

fürbaren Finanzrahmen zur Beschäftigung von Schulhelfern übermittelt das Land Berlin der Beklagten jeweils zwei Monate vor Schuljahresbeginn. Nach dem Geschäftsbesorgungsvertrag sind sich die Vertragsparteien „darüber einig, daß mit den Schulhelfern entsprechend dem durch die Schulaufsicht festgestellten Bedarf befristete Arbeitsverhältnisse eingegangen werden“. Das Land Berlin erstattet der Beklagten die an die Schulhelfer ausgezahlten Gehälter einschließlich aller Steuern und Sozialversicherungsbeiträge, die Personalkosten für vier BAT-Stellen, Gemeinkosten von 60.000 DM sowie Sachkosten bis zu einer Höhe von maximal 40.000 DM. Hinsichtlich der ihr zur Verfügung gestellten finanziellen Mittel trifft die Beklagte gegenüber dem Land Berlin eine detaillierte Nachweispflicht. Nicht verbrauchte Mittel des jeweiligen Kalenderjahrs hat sie spätestens zum 31. Dezember an das Land Berlin zurückzuzahlen. Die Klägerin war bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin seit 25.8.1994 aufgrund von jeweils auf ein Schuljahr befristeten Arbeitsverträgen [...] als Schulhelferin tätig. Der letzte Arbeitsvertrag vom 13.7.1997 war befristet für die Zeit vom 1.8.1997 bis 31.7.1998. [...]

Urteil

BAG § 1 Abs. 5 S. 1 BeschFG, § 1 KSchG Schulhelferinnen arbeiten auf Dauer

1. Die bloße Unsicherheit der künftigen Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs rechtfertigt die Befristung eines Arbeitsverhältnisses nicht.

2. Auch bei der Übertragung sozialstaatlicher Aufgaben ist die Prognose des voraussichtlichen Beschäftigungsbedarfs Teil des Sachgrundes für die Befristung

Urteil des BAG v. 22.3.2000 – 7 AZR 758/98 –

Aus dem Sachverhalt:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsverhältnisses. Die Beklagte, eine gemeinnützige GmbH, befasst sich im Rahmen der Förderung behinderter Schüler aufgrund eines mit dem Land Berlin geschlossenen Geschäftsbesorgungsvertrags u. a. mit der Anstellung und Beschäftigung sowie der Organisation des Einsatzes von Schulhelfern. Die mit unterschiedlichen Stundenzahlen angestellten ca. 250 Schulhelfer und Schulhelferinnen stellt die Beklagte dem Land Berlin entsprechend der jeweiligen vorherigen Anforderung der regionalen Schulaufsicht zur Verfügung. Die Art des Einsatzes richtet sich nach dem von der Schulaufsicht vorgegebenen Tätigkeitskatalog. Die Aufgabe der Schulhelfer besteht darin, sich in Absprache mit dem jeweiligen Lehrer während und außerhalb des Unterrichts um behinderte und verhaltensauffällige Kinder zu kümmern, um diesen die Teilnahme am Schulunterricht zu ermöglichen. Den für das Schuljahr ver-

Aus den Gründen:

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage mit im wesentlichen zutreffender Begründung zu Recht entsprochen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien wurde durch die Befristungsabrede [...] nicht wirksam [...] beendet. [...]

1. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht den zum Zeitpunkt seiner Entscheidung letzten vorbehaltlos geschlossenen Vertrag der Befristungskontrolle unterworfen (st. Senatsrechtsprechung, vgl. etwa 15.2.1995 – 7 AZR 680/94 – AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 166 = EzA BGB § 620 Nr. 120 m.w.N.). [...]

3. Die vereinbarte Befristung bedurfte, da der Klägerin der ihr ohne die Befristung zustehende Kündigungsschutz nach § 1 Abs. 1 KSchG vorenthalten wurde, nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (seit dem Beschluss des Großen Senats 12.10.1960 – GS 1/59 – BAGE 10, 65) zu ihrer Rechtfertigung eines sachlichen Grundes. Ein solcher liegt im Streitfall, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, nicht vor.

a) Die Befristung lässt sich nicht damit rechtfertigen, bei Abschluss der mit den Schulhelfern geschlossenen Verträge sei jeweils ungewiss, ob das Land Berlin im nächsten Schuljahr erneut im selben Umfang Schulhelfer anfordern werde. Die bloße Unsicherheit der künftigen Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs reicht grundsätzlich für die den gesetzlichen Kündigungsschutz umgehende Befristung eines Arbeitsver-

hältnisses nicht aus (BAG 12.9.1996 – 7 AZR 790/95 – AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 182 = EzA BGB § 620 Nr. 142, zu II 3 a der Gründe m.w.N.). Sie gehört vielmehr zum unternehmerischen Risiko des Arbeitgebers, das er nicht durch den Abschluss befristeter Arbeitsverträge auf seine Arbeitnehmer abwälzen kann. Der Arbeitgeber kann sich bei nicht oder nur schwer vorhersehbarem quantitativen Bedarf nicht darauf berufen, mit befristeten Arbeitsverträgen könne er leichter und schneller auf Bedarfsschwankungen reagieren (BAG 16.10.1987 – 7 AZR 614/86 – BAGE 56, 241, 249; BAG 13.11.1991 – 7 AZR 31/91 – BAGE 69, 62; BAG 8.4.1992 – 7 AZR 135/91 – AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 146 = EzA BGB § 620 Nr. 115, zu III 1 der Gründe; BAG 28.10.1992 – 7 AZR 464/91 – zu B II 2 a der Gründe, n.v.). Die sachliche Rechtfertigung einer Befristungsabrede wegen eines nur zeitweiligen Bedarfs verlangt vielmehr, dass bei Abschluss des Zeitvertrags aufgrund konkreter Tatsachen mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist, dass für die Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers über das vorgesehene Vertragsende hinaus kein Bedarf besteht. Hierzu muss der Arbeitgeber eine Prognose erstellen. Deren Grundlagen hat er im Prozess darzulegen, damit der Arbeitnehmer seinerseits die Möglichkeit erhält, die Richtigkeit der Prognose zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses zu überprüfen (vgl. zur Befristung wegen vorübergehenden Mehrbedarfs BAG 12.9.1996 – 7 AZR 790/95 – AP BGB § 620, Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 182, zu II 3 a und b der Gründe; BAG 8.7.1998 – 7 AZR 388/97 – zu 2 b der Gründe, n.v.; zur Befristung wegen einer Aufgabe von begrenzter Dauer BAG 3.11.1999 – 7 AZR 846/98 – zu 3 a der Gründe, z.V.v.). [...]

b) Ebensowenig rechtfertigt die finanzielle Abhängigkeit der Beklagten von Haushaltsmitteln des Landes Berlin die Befristung. Wegen der zeitlichen Begrenzung eines Haushaltsplanes durch das Haushaltsjahr ist es zwar ungewiss, ob ein künftiger Haushaltsplan noch Mittel vorsieht. Diese Unsicherheit der finanziellen Entwicklung genügt jedoch allein nicht als Sachgrund für eine Befristung (BAG 13.11.1991 – 7 AZR 31/91 – BAGE 69, 62; BAG 8.4.1992 – 7 AZR 135/91 – AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 146 = EzA BGB § 620 Nr. 115, zu III 2 der Gründe). Etwas anderes gilt zwar für den Bereich des öffentlichen Dienstes dann, wenn die Vergütung des befristet eingestellten Arbeitnehmers aus einer konkreten Haushaltsstelle erfolgt, die nur befristet bewilligt worden ist oder deren Streichung zum Ablauf der vereinbarten Befristung mit einiger Sicherheit zu erwarten ist. In diesen Fällen kann nämlich angenommen werden, der Haushaltsgesetzgeber habe sich mit den Verhältnissen dieser Stelle be-

fasst und festgestellt, dass für die Beschäftigung des Arbeitnehmers nur ein vorübergehender Bedarf besteht (BAG 14.1.1982 – 2 AZR 254/80 – BAGE 37, 283; BAG 24.9.1997 – 7 AZR 654/96 – zu I 2 b der Gründe, n.v.). Dies bedeutet aber nicht, dass derart befristete öffentliche Haushaltsmittel ohne weiteres die Befristung von Arbeitsverhältnissen rechtfertigen würden, die private, von einem Träger öffentlicher Verwaltung beauftragte Arbeitgeber mit ihren Arbeitnehmern abschließen. Vielmehr sind die privaten Arbeitgeber von ihrer Obliegenheit, selbst eine Prognose anzustellen, auch in einem solchen Fall nicht entbunden. [...]

c) Die weitgehende Abhängigkeit der Beklagten von den Anforderungen und Vorgaben des Landes Berlin stellt auch einen „Mischtatbestand“ dar, der die Befristung der mit der Klägerin und den ca. 250 weiteren Schulfachlehrern abgeschlossenen Arbeitsverträge rechtfertigen könnte. [...]

Der Senat hält eine Präzisierung dieser Rechtsprechung dahingehend für geboten, dass in den Fällen, in denen sich die Maßnahme nicht als zeitlich begrenztes Projekt, sondern als Teil einer Daueraufgabe des staatlichen Auftraggebers darstellt, die Übertragung der sozialstaatlichen Aufgabe allein keinen hinreichenden Sachgrund für die Befristung der Arbeitsverhältnisse der bei dem Auftragnehmer

angestellten Arbeitnehmer darstellt. Zwar besteht für den Auftragnehmer, dem die Durchführung der Maßnahme jeweils nur für einen bestimmten Zeitraum, wie etwa ein Ausbildungsjahr, übertragen wird, die Ungewissheit, ob er danach einen Anschlussvertrag erhält. Diese Unsicherheit darf jedoch nicht auf den Arbeitnehmer abgewälzt werden. Sie rechtfertigt keine Einschränkung des durch Art. 12 Abs. 1 GG gebotenen arbeitsrechtlichen Bestandsschutzes. Der Umstand, dass der Auftragnehmer im Bereich sozialstaatlicher Vorsorge tätig wird, rechtfertigt allein keine andere Beurteilung. Ebenso wenig entbindet die Fremdbestimmtheit und die durch die Bindung an einen bedarfsabhängigen Personalschlüssel seines Auftraggebers entstehende Einschränkung der personellen Planungskompetenz den Auftragnehmer von der auch sonst bei sog. Ungewissheitstatbeständen bestehenden Obliegenheit, bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags eine auf konkreten Tatsachen beruhende Prognose darüber zu erstellen, ob mit Auslaufen des befristeten Arbeitsverhältnisses der Beschäftigungsbedarf für den Arbeitnehmer voraussichtlich entfallen wird. Dabei können die Schwierigkeiten, die für den Arbeitgeber bei der Erstellung von Bedarfsprognosen aufgrund der Fremdbestimmtheit seiner Planungsmöglichkeiten entstehen, bei den materiellen Anforderungen an die Prognose und auch bei der prozessualen Substantiierungslast Berücksichtigung finden. Es ist aber nicht gerechtfertigt, allein wegen der vom Arbeitgeber selbst freiwillig eingegangenen Beschränkungen seiner personellen Planungskompetenz auf das Erfordernis einer Prognose zu verzichten. Die Prognose des voraussichtlichen Beschäftigungsbedarfs ist vielmehr auch bei der Übertragung sozialstaatlicher Aufgaben Teil des Sachgrundes für die Befristung von Arbeitsverhältnissen. [...]

Für das Land Berlin hat aber die Tätigkeit der Schulhelfer keineswegs einen projektbezogenen, vorübergehenden Charakter. Vielmehr handelt es sich für das Land Berlin um eine Daueraufgabe. Würden die Arbeitsverträge unmittelbar zwischen dem Land Berlin und den Schulhelfern geschlossen, könnten sie daher nicht mit der Begründung wirksam befristet werden, es handle sich um projektbezogene Aufgaben von begrenzter Dauer. Dann kann aber auch durch das Dazwischenschalten eines weitgehend vom Land Berlin abhängigen privaten Arbeitgebers kein Sachgrund zur Befristung der mit den Schulhelfern geschlossenen Arbeitsverträge geschaffen werden. Vielmehr würde durch die Anerkennung einer solchen Konstruktion der durch die Befristungskontrolle gewährte arbeitsrechtliche Bestandsschutz umgangen. [...]