

Aktenzeichen: 7 AZR 824/98
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 22. März 2000
- 7 AZR 824/98 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 3. Juni 1997
- 95 Ca 6715/97 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 16. Dezember 1997
- 5 Sa 122/97 -

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

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag als Sozialhilfemaßnahme

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; BSHG §§ 18 ff.

Leitsätze:

1. Ein Arbeitsvertrag kann wirksam befristet werden, wenn dadurch für den Hilfesuchenden Gelegenheit zu gemeinnütziger und zusätzlicher Arbeit iSv. § 19 Abs. 2 BSHG geschaffen werden soll (Bestätigung Senat 7. Juli 1999 - 7 AZR 661/97 - zVv.).
2. Von der Gemeinnützigkeit iSv. § 19 Abs. 2 BSHG ist in der Regel auszugehen, wenn die Arbeiten im Rahmen der öffentlichen Verwaltung geleistet werden.
3. Von dem Erfordernis der Zusätzlichkeit kann gemäß § 19 Abs. 2 Satz 2 BSHG im Einzelfall ua. dann abgesehen werden, wenn dadurch die Eingliederung in das Arbeitsleben besser gefördert wird.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarBEITSGERICHT



7 AZR 824/98
5 Sa 122/97
Landesarbeitsgericht
Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. März 2000

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

beklagtes, berufungsklagendes und revisionsbeklagtes Land,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 22. März 2000 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt und den Richter am Bundesarbeitsgericht Linsenmaier sowie die ehrenamtlichen Richter Niehues und Lohre für Recht erkannt:



Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 16. Dezember 1997 – 5 Sa 122/97 – wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsverhältnisses.

Die 1960 geborene Klägerin ist alleinerziehende Mutter von zwei Kindern. Nachdem sie zuvor Sozialhilfe bezogen hatte, wurde sie vom beklagten Land mit Arbeitsvertrag vom 22. August 1995 aufgrund § 19 Abs. 2 BSHG für zusätzliche gemeinnützige Arbeiten befristet für die Zeit vom 1. September 1995 bis zum 31. August 1996 eingestellt. Mit gleichlautenden Schreiben vom 17. und 18. Juli 1996 teilte das beklagte Land der Klägerin mit, sie werde im Rahmen der Beschäftigung von Sozialhilfeempfängern nach § 19 Abs. 2 (1. Alt.) BSHG über den 31. August 1996 hinaus bis zum 28. Februar 1997 im Zeitvertrag weiterbeschäftigt. Zuvor hatte die Klägerin mit Vertretern des beklagten Landes Gespräche über ihre weitere Beschäftigung geführt. Außerdem hatte sie sich auf Anraten des Arbeitsamts bei der Rackow-Schule über Weiterbildungsmöglichkeiten informiert und an einem Eignungstest teilgenommen. In der Zeit bis zum 28. Februar 1997 wurde die Klägerin vom beklagten Land in verschiedenen Bereichen der Abteilung Personal, Verwaltung und Kultur eingesetzt. Eine Weiterbeschäftigung über den 28. Februar 1997 hinaus lehnte das beklagte Land ab.

Mit der am 20. Februar 1997 erhobenen Klage hat die Klägerin geltend gemacht, die Befristung könne nicht auf § 19 Abs. 2 BSHG gestützt werden, da sie weder gemeinnützige noch zusätzliche Arbeiten im Sinne dieser Bestimmung verrichtet habe.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Klägerin als unbefristetes Arbeitsverhältnis über den 28. Februar 1997 fortbesteht;
2. für den Fall des Obsiegens mit ihrem Antrag zu 1) das beklagte Land zu verurteilen, sie bis zum rechtskräftigen Abschluß des Rechtsstreits weiterzubeschäftigen und ihr Arbeiten zuzuweisen, die eine Eingruppierung in Vergütungsgruppe BAT VIII tragen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Die Befristung sei sachlich gerechtfertigt, weil die Klägerin nach § 19 BSHG eingestellt worden sei. Die Klägerin habe gemeinnützige und zunächst auch zusätzliche Arbeiten



verrichtet. Erst ab dem Zeitpunkt der Vertragsverlängerung seien die Aufgaben der Klägerin nicht mehr streng nach dem Kriterium der Zusätzlichkeit, sondern hauptsächlich danach ausgewählt worden, ob der Klägerin die Aufgaben im Hinblick auf die spätere Umschulung von Vorteil sein könnten. Im übrigen sei die Befristung der Vertragsverlängerung auch aufgrund der damit vom beklagten Land verfolgten sozialen Motivation gerechtfertigt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils. Das beklagte Land beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die als Feststellungsklage iSv. § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG zu erachtende Klage zu Recht als unbegründet abgewiesen. Die Befristung des Verlängerungsvertrags war wirksam, da für die Klägerin gemäß § 19 Abs. 2 Satz 1 BSHG Gelegenheit zu gemeinnütziger Arbeit geschaffen wurde, die ausnahmsweise nicht zusätzlich sein mußte, da dadurch die Eingliederung der Klägerin in das Arbeitsleben besser gefördert wurde (§ 19 Abs. 2 Satz 2 BSHG).

I. Zutreffend sind die Vorinstanzen in Übereinstimmung mit den Parteien davon ausgegangen, daß die Parteien einen Arbeitsvertrag im Sinne des Arbeitsrechts abgeschlossen haben, auch wenn das beklagte Land als Sozialhilfeträger damit für die Klägerin zugleich eine Arbeitsgelegenheit iSd. § 19 Abs. 2 Satz 1 1. Alt. BSHG geschaffen hat (*BAG 7. Juli 1999 - 7 AZR 661/97 - EzA-SD 2000 Nr. 7, 13, zu I 1 der Gründe; BAG 9. Mai 1995 - 9 AZR 269/94 - nv., zu I 1 der Gründe; BAG 4. Februar 1993 - 2 AZR 416/92 - AP SchwbG 1986 § 21 Nr. 2 = EzA SchwbG 20 Nr. 1, zu B II 2 a der Gründe*). Dies folgt im Umkehrschluß bereits aus § 19 Abs. 3 Satz 1 BSHG.

II. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht nicht den ursprünglichen Vertrag, sondern den zuletzt geschlossenen Vertrag über die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses der Befristungskontrolle unterworfen (*st. Rspr., vgl. etwa 15. Februar 1995 - 7 AZR 680/94 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 166 = EzA BGB § 620 Nr. 130 mwN*). Bei dieser Verlängerungsvereinbarung handelte es sich nicht nur um einen unselbständigen Annex.



III. Die Befristungsabrede ist nicht deshalb der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle entzogen, weil die Verschaffung einer Arbeitsgelegenheit nach § 19 Abs. 2 BSHG ein von den Arbeitsgerichten nicht zu überprüfender Verwaltungsakt ist. Die mit der Schaffung einer Arbeitsgelegenheit verbundene Heranziehung des Hilfesuchenden zu gemeinnütziger und zusätzlicher Arbeit mag zwar im Verhältnis zwischen dem Sozialhilfeträger und dem Hilfesuchenden einen Verwaltungsakt darstellen (vgl. *BVerwG 13. Oktober 1983 – 5 C 66.82 – BVerwGE 68, 97*). Dies hindert jedoch nicht, den aufgrund rechtsgeschäftlicher Vereinbarung zustande gekommenen – wenn auch der sozialrechtlichen Obhut unterliegenden (*BAG 9. Mai 1995 – 9 AZR 269/94 – nv., zu II 3 c der Gründe*) – Arbeitsvertrag zwischen dem Hilfesuchenden und dem Arbeitgeber nach arbeitsrechtlichen Grundsätzen zu beurteilen und damit auch seine Befristung der Kontrolle zu unterziehen (*BAG 7. Juli 1999 – 7 AZR 661/97 – aaO, zu I 4 b der Gründe*).

IV. Die vereinbarte Befristung bedurfte, da der Klägerin der ihr andernfalls nach § 1 Abs. 1 KSchG zustehende Kündigungsschutz vorenthalten wurde, zu ihrer Wirksamkeit eines sie rechtfertigenden sachlichen Grundes (st. *Rspr. des BAG Großer Senat 12. Oktober 1960 – GS 1/59 – BAGE 10, 65*). Ein solcher ist im Streitfall gegeben.

1. § 19 Abs. 2 Satz 1 1. Alt., Satz 2 BSHG normiert anders als etwa § 1 Abs. 1 und 2 BeschFG oder § 57 b Abs. 2 HRG nicht positiv bestimmte Fälle zulässiger Befristung. Zwar bestimmt § 19 Abs. 1 Satz 3 BSHG, daß die Arbeitsgelegenheiten, die nach § 19 Abs. 1 Satz 1 BSHG vom Sozialhilfeträger geschaffen werden sollen, in der Regel von vorübergehender Dauer sein sollen. Eine arbeitsrechtliche Befristungsnorm ist § 19 Abs. 1 Satz 3 BSHG jedoch nicht. Normadressat ist vielmehr der Sozialhilfeträger.

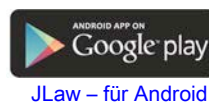
2. Auch wenn § 19 Abs. 1 Satz 3, Abs. 2 Satz 1 1. Alt., Satz 2 BSHG keine eigenständige arbeitsrechtliche Befristungsnorm darstellt, ist doch in den Fällen einer vom Sozialhilfeträger gemäß § 19 Abs. 2 Satz 1 1. Alt. BSHG geschaffenen Arbeitsgelegenheit vom Vorliegen eines die Befristung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigenden Sachgrunds jedenfalls dann auszugehen, wenn die Parteien des Arbeitsvertrags diesen unter Beachtung des durch § 19 BSHG vorgegebenen Gesetzeszwecks abschließen. Dieser geht dahin, durch Sozialhilfe die Wiedereingliederung des Hilfesuchenden in das Arbeitsleben zu erleichtern. Die Sozialhilfe in Form der Hilfe zur Arbeit (§§ 18 ff. BSHG) soll in aller Regel nicht auf Dauer geleistet werden. Dementsprechend bestimmt § 19 Abs. 1 Satz 3 BSHG ausdrücklich, daß die für den Hilfesuchenden zu schaffenden Arbeitsgelegenheiten in der Regel von vorübergehender Dauer sein sollen. Dies bedeutet zugleich, daß bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 19 Abs. 2 Satz 1 1. Alt., Satz 2 BSHG die Befristung des Arbeitsverhältnisses sachlich gerechtfertigt ist (ebenso *BAG 7. Juli 1999 – 7 AZR 661/97 – aaO, zu I 2 der Gründe*).



3. Im Streitfall haben die Parteien den Verlängerungsvertrag unter Beachtung des durch § 19 Abs. 2 BSHG vorgegebenen Gesetzeszwecks geschlossen. Voraussetzung nach § 19 Abs. 2 Satz 1 1. Halbsatz BSHG ist, daß Gelegenheit zu gemeinnütziger und zusätzlicher Arbeit geschaffen wird. Nach der Legaldefinition des § 19 Abs. 2 Satz 1 2. Halbsatz BSHG ist zusätzlich nur die Arbeit, die sonst nicht, nicht in diesem Umfang oder nicht zu diesem Zeitpunkt verrichtet werden würde. Nach § 19 Abs. 2 Satz 2 BSHG kann von dem Erfordernis der Zusätzlichkeit im Einzelfall abgesehen werden, wenn dadurch die Eingliederung in das Arbeitsleben besser gefördert wird oder dies nach den besonderen Verhältnissen des Leistungsberechtigten und seiner Familie geboten ist.

a) Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß die von der Klägerin geleisteten Arbeiten gemeinnützig iSd. § 19 Abs. 2 Satz 1 BSHG waren. Der Begriff der Gemeinnützigkeit in § 19 Abs. 2 Satz 1 BSHG richtet sich nach §§ 51 ff. AO (*Schellhorn/Jirasek/Seipp BSHG 15. Aufl. § 19 Rn. 9; Fichtner/Fasselt BSHG § 19 Rn. 7; Oestreicher/Schelter/Kunz/Decker BSHG 5. Aufl. § 19 Rn. 8*). Danach ist eine Arbeit dann gemeinnützig, wenn durch sie ausschließlich und unmittelbar Interessen der Allgemeinheit gefördert werden. Die gemeinnützige Arbeit darf nicht unmittelbar erwerbswirtschaftlichen Zwecken dienen. Vielmehr soll durch das Erfordernis der Gemeinnützigkeit insbesondere die Förderung erwerbswirtschaftlicher Zwecke von Privatunternehmen im Wege der Sozialhilfe vermieden werden. Auch darf dadurch auf dem Waren- und Dienstleistungsmarkt keine Konkurrenz für die auf dem freien Arbeitsmarkt tätigen Privatunternehmen entstehen (*Fasselt aaO; Oestreicher/Schelter/Kunz /Decker aaO*). Arbeiten, die im Rahmen der öffentlichen Verwaltung geleistet werden, dienen regelmäßig nicht unmittelbar erwerbswirtschaftlichen Zwecken und stellen keine Konkurrenz für Privatunternehmen dar. Bei ihnen ist daher in der Regel von der Gemeinnützigkeit auszugehen (*Fasselt aaO; Schellhorn/Jirasek/Seipp aaO*). Hiernach waren die von der Klägerin beim beklagten Land in mehreren Bereichen der Verwaltung verrichteten Arbeiten gemeinnützig iSd. § 19 Abs. 2 Satz 1 BSHG. Auch die Klägerin behauptet nicht, Dienste geleistet zu haben, die von Privatunternehmen auf dem Dienstleistungssektor angeboten werden.

b) aa) Die zum Zeitpunkt der Verlängerungsvereinbarung für die Zeit vom 1. September 1996 bis zum 28. Februar 1997 vorgesehenen und sodann von der Klägerin ausgeführten Tätigkeiten können allerdings entgegen der vom Landesarbeitsgericht vertretenen Ansicht nicht als zusätzlich im Sinne der Legaldefinition des § 19 Abs. 2 Satz 1 2. Halbsatz BSHG angesehen werden. Vielmehr trägt das beklagte Land selbst vor, man habe ab dem Zeitpunkt der Vertragsverlängerung, die ausschließlich im Hinblick auf die beabsichtigte Umschulung der Klägerin zur Bürokauffrau erfolgt sei, die Aufgaben der Klägerin nicht mehr streng nach dem Kriterium der Zusätzlichkeit, sondern hauptsächlich danach ausgewählt, ob



der Klägerin die Aufgaben im Hinblick auf die spätere Umschulung und den Einstieg in das Berufsleben von Vorteil sein könnten.

bb) Im Ergebnis zutreffend hat aber das Landesarbeitsgericht in einer zweiten Begründung erkannt, daß bei dem Verlängerungsvertrag zulässigerweise gemäß § 19 Abs. 2 Satz 2 BSHG von dem Erfordernis der Zusätzlichkeit abgesehen werden konnte und abgesehen wurde. Nach ihrem Sinn und Zweck darf diese Regelung trotz ihres Ausnahmecharakters nicht restriktiv ausgelegt werden. Andernfalls bestünde die Gefahr, daß die Schaffung von Arbeitsgelegenheiten, die der Wiedereingliederung des Hilfesuchenden dienen, deshalb unterbliebe, weil der Befristung des Arbeitsverhältnisses die Wirksamkeit versagt würde. Damit würde der vom Gesetzgeber mit § 19 BSHG verfolgte Zweck verfehlt.

Im Streitfall diene die befristete Vertragsverlängerung, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend und mit der Revision nicht angegriffen ausgeführt hat, der Eingliederung der Klägerin in das Arbeitsleben. Mit der Vertragsverlängerung sollte jedenfalls aus der Sicht des beklagten Landes die Zeit zwischen dem Auslaufen des zum 31. August 1996 befristeten Vertrags und einer im März 1997 beginnenden Fortbildungsmaßnahme überbrückt werden. Eine solche Verlängerung stand im Einklang mit den Ausführungsvorschriften des beklagten Landes über die „Hilfe zur Arbeit“ nach den §§ 19, 20 BSHG vom 23. Januar 1991 (ABl. Berlin 1991 S 482 ff.), die unter Nr. 5 Abs. 3 ua. folgendes vorsehen:

„Über den Zeitraum von 12 Monaten hinaus kann eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses um in der Regel 6 Monate, höchstens auf insgesamt 24 Monate nach Prüfung des Einzelfalls, insbesondere in Betracht kommen, wenn aufgrund der besonderen sozialen Situation des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin ein längerer Beschäftigungszeitraum für eine ausreichende Stabilisierung erforderlich ist. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn

a) für den/die betroffene(n) Arbeitnehmer(in) nach einer Verlängerung des Arbeitsverhältnisses Aussicht auf Teilnahme an einer von der Arbeitsverwaltung genehmigten Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme besteht.“

Eine solche Aussicht bestand im Streitfall. Die Klägerin hatte sich selbst auf Veranlassung des Arbeitsamts an die Rackow-Schule gewandt und über Weiterbildungsmöglichkeiten informiert. Sie hat auch nicht in Abrede gestellt, im Vorfeld der Vertragsverlängerung, insbesondere auch bei dem Gespräch mit dem Sozialarbeiter H. am 3. Juni 1996, über Weiterbildungsmöglichkeiten und Fortbildungsmaßnahmen gesprochen zu haben. Hierbei ging es nicht nur um theoretische Möglichkeiten, sondern um ganz konkrete Fortbildungsmaßnahmen. Dies zeigt der Umstand, daß die Klägerin an einem Eignungstest an der Rackow-Schule teilnahm. Auch die vom beklagten Land vorgelegten Aktenvermerke, zu denen sich die Klägerin nicht im einzelnen konkret eingelassen hat, belegen, daß es bei den Gesprä-



chen im Juni 1996 darum ging, durch Verlängerung des Arbeitsverhältnisses die Zeit bis zu dem Fortbildungskurs „Bürokauffrau“ zu überbrücken. Dem steht nicht entgegen, daß der ins Auge gefaßte Fortbildungskurs letztlich ausfiel. Maßgeblicher Beurteilungszeitpunkt ist nämlich der Abschluß des Verlängerungsvertrags.

Da somit die Befristung des Verlängerungsvertrags bereits wegen Vorliegens der Voraussetzungen des § 19 Abs. 2 Satz 1 1. Alternative, Satz 2 BSHG wirksam ist, kann dahinstehen, ob sie auch durch den Sachgrund des sozialen Überbrückungszwecks (vgl. dazu BAG 7. Juli 1999 – 7 AZR 232/98 – AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 211 = EzA BGB § 620 Nr. 165, zu II 1 a der Gründe mwN; BAG 3. Oktober 1984 - 7 AZR 132/83 – BAGE 47, 44, 48) gerechtfertigt wäre.

V. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Dörner

Schmidt

Linsenmaier

Lohre

Niehues



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)