

Aktenzeichen: 2 AZR 268/83

Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 14. Juni 1984

- 2 AZR 268/83 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 15. September 1982

Oberhausen

- 3 Ca 889/82 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 23. März 1983

Düsseldorf

- 15 (3) Sa 1717/82 -

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 268/83

15 (3) Sa 1717/82 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. Rösler 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](#)

-2-

1. Auf die Revision der beklagten Stadt wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 23. März 1983 - 15 (3) Sa 1717/82 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Oberhausen vom 15. September 1982 - 3 Ca 889/82 - wird zurückgewiesen.
3. Die Klägerin trägt auch die Kosten der Berufung und der Revision.

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 im Jahre 1928 geborene Klägerin ist gelernte Bürogehilfin. Mit Wirkung vom 1. Juni 1978 wurde sie im Rahmen einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme der Bundesanstalt für Arbeit nach dem Arbeitsförderungs-gesetz (ABM) als Angestellte in der Zentralbücherei der Beklagten aufgrund von sieben aufeinanderfolgenden Zeitarbeitsverträgen wie folgt beschäftigt:

vom 1. Juni	1978	bis	31. Mai	1979	(1 Jahr)
vom 1. Juni	1979	bis	30. November	1979	(6 Monate)
vom 1. Dezember	1979	bis	31. Mai	1980	(6 Monate)
vom 1. Juni	1980	bis	30. November	1980	(6 Monate)
vom 1. Dezember	1980	bis	31. Mai	1981	(6 Monate)
vom 1. Juni	1981	bis	30. November	1981	(6 Monate)
vom 1. Dezember	1981	bis	31. Mai	1982	(6 Monate)

Den Befristungen lagen jeweils befristet gewährte Lohnkostenzuschüsse des Arbeitsamtes zugrunde, wobei sich die Bewilligungs- und die Befristungszeiten teilweise nicht deckten. So wurde gemäß Bescheid vom 12. September 1980 der Zuschuß zu den Lohnkosten in Höhe von 80 % für die Zeit vom 1. Juni 1980 bis zum 31. Mai 1981 weiter gewährt und gemäß Bescheid vom 20. August 1981 für die Zeit vom 1. Juni bis 31. Juli 1981 in Höhe



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

-3-

von 80 % und anschließend bis zum 31. Mai 1982 in Höhe von 70 %. Nach Ablauf des 31. Mai 1982 wurde vom Arbeitsamt ein weiterer Lohnkostenzuschuß für die Klägerin nicht mehr gewährt. Die Beklagte lehnte deshalb eine Weiterbeschäftigung der Klägerin über den 31. Mai 1982 hinaus ab.

Die Klägerin, die mit der vorliegenden Klage ihre Weiterbeschäftigung über den 31. Mai 1982 hinaus im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses begehrt, macht geltend, für die Befristungen der einzelnen Zeitarbeitsverträge habe kein sachlicher Grund vorgelegen, da sie in der Stadtbücherei Tätigkeiten ausgeübt habe, die zum typischen Tätigkeitskatalog einer Bücherei gehörten und üblicherweise dort anfielen. Diese Tätigkeiten seien nach dem 31. Mai 1982 von anderen Büroangestellten übernommen worden. 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.

Die Klägerin hat beantragt

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 31. Mai 1982 hinaus unbefristet fortbesteht,
2. die Beklagte zu verurteilen, die Kläge-



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

-4-

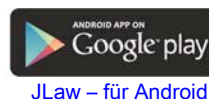
rin über den 31. Mai 1982 hinaus zu unveränderten Bedingungen als Büchereiangestellte weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und vorgetragen, der Klägerin sei bekannt gewesen, daß sie 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. Der Klägerin sei auch bekannt gewesen, daß eine Beschäftigung bei der Beklagten jeweils von der Bewilligung des Lohnkostenzuschusses abhängig gewesen sei. Sie habe ihr Arbeitsverhältnis jederzeit fristlos kündigen können, wenn sie vom Arbeitsamt abberufen worden wäre und wenn sie eine andere Arbeitsstelle gefunden hätte. Die Befristungen der Arbeitsverträge der Klägerin hätten somit in der Natur der Sache gelegen. Eine andere Regelung hätte gegen die Bestimmungen des Arbeitsförderungsgesetzes verstoßen. Unerheblich sei, daß es sich bei den von der Klägerin verrichteten Arbeiten um solche gehandelt habe, die in der Bücherei üblicherweise anfielen. Diese Frage könne nur bedeutsam sein im Verhältnis der Bundesanstalt für Arbeit und der Beklagten bezüglich der Förderungswürdigkeit der Beschäftigung der Klägerin. Maßgeblich sei allein, daß fast das gesamte Arbeitsentgelt von der Bundesanstalt für Arbeit getragen und die Klägerin allein aus diesem Grunde eingestellt worden sei.

Das Arbeitsgericht hat nach Vernehmung des stellvertretenden Leiters des Personalamtes der Beklagten die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Klägerin, mit der sie nur ihren Klageantrag zu 1) weiterverfolgte, das erstin-



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

stanzliche 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. Die Klägerin 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 Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

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 die Klägerin 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 aber keinen sachlichen Grund in bezug auf die Zeitdauer dar.

II. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten der revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht angenommen, daß zwischen den Parteien über den 31. Mai 1982 hinaus ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.

1. Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht zunächst von den von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Befristung von Arbeitsverträgen entwickelten Grundsätzen 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



-7-

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 Ansicht des Landesarbeitsgerichts sind die den Arbeitsverträgen der Klägerin zugrundeliegenden Befristungen sowohl dem Grunde als auch der Dauer 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. Ob sich die Zulässigkeit der auf Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen gemäß §§ 91 ff. AFG beruhenden Befristungen bereits daraus ergibt, daß keine Kündigungsschutzbestimmungen umgangen wurden (so LAG Frankfurt am Main, Urteil vom 27. Juni 1978 - 9 Sa 1331/77 - BB 1979, 46; KR-Hillebrecht, § 620 BGB Rz 150), kann dahingestellt bleiben.

a) Richtig ist allerdings, daß haushaltsrechtliche Erwägungen



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

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); 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 kommt nur dann in Betracht, wenn das Verwaltungshandeln bereits dadurch eingeschränkt wird, daß eine Haushaltsstelle von vornherein nur 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).



-9-

b) Zu Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, 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) jedoch zutreffend ausgeführt, daß sich der Träger der Maßnahme als Drittmittlempfänger 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.



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



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 (in der bis zum 31. Dezember 1981 und der ab 1. Januar 1982 geltenden Fassung) 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



- 11 -

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

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

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 aufgezeigte 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 mit der befristeten Zuweisung des einzelnen Arbeitnehmers eine sachliche Zielsetzung auch in den Fällen, in denen die Förderung 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. Richtig ist, daß die Dauer der einzelnen Befristungen grundsätzlich mit der jeweiligen Dauer der Zuschußgewährung korrespondieren muß (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 vorliegend aber formal nicht in jedem Falle gegeben ist. Der Beklagten sind zu den Lohnkosten der Klägerin gemäß § 97 AFG Zuschüsse für die Zeit ab 1. Juni 1980 und 1. Juni 1981 jeweils auf ein Jahr zugesagt und gewährt worden. Gleichwohl sind von der Beklagten mit der Klägerin nicht zwei Jahresverträge, sondern vier Halbjahresverträge abgeschlossen worden. Das kann darauf zurückzuführen sein, daß die Arbeitsverträge mit der Klägerin in Unkenntnis der tatsächlichen Bewilligungsdauer aufgrund einer telefonisch vorab erteilten Zuschußbewilligung abgeschlossen worden sind. Aus den vorgelegten Bewilligungsbescheiden ergibt sich jedenfalls, daß die Bescheide bei der Beklagten jeweils wesentlich später eingegangen sind. So datiert der Bescheid für die Zeit vom 1. Juni 1980 bis zum 31. Mai 1981 vom 12. September 1980 und ist der Beklagten erst am 18. September 1980 zugegangen. Der Bescheid vom 20. August 1981 für die Zeit vom 1. Juni 1981 bis zum 31. Juli 1981 (Zuschuß 80 %) und vom 1. August 1981 bis zum 31. Mai 1982 (Zuschuß 70 %) ist bei der Beklagten am 24. August 1981 eingegangen. Worauf diese fehlende Übereinstimmung bezüglich der letzten vier Verträge zurückzuführen ist (die ersten drei Verträge sind deckungsgleich), kann letztlich dahingestellt bleiben. Diese Unstimmigkeit ist unschädlich, weil die Klägerin durch eine Vertragsgestaltung von zwei Jahresverträgen anstelle von vier Halbjahresverträgen keinen Vorteil erlangt, sondern auch dann in einem wirksam zum 31. Mai 1982 befristeten Arbeitsverhältnis gestanden hätte. Die Dauer der Beschäftigung der Klägerin deckt sich jedenfalls insgesamt mit der Dauer der nach § 97 AFG gewährten Zuschüsse. Das schließt bei der gebotenen Berücksichtigung des sachlichen Zweckes der Befri-



-14-

stungskontrolle die funktionswidrige Ausschaltung des Bestands-
schutzes aus (vgl. BAG Urteil vom 16. März 1983 - 7 AZR
120/81 - unveröffentlicht; ferner auch BAG 12, 328, 334).

Zu dem gleichen Ergebnis würde auch die vom Senat bereits
erwogene richterliche Vertragsgestaltung nach § 315 BGB führen
(BAG 37, 283, 304), deren Zulässigkeit auch vorliegend deswegen
nicht abschließend behandelt zu werden braucht.

III. Die Klägerin ist nach alledem im Rahmen von Arbeitsbeschaf-
fungsmaßnahmen (§§ 91, 97 AFG) entsprechend formell bestands-
kräftiger und von den Gerichten für Arbeitssachen inhaltlich
nicht überprüfbarer Bescheide der Arbeitsverwaltung (vgl. BAG
Urteil vom 3. Dezember 1982 - 7 AZR 622/80 - AP Nr. 72 zu § 620
BGB Befristeter Arbeitsvertrag) in einem zeitlich deckungsglei-
chen Umfange beschäftigt worden. Auch hinsichtlich dieser Bin-
dungswirkung schließt sich der Senat entgegen den Bedenken der
Klägerin der Auffassung des Siebten Senats an. Die mit der Klä-
gerin abgeschlossenen befristeten Arbeitsverträge sind sowohl dem
Grunde als auch der Dauer nach sachlich gerechtfertigt, so daß
auf die Revision der Beklagten mit der Kostenfolge aus § 91
Abs. 1 ZPO, wie geschehen, zu entscheiden war.

Hillebrecht

Dr. Röhsler

Triebfürst

G. Wellhausen

Dr. Bächle



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

