Aktenzeichen: 2 AZR 352/83

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 2. August 1984
- 2 AZR 352/83 -

I.	Arbeitsgericht Oberhausen	Urteil vom 15. September 1982 - (3) 1 Ca 892/82 -
II.	Landesarbeitsgericht Düsseldorf	Urteil vom 25. Mai 1983 - 15 (2) Sa 1716/82 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag - Arbeitsbeschaffungsmaßnahme

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag;
AFG §§ 91 ff.; SR 2 y BAT

Leitsätze:

K e i n e

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

2 AZR 352/83
---
15 (2) Sa 1716/82 Düsseldorf

Verkündet am
2. August 1984

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 2. August 1984 durch den Richter Professor Dr. Röhsler als Vorsitzenden, die Richter Triebfürst und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Müller und Schulze für Recht erkannt:

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 25. Mai 1983 - 15 (2) Sa 1716/82 - aufgehoben.

2. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Oberhausen vom 15. September 1982 - 3 (1) Ca 892/82 - wird zurückgewiesen.

3. Die Klägerin trägt 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 am 15. November 1922 geborene Klägerin wurde mit Wirkung vom 1. Juni 1977 im Rahmen einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme der Bundesanstalt für Arbeit nach dem Arbeitsförderungsgesetz als Angestellte in der Bücherei der beklagten Stadt aufgrund von acht aufeinander folgenden Zeitarbeitsverträgen wie folgt beschäftigt:

vom 1. Juni 1977	bis 31. Mai 1978	(1 Jahr)
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)

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

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)

In dem ersten Vertrag war vereinbart worden, daß die Klägerin mit Wirkung vom 1. Juni 1977 bis 31. Mai 1978 unter Einreihung in die VergGr. VIII BAT bei der Beklagten eingestellt und als Zeitangestellte mit zwanzig Wochenstunden beschäftigt wird. Maßgebend waren nach diesem Vertrag unter anderem der Bundes-Angestelltentarifvertrag mit künftigen Änderungen sowie die einschlägigen Sonderregelungen gemäß Anlage 2 des BAT.

Während der gesamten Beschäftigungszeit der Klägerin hatte das Arbeitsamt der Beklagten Lohnkostenzuschüsse gewährt. Kurz vor Ablauf der letzten Befristung teilte die Beklagte der Klägerin mit, sie werde das Arbeitsverhältnis wahrscheinlich nicht über den 31. Mai 1982 hinaus fortsetzen, weil für eine Weiterbeschäftigung der Klägerin keine Mittel vorhanden seien. Sie schloß jedoch danach nochmals einen für ein weiteres Jahr bis 31. Mai 1983 befristeten Arbeitsvertrag mit der Klägerin ab, nachdem sie vom Arbeitsamt hierfür einen Lohnkostenzuschuß erhalten hatte.

Mit der vorliegenden Klage hat die Klägerin die Feststellung begehrt, daß ihr Arbeitsverhältnis mit der Beklagten über den 31. Mai 1982 hinaus fortbesteht. Sie hat vorgetragen, 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

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

gehörten und üblicherweise dort anfielen. Diese Tätigkeiten seien nach dem 31. Mai 1982 von anderen Büroangestellten übernommen worden. Für sämtliche Befristungen seien ausschließlich haushaltsrechtliche Gesichtspunkte, nämlich die Gewährung von Lohnkostenzuschüssen durch das Arbeitsamt, maßgebend gewesen. Diese stellten jedoch keinen sachlichen Grund für eine Befristung dar. An einem solchen Grund habe es zumindest hinsichtlich der Dauer der Befristungen gefehlt. Insbesondere zum Zeitpunkt des Abschlusses des auf sechs Monate für die Zeit vom 1. Juni bis 30. November 1979 befristeten Arbeitsvertrages hätten die Förderungsrichtlinien des Arbeitsförderungsgesetzes keinen Anlaß zur Befristung geboten. Die Mittelbewilligung für die Förderung der Klägerin sei jeweils über zwölf Monate gelaufen. Das Arbeitsamt habe die Mittel ausschließlich zu dem Zweck befristet bewilligt, 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, sie über den 31. Mai 1982 hinaus zu unveränderten Bedingungen als Büchereiangestellte weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat vorgetragen, für die Klage bestehe im Hinblick auf den mit der Klägerin abgeschlossenen neuen, bis zum 31. Mai 1983 befristeten Arbeitsvertrag kein rechtliches Interesse. Die Klägerin sei mit Wirkung vom 3. Mai 1982 zum Sportamt versetzt worden und ver-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

richte nunmehr in einem städtischen Freibad weiterhin Dienste im Rahmen einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme der Bundesanstalt für Arbeit.

Die Klage sei aber auch sachlich unbegründet. Die Zeitverträge seien jeweils nach Bewilligung der Lohnkostenzuschüsse durch das Arbeitsamt abgeschlossen worden. Die Klägerin habe ihr Arbeitsverhältnis nach den Bestimmungen des Arbeitsförderungsgesetzes jederzeit fristlos kündigen können, wenn sie vom Arbeitsamt abberufen worden wäre und eine andere Arbeitsstelle gefunden hätte. Die Befristungen der Arbeitsverträge hätten somit in der Natur der Sache gelegen. Die von der Klägerin verrichteten Arbeiten fielen zwar in der Bücherei üblicherweise an, jedoch könne dies nur im Verhältnis zwischen ihr und der Bundesanstalt für Arbeit hinsichtlich der Förderungswürdigkeit der Beschäftigung der Klägerin bedeutsam sein. Maßgebend sei allein, daß fast das gesamte Arbeitsentgelt von der Bundesanstalt für Arbeit getragen und die Klägerin allein aus diesem Grund eingestellt worden sei.

Die Befristungen seien auch hinsichtlich ihrer Dauer sachlich gerechtfertigt. Die Befristungsdauer von sechs Monaten habe der in den Bescheidvordrucken für die Arbeitsbeschaffungsmaßnahme vorgesehenen Regelfrist entsprochen. Wenn später, abweichend von diesen Vordrucken, der Zuschuß zunächst für zwölf Monate weiter gewährt worden sei und sie für diesen Zeitraum zwei Arbeitsverträge abgeschlossen habe, so sei dies rechtlich nicht zu beanstanden.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Mit ihrer Berufung hat die Klägerin nur noch den Antrag verfolgt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 31. Mai 1983 hinaus unbefristet fortbesteht. Das Landesarbeitsgericht hat diesem Antrag stattgegeben.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Abweisung der Feststellungsklage weiter. Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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 Urteils des Arbeitsgerichts zum Feststellungsantrag.

A. Die Vorinstanzen haben das rechtliche Interesse für die von der Klägerin erstrebte Feststellung des Bestehens eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses über den 31. Mai 1983 hinaus gemäß § 256 Abs. 1 ZPO bejaht. Ihre Würdigung läßt keinen Rechtsfehler erkennen und wird auch von der Revision nicht angegriffen.

B.I. Das Landesarbeitsgericht hat 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. Es handele sich nicht um einen in der Natur des Arbeitsvertrages selbst liegenden Grund, wie er bei einer zulässigen Befristung notwendig sei, sondern um rein wirtschaftliche Erwägungen. Zu erwartende allgemeine Mit-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

telkürzungen oder Einsparungen seien kein sachlicher Grund für eine Befristung, da diese auf das Arbeitsverhältnis selbst keinen unmittelbaren Einfluß hätten. Dasselbe müsse beim Wegfall von Zuschüssen gelten, die von dritter Stelle gewährt worden seien. Die Ungewißheit über die 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. 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 (vgl. zuletzt BAG 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,

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

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 Einzelfalles 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 stellt die befristete Zuweisung von Lohnkostenzuschüssen im Rahmen einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme durch das Arbeitsamt grundsätzlich eine sachliche Rechtfertigung für eine Befristung dar. Es kann somit 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, 2. Aufl., Rz 150).

a) Allerdings trifft es zu, daß haushaltsrechtliche Erwägungen jedenfalls dann keinen sachlichen Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses abgeben, wenn sie auf die Begrenzung des Haushalts durch das Haushaltsjahr abheben, eine allgemeine Mittelkürzung zu erwarten ist oder allgemeine Einsparungen haus-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

haltsrechtlich 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; 39, 38). Etwas anderes gilt nur, wenn das Verwaltungshandeln bereits dadurch eingeschränkt wird, daß eine Haushaltsstelle von vornherein für eine bestimmte Zeitdauer bewilligt ist und sie anschließend wegfällt. 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; 39, 38). 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 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) ausgeführt, daß sich der Träger der Maßnahme als der Drittmittelempfänger wie auch das zuständige Landesarbeitsamt

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

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 der zuständigen Arbeitsverwaltungsbehörde die Verwirklichung 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 die zuständige Arbeitsverwaltungsbehörde zur Durchsetzung ihrer zeitlich und sachlich begrenzten Zielvorstellung dem Arbeitgeber als dem Drittmittelempfänger nur auf Zeit finanzielle Mittel zur überwiegenden Finanzierung des Arbeitsplatzes zur Verfügung stellt. Dieser Ansicht hat sich der erkennende Senat in zwei Fällen angeschlossen, die ebenfalls befristete Arbeitsverträge der Beklagten mit vom Arbeitsamt zugewiesenen und in der Stadtbücherei beschäftigten Angestellten betrafen (Urteile vom 14. Juni 1984 - 2 AZR 267 und 268/83 - nicht zur Veröffentlichung bestimmt).

c) Die zeitliche Befristung der Förderung von Maßnahmen bzw. der Gewährung von Lohnkostenzuschüssen ist somit in der den §§ 91 ff. AFG zugrundeliegenden Zielsetzung 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

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

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, aaO). 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 diese Maßnahme muß nämlich die Förderungswürdigkeit gerade 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

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

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 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 wenn auch die Übernahme in ein Dauerarbeitsverhältnis zu erwarten ist. Die Dauer der Zuweisung eines Arbeitnehmers aufgrund der den §§ 91 ff. AFG zugrunde liegenden Zielvorstellung ist mithin auch personenbedingt. 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, Arbeitsförderungsgesetz, Stand August 1972, § 93 Rz 2). Die Absicht, möglichst viele Arbeitslose an einer ABM teilhaben zu lassen,

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

kann das Arbeitsamt auch nicht durch eine nur unter den engen Voraussetzungen des § 93 Abs. 3 AFG mögliche Abberufung verwirklichen (Krebs, Arbeitsförderungsgesetz, Stand Mai 1982, § 93 Rz 9).

a) Dieses Ziel läßt sich nur durch eine vorherige Befristung der Zuweisung erreichen (Hennig/Kühl/Heuer, Arbeitsförderungsgesetz, § 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 Förderung der Maßnahme selbst über diesen Befristungszeitraum 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 zuweist.

III. Aus den vorstehenden Ausführungen folgt, daß das angefochtene Urteil aufgehoben werden muß, weil das Landesarbeitsgericht der entscheidungserheblichen Frage der Gewährung von Lohnkostenzuschüssen keine Bedeutung beigemessen hat. Da der für die unter diesem Gesichtspunkt vorzunehmende rechtliche Würdigung maßgebliche Sachverhalt feststeht, kann der Senat abschließend entscheiden (§ 565 Abs. 3 Nr. 1 ZPO). Danach erweist sich die Revision als begründet. Das Urteil des Arbeitsgerichts ist deshalb auch insoweit wiederherzustellen, als es die Feststellungsklage abgewiesen hat.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

1.a) Nach dem unstreitigen Sachverhalt sind der Beklagten für sämtliche mit der Klägerin abgeschlossenen Zeitverträge im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit Lohnkostenzuschüsse gezahlt worden. Deshalb steht fest, daß die Befristungen dem Grunde nach sachlich gerechtfertigt waren.

b) Die sachliche Berechtigung der Befristung muß jedoch auch hinsichtlich ihrer Dauer gegeben sein. Deshalb ist für Befristungen, die im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen vereinbart werden, grundsätzlich erforderlich, daß die Dauer der einzelnen Befristung mit der jeweiligen Dauer der Zuschußgewährung übereinstimmt (BAG Urteil vom 3. Dezember 1982, aaO).

Diese Voraussetzung ist auch nach dem eigenen Vortrag der Klägerin erfüllt. Sie hat behauptet, bei Abschluß des auf sechs Monate für die Zeit vom 1. Juni bis 30. November 1979 befristeten Arbeitsvertrages hätten die Förderungsrichtlinien der Bundesanstalt für Arbeit für diese Befristungsdauer keinen Anlaß geboten, weil die Mittel für ihre Förderung für zwölf Monate bewilligt worden seien. Wurden danach aber lediglich anstelle eines entsprechend der Bewilligungsdauer von einem Jahr möglichen Jahresvertrages zwei Halbjahresverträge abgeschlossen, lagen aber die auf jeweils sechs Monate bemessenen Vertragszeiträume in dem Bewilligungszeitraum von zwölf Monaten, so ist die Dauer der Befristungen gleichwohl sachlich gerechtfertigt.

Wie der Senat bereits in dem erwähnten Urteil vom 14. Juni 1984 in der Sache 2 AZR 268/83 entschieden hat, hätte der Ar-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

beitnehmer durch eine Vertragsgestaltung von einem Jahresvertrag anstelle von zwei Halbjahresverträgen keinen Vorteil erlangt, sondern auch dann in einem wirksam zum Ende des Jahreszeitraums befristeten Arbeitsverhältnis gestanden. Die Dauer der Beschäftigung des Arbeitnehmers deckt sich jedenfalls insgesamt mit der Dauer der gewährten Lohnkostenzuschüsse. Das schließt bei der gebotenen Berücksichtigung des sachlichen Zwecks der Befristungskontrolle die funktionswidrige Ausschaltung des Bestandsschutzes aus (vgl. BAG Urteil vom 16. März 1983 - 7 AZR 120/81 - n.v.; 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, 304), deren Zulässigkeit auch vorliegend deswegen nicht abschließend behandelt zu werden braucht.

Die Klägerin ist somit auch nach ihrem Vortrag in dem von ihr beanstandeten Zeitraum im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (§§ 91, 97 AFG) aufgrund formell bestandskräftiger und von den Gerichten für Arbeitssachen inhaltlich nicht nachprüfbarer Bescheide der Arbeitsverwaltung (vgl. hierzu BAG Urteil vom 3. Dezember 1982, aaO) in einem zeitlich deckungsgleichen Umfang beschäftigt worden.

2. Das Landesarbeitsgericht hat, von seinem zur sachlichen Rechtfertigung der Befristungen eingenommenen Standpunkt zu Recht, nicht geprüft, ob sich die Klägerin wegen Umgehung der Fünf-Jahres-Grenze gemäß Protokollerklärung Nr. 2 zu Nr. 1 der Sonderregelung (SR) 2 y zum BAT jedenfalls aufgrund der über den

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

31. Mai 1982 hinaus für ein weiteres Jahr vereinbarten Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit befindet.

a) Gemäß Nr. 2 Satz 1 der Protokollnotiz zu Nr. 1 dieser Sonderregelung ist der Abschluß eines Zeitvertrages für die Dauer von mehr als fünf Jahren unzulässig. Die Protokollerklärung bezieht sich ausdrücklich und unmittelbar zwar nur auf den Einzelvertrag und begrenzt die Befristungsdauer. Sie schließt den Abschluß mehrerer aneinander gereihter Arbeitsverträge, die jeweils die Dauer von fünf Jahren nicht übersteigen, grundsätzlich nicht aus, auch wenn die Gesamtdauer aller Verträge zusammen die Fünf-Jahres-Frist überschreitet (vgl. Senatsurteil vom 26. Mai 1982 - 2 AZR 439/81 - zur Veröffentlichung bestimmt, zu B II 2 der Gründe, m.w.N.; ferner das unveröffentlichte Senatsurteil vom 28. Juli 1983 - 2 AZR 563/82 -). Wie der Senat jedoch in diesen Urteilen entschieden und näher begründet hat, würde es dem Sinn und Zweck der tariflichen Regelung widersprechen und damit eine objektive Umgehung der tariflichen Höchstfrist darstellen, wenn der Arbeitnehmer aufgrund der insgesamt die Dauer von fünf Jahren übersteigenden Zeitverträge nicht in unterschiedlichen Arbeitsbereichen tätig wird oder die Verträge nicht jeweils auf verschiedenen sachlichen Gründen beruhen.

b) Der Anwendung der Befristungsregelung der SR 2 y zum BAT steht im vorliegenden Fall nicht entgegen, daß Angestellte, die, wie die Klägerin, Arbeiten nach den §§ 93 und 97 AFG verrichten, gemäß § 3 Buchst. d BAT vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages und damit auch vom Geltungsbereich der SR 2 y zum BAT, die nach

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

§ 2 Satz 1 Buchst. y, Satz 2 BAT Bestandteil dieses Tarifvertrages ist, ausgeschlossen sind und die Anwendung dieser Sonderregelung auf das Arbeitsverhältnis der Parteien somit nur auf vertraglicher Vereinbarung beruhen kann. Eine solche Vereinbarung ist zulässig; es bleibt den Arbeitsvertragsparteien überlassen, ob und in welchem Umfang im Arbeitsvertrag Vorschriften des BAT vereinbart werden (vgl. Böhm/Spiertz, BAT, Stand 28. Februar 1982, § 3 Erl. zu Buchst. d; Erl. zu Buchst. q, Hinweis a: Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, BAT, Stand April 1984, § 3 Rz 5).

Im vorliegenden Fall haben die Parteien in dem Arbeitsvertrag vom 25. Mai 1977 die Geltung der "einschlägigen Sonderregelungen gemäß Anl. 2 des BAT" und damit auch die Geltung der SR 2 y zum BAT ohne Einschränkung vereinbart. Es besteht deshalb kein Anhaltspunkt für die Auslegung, die Parteien hätten durch ihre spezielle Vertragsgestaltung die Bestimmungen der SR 2 y zum BAT über die zulässige Höchstbefristungsdauer von fünf Jahren abdingen wollen (vgl. dazu das Senatsurteil vom 26. Mai 1982, zu B II 4 der Gründe).

c) Auch die Anwendung dieser vertraglich vereinbarten Tarifnormen führt jedoch zu keinem für die Klägerin günstigeren Ergebnis.

Die Klägerin ist zwar vom 1. Juni 1982 bis 31. Mai 1983 aufgrund eines weiteren befristeten Arbeitsvertrages und damit insgesamt sechs Jahre ohne Unterbrechung bei der Beklagten be-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

schäftigt worden. Nach dem unbestrittenen Vortrag der Beklagten wurde sie jedoch mit Wirkung vom 3. Mai 1982 von der Bücherei zum Sportamt der Beklagten versetzt und arbeitete seitdem in einem städtischen Freibad. Sie wurde somit noch vor Ablauf der ersten fünf Beschäftigungsjahre in einem anderen Arbeitsbereich beschäftigt, so daß durch die von den Parteien gewählte Vertragsgestaltung die tarifliche Höchstfrist nicht umgangen worden ist.

Dr. Röhsler Triebfürst Dr. Weller

Schulze Dr. Müller

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

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