

Aktenzeichen: 7 AZR 669/84

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 24. September 1986
- 7 AZR 669/84 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 22. März 1984
Berlin - 19 Ca 136/83 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 29. Oktober 1984
Berlin - 12 Sa 63/84 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja (zu I 1 der Gründe)
Für das Bundesarchiv: Nein



Entscheidungsstichwort:

Rev.begr. durch Telekopie - Beschränkung der Rev.zulassung

Gesetz: ArbGG § 72 Abs. 5; ZPO § 130 Nr. 6, § 554 Abs. 5,
§ 553 Abs. 2; BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsatz:

Die Revisionsbegründung kann durch Telekopie von einem Rechtsanwalt unmittelbar beim Revisionsgericht - ohne Übermittlung der Deutschen Bundespost - wirksam eingereicht werden (Fortführung von BAG Beschluß vom 14. Januar 1986 - 1 ABR 86/83 -, zur Veröffentlichung bestimmt, sowie von BAG 43, 46).

Hinweise des Senats:

Einreichung der Revisionsbegründung durch Telekopie; beschränkte Revisionszulassung hinsichtlich der Zulässigkeit von Befristungen des Arbeitsverhältnisses und hinsichtlich des Anspruches auf Weiterbeschäftigung; befristete Arbeitsverträge 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 669/84

11 Sa 63/84 Berlin

Verkündet am
24. September 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 29. Oktober
1984 - 12 Sa 63/84 - 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 22. März 1984
- 19 Ca 136/83 - teilweise abgeändert:

Es wird festgestellt, daß zwischen den Parteien in
der Zeit vom 1. Mai 1982 bis zum 31. August 1984
ein Arbeitsverhältnis bestand.

Im übrigen wird die Klage abgewiesen.

Die Kosten des ersten Rechtszuges trägt die Klä-
gerin zu 2/3 und das beklagte Land zu 1/3.

Die Kosten des Berufungs- und des Revisionsrechts-
zuges trägt die Klägerin zu 4/5 und das beklagte
Land zu 1/5.

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

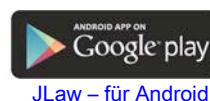
T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob zwischen ihnen ein Ar-
beitsverhältnis besteht und ob ein solches wirksam befristet
worden ist.

Der Klägerin, die die Erste Staatsprüfung für das Amt des
Studienrats abgelegt hat, ist seit dem 1. Mai 1982 als Lehrkraft
im Rahmen der Durchführung von Maßnahmen zur Berufsvorbereitung
und sozialen Eingliederung junger Ausländer (MBSE) in der Volks-
hochschule T des beklagten Landes aufgrund jeweils be-
fristeter Verträge tätig gewesen, die mit dem Leiter der Maßnahme



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



mündlich abgeschlossen worden waren. Die einzelnen Verträge bezogen sich auf folgende Zeiträume und die folgende Arbeitszeit:

vom 1. Mai bis 31. August 1982
für 20 Wochenstunden,

vom 1. September 1982 bis zum 31. August 1983
für 20 Wochenstunden,

vom 1. September 1983 bis zum 31. August 1984
für 27 Wochenstunden.

Im Rahmen dieser Maßnahmen werden jugendliche 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 sowie ihre gesellschaftliche Handlungsfähigkeit zu verbessern.

Die jeweiligen Lehrgänge werden zu 75 % von der Bundesanstalt für Arbeit und zu weiteren 12,5 % aus Mitteln des Bundes finanziert. Zu Beginn eines jeden Lehrgangs werden von der Bundesanstalt für Arbeit 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 Mittel zur Durchführung der Kurse zur Verfügung, deren Höhe sich an der Zahl der an sich berufsschulpflichtigen Teilnehmer orientiert.

Die von der Volkshochschule T durchgeführten Lehrgänge fanden sowohl in der Betriebsstätte Am K , in der die Klägerin tätig war, als auch in der P straße statt. In der Be-



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



triebsstätte Am K nahmen in der Zeit vom 1. September 1980 bis zum 31. August 1981 ca. 105 Jugendliche an dem Lehrgang teil; im Schuljahr 1981/82 waren es ca. 150 Teilnehmer, im Schuljahr 1982/83 wiederum ca. 105 Teilnehmer und im Schuljahr 1983/84 ca. 80 Teilnehmer.

Die Klägerin unterrichtete die Fächer Deutsch, Sozialkunde, Sport und Mathematik. Sie erhielt eine Vergütung auf der Basis von 19,-- DM pro Stunde, die ihr 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 ihren Monatsbezügen, die sie selbst versteuerte, erhielt die Klägerin einen Zuschuß zur Sozialversicherung in Höhe von 15,25 % ihrer Vergütung nach landeseinheitlichen Richtlinien über die sozialversicherungsrechtliche Behandlung arbeitnehmerähnlicher Personen.

Die Klägerin hat mit ihrer am 15. November 1983 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage die Auffassung vertreten, sie sei Arbeitnehmerin des beklagten Landes und stehe in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat die Auffassung vertreten, das Rechtsverhältnis zur Klägerin sei



kein Arbeitsverhältnis, sondern ein freies Mitarbeiterverhältnis; die Befristungen seien u.a. deshalb sachlich gerechtfertigt, weil das Landesarbeitsamt Berlin jeweils nur für ein Jahr Mittel zur Durchführung der MBSE-Maßnahme bewilligt habe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage in vollem Umfang stattgegeben. Gegen dieses Urteil hat das beklagte Land Berufung eingelegt. Die Klägerin hat ihren in erster Instanz gestellten Feststellungsantrag in der Berufungsinstanz dahingehend konkretisiert, daß sie die Feststellung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 27 Stunden begehre. Außerdem hat sie die Klage erweitert und vom beklagten Land ihre tatsächliche Beschäftigung verlangt.

Das beklagte Land hat beantragt,

das angefochtene Urteil zu ändern und den nunmehr konkretisierten Feststellungsantrag zurückzuweisen.

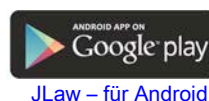
Die Klägerin hat beantragt,

1. die Berufung nach Maßgabe des nunmehr konkretisierten Feststellungsantrages zurückzuweisen,
2. das beklagte Land zu verurteilen, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluß des Rechtsstreits mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 27 Stunden weiterzubeschäftigen.

Das beklagte Land hat daraufhin beantragt,



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



die erweiterte Klage abzuweisen.

Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, zwischen den Parteien bestehe ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 27 Stunden. Es hat das beklagte Land ferner verurteilt, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluß des Rechtsstreits mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 27 Stunden weiterzubeschäftigen. Die Revision hat es "insoweit zugelassen, als die Zulässigkeit der Befristung des Arbeitsverhältnisses und der Anspruch auf Weiterbeschäftigung in Frage stehen". Mit der Revision verfolgt das beklagte Land seinen Klageabweisungsantrag in vollem Umfang weiter. Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen. Die vom beklagten Land gegen die teilweise Nichtzulassung der Revision eingelegte Beschwerde (7 AZN 762/84) hat der Senat mit Beschluß vom 2. Juni 1986 als unzulässig verworfen.

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

I. Die Revision des beklagten Landes ist im Umfang der vom Landesarbeitsgericht vorgenommenen Beschränkung der Revision zulässig.

1. Die Revisionsbegründung ist rechtzeitig innerhalb der Revisionsbegründungsfrist von einem Monat (§ 74 Abs. 1 ArbGG) durch die nicht auf postalischem Wege zugeleitete Telekopie ordnungsgemäß eingereicht worden.

a) Die Revisionsbegründungsfrist ist im Streitfall auf Antrag



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

des Revisionsklägers vom 21. Dezember 1984 gemäß § 74 Abs. 1 Satz 2 ArbGG bis zum 25. Februar 1985 verlängert worden. Bis zum Ablauf der Revisionsbegründungsfrist ist beim Bundesarbeitsgericht nur die vom Prozeßbevollmächtigten des Revisionsklägers - ohne Übermittlung der Deutschen Bundespost - eingereichte Telekopie eingegangen. Die Revisionsbegründung konnte formgerecht durch eine derartige Telekopie unmittelbar beim Bundesarbeitsgericht eingereicht werden.

b) Nach § 72 Abs. 5 ArbGG gelten für das Revisionsverfahren vor dem Bundesarbeitsgericht die Vorschriften der Zivilprozeßordnung über die Revision - mit Ausnahme des § 566 a ZPO - entsprechend. Damit wird auf § 554 Abs. 5 ZPO verwiesen, der wiederum auf § 553 Abs. 2 ZPO verweist. Nach diesen Bestimmungen sind auf die Revisionsbegründungsschrift die allgemeinen Vorschriften über die vorbereitenden Schriftsätze anzuwenden; insbesondere gilt § 130 Nr. 6 ZPO.

Die Rechtsprechung hat von dem Grundsatz, daß Rechtsmittelschriften und Rechtsmittelbegründungsschriften handschriftlich unterschrieben sein müssen, bereits frühzeitig Ausnahmen zugelassen. Schon nach der Rechtsprechung des Reichsgerichts konnte ein Rechtsmittel durch Telegramm eingelegt werden. Dabei wurde nicht verlangt, daß eine briefliche Bestätigung durch den Prozeßbevollmächtigten gleichzeitig oder innerhalb der Rechtsmittelfrist einging. Auch die fernmündliche Aufgabe des Telegramms genügte. Dem sind die obersten Gerichtshöfe des Bundes im Ergebnis einhellig gefolgt (vgl. BGH NJW 1960, 1310; BFHE 92, 438; BSG



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



Urteil vom 19. Oktober 1977 - 4 RJ 31/77 - USK 77217). Folgerichtig wurde auch die Einlegung des Rechtsmittels durch Fernschreiber zugelassen (BGHZ 87, 63; BGHST 31, 7; BSG, aaO). Im Beschluß vom 25. März 1986 (- IX ZB 15/86 -, ZIP 1986, 671) hat der Bundesgerichtshof entschieden, daß die Berufungsbegründung durch Fernschreiben an die Fernschreibstelle des Berufungsgerichts wirksam eingelegt werden kann.

Das Bundesarbeitsgericht hat bereits in zwei Entscheidungen klargestellt, daß das Formerfordernis durch Übermittlung einer im Telebriefverfahren hergestellten Fernkopie, die dem Rechtsmittelgericht auf postalischem Weg zugeleitet wird, erfüllt ist (BAG Beschluß vom 14. Januar 1986 - 1 ABR 86/83 -, zur Veröffentlichung bestimmt; BAG 43, 46, 49 = AP Nr. 54 zu § 1 LohnFG; ebenso BFHE 136, 38; 138, 403; vgl. auch BGHZ 79, 314 zu § 73 Patentgesetz; BGHZ 87, 63). Das Bundesarbeitsgericht hat bei neuen tatsächlichen Übermittlungsformen darauf abgestellt, welcher Grad von Formstrenge nach den jeweils maßgebenden Verfahrensvorschriften sinnvoll gefordert werden kann (BAG 30, 86, 101 = AP Nr. 60 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, zu 2 der Gründe). Bezogen auf die Schriftform heißt das: Die Schriftlichkeit soll gewährleisten, daß aus dem Schriftstück der Inhalt der Erklärung, die abgegeben werden soll, und die Person, von der sie ausgeht, hinreichend zuverlässig entnommen werden können. Außerdem muß feststehen, daß es sich bei dem Schriftstück nicht nur um einen Entwurf handelt, sondern daß er mit Wissen und Willen des Berechtigten dem Gericht zugeleitet worden ist.

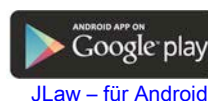


Mit der Einlegung eines bestimmenden Schriftsatzes unter Benutzung des Telefaxsystems (ohne postalische Übermittlung) hatte sich bisher - soweit ersichtlich - nur der Bundesgerichtshof in dem Beschluß vom 5. Februar 1981 (X ZB 13/80, BPatG, BGHZ 79, 314) zu befassen. Der Bundesgerichtshof hat es in dieser Entscheidung nicht als dem Schriftformerfordernis genügend angesehen, daß eine Telekopie oder ein Fernschreiben einem privaten Zwischenempfänger übermittelt und von diesem durch einen Boten dem Gericht oder der Behörde überbracht werde. In einem solchen Falle sei nicht hinreichend sichergestellt, daß es sich bei der Rechtsmittelerklärung nicht nur um einen bloßen Entwurf handle, sondern um eine für das Gericht oder eine Behörde bestimmte, diesem mit dem Willen des Unterzeichners und unter seiner vollen Verantwortung zugehende prozessuale Erklärung. Es bleibe bei dem vom Boten überbrachten Schriftstück offen, ob die Weiterleitung der Telekopie oder des Fernschreibens an die zur Entgegennahme des Rechtsmittels zuständige Stelle dem Willen des Absenders entspreche oder ob die Übermittlung an den Zwischenempfänger zu anderen Zwecken erfolgt sei, etwa um seine Meinung oder seinen Rat zu der Rechtsmittelschrift einzuholen, oder ob er gehalten sein solle, das Schriftstück nur nach besonderer zusätzlicher Weisung des Absenders weiterzuleiten.

Derartige Bedenken bestehen nicht, wenn - wie hier - die Fernkopie dem Rechtsmittelgericht unmittelbar auf der dem Gericht zur Verfügung stehenden Fernkopieranlage übermittelt wird. Das fernmeldetechnisch im Telekopieverfahren von einem eigenhändig unterschriebenen Original aufgenommene und als Fernkopie dem



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



Rechtsmittelgericht unmittelbar zugeleitete Schriftstück erfüllt hinreichend den mit den Formvorschriften erstrebten Zweck. Das Verfahren der Fernkopie gibt den Inhalt des Schriftstücks und die Unterschrift der das Rechtsmittel einlegenden Person einwandfrei und zuverlässig wieder. Sie bietet gegenüber der Übermittlung durch Telegramm oder Fernschreiber sogar noch eine erhöhte Inhalts- und Unterschriftsgarantie.

Die Revisionsbegründung kann daher im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren auch fernmeldetechnisch durch Telekopie (Telefax) formgerecht eingereicht werden, wenn die Kopie ohne Einschaltung der Deutschen Bundespost unmittelbar auf ein Empfangsgerät des zuständigen Gerichts übermittelt wird.

2. Das Landesarbeitsgericht hat die Revision im Urteilstenor lediglich "insoweit zugelassen, als die Zulässigkeit der Befristung des Arbeitsverhältnisses und der Anspruch auf Weiterbeschäftigung in Frage stehen". Damit ist die Nachprüfung des angefochtenen Urteils auf diese Teilstreitgegenstände beschränkt.

a) 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.).

b) Im Streitfall bezieht sich der von der Klägerin in der Berufungsinstantz konkretisierte Feststellungsantrag auf zwei Teilstreitgegenstände. Die zwischen den Parteien streitige Frage, ob die Klägerin in der Zeit vom 1. Mai 1982 bis 31. August 1984 in einem Arbeitsverhältnis zu dem beklagten Land gestanden hat, stellt einen tatsächlich und rechtlich selbständigen und abtrennbaren Teil des Gesamtstreitstoffes dar, über den in einem besonderen Verfahrensabschnitt durch Teil- oder Zwischenurteil entschieden werden könnte. Dem steht nicht entgegen, daß die Klärung des Rechtsstatus der Klägerin in dem hier maßgeblichen Zeitraum (1. Mai 1982 bis 31. August 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 Be-



fristungsrechtsstreit sowie den hiervon abhängenden Anspruch auf Weiterbeschäftigung 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 sowie auf den Anspruch auf Weiterbeschäftigung beschränkt worden, war die Revision des beklagten Landes, soweit sie sich auf die Klärung des Rechtsstatus der Klägerin in der Zeit vom 1. Mai 1982 bis 31. August 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. Mai 1982 bis 31. August 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. August 1984 hinaus ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 27 Stunden. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund wirksamer Befristung zum 31. August 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:

Zwischen den Parteien bestehe ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Die jeweiligen Befristungen ließen sich nicht unter Hinweis darauf rechtfertigen, daß dem beklagten Land beim Abschluß der Verträge immer nur Mittel für ein Jahr bzw. das mit dem Vertragsabschluß beginnende Schuljahr zur Verfügung gestanden hätten. Ebenso handele es sich bei den Maßnahmen zur Berufsvor-



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



bereitung und sozialen Eingliederung jugendlicher Arbeitnehmer (richtig: junger Ausländer) nicht nur um eine vorübergehende Aufgabe. Denn bei Abschluß der jeweiligen Jahresverträge hätten keine greifbaren Anhaltspunkte dafür bestanden, daß die Maßnahmen nach Ablauf des Jahres nicht mehr fortgesetzt werden würden.

Allein die einjährige Laufzeit der jeweiligen Ausbildungskurse rechtfertige nicht die einjährige Befristung der Arbeitsverträge für die Lehrkräfte. Denn die Maßnahme sei insgesamt nicht auf einen einmaligen Kurs von einem Jahr ausgerichtet, vielmehr seien sowohl das beklagte Land als auch die Bundesanstalt für Arbeit von einer längerfristigen Förderung ausgegangen. In diesem Sinne ließen sich die jeweils einjährigen Ausbildungskurse nicht als abgrenzbare Aufgaben qualifizieren, die die befristete Beschäftigung rechtfertigten. Die Kurse seien regelmäßig wiederkehrende und gleichartige Teile einer Gesamtaufgabe.

Schließlich könne sich das beklagte Land auch nicht darauf berufen, es sei im jeweiligen Zeitpunkt des Vertragsabschlusses nicht vorhersehbar gewesen, ob und in welchem Umfang die Förderungsmaßnahmen nach Ablauf des Jahres jeweils fortgesetzt werden würden. Sowohl die Ungewißheit über den Umfang der Finanzierung als auch die Ungewißheit über die Zahl der interessierten Jugendlichen rechtfertige nicht die Befristung eines Arbeitsvertrages auf die Laufzeit des jeweiligen Kurses. Die allgemeine Ungewißheit, ob und in welchem Umfang die Förderungsmaßnahmen nach Ablauf eines Jahres jeweils fortgesetzt werden würden, sei kein sachlicher Grund für eine Befristung. Diese ließe sich nur



dann rechtfertigen, wenn im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses bereits mit einiger Sicherheit davon hätte ausgegangen werden müssen, daß die Maßnahmen nach Ablauf eines Jahres nicht mehr oder nur in eingeschränktem Umfang, der jedenfalls annäherungsweise hätte geschätzt werden können, fortgesetzt werden würden.

a) Diesen Ausführungen vermag der Senat nicht zu folgen.

Der dritte zwischen den Parteien abgeschlossene Arbeitsvertrag war rechtswirksam auf die Zeit vom 1. September 1983 bis zum 31. August 1984 befristet. Die Klägerin hat in der Berufungsinstanz ihren Feststellungsantrag konkretisiert. Danach begehrt sie die Feststellung, daß zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 27 Stunden besteht. In dieser Fassung des Klageantrags ist hinreichend deutlich zum Ausdruck gekommen, daß die Klägerin nur die im dritten Arbeitsvertrag (mit 27 Wochenstunden) enthaltene Befristung 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. August 1984 beendet worden ist.



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



aa) Der Senat hat bereits in zwei nicht veröffentlichten Urteilen 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:

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. Die Klägerin verkennt, daß auch ein derartiger "Mischtatbestand" dazu geeignet ist, die zwischen den Parteien vereinbarte Befristung sachlich zu rechtfertigen.

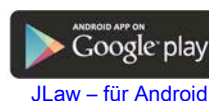
Die Durchführung von MBSE-Maßnahmen stellt für das beklagte Land keine ihm vom Gesetzgeber zugewiesene staatliche Daueraufgabe dar; es handelt sich vielmehr um die Wahrnehmung einer von der Bundesanstalt für Arbeit jeweils befristet übertragenen sozialstaatlichen Sonderaufgabe von begrenzter Dauer. Dabei 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."

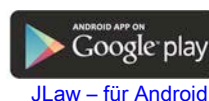
Hierin äußert sich eine Bindung des beklagten Landes in der Weise, daß ihm eine eigenständige Personalplanung sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht wegen der verbindlichen Vorgaben der Bundesanstalt im Rahmen der Durchführung von MBSE-Maßnahmen nicht möglich ist. Die Bindung an einen 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 Teilnehmerkreis 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,



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



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.

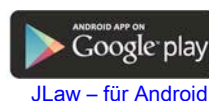
bb) Mit der Anerkennung der hier vorliegenden Fallgestaltung als Befristungsgrund setzt sich der Senat entgegen der Meinung der



Klägerin 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 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 unter-



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



scheidet 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 Bestandschutz- 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. August 1984 beendet worden.

III. Aufgrund der wirksamen Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 31. August 1984 stand der Klägerin auch kein vertraglicher



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



Anspruch auf Weiterbeschäftigung bis zum rechtskräftigen Abschluß des vorliegenden Rechtsstreits zu. Die Grundsätze des Beschlusses des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 27. Februar 1985 (GS 1/84) über den Weiterbeschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers während der Dauer des Kündigungsrechtsstreits gelten entsprechend auch dann, wenn um die Wirksamkeit der Befristung des Arbeitsverhältnisses gestritten wird (vgl. das zur Veröffentlichung in der Fachpresse bestimmte Urteil des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 13. Juni 1985 - 2 AZR 410/84 -. Die Revision des beklagten Landes ist daher auch hinsichtlich des von der Klägerin geltend gemachten Weiterbeschäftigungsanspruchs begründet.

IV. 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
[\(mobile App\)](#)





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)