

Aktenzeichen: 2 AZR 267/83

Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 14. Juni 1984

- 2 AZR 267/83 -

I. Arbeitsgericht
Oberhausen

Urteil vom 15. September 1982

- (3) 1 Ca 890/82 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 23. März 1983

- 15 (16) Sa 1714/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag - Arbeitsbeschaffungsmaßnahme (ABM)

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; AFG §§ 91 ff.

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 267/83

15 (16) Sa 1714/82 Düsseldorf

Verkündet am
14. Juni 1984

Im Namen des Volkes!

Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil
In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. Juni 1984 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Prof. Dr. Röhler und Triebfürst sowie die ehrenamtlichen Richter Wellhausen und Dr. Bächle für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision der beklagten Stadt wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 23. März 1983 - 15 (16) Sa 1714/82 - aufgehoben.
2. Der Rechtsstreit wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Der im Jahre 1933 geborene Kläger war vor Aufnahme der Beschäftigung bei der Beklagten als Schweißer und Stahlbauschlosser tätig. Er ist Schwerbehinderter mit einer MdE von 70 v. H..

Mit Wirkung vom 1. Oktober 1978 wurde der Kläger im Rahmen einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme der Bundesanstalt für Arbeit nach dem Arbeitsförderungsgesetz (ABM) als Angestellter in der Zentralbücherei von der Beklagten auf der Grundlage eines bis zum 31. Mai 1979 befristeten Arbeitsvertrages eingestellt. Dieser Vertrag wurde aufgrund einer weiteren Gewährung eines Lohnkostenzuschusses durch das Arbeitsamt zunächst bis zum 30. November 1979 verlängert, jedoch wurde der Kläger nunmehr beim Stadtplanungsamt in der Abteilung Verkehrszählung eingesetzt. Aufgrund fünf weiterer aufeinanderfolgender Zeitverträge wurde der Kläger bis zum 31. Mai 1982 als Angestellter im Planungsamt wie folgt weiterbeschäftigt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

vom 1. Dezember	1979 bis 29. Februar	1980 (3 Monate)
vom 1. März	1980 bis 31. August	1980 (6 Monate)
vom 1. September	1980 bis 31. Mai	1981 (9 Monate)
vom 1. Juni	1981 bis 30. November	1981 (6 Monate)
vom 1. Dezember	1981 bis 31. Mai	1982 (6 Monate)

Diesen Befristungen lagen ebenfalls befristet gewährte Lohnkostenzuschüsse des Arbeitsamtes zugrunde, wobei sich allerdings die Bewilligungs- und Befristungszeiten teilweise nicht deckten. So wurde mit dem der Beklagten am 4. März 1980 zugegangenen Bescheid ein Zuschuß zu den Lohnkosten in Höhe von 100 % für die Zeit vom 1. März 1980 bis 31. Mai 1980 gewährt und mit Bescheid vom 28. April 1980 ein solcher in Höhe von 80 % für die Zeit vom 1. Juni 1980 bis 31. Mai 1981. Ferner wurde mit Bescheid vom 20. August 1981 der Beklagten ein Zuschuß zu den Lohnkosten des Klägers von 80 % für die Zeit vom 1. Juni 1981 bis 31. Juli 1981 sowie von 70 % für die Zeit vom 1. August 1981 bis 31. Mai 1982 gewährt.

Nach Ablauf des 31. Mai 1982 wurde vom Arbeitsamt ein weiterer Lohnkostenzuschuß für den Kläger nicht mehr gewährt. Mit Schreiben vom 23. April 1982 lehnte die Beklagte deshalb eine Weiterbeschäftigung des Klägers über den 31. Mai 1982 hinaus ab.

Der Kläger, der mit der vorliegenden Klage seine Weiterbeschäftigung über den 31. Mai 1982 hinaus im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses begehrt, macht geltend, für die Befristungen der einzelnen Arbeitsverträge habe kein sachlicher Grund vorgelegen, da er im Stadtplanungsamt Tätigkeiten ausgeübt habe, die zu dem typischen Tätigkeitskatalog dieser Dienststelle



gehören. Diese Tätigkeiten seien bereits vor seiner Einstellung von anderen Arbeitnehmern verrichtet worden und würden auch weiterhin anfallen. Die Befristungen seien ausschließlich aus haushaltsrechtlichen Erwägungen erfolgt, die jedoch keinen sachlich relevanten Grund für eine Befristung darstellten. Ein sachlicher Grund habe auch nicht hinsichtlich der Dauer der Befristungen bestanden. Die Mittelbewilligung für die Förderung sei jeweils über zwölf Monate gelaufen, und die befristete Bewilligung durch das Arbeitsamt sei ausschließlich zu dem Zweck erfolgt, um die im Bereich der Beklagten liegenden sachlichen Förderungsvoraussetzungen zu überprüfen.

Der Kläger hat beantragt

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 31. Mai 1982 hinaus unbefristet fortbesteht,
2. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger über den 31. Mai 1982 hinaus zu unveränderten Bedingungen weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und vorgetragen, dem Kläger sei bekannt gewesen, daß er im Rahmen einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme der Bundesanstalt für Arbeit eingestellt und beschäftigt worden sei. Die Zeitverträge seien jeweils nach Bewilligung weiterer Lohnkostenzuschüsse durch das Arbeitsamt abgeschlossen worden. Dem Kläger sei auch bekannt gewesen, daß eine Beschäftigung bei der Beklagten jeweils von der Bewilligung des Lohnkostenzuschusses abhängig gewesen sei. Er habe sein Arbeitsverhältnis jederzeit fristlos kündigen können, wenn er vom Arbeitsamt abberufen worden wäre und wenn er eine andere Arbeits-



stelle gefunden hätte. Die Befristungen der Arbeitsverträge des Klägers hätten somit in der Natur der Sache gelegen. Eine andere Regelung hätte gegen die Bestimmungen des Arbeitsförderungsgesetzes verstoßen. Unerheblich sei, welche Tätigkeiten der Kläger ausgeführt habe bzw. ob diese Tätigkeiten weiterhin anfielen. Entscheidend sei vielmehr, daß die Bundesanstalt für Arbeit nach Überprüfung der Sach- und Rechtslage die Maßnahme für förderungswürdig i. S. des Arbeitsförderungsgesetzes gehalten habe und der Kläger allein aufgrund der Förderung durch das Arbeitsamt eingestellt worden sei.

Das Arbeitsgericht hat nach Vernehmung des stellvertretenden Leiters des Personalamtes der Beklagten die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers, mit der er nur seinen Klageantrag zu 1) weiterverfolgte, das erstinstanzliche Urteil abgeändert und festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 31. Mai 1982 hinaus unbefristet fortbesteht.

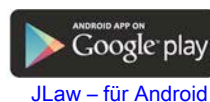
Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Der Kläger beantragt die Zurückweisung der Revision.

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

Die Revision ist begründet; sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Rechtssache an das Landesarbeitsgericht.



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



I. Das Landesarbeitsgericht hat unter Zugrundelegung der vom Bundesarbeitsgericht zur Befristungskontrolle entwickelten Grundsätze angenommen, die jeweils auf einen begrenzten Zeitraum beschränkte Übernahme des überwiegenden Teils der Lohnkosten durch das Arbeitsamt stelle keinen sachlichen Grund für eine Befristung dar. Bei einem derartigen Befristungsgrund handele es sich nicht um einen im Zweck des Arbeitsvertrages selbst liegenden Grund, wie er bei einer zulässigen Befristung notwendig sei, sondern um rein wirtschaftliche Erwägungen. Zu erwartende allgemeine Mittelkürzungen oder Einsparungen seien nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kein sachlicher Grund für eine Befristung, da diese auf das Arbeitsverhältnis selbst keinen unmittelbaren Einfluß hätten. Dasselbe müsse beim Wegfall von Zuschüssen, die von dritter Stelle gewährt worden seien, gelten. Auch in diesen Fällen sei ein in der Natur des Vertrages selbst liegender Grund nicht gegeben. Die Ungewißheit der Beklagten hinsichtlich der Weitergewährung der Gehaltszuschüsse für den Kläger über den jeweils von der Bundesanstalt für Arbeit bewilligten Zeitraum hinaus habe daher keinen sachlichen Grund für den Abschluß der nahtlos aneinander anschließenden Zeitarbeitsverträge dargestellt. Die sachliche Berechtigung der einzelnen Arbeitsverträge sei zudem auch hinsichtlich ihrer Dauer nicht gegeben gewesen. Diese sei nur zu bejahen, wenn bereits bei Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages ersichtlich sei, daß auch die gewählte Zeitdauer, die sich an Sachgründen zu orientieren habe, sachlich gerechtfertigt sei. Die Unsicherheit des Eintritts oder Nichteintritts eines den Arbeitgeber zum Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages veranlassenden Ereignisses,



wie z. B. die zukünftige finanzielle Situation, stellten keinen sachlichen Grund in bezug auf die Zeitdauer dar.

II. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten der revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand.

1. Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht zunächst von den von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entwickelten Grundsätzen zur Befristung von Arbeitsverträgen ausgegangen (BAG 10, 65; 31, 40; 32, 85; 37, 283; 37, 305; 39, 38). Danach ist die an sich zulässige Befristung von Arbeitsverträgen dann unwirksam, wenn dadurch Kündigungsschutzbestimmungen umgangen werden und hierfür kein sachlich rechtfertigender Grund vorliegt. Befristete Arbeitsverträge müssen ihre sachliche Rechtfertigung, und zwar auch hinsichtlich der Vertragsdauer, so in sich tragen, daß sie die Kündigungsschutzvorschriften sachlich nicht beeinträchtigen. Bereits bei Abschluß des jeweiligen Arbeitsvertrages muß ersichtlich sein, daß sowohl die Befristung als auch die Zeitdauer des Vertrages entweder im Arbeitsleben üblich ist, sofern dies der Auffassung verständiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner entspricht, oder nach den konkreten, sich auf das jeweilige Arbeitsverhältnis auswirkenden Umständen des Einzelfalls sachlich gerechtfertigt ist. Fehlt es für die Befristung oder deren Dauer an einem sachlichen Grund, dann wird das unwirksam befristete Arbeitsverhältnis durch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ersetzt.

2. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts sind die



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Befristungen der mit dem Kläger abgeschlossenen Arbeitsverträge jedoch dem Grunde nach sachlich gerechtfertigt. Denn die befristete Zuweisung von Lohnkostenzuschüssen im Rahmen einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme durch das Arbeitsamt stellt grundsätzlich eine sachliche Rechtfertigung für eine Befristung dar. Es kann daher dahingestellt bleiben, ob sich - wie die Revision meint - die Zulässigkeit der auf Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (§§ 91 ff. AFG) beruhenden Befristungen bereits daraus ergibt, daß keine Kündigungsschutzbestimmungen umgangen werden (so LAG Frankfurt am Main, Urteil vom 27. Juni 1978 - 9 Sa 1331/77 - BB 1979, 46; KR-Hillebrecht, § 620 BGB Rz 150).

a) Allerdings trifft es zu, daß haushaltsrechtliche Erwägungen grundsätzlich keinen sachlichen Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses abgeben (vgl. BAG 1, 128, 135; BAG Urteil vom 26. November 1955 - 2 AZR 516/54 - AP Nr. 14 zu § 1 KSchG; BAG 37, 283; 37, 305). Dies gilt jedenfalls dann, wenn die haushaltsrechtlichen Erwägungen auf die Begrenzung des Haushalts durch das Haushaltsjahr abheben, eine allgemeine Mittelkürzung zu erwarten ist oder allgemeine Einsparungen haushaltsrechtlich angeordnet werden (vgl. BAG 32, 85; 36, 229); ferner auch dann, wenn Unsicherheit darüber besteht, ob der nächste Haushaltsplan Mittel für eine bestimmte Stelle vorsieht (BAG 37, 283, 294; 39, 38, 48). Etwas anderes gilt nur dann, wenn das Verwaltungshandeln bereits dadurch eingeschränkt wird, daß eine Haushaltsstelle von vornherein für eine bestimmte Zeitdauer bewilligt ist und sie anschließend in Fortfall kommt. In einem solchen Fall ist davon auszugehen, daß der Haushaltsgesetzgeber sich gerade mit den



Verhältnissen dieser Stelle befaßt und seine Entscheidung über den Wegfall des konkreten Arbeitsplatzes aus sachlichen Erwägungen getroffen hat (BAG 32, 85; 37, 283, 294; 39, 38, 48). Auch für den Bereich der Drittmittelfinanzierung ist entscheidend, daß sowohl die Beschäftigungsbehörde durch ihren Vorschlag als auch der Drittmittelgeber sich gerade mit den Verhältnissen dieser Stelle befaßt und ihre Entscheidung über den späteren Wegfall des konkreten Arbeitsplatzes aus sachlichen Erwägungen getroffen haben. Die sachliche Zielsetzung, die der Drittmittelgeber mit der zeitlich begrenzten Finanzierung eines Arbeitsplatzes verfolgt, ist damit geeignet, eine entsprechende Befristung zu rechtfertigen (BAG Urteil vom 25. Januar 1980 - 7 AZR 69/78 - AP Nr. 52 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

b) Zu Arbeitsoeschaffungsmaßnahmen, bei denen es sich um Drittmittelfinanzierung handelt, hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts in seiner Entscheidung vom 3. Dezember 1982 - 7 AZR 622/80 - (AP Nr. 72 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag = EzA § 620 BGB Nr. 63, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) ausgeführt, daß sich der Träger der Maßnahme als der Drittmittellempfänger wie auch das zuständige Landesarbeitsamt konkret mit der Beschäftigung der betreffenden Arbeitnehmer und der Dauer ihrer Tätigkeit im Rahmen der Maßnahmen befassen und den Einsatz der betreffenden Arbeitnehmer als nur auf Zeit erforderlich ansehen. Dahinter stehe seitens des Landesarbeitsamtes die Realisierung der gesetzgeberischen Zielvorstellungen, die sich in den §§ 91 ff. AFG ausdrückt. Es spiele daher keine Rolle, wenn § 91 Abs. 3 AFG ein



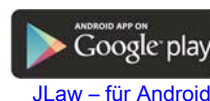
Bündel von Zielen nennt, die alle Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen rechtfertigen sollten, und daß im Einzelfall auch jeweils unterschiedliche Ziele verfolgt werden können. Entscheidend sei, daß das zuständige Landesarbeitsamt zur Durchsetzung seiner zeitlich und sachlich begrenzten Zielvorstellung dem Arbeitgeber als dem Drittmittlempfänger nur auf Zeit finanzielle Mittel zur überwiegenden Finanzierung des Arbeitsplatzes zur Verfügung stellt.

c) Die zeitliche Befristung der Förderung von Maßnahmen bzw. der Gewährung von Lohnkostenzuschüssen ist somit in der den §§ 91 ff. AFG zugrundeliegenden Zielsetzung grundsätzlich dem Grunde, und - bei Bindung der Befristung an die Dauer der Zuweisung - auch der Dauer nach gerechtfertigt.

Gemäß § 91 Abs. 2 AFG in der bis zum 31. Juli 1979 geltenden Fassung können Arbeiten, die im öffentlichen Interesse liegen, durch die Gewährung von Zuschüssen an die Träger der Maßnahmen gefördert werden, wenn die Arbeiten sonst nicht, nicht in demselben Umfange oder erst zu einem späteren Zeitpunkt durchgeführt würden. Darüber hinaus muß nach § 91 Abs. 2 AFG die Förderung nach Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes zweckmäßig erscheinen. Aufgrund dieser Anspruchsvoraussetzungen wird es sich daher bei den geförderten Maßnahmen in der Regel um solche handeln, die lediglich von begrenzter Dauer sind. Wird der Arbeitnehmer vom Arbeitsamt für die Dauer der anfallenden Aufgabe zugewiesen, so liegt die Befristung schon in der Natur der Sache und ist in jedem Fall sachlich begründet (vgl. KR-Hillebrecht, § 620 BGB Rz 150). Das gilt grundsätzlich auch dann, wenn die



Zuweisung bzw. Zuschußgewährung durch das Arbeitsamt nicht mit der Dauer der Maßnahme übereinstimmt, also die Zuweisung für einen kürzeren Zeitraum vorgenommen wird, als voraussichtlich die zu fördernde Maßnahme andauert. Denn anders als in den Fällen, in denen eine Unsicherheit über die Weitergewährung von Drittmitteln besteht bzw. ungewiß ist, ob der nächste Haushaltsplan Mittel für eine bestimmte Stelle vorsieht, hängt die Weitergewährung von Lohnkostenzuschüssen nicht allein davon ab, ob das Arbeitsamt über die befristete Zuweisung hinaus die beim Träger der Maßnahme anfallenden Aufgaben für förderungswürdig hält. Als weitere Voraussetzung für die Gewährung von Lohnkostenzuschüssen für den mit der förderungswürdigen Aufgabe beschäftigten Arbeitnehmer muß nämlich die Förderungswürdigkeit dieses Arbeitnehmers hinzukommen. Gemäß § 1 der ABM-Anordnung in der bis zum 30. September 1980 geltenden Fassung ist Förderungszweck der Arbeitsbeschaffungsmaßnahme die Schaffung von Arbeitsgelegenheiten für arbeitslose Arbeitnehmer. Dabei sind gemäß § 5 ABM-Anordnung ältere, leistungsgeminderte oder sonst schwer vermittelbare Arbeitslose bevorzugt zuzuweisen. Gemäß § 6 dieser Anordnung soll das Arbeitsamt einen Arbeitnehmer zu einer Maßnahme in der Regel bis zu 26 Wochen zuweisen, wobei es diesen Zeitraum bis auf 52 Wochen, in Ausnahmefällen auch darüber hinaus verlängern kann. Noch deutlicher bestimmt § 3 Abs. 3 der ab dem 1. Oktober 1980 geltenden ABM-Anordnung, daß sich die Dauer der Zuweisung unter Berücksichtigung der Art der Arbeiten insbesondere nach den persönlichen Verhältnissen des Arbeitslosen sowie den arbeitsmarktpolitischen Erfordernissen richten soll. § 3 Abs. 4 dieser Anordnung bestimmt sogar, daß das Arbeitsamt Arbeitslose in der



Regel bis zu einem Jahr zuweisen soll, wobei die Zuweisung bis zu zwei Jahren erfolgen oder bis zu dieser Dauer verlängert werden kann, wenn dies aus arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Gründen zweckmäßig ist, insbesondere auch, wenn die Übernahme in ein Dauerarbeitsverhältnis zu erwarten ist. Die Dauer der Zuweisung eines Arbeitnehmers aufgrund der den §§ 91 ff. AFG zugrundeliegenden Zielvorstellungen ist mithin auch personenbedingt. Die in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründe sind ständig zu überprüfen. Insbesondere muß das Arbeitsamt prüfen, ob es gerechtfertigt ist, gerade bei diesem Arbeitnehmer die Zuweisung zu verlängern, oder ob nicht ein anderer Arbeitsloser bevorzugt zugewiesen werden muß. Zu berücksichtigen ist auch, daß ein besonders wichtiger sozialpolitischer Zweck der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen dahin geht, möglichst vielen Arbeitslosen zu helfen. Auch durch die Beschäftigung im Rahmen einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme wird eine Anwartschaft für den Anspruch auf Arbeitslosengeld begründet (Schönefelder/Kranz/Wanka, AFG, Stand August 1972, § 93 Rz 2). Die Absicht, möglichst viele Arbeitslose an einer ABM teilhaben zu lassen, kann das Arbeitsamt auch nicht durch eine nur unter den engen Voraussetzungen des § 93 Abs. 3 AFG mögliche Abberufung verwirklichen (Krebs, AFG, Stand Mai 1982, § 93 Rz 9).

d) Dieses Ziel läßt sich nur durch eine vorherige Befristung der Zuweisung erreichen (Hennig/Kühl/Heuer, AFG, Stand September 1982, § 93 Anm. 5). Das Arbeitsamt als Drittmittelgeber verfolgt daher mit der befristeten Zuweisung des einzelnen Arbeitnehmers eine sachliche Zielsetzung auch in den Fällen, in denen die För-



derung der Maßnahme selbst über diesen Befristungszeitpunkt voraussichtlich hinausgehen wird. Insofern ist auch die Befristung des Arbeitsverhältnisses auf die Dauer der Zuweisung bzw. der Gewährung von Lohnkostenzuschüssen zulässig, zumal der Arbeitgeber nicht davon ausgehen kann, daß das Arbeitsamt gerade diesen Arbeitnehmer nach Ablauf der Zuweisung erneut für diese oder eine andere Maßnahme zuweisen wird.

3. Grundsätzlich ist erforderlich, daß die Dauer der einzelnen Befristungen mit der jeweiligen Dauer der Zuschußgewährung korrespondiert (BAG Urteil vom 3. Dezember 1982 - 7 AZR 622/80 - AP Nr. 72 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Diese Voraussetzung ist vorliegend aber, jedenfalls formal, nicht in jedem Falle gegeben. Deckungsgleichheit besteht nur bei den für die Zeit vom 1. Oktober 1978 bis zum 29. Februar 1980 abgeschlossenen drei Zeitverträgen, nicht aber bei den weiteren befristeten Arbeitsverträgen, die mit dem Kläger abgeschlossen worden sind. Der Beklagten sind zu den Lohnkosten des Klägers mit am 4. März 1980 zugegangenem Bescheid ab 1. März 1980 auf die Dauer von drei Monaten und mit Bescheid vom 28. April 1980 auf die Dauer von zwölf Monaten Zuschüsse von 100 % bzw. 80 % zugesagt und gewährt worden. Gleichwohl hat die Beklagte mit dem Kläger zwei befristete Arbeitsverträge abgeschlossen, die dem jeweiligen Zuschußzeitraum nicht entsprechen. Der Arbeitsvertrag vom 1. März bis 31. August 1980 überschreitet den Zuschuß- bzw. Bewilligungszeitraum (Zuschußhöhe 100 %) um drei Monate. Dagegen unterschreitet der nachfolgende Arbeitsvertrag für die Zeit vom



1. September 1980 bis 31. Mai 1981 den Bewilligungszeitraum (Zuschußhöhe 80 %) um drei Monate. Ähnlich verhält es sich bei den mit Bescheid vom 20. August 1981 bewilligten Zuschußzeiträumen von 80 % für die Zeit vom 1. Juni bis 31. Juli 1981 und von 70 % für die Zeit vom 1. August 1981 bis 31. Mai 1982. Auch insoweit hat die Beklagte mit dem Kläger zwei nicht mit den Bewilligungszeiträumen deckungsgleiche Arbeitsverträge abgeschlossen. Der jeweilige Bewilligungszeitraum, der allein die sachliche Rechtfertigung für die Dauer der mit dem Kläger abgeschlossenen befristeten Arbeitsverträge abgibt, ist daher in zwei Fällen überschritten worden.

a) Anders als bei einer Unterschreitung des Bewilligungszeitraumes (vgl. den vom Senat am gleichen Tage entschiedenen Fall - 2 AZR 268/83 -) ist diese fehlende Übereinstimmung zwischen Vertrags- und Bewilligungsdauer auch nicht deshalb unschädlich, weil der Kläger im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (§§ 91, 97 AFG) entsprechend formell bestandskräftiger und von den Gerichten für Arbeitssachen inhaltlich nicht überprüfbarer Bescheide der Arbeitsverwaltung (ebenso BAG Urteil vom 3. Dezember 1982 - 7 AZR 622/80 - AP Nr. 72 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) jedenfalls insgesamt, d. h. von der Gesamtbeschäftigungsdauer aus betrachtet, in einem zeitlich deckungsgleichen Umfang beschäftigt worden ist. Wenn ein Arbeitgeber in Kenntnis des Bewilligungszeitraumes mit dem Arbeitnehmer einen befristeten Arbeitsvertrag abschließt, der den Bewilligungszeitraum wesentlich überschreitet, so vermag die Arbeitsbeschaffungsmaßnahme die Dauer des Arbeitsvertrages grundsätzlich nicht



mehr sachlich zu rechtfertigen. Denn der Arbeitgeber gibt durch diese vom Bewilligungszeitraum abweichende Vertragsgestaltung zu erkennen, daß er unabhängig von der Arbeitsbeschaffungsmaßnahme und der Gewährung eines Lohnkostenzuschusses an einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers, wenn auch nicht in einem Dauerarbeitsverhältnis, aber doch für einen längeren Zeitraum als im Bewilligungsbescheid vorgesehen, interessiert ist. Es fehlt dann an dem tragenden, die befristete Beschäftigung sachlich rechtfertigenden Gesichtspunkt, was nicht ausschließt, daß im Einzelfall auch andere sachliche Gründe als die Arbeitsbeschaffungsmaßnahme die Befristung rechtfertigen.

b) Da es allein auf den Zeitpunkt des Vertragsabschlusses ankommt, kann beim Auseinanderfallen von Bewilligungs- und Befristungszeitraum allerdings dann etwas anderes gelten, wenn der Arbeitsvertrag mit dem Arbeitnehmer in Unkenntnis der tatsächlichen Bewilligungsdauer aufgrund einer telefonisch vorab erteilten Zuschußbewilligung abgeschlossen wird. Im Streitfall hat die Beklagte vorgetragen, daß alle Arbeitsverträge mit dem Kläger, jeweils gestützt auf eine telefonische Vorabbewilligung, vor Eingang der schriftlichen Bewilligungsbescheide abgeschlossen worden sind und sich daraus die fehlende Übereinstimmung zwischen Bewilligungs- und Befristungszeitraum erklärt, zumal hierbei auch die Zuschußhöhe eine Rolle spielt. Die vorgelegten Bewilligungsbescheide scheinen dieses Vorbringen der Beklagten zu bestätigen. Jedenfalls ergibt sich aus ihnen, daß die Bescheide teilweise erst erhebliche Zeit nach Vertragsabschluß bei der Beklagten eingegangen sind. Ob jedoch jeweils eine mündliche Vorabbewilli-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

gung erfolgt ist und insoweit Deckungsgleichheit zwischen Bewilligungs- und Befristungsdauer besteht, ergibt sich daraus allerdings noch nicht. Das macht, da der Kläger dieses Vorbringen der Beklagten nicht außer Streit gestellt hat, die Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht zur weiteren Sachaufklärung notwendig (§ 565 Abs. 1 ZPO). Das Landesarbeitsgericht wird, nachdem es den Parteien, namentlich aber der Beklagten, Gelegenheit zum ergänzenden Sachvortrag unter Beweisantritt gegeben hat, die erforderlichen Beweise erheben und die notwendigen Feststellungen treffen müssen. Hierbei wird es, außer auf die Sachbearbeiter als Zeugen, vor allem auch auf die bei der Beklagten oder der Arbeitsverwaltung geführten einschlägigen Bewilligungsakten mit den darin möglicherweise enthaltenen Aktenvermerken über die im Zusammenhang mit der Vorabbewilligung geführten Telefongespräche (oder mündlichen Unterredungen) zurückgreifen können. Erweist sich das Vorbringen der Beklagten als zutreffend, wird es, und zwar ohne Rücksicht darauf, daß der Kläger Schwerbehinderter ist (Wilrodt/Neumann, SchwbG, 6. Aufl., § 12 Rz 33), die Berufung des Klägers gegen das erstinstanzliche Urteil zurückweisen; andernfalls wird es feststellen, daß zwischen den Parteien über den 31. Mai 1982 hinaus ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.

Dr. Röhsler
Zugleich für den in Urlaub
befindlichen Vorsitzenden
Richter Hillebrecht

Triebfürst

G. Wellhausen

Dr. Bächle



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)