

Aktenzeichen: 2 AZR 590/85

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 26. Juni 1986

- 2 AZR 590/85 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 21. März 1984

Berlin

- 35 Ca 349/83 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 14. August 1985

Berlin

- 6 Sa 52/84 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag einer Lehrerin - Koop-Projekt

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

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 590/85

6 Sa 52/84 Berlin

Verkündet am
26. Juni 1986

Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. Juni 1986 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Triebfürst und Ascheid sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Bächle und Dr. Wolter für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 14. August 1985 - 6 Sa 52/84 - wird zurückgewiesen.

2. Die Klägerin trägt die Kosten 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 Parteien streiten darüber, ob das Arbeitsverhältnis der Klägerin wirksam befristet worden und ob eine vorsorglich ausgesprochene Kündigung der Beklagten rechtswirksam ist.

Der Beklagte ist ein gemeinnütziger Verein, der verschiedene Ausbildungszentren in Berlin und in Städten der Bundesrepublik betreibt. Er arbeitet dort überwiegend mit unbefristet angestellten Lehrkräften, Sozialpädagogen und sonstigen Ausbildern. In Berlin waren ca. 45 bis 50 Personen beschäftigt, wovon etwa 20 als Lehrkräfte eingesetzt waren. Das Ausbildungsprogramm des Beklagten bezieht sich auf Maßnahmen zur Berufsvorbereitung und zur sozialen Eingliederung jugendlicher Ausländer, MBSE Programme, sowie auf Maßnahmen für Benachteiligte für die Berufsausbil-



im Bereich Verkauf, Kfz-Handwerk, Bauschlosser und Tischler.
JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-3-

Außerdem unterrichtet der Beklagte ausländische Schulpflichtige, die den Hauptschulabschluß erreichen wollen. Der Beklagte finanziert sich ausschließlich durch Zuwendungen Dritter. Der Umfang der staatlichen Zuwendungen orientiert sich an der Teilnehmerzahl. Die Verringerung der Teilnehmerzahl bedeutet gleichzeitig eine Verringerung der dem Beklagten zufließenden Fördermittel. Ausgehend von der Anzahl der Kursteilnehmer errechnet sich nach einem vom Zuwendungsgeber festgelegten Schlüssel die Anzahl der einzustellenden Ausbildungskräfte.

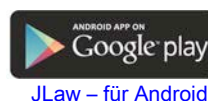
Vom 1. September 1982 bis 31. August 1983 führte der Beklagte, wie bereits im vorangegangenen Kursjahr, den schulischen Teil eines MBSE-Kooperations-Projektes (im folgenden Koop-Projekt) durch, dessen Träger das Bildungswerk der Berliner Wirtschaft e.V. (im folgenden BBW) in Zusammenarbeit mit der BfA war. Es handelte sich um ein Modell mit dem Versuch, ausländische Jugendliche auf eine Lehrlingsausbildung vorzubereiten. Ab 1. September 1983 führte das BBW ein Folgeprojekt durch, übertrug die Durchführung des schulischen Teils jedoch nicht dem Beklagten, sondern einer anderen überbetrieblichen Ausbildungsstätte.

Die am 2. Juli 1953 geborene, ledige Klägerin, die das erste Lehrerstaatsexamen in den Fächern Erdkunde und Hauswirtschaft abgelegt hat, war zunächst aufgrund eines Honorarvertrages bei der Beklagten in Hannover beschäftigt.

Mitte Februar 1982 übersiedelte sie nach Berlin und war dort



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



-4-

-4-

nach einem Vertrag vom 10. Mai 1982 befristet bis 31. August 1982 für 12 Unterrichtsstunden in der Woche bei der Beklagten tätig.

Ab 1. September 1982 war die Klägerin ausschließlich im Rahmen des Koop-Projektes zu einem Gehalt von 1.569,04 DM brutto monatlich tätig. Am 3. September 1982 teilte der Beklagte ihr mit, er habe der Zentralverwaltung ihre Einstellung für die MBSE 82/83 innerhalb der Kooperation mit dem BBW vorgeschlagen.

Mit Schreiben vom 16. September 1982 bat der Beklagten die Klägerin, unmittelbar an die Zentralverwaltung eine dem Schreiben beigefügte vorbereitete Bewerbung zu senden, worauf die Klägerin sich um die ausgeschriebene Position als Lehrer im Bildungszentrum Berlin bewarb.

Am 14./16. Februar 1983 unterzeichneten die Parteien einen als Projektvertrag bezeichneten Arbeitsvertrag. Danach wurde die Klägerin vom 1. September 1982 bis 31. August 1983 als Lehrkraft für Deutsch und allgemeinbildende Fächer in dem Projekt "MBSE" in Kooperation mit dem BBW in Berlin eingestellt. In § 9 dieses Vertrages heißt es wörtlich:

- "(2) Der Vertrag ist auf die Laufzeit des Projektes befristet; endet das Projekt zu einem früheren Zeitpunkt, so endet dieser Vertrag gleichzeitig, ohne, daß es einer Kündigung bedarf.
- (3) Der Vertrag kann schriftlich mit einer Frist von einem Monat zum Ende eines jeden Monats gekündigt werden."



Am 7. Juli 1983 wies der Beklagte die Klägerin darauf hin, daß der Arbeitsvertrag zum 31. August 1983 auslaufe und daß zu befürchten sei, daß sich keine weitere Beschäftigungsmöglichkeit ergebe.

Vom 6. September bis 6. Oktober 1983 war die Klägerin arbeitsunfähig erkrankt, die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sandte sie dem Beklagten am 9. September 1983 zu. Durch Anwaltsschreiben vom 15. September 1983 und eigenes Schreiben vom 30. September 1983 bot sie dem Beklagten ihre Arbeitskraft an, worauf dieser ihr mitteilte, daß er die angebotene Arbeit nicht annehmen könne.

Am 17. November 1983 kündigte der Beklagte vorsorglich des Ausgangs des mit der Klägerin vorliegend geführten Arbeitsgerichtsprozesses das Arbeitsverhältnis fristgemäß zum 31. Dezember 1983.

Die Klägerin ist der Auffassung, sie stehe zu dem Beklagten in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, das nicht wirksam gekündigt worden sei.

Sie hat vorgetragen, im Anschluß an den bis zum 31. August 1982 befristeten Arbeitsvertrag sei sie vom Beklagten seit 1. September 1982 ohne irgendeine Abrede weiterbeschäftigt worden, wobei für die Einweisung in das Koop-Projekt ausschließlich zufällige pädagogische Überlegungen maßgebend gewesen seien. Der Beklagte sei damals selbst davon ausgegangen, daß das Koop-



Projekt wie bereits im Schuljahr 81/82 schulisch bei ihm für das Kursjahr 82/83 fortgesetzt werde. Es handele sich nämlich um eine ständig geförderte Einrichtung, wobei die Dauer des Projektes nicht auf die Ausbildungsdauer der Jugendlichen begrenzt sei. Zur Durchführung des Projektes habe der Beklagte insgesamt acht Mitarbeiter benötigt, die teils befristet, teils unbefristet eingestellt worden seien. Bei ihrem Einsatz habe es sich nicht um eine auf das MBSE-Projekt zielende Maßnahme gehandelt. Da sie schon früher andere Aufgaben wahrgenommen habe, sei nicht klar gewesen, daß ihr Einsatz nur in diesem Projekt erfolgen solle.

Daß der Projektvertrag befristet gewesen sei, habe sie erst der ihr am 14. Februar 1983 zugeleiteten Urkunde entnommen. Ebenso wie andere Kolleginnen habe sie diesen Vertrag unterschrieben, da sie angenommen habe, sie komme um die Unterzeichnung nicht umhin. Auf irgendwelche Rechte habe sie hierbei nicht verzichten wollen.

Ein sachlicher Grund für eine Befristung habe nicht bestanden. Andere Lehrkräfte, die in dem Projekt tätig gewesen seien, seien später anderweitig beschäftigt worden. Der Beklagte versuche, die Folgen des unternehmerischen Risikos möglichst gering zu halten. Da er ohnehin zeitlich begrenzte Ausbildung für ausländische Jugendliche durchführe, trete in zeitlichen Abständen eine ständige Fluktuation auf. Unter Berücksichtigung dieser Schwankungen könne es nicht darauf ankommen, ob der Beklagte einen bestimmten Auftrag verliere oder nicht.



Die Kündigung vom 17. November 1983 sei sozial nicht gerechtfertigt, weil ihr Arbeitsplatz nicht weggefallen sei. Sie hätte genau wie die anderen im Projekt beschäftigten Lehrkräfte in anderen Kursen der Beklagten eingesetzt werden können.

Für die Zeit von September 1983 bis Januar 1984 stehe ihr unter Abzug des erhaltenen Arbeitslosengeldes Gehalt zu, das sich für den Zeitraum September bis November - unstreitig - auf 4.707,12 DM brutto abzüglich 2.095,20 DM netto und für den Zeitraum Dezember 1983 bis Juni 1984 auf 10.983,28 DM brutto abzüglich 5.238,-- DM errechne.

Ihre Arbeitskraft habe sie schon durch das Schreiben vom 15. August 1983, sodann durch Schreiben ihres Prozeßbevollmächtigten vom 15. September 1983 und durch das eigene Schreiben vom 30. September 1983 angeboten.

Außerdem stehe ihr für ihre Tätigkeit im Jahre 1983 achtzwoölftel anteiliges Weihnachtsgeld in Höhe von 1.046,-- DM brutto zu. Der Beklagte zahle an alle Mitarbeiter ein 13. Gehalt. Er könne sich daher nicht darauf berufen, daß es in § 2 des Projektvertrages heiße, eine Gratifikation stehe ihr nicht zu, auch wenn sie den auf Dauer angestellten Mitarbeitern gewährt werde.

Die Klägerin hat beantragt

1. festzustellen, daß ihr Arbeitsverhältnis über den 31. August 1983 unbefristet fortbestehe,



2. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung des Beklagten vom 17. November 1983 nicht aufgelöst worden sei,
3. den Beklagten zu verurteilen, an sie 4.707,12 DM brutto abzüglich 2.095,20 DM netto nebst 4 % Zinsen aus dem sich darauf ergebenden monatlichen Nettobetrag seit dem 15. September, 15. Oktober und 15. November 1983 zu zahlen,
4. den Beklagten zu verurteilen, an sie 10.983,28 DM brutto abzüglich 5.238,-- DM nebst 4 % Zinsen aus dem sich ergebenden Nettodifferenzbetrag seit 1. Juli 1984 zu zahlen,
5. den Beklagten weiterhin zu verurteilen, an sie 1.046,-- DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich daraus ergebenden Nettobetrag seit dem 1. September 1983 zu zahlen.

Der Beklagte hat Klagabweisung beantragt.

Er hat geltend gemacht, er habe erst im August 1982 erfahren, daß das Koop-Projekt verlängert werde, und zwar einmal für ein Jahr. Es habe daher bereits am 1. September 1982 festgestanden, daß das damalige Projekt am 31. August 1983 ende. Er sei für das eine Laufjahr praktisch nur Subunternehmer des Modellträgers gewesen und habe für diese begrenzte Zeit Lehrkräfte zur Verfügung gestellt. Er habe hierfür zwei Sozialpädagogen und vier Lehrkräfte benötigt, davon sei ein Mitarbeiter ein festangestellter Arbeitnehmer gewesen.

Im Anschluß an das Ende des früheren Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin am 31. August 1982 seien mit der Klägerin neue Vertragsverhandlungen geführt worden. Es sei zunächst mündlich mit ihr ein Arbeitsvertrag geschlossen worden, wobei ihr klargemacht worden sei, daß sie nur bis 31. August 1983 im befristeten Koop-Projekt eingesetzt werde. In Kenntnis dieser Umstände habe



sie dann später den Arbeitsvertrag unterzeichnet.

Die vorsorglich erklärte Kündigung sei sozial gerechtfertigt, da der Arbeitsplatz der Klägerin weggefallen sei. Die Zahl der zugewiesenen Jugendlichen habe sich von 330 für den Kurs 82/83 auf 222 im Kurs 83/84 verringert, so daß eine Betriebsverkleinerung von 33 % vorliege. Er habe erst am 17. November 1983 gekündigt, weil er gehofft habe, das Landesarbeitsamt werde noch nach Kursbeginn am 1. September 1983 weitere Jugendliche zuweisen. Es habe jedoch nur 45 Neuzugänge gegeben.

Die Klägerin habe in anderen Kursen nicht eingesetzt werden können.

Annahmeverzug habe nicht bestanden. Die Klägerin habe vor und nach ihrer Erkrankung ihre Dienste nicht angeboten. Ebenso könne die Klägerin kein anteiliges 13. Monatsgehalt verlangen, da dies vertraglich nicht vorgesehen sei. Es sei auch unzutreffend, daß er allen anderen Mitarbeitern ein anteiliges zusätzliches Gehalt zahle. Selbst wenn ein volles 13. Gehalt gezahlt werde, ergebe sich hieraus nicht eine Verpflichtung zu einer anteiligen Zahlung, wenn das volle Jahr nicht erreicht werde.

Das Arbeitsgericht hat unter Abweisung der Klage im übrigen festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis über den 31. August 1983 hinaus bis zum 31. Dezember 1983 fortbestanden habe. Es hat außerdem den Beklagten zur Zahlung von 1.046,-- DM brutto ver-



urteilt. Das Landesarbeitsgericht hat nach Beweisaufnahme die Berufung der Klägerin zurückgewiesen und auf die Berufung der Beklagten die Klage insgesamt abgewiesen.

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

Die Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht zu dem Ergebnis gelangt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch rechtswirksame Befristung mit Ablauf des 31. August 1983 geendet hat.

I. Das Landesarbeitsgericht hat dazu ausgeführt, die Klägerin habe im Anschluß an das bis 31. August 1982 währende Arbeitsverhältnis nicht zunächst in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zur Beklagten gestanden. Das Koop-Projekt habe, "wie zwischen den Parteien unstreitig zu sein scheine", nur ein Jahr dauern sollen. Das habe auch der Klägerin bekannt sein müssen. Entscheidend sei weiter das Schreiben der Beklagten vom 3. September 1982, in dem ein Widerspruch zu einer unbefristeten Weiterbeschäftigung zum Ausdruck komme, zum anderen stehe aufgrund der Aussage des Zeugen Lohe fest, daß der Klägerin das Ende des Projektes zum 31. August 1983 klargemacht worden sei und mehrere Gespräche mit der Klägerin im Hinblick auf die Befristung geführt worden seien. Die von der Klägerin angebotenen Gegenbeweise hätten nicht erhoben zu werden brauchen, da die von ihr benannten Zeugen lediglich für das Gespräch am 1. September 1982 benannt worden seien, das unter Zugrundelegung der Aussage Lohe nicht allein entscheidend gewesen sei. Ein weiterer benannter Zeuge habe nicht gehört werden können, weil sich sein Fall wesentlich von



dem der Klägerin unterscheide.

Die sachliche Rechtfertigung der Befristung folge daraus, daß die Klägerin allein im Rahmen des Koop-Projektes habe eingesetzt werden sollen und daß das Projekt von vornherein für ein Jahr befristet gewesen sei. Das Projekt stelle für den Beklagten nur einen vorübergehenden befristeten zusätzlichen Arbeitsanfall dar, die zeitliche Begrenzung ergebe sich aus der Aussage D . Von vornherein sei danach dem Beklagten eine auf die Dauer eines Jahres befristete Arbeitsaufgabe übertragen worden. Damit entfielen auch Gehaltsansprüche aus Annahmeverzug.

Dem Anspruch auf Zahlung eines anteiligen Monatsgehalts stehe bereits § 2 Abs. 2 des Arbeitsvertrages entgegen, da die Klägerin nicht in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis gestanden habe. Für eine nur anteilige Zahlung sei zudem überhaupt kein Rechtsgrund ersichtlich.

II. Dieser Würdigung folgt der Senat im Ergebnis.

Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, daß der Vertrag vom 14./16. Februar 1983 wirksam befristet worden ist. Hinsichtlich der beiden vorangegangenen Verträge wurde im Hinblick auf § 1 Abs. 1 KSchG und das Fehlen besonderer Bestandsschutznormen kein Bestandsschutz berührt. Die dahingehende Prüfung des Landesarbeitsgerichts war daher entbehrlich.

1. Soweit das Landesarbeitsgericht im Zusammenhang mit der hier



zu entscheidenden Frage bejaht hat, daß die Klägerin ab 1. September 1982 zunächst in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis gestanden habe, weil sie im Anschluß an das bis 31. August 1982 befristete Arbeitsverhältnis zunächst ohne schriftlichen Arbeitsvertrag weiterbeschäftigt worden sei, mag dies zutreffen, kann aber letztlich auf sich beruhen.

a) Es ist richtig, daß die in § 625 BGB normierten Folgen nicht eintreten, wenn ein Arbeitsverhältnis nur vorläufig in der Erwartung fortgesetzt wird, daß noch eine endgültige Vereinbarung darüber getroffen wird, ob und unter welchen Voraussetzungen ein neuer Vertrag geschlossen werden soll (vgl. KR-Hillebrecht, 2. Aufl., § 625 BGB Rz 15). Ebenso kann ein Widerspruch des Arbeitgebers gegen die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auch darin liegen, daß der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Abschluß eines befristeten Vertrages anbietet (vgl. KR-Hillebrecht, aaO, § 625 BGB Rz 34).

Wie jedenfalls anerkannt ist, kann eine feste Vertragsdauer entweder von vornherein bei Abschluß des Arbeitsvertrages oder durch eine spätere Umgestaltung des auf unbestimmte Zeit eingegangenen Arbeitsvertrages in ein befristetes Arbeitsverhältnis festgelegt werden (vgl. KR-Hillebrecht, aaO, § 620 BGB Rz 31 m.w.N.). Dies ist vorliegend durch den schriftlichen Vertrag vom 14./16. Februar 1983 geschehen.

b) Die Rügen der Revision, es hätten zu dem Gespräch am 1. September 1982 noch weitere Zeugen vernommen werden müssen, können daher im Hinblick auf den späteren schriftlichen Abschluß



eines befristeten Vertrages auf sich beruhen, da die in das Wissen der Zeugen gestellten Tatsachen zu keiner anderen rechtlichen Beurteilung führen können.

2. Das Vorliegen eines sachlichen Grundes für die Befristung ist vom Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei bejaht worden.

a) Der Begriff des sachlichen Grundes ist ein unbestimmter Rechtsbegriff, dessen Anwendung durch das Landesarbeitsgericht in der Revisionsinstanz nur beschränkt überprüfbar ist. Das Revisionsgericht kann nur prüfen, ob der Rechtsbegriff selbst verkannt ist, Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt oder wesentliche Umstände bei der Bewertung übersehen worden sind (vgl. BAG 36, 235, 237 = AP Nr. 62 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

Solche Rechtsfehler weist das angefochtene Urteil nicht auf. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß unter dem Gesichtspunkt der Vertragsfreiheit nach § 620 BGB Befristungen zulässig sind (vgl. BAG 41, 381 = AP Nr. 74 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und BAG 42, 203 = AP Nr. 76 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag ; KR-Hillebrecht, aaO, § 620 BGB Rz 5 und 10 m.w.N.). Es hat weiter zutreffend festgestellt, die Befristung sei nicht objektiv funktionswidrig verwendet worden, denn sie finde ihre sachliche Rechtfertigung in der Begrenzung des Koop-Projekts, in dem die Klägerin eingesetzt war, auf die Dauer eines Jahres, weil dieses Projekt für den Beklagten nur einen vorübergehenden befristeten zusätzlichen Arbeitsanfall



dargestellt habe.

b) Nach dem Beschluß des Großen Senats vom 12. Oktober 1960 - GS 1/59 - (AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) müssen befristete Arbeitsverträge im Gefüge der Prinzipien des deutschen Arbeitsrechts einen verständigen, sachlich gerechtfertigten Grund haben. Ausgangspunkt für die Maßstabsfindung sind zunächst generelle Merkmale, und zwar die Üblichkeit im Arbeitsleben, wie sie der Auffassung verständiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner entspricht (vgl. BAG AP Nr. 38 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; KR-Hillebrecht, aaO, § 620 BGB Rz 128 und 131). Besondere Umstände des Einzelfalles sind nur dann bedeutungsvoll, wenn die Interessen der Beteiligten ein solches Gewicht haben, daß es geboten ist, sie vor den generellen zu berücksichtigen, wobei allerdings bei Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen der sachliche Grund nicht im Wege einer bloßen Interessenabwägung zu ermitteln ist (vgl. KR-Hillebrecht, aaO, § 620 BGB Rz 139).

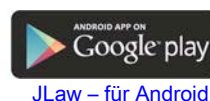
c) Im vorliegenden Fall hat das Landesarbeitsgericht zu Recht einen die Befristung rechtfertigenden Ungewißheitstatbestand bejaht. Es ist zutreffend davon ausgegangen, daß die Abwicklung des Koop-Projektes im Rahmen der MBSE Maßnahmen nicht nur ein Auftrag unter mehreren war, sondern daß die übernommene Abwicklung dieses Projektes eine Sonderaufgabe von begrenzter Dauer darstellte, die neben dem allgemeinen Aufgabenbereich nur vorübergehend wahrgenommen wurde, so daß durch die Übernahme des Koop-Projektes für ungewisse Zeit ein Mehrbedarf an Lehrkräften gegeben war (vgl.



BAG 37, 283 = AP Nr. 64 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

aa) Entscheidend ist nicht allein, daß die Klägerin aufgrund des Arbeitsvertrages nur im Rahmen des Koop-Projektes eingesetzt werden sollte und daß das Koop-Projekt von vornherein nur auf die Dauer eines Jahres beschränkt war. Maßgebend ist insbesondere auch der zeitlich ungewisse, vorübergehende Arbeitskräftemehrbedarf. Denn allein die sachliche und zeitliche Ankoppelung eines Arbeitnehmers an einen bestimmten Auftrag des Arbeitgebers reicht für eine zulässige Befristung eines Arbeitsverhältnisses nicht aus. Es ist zwar nicht zu leugnen, daß die Anzahl der notwendigen Arbeitsplätze von der Abwicklung der jeweiligen Auftragseingänge abhängen kann, das Unternehmerrisiko kann aber nicht dergestalt auf den Arbeitnehmer abgewälzt werden, daß die Größe der Belegschaft von vornherein befristet berechnet und personell bezogen den jeweiligen Schwankungen der Auftragslage zeitlich angepaßt wird (vgl. KR Hillebrecht, aaO, § 620 BGB Rz 166).

bb) Eine derartige Verlegung des Beschäftigungsrisikos auf die Klägerin ist vorliegend nicht erfolgt. Aus den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts und dem unstreitigen Sachverhalt ergibt sich, daß der Beklagte nicht generell alle möglichen Ausbildungsgänge mit befristet eingestellten Lehrkräften durchführt, sondern daß er die MBSE- und Benachteiligten-Programme mit einem festen Mitarbeiterstamm abwickelt. Das Koop-Projekt war zwar ebenfalls ein sog. MBSE-Projekt, jedoch versuchsmodellbezogen auf die Vorbereitung zur Lehrlingsausbildung, wobei der Beklagte lediglich zweimal die schulische Ausbildung übertragen bekommen



hatte. Er hatte nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hierzu gesondert einen Kostenvoranschlag abzugeben, der die Kosten dieser schulischen Betreuung ausweisen sollte. Damit war dem Beklagten zwar nicht der Inhalt der vorübergehend übernommenen Aufgabe im Vergleich zu seiner sonstigen Ausbildungstätigkeit fremd, fraglich war jedoch die Dauer dieser zusätzlich befristet übertragenen Aufgabe, da der Beklagte nicht wußte, ob er im Anschluß an das Projekt 82/83 auch den schulischen Durchführungsauftrag für das Projekt 83/84 erhalten werde.

cc) Soweit die Revision die Feststellung im angefochtenen Urteil, "es scheine jetzt unstreitig zu sein", daß das Projekt auf ein Jahr begrenzt war, angreift, führt dies nicht zur Aufhebung des angefochtenen Urteils. Das Gericht kann zwar Feststellungen nur aufgrund eines unstreitigen oder eines erwiesenen oder nicht erwiesenen Tatsachenvortrages treffen. Das angefochtene Urteil beruht jedoch insoweit nicht auf einem Verfahrensfehler. Die Klägerin differenziert selbst zwischen der Dauer der jeweiligen Ausbildungszeit von einem Jahr und der Dauer des Projektes selbst und macht zu den angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts geltend, das Projekt selbst sei nicht auf die Ausbildungsdauer der Jugendlichen begrenzt gewesen. Maßgebend für die zu treffende Entscheidung war aber nicht die - offenbar weiter streitige - Frage, wie lange das Koop-Projekt als solches laufen sollte, sondern allein, für welche Kursjahre innerhalb des laufenden Projekts dem Beklagten der schulische Teil übertragen werden sollte und wann der Beklagte welche Kenntnis hierüber hatte. Dazu hat das Landesarbeitsgericht hinreichende Feststel-



lungen getroffen. Es hat nämlich festgestellt, die Würdigung der Aussage des Zeugen D ergebe, daß von Fall zu Fall entschieden worden sei, mit welchem Partner die Kooperation im schulischen Bereich stattfinden solle und daß dem Beklagten im Juni/Juli/August 1982 die schulische Betreuung "als von vornherein auf die Dauer eines Jahres befristete Arbeitsaufgabe übertragen worden ist". Das Landesarbeitsgericht hat dies rechtsfehlerfrei weiter hergeleitet aus der schriftlichen Aufforderung des BBW an den Beklagten vom 23. Juni 1982 einen Kostenvoranschlag abzugeben und ergänzend aus der Aussage Dervenich, daß der Kostenvoranschlag dann auch tatsächlich nur die Kosten für die Durchführung des Projekts für ein Jahr enthalten habe.

III. Endete das Arbeitsverhältnis somit am 31. August 1983, stehen der Klägerin keine Ansprüche für die Zeit ab 1. September 1983 zu. Ebenso kann die Klägerin aus den Erwägungen des Landesarbeitsgerichts nicht mit Erfolg Zahlung eines anteiligen (achtzwölftel) Monatsgehalts verlangen. Ein solcher Anspruch wird durch § 2 Abs. 2 des Arbeitsvertrages ausgeschlossen, wobei aus den Bestimmungen des BAT nichts Gegenteiliges herzuleiten ist, da der Arbeitsvertrag eine klare Individualvereinbarung hinsichtlich der Zahlung einer Gratifikation enthielt. Auch der Gesichtspunkt der Gleichbehandlung steht dem nicht entgegen. Die Klägerin hat hierzu auch unter Berücksichtigung der Darlegungslast der Parteien keine hinreichenden Tatsachen vorgetragen, so daß schon aus diesem Grund ihr günstige Rechtsfolgen aus einer Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes nicht herzuleiten sind. Trotz sub-



stantiierten Vortrages des Beklagten hat sie nicht geltend gemacht, daß in vergleichbaren Fällen ein anteiliges 13. Gehalt gezahlt wird. Sie hat auch keine Tatsachen dazu vorgetragen, inwiefern sie als befristet angestellte Lehrkraft im Hinblick auf welche mit der Gratifikationszahlung vom Beklagten verfolgten Zwecke den anderen Arbeitnehmern gleichgestellt werden müsse.

Soweit sie in der Revision gerügt hat, das Landesarbeitsgericht hätte die von ihr behaupteten Beweismittel heranziehen müssen, genügt das im übrigen nicht den Erfordernissen einer Verfahrensrüge, denn sie hat nicht vorgetragen, in welchem Schriftsatz zu welcher Behauptung welches Beweismittel benannt worden war (vgl. BAG 12, 328, 331 = AP Nr. 22 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

Hillebrecht,
zugleich für den durch Urlaub
an der Unterschrift verhinderten
Richter Triebfürst

Ascheid

Dr. Bächle

Dr. Wolter

