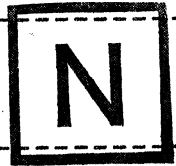


Aktenzeichen: 7 AZR 581/84
Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 28. Mai 1986
- 7 AZR 581/84 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 6. März 1984
Berlin - 17 Ca 154/83 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 21. August 1984
Berlin - 11 Sa 45/84 -

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



Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag mit MBSE-Lehrkraft

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; ArbGG § 72 Abs. 3 und Abs. 5

Leitsätze:

1. Ist in einem Rechtsstreit sowohl der Rechtsstatus eines Mitarbeiters als auch die Wirksamkeit von Befristungen eines etwaigen Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien streitig, kann das Landesarbeitsgericht einheitlich über beide Teil-Streitgegenstände entscheiden und die Revisionszulassung wirksam auf den Befristungsrechtsstreit beschränken.
2. Bei den im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeit durchgeführten und von ihr im wesentlichen auch finanzierten "Maßnahmen zur Berufsvorbereitung und sozialen Eingliederung junger Ausländer" (MBSE) handelt es sich für den einzelnen Maßnahmeträger um die Wahrnehmung von jeweils befristet (= kursjahrbezogen) übertragenen sozialstaatlichen Sonderaufgaben von begrenzter Dauer.
3. Der projektbedingte 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 MBSE-Maßnahmen einen sachlichen Grund dar, die Arbeitsverhältnisse der projektbezogen beschäftigten Arbeitnehmer (z.B. Lehrkräfte oder Sozialpädagogen) für die Dauer des jeweiligen Kursjahres zu befristen.



Hinweise des Senats:

Beschränkung der Revisionszulassung hinsichtlich der Zulässigkeit von Befristungen des Arbeitsverhältnisses; befristete Arbeitsverträge mit einer im Rahmen von "Maßnahmen zur Berufsvorbereitung und sozialen Eingliederung junger Ausländer" (MBSE) beschäftigten Lehrkraft



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 581/84

11 Sa 45/84 Berlin

Verkündet am
28. Mai 1986

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. Mai 1986 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Becker und



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Seiler und
Dr. Johannsen für Recht erkannt:

Auf die Revision des beklagten Landes wird unter
Zurückweisung der Revision im übrigen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 21. August
1984 - 11 Sa 45/84 - teilweise aufgehoben und
wie folgt neu gefaßt:

Auf die Berufung des beklagten Landes wird unter
Zurückweisung der Berufung im übrigen das Urteil
des Arbeitsgerichts Berlin vom 6. März 1984
- 17 Ca 154/83 - teilweise abgeändert:

Es wird festgestellt, daß die Parteien in der Zeit
vom 1. Februar 1981 bis zum 31. Januar 1984 zu-
einander in einem Arbeitsverhältnis standen.

Im übrigen wird die Klage abgewiesen.

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

Die Kosten der Revision trägt der Kläger zu 2/3
und das beklagte Land zu 1/3.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob zwischen ihnen ein Ar-
beitsverhältnis oder ein freies Mitarbeiterverhältnis begründet
worden ist; des weiteren besteht Streit, ob die Dienstverträge
des Klägers wirksam befristet wurden.

Der Kläger war seit dem 1. Februar 1981 als Lehrkraft im
Rahmen der Durchführung von Maßnahmen zur Berufsvorbereitung und
sozialen Eingliederung junger Ausländer (MBSE) für die Volks-
hochschule des Bezirks T des beklagten Landes aufgrund
jeweils mündlich abgeschlossener befristeter Verträge tätig. Die



Verträge beziehen sich auf folgende Zeiträume:

vom 1. Februar 1981 bis 31. Januar 1982
für 24 Wochenstunden,

vom 1. Februar 1982 bis zum 31. Januar 1983
für 24 Wochenstunden,

vom 1. Februar 1983 bis zum 31. Januar 1984
für 32 Wochenstunden,

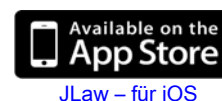
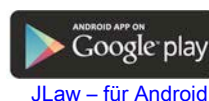
vom 1. Februar 1984 bis zum 31. August 1984
für 20 Wochenstunden.

In jeweils auf zwölf Monate befristeten Lehrgängen dient das MBSE-Projekt der beruflichen und sozialen Eingliederung junger Ausländer mit dem Ziel, den Jugendlichen die Aufnahme einer Ausbildung zu ermöglichen sowie ihre gesellschaftliche Handlungsfähigkeit zu verbessern.

Das MBSE-Projekt T wird in zwei Gebäuden, in der P -straße und der Betriebsstätte Am K , durchgeführt. Die Lehrgänge in der P -straße laufen jeweils vom 1. Februar eines Jahres bis zum 31. Januar des Folgejahres, während die Lehrgänge in der Betriebsstätte Am K vom 1. September eines Jahres bis zum 31. August des Folgejahres laufen. Der Kläger unterrichtete Jugendliche im Alter von 16 bis 18 Jahren in der P -straße. Die Jugendlichen erhielten in der Woche 40 Unterrichtsstunden in der Zeit von 8.00 bis 16.00 Uhr von Montag bis Freitag. In dieser Zeit waren acht Stunden fachtheoretischer Unterricht (Berufsschulunterricht) enthalten. Die Arbeitszeit des Klägers im Zeitraum vom 1. Februar 1983 bis zum 31. Januar 1984 (32 Wochenstunden) gliederte sich wie folgt:



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



16 Stunden Werkunterricht,
8 Stunden Unterrichtsvorbereitung,
4 Stunden team-teaching bzw. Bereitschaftsdienst,
2 Stunden Teilnahme am Türkisch-Unterricht
und
2 Stunden Konferenz.

Für seine Tätigkeit erhielt der Kläger pro Stunde einen Betrag von 19,-- DM als "Honorar".

Die MBSE-Maßnahmen werden zu 75 % von der Bundesanstalt für Arbeit und zu weiteren 12,5 % aus Mitteln des Bundes finanziert. Das beklagte Land steuert nur 12,5 % des Finanzbedarfs bei. Jeweils zu Beginn einer Maßnahme werden an Hand der Teilnehmerzahlen die Personal- und Sachmittel jeweils für ein Jahr bewilligt. Der im Rahmen der MBSE-Maßnahmen erteilte fachtheoretische Unterricht (Berufsschulunterricht) wird vom Land Berlin anteilig finanziert.

Mit seiner am 7. Dezember 1983 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Auffassung vertreten, er stehe zum Beklagten in einem Arbeitsverhältnis und nicht in einem Rechtsverhältnis als sog. freier Mitarbeiter; außerdem seien die Befristungen seines Vertrages mangels sachlicher Rechtfertigung unwirksam.

Der Kläger hat beantragt,



1. festzustellen, daß zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis über den 31. Januar 1984 hinaus besteht;
2. den Beklagten zu verurteilen, ihn auf der Grundlage der bisherigen Vertragsbeziehungen tatsächlich weiterzubeschäftigen, und zwar im Umfange von 32 Wochenstunden.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat die Auffassung vertreten, das Rechtsverhältnis zum Kläger sei kein Arbeitsverhältnis, sondern ein freies Mitarbeiterverhältnis; die Befristungen seien u.a. deshalb sachlich gerechtfertigt, weil das Landesarbeitsamt Berlin jeweils nur für ein Jahr die Mittel zur Durchführung der MBSE-Maßnahme bewilligt habe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage in vollem Umfang stattgegeben. Auf die Berufung des beklagten Landes hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert und festgestellt, daß zwischen den Parteien über den 31. Januar 1984 hinaus ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht; im übrigen hat es die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht "beschränkt auf die Streitfrage der Befristung" zugelassenen Revision verfolgt das beklagte Land seinen Klageabweisungsantrag "in vollem Umfang" weiter. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Die uneingeschränkt von dem beklagten Land eingelegte Revision ist insoweit unzulässig, als sie den Status des Klägers in der Zeit vom 1. Februar 1981 bis zum 31. Januar 1984 zum Gegenstand hat. Im übrigen ist die Revision begründet, denn die im



dritten Arbeitsvertrag vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses der Parteien ist rechtswirksam, so daß das Arbeitsverhältnis mit dem Ablauf der vertraglichen Frist zum 31. Januar 1984 beendet worden ist.

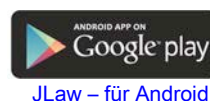
I. Das Landesarbeitsgericht hat die Revision im Urteilstenor "beschränkt auf die Streitfrage der Befristung" zugelassen. Die hierin liegende Beschränkung der Revision auf den Teilstreitgegenstand der Befristung des Arbeitsverhältnisses ist wirksam.

1. Nach allgemeiner Rechtsauffassung ist die beschränkte Zulassung der Revision möglich (vgl. BGH Urteil vom 7. Juli 1983 - III ZR 119/82 -, JR 1984, 113, 114 m.w.N.; BGHZ 53, 152 = AP Nr. 7 zu § 546 ZPO; BGHZ 76, 397 = LM § 546 ZPO Nr. 105 a; BAG 39, 112 = AP Nr. 8 zu § 12 SchwbG; BAG 40, 250 = AP Nr. 1 zu § 72 ArbGG 1979; Tiedtke, Die beschränkte Zulassung der Revision, WM 1977, 666 ff.). Voraussetzung ist jedoch, daß sich die Beschränkung klar und eindeutig aus dem Berufungsurteil ergibt und die Art der Beschränkung der Revision rechtlich zulässig ist. Es ist weiterhin erforderlich, daß sich die beschränkte Zulassung auf einen tatsächlich und rechtlich selbständigen und abtrennbaren Teil des Gesamtstreitstoffes bezieht, über den in einem besonderen Verfahrensabschnitt durch Teil- oder Zwischenurteil entschieden werden könnte (vgl. auch BGHZ 76, 397, 399 f. = LM § 546 ZPO Nr. 105 a; BGH Urteil vom 30. September 1980 - VI ZR 213/79 - LM § 546 ZPO Nr. 100). Da sich die Revision als echtes Rechtsmittel immer auf den Streitgegenstand bezieht, ist eine Beschränkung der Revision nur insoweit statthaft, als es sich um



teil- oder zwischenurteilsfähige Teilstreitgegenstände handelt. Auf einzelne Rechtsfragen kann die Revision daher nicht beschränkt werden (BAG 47, 179, 183 f.).

2. Im Streitfall hat das Berufungsgericht das durch den Klageantrag zu 1) gekennzeichnete Klagebegehren dahin aufgefaßt, daß es sich auf zwei verschiedene Streitgegenstände beziehe: Einerseits begehre der Kläger die Feststellung seiner - zwischen den Parteien streitigen - Arbeitnehmereigenschaft im Verhältnis zum beklagten Land, andererseits wolle er festgestellt wissen, daß sein Arbeitsverhältnis unbefristet fortbestehe. Bei dieser aus Rechtsgründen nicht zu beanstandenden Auslegung des Klageantrages durch das Berufungsgericht bilden die Statutsfrage und die Befristungsfrage tatsächlich und rechtlich selbständige und abtrennbare Teile des Gesamtstreitstoffes, die jeweils auch einzeln in getrennten Prozessen zur gerichtlichen Entscheidung gestellt werden könnten und über die bei gemeinsamer Geltendmachung in einem Prozeß jeweils durch Teilurteil entschieden werden könnte. Dem steht nicht entgegen, daß die Klärung des Rechtsstatus des Klägers in dem hier maßgeblichen Zeitraum (1. Februar 1981 bis 31. Januar 1984) eine Vorfrage für die rechtliche Beurteilung der zwischen den Parteien in diesem Zeitraum vereinbarten Befristungen des Arbeitsverhältnisses darstellt. Durch eine Beschränkung der Revision auf den Befristungsrechtsstreit besteht nicht die Gefahr von sich widersprechenden Urteilen, da für das Revisionsgericht der Status des betreffenden Mitarbeiters rechtskräftig feststeht.



Ist demnach die Revision zulässigerweise auf den Befristungsrechtsstreit beschränkt worden, war die Revision des beklagten Landes, soweit sie sich auf die Klärung des Rechtsstatus des Klägers in der Zeit vom 1. Februar 1981 bis 31. Januar 1984 bezieht, als unzulässig zu verwerfen. Für den Senat steht aufgrund der wirksamen Beschränkung der Revision rechtskräftig fest, daß die Parteien in der Zeit vom 1. Februar 1981 bis 31. Januar 1984 zueinander in einem Arbeitsverhältnis standen.

II. Die Revision des beklagten Landes ist insoweit begründet, als sie sich gegen die Feststellung des Landesarbeitsgerichts richtet, zwischen den Parteien bestehe über den 31. Januar 1984 hinaus ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund wirksamer Befristung zum 31. Januar 1984 beendet worden.

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG GS 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG 41, 110, 113 ff. = AP Nr. 72 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu B II 2 der Gründe, m.w.N. aus der früheren Rechtsprechung; ferner z. B. Senatsurteil vom 6. Juni 1984 - 7 AZR 458/82 - AP Nr. 83 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 1 der Gründe; Senatsurteil vom 22. März 1985 - 7 AZR 487/84 - AP Nr. 89 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III 2 a der Gründe) dürfen die Parteien befristete Arbeitsverträge abschließen, wenn bei Vertragsabschluß sachliche Gründe für die Befristung vorgelegen haben. Befristungen sind



unzulässig, wenn sie als Gestaltungsmittel objektiv funktionswidrig verwendet werden. Das ist anzunehmen, wenn dem Arbeitnehmer der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz seines Arbeitsverhältnisses ohne sachlichen Grund entzogen wird. In einem solchen Falle hätte ein verständig und sozial denkender Arbeitgeber von vornherein einen Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit geschlossen. Die befristeten Arbeitsverträge müssen also ihre sachliche Rechtfertigung so in sich tragen, daß sie die Kündigungsschutzvorschriften nicht beeinträchtigen.

2. Das Landesarbeitsgericht hat im Ausgangspunkt zur Frage der Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zugrundegelegt. Im einzelnen hat es sodann im wesentlichen folgendes ausgeführt:

Die Befristung des Arbeitsverhältnisses, jedenfalls die vom Kläger angegriffene Befristung zum 31. Januar 1984, sei unwirksam, da sachliche Gründe für eine Befristung nicht gegeben seien, so daß ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien mit einer vereinbarten Arbeitszeit von 32 Stunden pro Woche bestehe.

Die jeweils auf eine Maßnahme beschränkte Mittelbewilligung durch das Landesarbeitsamt sei nicht geeignet, eine Befristung des Arbeitsverhältnisses des Klägers auf die einzelne Förderungsmaßnahme sachlich zu begründen. Die Mittel für die einzelne Förderungsmaßnahme würden zwar jeweils nur für ein Jahr, nämlich beschränkt auf die ein Jahr dauernde Förderungsmaßnahme be-



willigt; es habe jedoch bereits bei der ersten Maßnahme festgestanden, daß nicht nur eine einzige Förderungsmaßnahme stattfinden solle. Selbst wenn man davon ausgehe, daß das beklagte Land im Bereich der MBSE-Maßnahme über keine eigenen finanziellen Mittel verfüge und vollständig von einer Drittmittelfinanzierung abhängig sei, so sei nicht erkennbar, daß gerade der Arbeitsplatz des Klägers bei einer Einschränkung der Förderungsmittel wegen sinkender Teilnehmerzahl wegfallen würde. Letztlich handele es sich bei dem Rückgang der Teilnehmerzahlen um ein unternehmerisches Risiko, das nicht mit Hilfe der Befristung von Arbeitsverträgen ausgeglichen werden könne. Vielmehr bleibe dem Beklagten bei tatsächlichem Rückgang der Teilnehmerzahlen nur die Möglichkeit, eine fristgemäße Kündigung unter Beachtung der Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes auszusprechen.

a) Diesen Ausführungen vermag der Senat nicht zu folgen.

Der dritte zwischen den Parteien abgeschlossene Arbeitsvertrag war rechtswirksam auf die Zeit vom 1. Februar 1983 bis zum 31. Januar 1984 befristet. Dieser Vertrag mit einer Wochenarbeitszeit von 32 Stunden ist hier allein Gegenstand der gerichtlichen Befristungskontrolle. Den von den Parteien während des vorliegenden Rechtsstreits abgeschlossenen weiteren Arbeitsvertrag für die Zeit vom 1. Februar 1984 bis 31. August 1984 mit 20 Wochenstunden hat der Kläger nicht zur gerichtlichen Überprüfung gestellt, denn sein Klageantrag lautet auf Feststellung, daß zwischen den Parteien über den 31. Januar 1984 hinaus in einem Umfang von 32 Wochenstunden ein unbefristetes Arbeitsverhältnis



besteht. Aus diesem Inhalt seines Feststellungsantrags ergibt sich weiterhin, daß der Kläger auch die dem dritten Arbeitsvertrag (mit 32 Wochenstunden) vorausgegangenen, auf je ein Jahr befristeten beiden Arbeitsverträge mit jeweils nur 24 Wochenstunden nicht gerichtlich überprüft haben möchte. Aufgrund dieser beschränkten Antragstellung kommt es nicht darauf an, ob auch ohne diese im Klageantrag enthaltene Einschränkung nur die im dritten Arbeitsvertrag enthaltene Befristung gerichtlich zu überprüfen wäre (vgl. hierzu das zur Veröffentlichung bestimmte Urteil des Senats vom 8. Mai 1985 - 7 AZR 191/84 -).

b) Für die Befristung des somit allein maßgeblichen dritten Arbeitsvertrages bestand ein sachlicher Grund, so daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch Fristablauf am 31. Januar 1984 beendet worden ist.

aa) Der Senat hat bereits in zwei nicht veröffentlichten Urteilen vom 8. Mai 1985 (7 AZR 182/84 und 7 AZR 183/84), denen ähnlich gelagerte Sachverhalte zugrunde lagen, entschieden, daß die von einem Projektträger nicht zu beeinflussende Unsicherheit über die Durchführung weiterer MBSE-Maßnahmen Befristungen des Arbeitsverhältnisses von Lehrkräften und sozialpädagogischen Betreuern für die Dauer des jeweiligen Kurses sachlich rechtfertigen. An dieser Auffassung hält der Senat nach erneuter Überprüfung fest. Auch die im Streitfall vorliegenden Besonderheiten führen nicht zu einer anderen rechtlichen Beurteilung. Im einzelnen gilt folgendes:



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



Der Senat hat in dem Urteil vom 22. März 1985 - 7 AZR 487/84 - (AP Nr. 89 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, unter III 2 a der Gründe) darauf hingewiesen, daß es sich - anders als etwa bei gesetzlichen Tatbestandsmerkmalen - bei der von der Rechtsprechung vorgenommenen Typenbildung sachlich gerechtfertigter Befristungen nicht um eine abschließende Aufzählung der Voraussetzungen handelt, unter denen Befristungen rechtswirksam sind. Weist eine als Befristungsgrund vorgetragene Fallgestaltung gewichtige rechtserhebliche Besonderheiten auf, die ihre nahtlose Einordnung in die bisher anerkannten Typen von Befristungsgründen unmöglich machen, so ist eine eigene rechtliche Bewertung dieser Fallgestaltung erforderlich und dabei zu prüfen, ob bei ihr nach den Wertungsmaßstäben der bisherigen Rechtsprechung ein sachlicher Grund für eine Befristung anzuerkennen ist (BAG 42, 203, 208 = AP Nr. 76 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, unter II 3 der Gründe).

Bei der vorliegenden Fallgestaltung handelt es sich um einen Tatbestand, der nicht zwanglos in die seitherige Typologie von anerkannten Befristungsgründen einzuordnen ist. Die als sachlicher Grund für die Befristung in Betracht kommenden Umstände ergeben sich teilweise aus dem Aspekt der Drittmittelfinanzierung, teilweise aus der Bedarfsabhängigkeit der MBSE-Maßnahmen. Der Kläger verkennt, daß auch ein derartiger "Mischtatbestand" dazu geeignet ist, die zwischen den Parteien vereinbarte Befristung sachlich zu rechtfertigen.

Die Durchführung von MBSE-Maßnahmen 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 von MBSE-Maßnahmen 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 MBSE-Maßnahmen jeweils betraut und daß sie die finanziellen Mittel für die projektbedingten Aufwendungen (Personal- und Sachkosten) nur jeweils kursbezogen dem jeweiligen Projektträger zur Verfügung stellt. Die weitgehende Fremdbestimmtheit der von dem beklagten Land wahrgenommenen Aufgaben zeigt sich weiterhin darin, daß die Bundesanstalt für Arbeit in einem Runderlaß vom 4. Dezember 1979 (Dienstblatt der Bundesanstalt für Arbeit Nr. 339/79) genaue Richtlinien über die Aufgabe, Ziele, Inhalt und Organisation der MBSE-Maßnahmen, über den teilnahmeberechtigten Personenkreis sowie über die Fortbildung der Lehrkräfte aufgestellt hat, an deren Einhaltung der jeweilige Projektträger gebunden ist. Die einem Arbeitgeber typischerweise zustehende personelle Planungskompetenz wird durch den oben erwähnten Runderlaß (aaO) maßgeblich eingeschränkt, indem die Bewilligung der projektbedingt anfallenden Personalmittel nach einem bestimmten Personalschlüssel erfolgt. In Ziffer 6 Abs. 2 der Anlage 1 zum Runderlaß vom 4. Dezember 1979 (aaO) ist folgende Regelung



enthalten:

"In den Maßnahmen werden Gruppen von jeweils 12 - 15 Teilnehmern gebildet. Je Gruppe ist ein Ausbilder hauptamtlich tätig. Für den Sprachunterricht mit Allgemeinbildung sind weitere zwei Lehrkräfte für 3 Gruppen einzusetzen. Die Lehrkräfte übernehmen ferner Aufgaben im Rahmen der sozialpädagogischen Begleitung. Darüber hinaus steht für jeweils 3 Gruppen eine hauptamtliche sozialpädagogische Fachkraft zur Verfügung."

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 MBSE-Maßnahmen 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 der MBSE-Maßnahmen.

Eine weitere Besonderheit der hier zu beurteilenden Fallgestaltung liegt darin, daß die Durchführung von MBSE-Maßnahmen bedarfsabhängig ist. Abgesehen davon, daß außer dem beklagten Land auch private Einrichtungen in dem hier maßgeblichen Zeitraum (Kursjahr 1983/84) mit der Durchführung von MBSE-Maßnahmen von der Bundesanstalt für Arbeit betraut worden sind, bestand für das beklagte Land auch insofern eine Ungewißheit über die künftige Fortsetzung der MBSE-Maßnahmen, als die Anzahl der Teilnehmer nicht konstant blieb. Der Umstand, daß das beklagte Land durch eigene Werbemaßnahmen versuchte, einen möglichst großen Teilneh-



merkreis zu erhalten, ändert nichts an der Tatsache, daß die Bundesanstalt für Arbeit jeweils unter Beachtung der persönlichen Förderungsvoraussetzungen (§ 40 Abs. 2 AFG) die Teilnehmer dem beklagten Land für ein bestimmtes Kursjahr zugewiesen hat. Dabei kann offenbleiben, ob das beklagte Land aufgrund von nicht unerheblichen Sachmittelinvestitionen der Bundesanstalt für Arbeit davon ausgehen konnte, daß es vorrangig mit der Durchführung von MBSE-Maßnahmen beauftragt werden würde. In rechtlicher Hinsicht bestand jedenfalls für die Bundesanstalt für Arbeit keine Verpflichtung, das beklagte Land vorrangig mit der Durchführung von MBSE-Maßnahmen zu betrauen. Das beklagte Land befand sich daher in dem hier fraglichen Zeitraum in einem "Konkurrenzverhältnis" gegenüber den betreffenden privaten Einrichtungen. Da die Durchführung von MBSE-Maßnahmen jeweils gewisse Mindestgruppenstärken voraussetzte, war der Personalbedarf für das beklagte Land nicht langfristig vorhersehbar, zumal die Möglichkeit bestand, gegebenenfalls mehrere Gruppen ausbildungswilliger Jugendlicher, die ansonsten von verschiedenen Maßnahmeträgern unterrichtet würden, in einer förderungsfähigen Gruppe zusammenzufassen.

Angesichts der hier vorliegenden Umstände ist es gerechtfertigt, in jeder kursjahrbezogenen Einzelmaßnahme des seitens der Bundesanstalt für Arbeit mittelfristig angelegten Gesamtprojekts der MBSE-Maßnahmen jeweils ein im wesentlichen durch Drittmittel (87,5 %) finanziertes Sonderprogramm zu sehen. Für das beklagte Land bedeuteten die kursjahrbezogenen 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 MBSE-Maßnahmen einen sachlichen Grund dar, die Arbeitsverhältnisse der projektbezogen beschäftigten Arbeitnehmer (z.B. Lehrkräfte oder Sozialpädagogen) für die Dauer des jeweiligen Kursjahres zu befristen. Unabhängig davon, ob die Teilnehmer dieser berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme von dem einzelnen Maßnahmeträger aufgrund eigener Werbemaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit zur Förderung vorgeschlagen werden oder nicht, handelt es sich bei jeder kursjahrbezogenen MBSE-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.

bb) 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 Ar-



beitsvertrags 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 den MBSE-Maßnahmen keine eigenen staatlichen Daueraufgaben, sondern im Auftrage eines anderen, von ihm unabhängigen öffentlichen Rechtsträgers projektbezogene und im wesentlichen mit fremden Mitteln finanzierte Sonderaufgaben von jeweils begrenzter Dauer unter Beachtung von quantitativen und qualitativen personellen Vorgaben 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 MBSE-Maßnahmen 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 durch eine entsprechende Preiskalkulation die mit Bestands-



schutz- 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 b aa der Gründe) dargestellten Grundsätze führt im Streitfall zu dem Ergebnis, daß der auf das Kursjahr 1983/84 befristete letzte Arbeitsvertrag sowohl dem Grunde als auch der Dauer nach sachlich gerechtfertigt ist. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist daher durch Fristablauf am 31. Januar 1984 beendet worden.

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

Dr. Seidensticker

Dr. Steckhan

Dr. Becker

Seiler

Dr. Johannsen



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

