht mehr fortgesetzt werden würde.

2. Diese Würdigung hält einer rechtlichen Prüfung nicht stand, denn sie verkennt, daß das beklagte Land im Rahmen des Benachteiligtenprogramms jeweils sozialstaatliche Sonderaufgaben von begrenzter Dauer im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeit wahrnimmt. Der projektbedingt erhöhte personelle Mehrbedarf stellt einen sachlichen Grund dar, das Arbeitsverhältnis der projektbezogen beschäftigten Arbeitnehmer (z.B. Lehrkräfte oder Sozialpädagogen) jeweils für die Dauer eines Ausbildungsjahres zu befristen.

a) Das Benachteiligtenprogramm hat seine Rechtsgrundlage in zwei Verordnungen der Bundesregierung vom 29. Oktober 1981 (BGBl. I S. 1165) und vom 30. März 1984 (BGBl. I S. 498). In § 1 der zuerst genannten Verordnung wird der Bundesanstalt für Arbeit die Aufgabe übertragen, Zuschüsse zur Förderung der Berufsausbildung von ausländischen Jugendlichen sowie lernbeeinträchtigten oder sozial benachteiligten deutschen Jugendlichen zu gewähren, denen nach der Teilnahme an berufsvorbereitenden Maßnahmen ohne weitere Förderung ein Ausbildungsplatz in einem anerkannten Ausbildungsberuf durch die Bundesanstalt für Arbeit nicht vermittelt werden kann. Die Förderung erfolgt nach Richtlinien des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft, die mit der Bundesanstalt für Arbeit im Hinblick auf das Verfahren abgestimmt werden (vgl. § 2



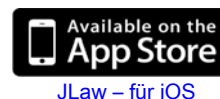
der Verordnung vom 29. Oktober 1981, aaO)). Die Verordnung vom 29. Oktober 1981 ist gemäß ihrem § 4 am 31. Dezember 1983 außer Kraft getreten. Die Geltungsdauer der Verordnung vom 30. März 1984 erstreckt sich auf die Zeit vom 1. Januar 1984 bis 31. Dezember 1989.

Durch die erwähnten beiden Verordnungen wurden der Bundesanstalt für Arbeit aufgrund der in § 3 Abs. 5 AFG enthaltenen Ermächtigungsgrundlage zeitlich begrenzte Sonderaufgaben übertragen. Für die Durchführung des Benachteiligtenprogramms hat der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft am 12. Mai 1980 Richtlinien erlassen (vgl. Dienstblatt der Bundesanstalt für Arbeit, Runderlaß 60/82 vom 24. Februar 1982, S. 1 ff. mit Durchführungsanweisungen).

Die Durchführung von Maßnahmen im Rahmen des Benachteiligtenprogramms stellt für das beklagte Land keine ihm vom Gesetzgeber zugewiesene staatliche Daueraufgabe dar; es handelt sich vielmehr um die Wahrnehmung einer von der Bundesanstalt für Arbeit jeweils befristet übertragenen sozialstaatlichen Sonderaufgabe von begrenzter Dauer. Dabei ist zu beachten, daß das beklagte Land insoweit gleichsam als "Erfüllungsgehilfe" für die mit der Durchführung des Benachteiligtenprogramms betraute Bundesanstalt für Arbeit tätig wird. Sowohl der nur vorübergehende Charakter als auch die Fremdbestimmtheit dieser Maßnahmen äußern sich u.a. darin, daß die Bundesanstalt für Arbeit in eigener Autonomie darüber entscheiden kann, welche öffentlichen oder privaten Einrichtungen sie mit der Durchführung von Maßnahmen im



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Rahmen des Benachteiligtenprogramms jeweils betraut und daß sie die finanziellen Mittel für die projektbedingten Aufwendungen (Personal- und Sachkosten) nur jeweils ausbildungsjahrbezogen dem jeweiligen Projektträger zur Verfügung stellt. Die weitgehende Fremdbestimmtheit der von dem beklagten Land wahrgenommenen Aufgaben zeigt sich weiterhin darin, daß die Durchführung der Maßnahme unter Beachtung der Richtlinien des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft vom 12. Mai 1980 (aaO) sowie der Durchführungsanweisungen der Bundesanstalt für Arbeit erfolgen muß. Die einem Arbeitgeber typischerweise zustehende personelle Planungskompetenz wird durch den Runderlaß der Bundesanstalt für Arbeit vom 24. Februar 1982 (aaO) insoweit eingeschränkt, als die Bewilligung der projektbedingt anfallenden Personalmittel nach einem bestimmten Personalschlüssel erfolgt. In Ziffer 2.32 des oben erwähnten Runderlasses ist folgende Regelung enthalten:

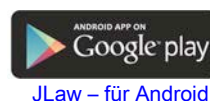
"Die Berücksichtigung der besonderen Situation der benachteiligten Jugendlichen setzt einen intensiven Personaleinsatz des Trägers der Maßnahmen voraus. Förderungsfähig nach § 4 Abs. 2 Satz 3 Nr. 2 ist der Personaleinsatz von einem Ausbilder zu 12 Auszubildenden, einem Sozialpädagogen zu 24 Auszubildenden und einer Lehrkraft zu 24 Auszubildenden. Die Aufgabe der sozialpädagogischen Nachbetreuung ist hierbei bereits berücksichtigt. Abweichungen bedürfen der Zustimmung des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft. Dazu berichten die Landesarbeitsämter der Hauptstelle".

Hierin äußert sich eine Bindung des beklagten Landes in der Weise, daß ihm eine eigenständige Personalplanung sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht wegen der verbindlichen Vorgaben der Bundesanstalt im Rahmen der Durchführung



von Maßnahmen im Rahmen des Benachteiligtenprogramms nicht möglich ist. Die Bindung an einen nach quantitativen und qualitativen Merkmalen ausgestalteten Personalschlüssel sowie die hierdurch bedingte Einschränkung der personellen Planungskompetenz unterstreichen den Sonderprogrammcharakter dieser Maßnahmen.

Eine weitere Besonderheit der hier zu beurteilenden Fallgestaltung liegt darin, daß die Durchführung von Maßnahmen im Rahmen des Benachteiligtenprogramms bedarfsabhängig ist. Abgesehen davon, daß außer dem beklagten Land auch private Einrichtungen mit der Durchführung derartiger Maßnahmen von der Bundesanstalt für Arbeit betraut werden, bestand für das beklagte Land auch insofern eine Ungewißheit über die künftige Fortsetzung dieser Maßnahmen, als die Anzahl der Teilnehmer nicht konstant blieb. Diese Unsicherheit folgt, wie sich aus den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ergibt, in erster Linie aus dem Adressatenkreis dieser Bildungsmaßnahme: Hauptschulabgänger ohne Abschluß, Sonderschulabsolventen, Verhaltensgestörte, ehemalige Drogenabhängige, Straftentlassene und türkische Jugendliche, die im Anschluß an eine MBSE-Maßnahme weiter gefördert werden. Zwar wurden mit diesen Jugendlichen nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts Ausbildungsverträge abgeschlossen, die auf zwei Jahre befristet waren; die Bundesanstalt für Arbeit förderte das Projekt jedoch nur entsprechend der auf das Schuljahr bezogenen Teilnehmerzahl. Für das beklagte Land war es daher völlig ungewiß, ob und in welchem Umfang für das Sonderprogramm nach Ablauf eines Jahres Bedarf bestehen würde. Daß sich der Bedarf tatsächlich verringerte, wird auch durch die Fest-



stellung des Landesarbeitsgerichts deutlich, von den ursprünglich 36 Auszubildenden seien bis zum Ablauf des ersten Ausbildungsjahres acht Jugendliche aus dem Ausbildungsverhältnis ausgeschieden. Eine ausbildungsjahrbezogene Befristung der Arbeitsverhältnisse ist im übrigen auch deshalb sachlich gerechtfertigt, weil in Ziffer 3.21 der oben genannten Durchführungsanweisungen (aaO) folgende Regelung enthalten ist:

- "(1) Die Regelung des § 3 Abs. 2 Satz 1 soll einen vereinbarten Parteienwechsel in dem Sinne ermöglichen, daß der bisher mit einer überbetrieblichen Einrichtung bestehende Ausbildungsvertrag mit einem neuen Auszubildenden, dem Ausbildungsbetrieb, ohne Änderung des Vertragsinhalts fortgesetzt wird. Daraus folgt u.a., daß keine neue Probezeit gilt.
- (2) Der Vertragswechsel nach dem ersten Ausbildungsjahr soll die Regel bilden. Kommt ein Vertragswechsel zu diesem Zeitpunkt nicht zustande, kann ein Vertragswechsel auch im weiteren Verlauf der Ausbildung erfolgen."

Durch eine entsprechende Ausgestaltung des Berufsausbildungsvertrages (vgl. § 3 Abs. 2 der oben genannten Richtlinien, aaO) muß der einzelne Maßnahmeträger sicherstellen, daß in der Regel nach einem Jahr das überbetriebliche in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis überführt wird. Die hiermit verbundenen Auswirkungen auf den personellen Bedarf sind von dem beklagten Land weder in quantitativer noch in qualitativer Hinsicht annähernd sicher vorhersehbar. Für das beklagte Land bedeuteten die ausbildungsjahrbezogenen Einzelmaßnahmen jeweils die Durchführung von sozialstaatlichen Sonderaufgaben von begrenzter Dauer. Der projektbedingt verursachte personelle Mehrbedarf stellt daher



angesichts der weitgehend fremdbestimmten Personalvorgaben sowie wegen der für das beklagte Land in rechtlicher und tatsächlicher Hinsicht bestehenden Unsicherheit über die Durchführung weiterer Maßnahmen im Rahmen des Benachteiligtenprogramms einen sachlichen Grund dar, die Arbeitsverhältnisse der projektbezogen beschäftigten Arbeitnehmer (z.B. Lehrkräfte oder Sozialpädagogen) für die Dauer des jeweiligen Ausbildungsjahres zu befristen. Unabhängig davon, ob die Teilnehmer dieser überbetrieblichen Bildungsmaßnahmen von dem einzelnen Maßnahmeträger aufgrund eigener Werbemaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit zur Förderung vorgeschlagen werden oder nicht, handelt es sich bei jeder ausbildungsjahrbezogenen Maßnahme um ein Sonderprogramm, dessen jeweilige Durchführung für den einzelnen Maßnahmeträger wegen der Abhängigkeit von der Zusage einer Projektvergabe seitens der Bundesanstalt für Arbeit ungewiß ist.

b) Mit der Anerkennung der hier vorliegenden Fallgestaltung als Befristungsgrund setzt sich der Senat entgegen der Meinung des Klägers nicht in Widerspruch zu seinem Urteil vom 25. Januar 1980 - 7 AZR 69/78 - (AP Nr. 52 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, unter 3 der Gründe). Dort hat der Senat ausgesprochen, daß das öffentliche Haushaltsrecht keinen unmittelbaren Einfluß auf die Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Dienst hat und daß deshalb auch bei den sogenannten Drittmittelfinanzierungen im Hochschulbereich die Unsicherheit, ob der nächste Haushaltsplan Mittel für eine bestimmte Stelle vorsieht, kein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses sein kann. Der zugrundeliegende Fall betraf die Befristung des



Arbeitsvertrages eines wissenschaftlichen Universitätsangestellten der Freien und Hansestadt Hamburg, dessen Stelle eine von 140 Stellen für wissenschaftliche Angestellte war, die die Hamburger Bürgerschaft seit mehreren Jahren im Rahmen eines Sonderprogramms zur Deckung eines vorübergehenden Mehrbedarfs der Universität Hamburg zur Verfügung gestellt hatte. Es ging dabei also um die haushaltsmäßige Bereitstellung eigener Mittel des beklagten öffentlichen Arbeitgebers für seine Universität, für die er selbst die finanzielle Verantwortung trägt. Die Ausführungen in dem genannten Senatsurteil beziehen sich auf derartige Fallgestaltungen. Die Besonderheit der hier zu beurteilenden Fallgestaltung liegt dagegen darin, daß das beklagte Land bei der Durchführung von Maßnahmen im Rahmen des Benachteiligtenprogramms keine eigenen staatlichen Daueraufgaben, sondern im Auftrage eines anderen, von ihm unabhängigen öffentlichen Rechtsträgers projektbezogene und überwiegend mit fremden Mitteln finanzierte Sonderaufgaben von jeweils begrenzter Dauer unter Beachtung von quantitativen und qualitativen personellen Vorgaben seitens der Bundesanstalt für Arbeit wahrnimmt. Insofern unterscheidet sich der vorliegende Sachverhalt auch maßgeblich von einem Wirtschaftsunternehmen (z.B. Straßenbau-Unternehmen), das ausschließlich oder überwiegend von staatlichen Aufträgen abhängig ist. Abgesehen davon, daß ein derartiges Unternehmen erwerbswirtschaftlich orientiert ist, während das beklagte Land bei der Durchführung von überbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen im Bereich der staatlichen Vorsorge tätig wird, begibt sich ein derartiges Wirtschaftsunternehmen nicht in eine personelle Planungsabhängigkeit des Staates. Das von Staatsaufträgen abhängige Wirtschaftsunternehmen kann



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

durch eine entsprechende Preiskalkulation die mit Bestandsschutz- und Abfindungsrisiken verbundenen finanziellen Lasten ausgleichen. Es ist darüber hinaus nicht verpflichtet, sein Personal auftragsbezogen unter Beachtung eines an quantitative und qualitative Merkmale anknüpfenden Personalschlüssels einzusetzen. Bei einer derartigen Sachlage ist es daher, trotz der Unsicherheit der Vergabe von staatlichen Anschlußaufträgen, sachlich nicht gerechtfertigt, die Arbeitnehmer jeweils auftragsbezogen befristet zu beschäftigen.

c) Die Anwendung der oben (II 2 a der Gründe) dargestellten Grundsätze führt im Streitfall zu dem Ergebnis, daß die in den Arbeitsverträgen vom 31. März 1983 und vom 28. Februar 1984 enthaltenen Befristungen sowohl dem Grunde als auch der Dauer nach sachlich gerechtfertigt sind.

d) Gegen die Zulässigkeit der in den Arbeitsverträgen vom 31. März 1983 und 28. Februar 1984 enthaltenen Befristungen bestehen auch keine tarifrechtlichen Bedenken.

Auf die Arbeitsverhältnisse findet aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarung "der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) unter Berücksichtigung der jeweils in Frage kommenden Sonderregelungen mit allen künftigen Änderungen und Ergänzungen" Anwendung. Nach Nr. 2 Abs. 1 SR 2 y BAT ist zu vereinbaren, ob der Angestellte als Zeitangestellter, als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer oder als Aushilfsangestellter eingestellt wird. Welche Ausdrucksweise dabei zu verwenden ist, ist



nicht vorgeschrieben. Nach Nr. 2 Abs. 2 Unterabs. 2 SR 2 y BAT ist im Arbeitsvertrag des Angestellten für eine Aufgabe von begrenzter Dauer weiterhin die Aufgabe zu bezeichnen und anzugeben, mit Ablauf welcher Frist oder durch Eintritt welchen Ereignisses das Arbeitsverhältnis enden soll. Die Bestimmungen der Nr. 2 SR 2 y BAT dienen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit. Die Regelung will einem Streit der Parteien vorbeugen, welcher Grund für die Befristung maßgeblich war (vgl. BAG Urteil vom 31. Oktober 1974 - 2 AZR 483/73 - AP Nr. 39 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu I 3 der Gründe; BAG 37, 283, 295 = AP Nr. 64 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu B II 2 a der Gründe; BAG 42, 203, 210 f. = AP Nr. 76 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 5 der Gründe; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, BAT, Band II, Stand Januar 1986, SR 2 y Nr. 2 Rz 4, m.w.N.).

Im Entscheidungsfall ist den Formvorschriften der Nr. 2 SR 2 y BAT jeweils entsprochen worden. Im Arbeitsvertrag ist ausdrücklich bestimmt: "der Angestellte hat Aufgaben von begrenzter Dauer auszuüben"; anschließend wird die Aufgabe von begrenzter Dauer bezeichnet: "Tätigkeit als Lehrkraft im Rahmen des Benachteiligtenprogramms", der Fristablauf "31. Januar 1984" bzw. "31. Januar 1985" ist ebenfalls angegeben worden. Damit ist den Formvorschriften der Nr. 2 SR 2 y BAT genügt.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 1, § 97 ZPO.

Dr. Seidensticker
Seiler

Dr. Steckhan
Dr. Johannsen

Dr. Becker



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

