

Aktenzeichen: 7 AZR 137/85

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 29. Oktober 1986
- 7 AZR 137/85 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 1. August 1984
Düsseldorf - 6 Ca 2793/84 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 10. Januar 1985
Düsseldorf - 10 (8) Sa 1416/84 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristung Drittmittel. Gesetzlicher Richter

Gesetz:

BGB § 620 Abs. 1; ZPO § 551 Nr. 1; GVG § 21 e Abs. 1,
§ 16 Satz 2; GG Art. 101 Abs. 1 Satz 2

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](#)

7 AZR 137/85

10 (8) Sa 1416/84 Düsseldorf

Verkündet
am 29. Oktober 1986

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. Oktober 1986 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Roeper und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Wagner und Metzinger für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 10. Januar 1985 - 10 (8) Sa 1416/84 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin trägt die Kosten der Revision.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Rechtswirksamkeit der von ihnen arbeitsvertraglich vereinbarten Befristung.

Die 1956 geborene Klägerin ist Sozialpädagogin. In der Zeit vom 1. Februar 1982 bis zum 31. Januar 1983 leistete sie ihr Anerkennungsjahr als Sozialarbeiterin bei der von der Beklagten unterhaltenen Volkshochschule. Seit dem 1. Februar 1983 war die Klägerin als Betreuerin für arbeitslose Jugendliche im Rahmen von Lehrgängen zum nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses tätig. Die Abwicklung der Maßnahme erfolgte durch die Volkshochschule der Beklagten als Träger der Bildungsmaßnahme im Auftrag und mit Mitteln der Bundesanstalt für Arbeit nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz vom 3. Juni 1982. Sowohl das Gesetz als auch die hierzu ergangenen Richtlinien des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung vom 11. Juni 1982 sind befristet.

Am 24. September/1. Oktober 1982 sowie am 2. Dezember/22. Dezember 1983 wurden zwischen der Beklagten und der Bundesanstalt für Arbeit entsprechende Vereinbarungen über die Durchführung derartiger Lehrgänge getroffen. Hiernach sollten die Teilnehmer durch das Arbeitsamt ausgewählt und der Beklagten zugewiesen werden; der Bundesanstalt für Arbeit wurde das Aufsichts- und Prüferecht über die Durchführung der Maßnahme zugewiesen. In der entsprechenden Vereinbarung vom Dezember 1983 heißt es u.a.:

"1.1 Der Träger führt für 75 Jugendliche nach § 3 der Richtlinien des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung zum Beschäftigungsförderungsgesetz gemäß § 4 Abs. 1 Ziffer 1 o.g. Gesetzes einen Lehrgang zum nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses in 4000 Düsseldorf, Fürstenwall 5, durch.

1.2 Die Bildungsmaßnahme wird durchgeführt:

AA 1 vom 05.09.1983 bis 30.08.1984

AA 2 vom 05.09.1983 bis 30.08.1984

AA 3 vom 05.09.1983 bis 15.02.1984

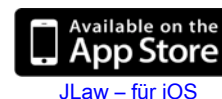
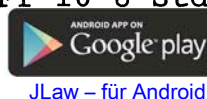
Die tägliche Schulungszeit beträgt:

Bei AA 1 und AA 3: Mo - Do 8 U-Std.
Fr 10 U-Std.

Bei AA 2: Mo - Fr 10 U-Std.



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



- 3 -

1.3 Der Träger sorgt für eine gewissenhafte Anleitung, Betreuung und Aufsicht der Teilnehmer.

Er wird diese Aufgabe besonders geeigneten Fachkräften übertragen."

Unter dem 11. Januar 1983 schlossen die Parteien einen Arbeitsvertrag, in dem es u.a. heißt:

"Die Beschäftigung erfolgt ausschließlich für die Dauer der zwischen der Bundesanstalt für Arbeit und der Volkshochschule der Stadt Düsseldorf am 24.9.1982 vereinbarten Maßnahme über die Durchführung eines Lehrgangs zum nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz. Das Arbeitsverhältnis endet bei Beendigung dieser Maßnahme, spätestens am 30.9.1983, ohne daß es einer besonderen Kündigung bedarf."

Unter dem 28. Juni 1983 schlossen die Parteien einen weiteren Arbeitsvertrag für die Zeit vom 1. Oktober 1983 bis längstens zum 31. August 1984. Unter § 1 heißt es u.a.:

"Die Beschäftigung erfolgt ausschließlich für die Dauer des mit Bescheid der Bundesanstalt für Arbeit vom 10.5.1983 genehmigten Lehrganges zum nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz. Das Arbeitsverhältnis endet mit Abschluß des Lehrganges, spätestens am 31.8.1984, ohne daß es einer besonderen Kündigung bedarf."

Die Klägerin erzielte zuletzt eine monatliche Bruttovergütung in Höhe von 2.749,75 DM.

Mit der am 1. Juni 1984 eingegangenen Klage hat die Klägerin die Feststellung der unbefristeten Fortdauer des Arbeitsverhältnisses begehrt. Hilfsweise hat sie die Unwirksamkeit der Befristung zumindest der Dauer nach geltend gemacht. Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Beklagte werde zwar formell von der Bundesanstalt für Arbeit nur mit jeweils einer Maßnahme beauftragt. Diese Bewilligung erfolge aber routinemäßig. Falls die erforderliche Teilnehmerzahl erreicht werde, sei undenkbar, daß Mittel nicht zur Verfügung gestellt würden. Nicht zuletzt auf die von der Klägerin weisungsgemäß durchgeführte Werbung für die Maßnahme sei zurückzuführen, daß die erforderlichen Teilnehmerzahlen voraussichtlich auch für die Zeit von September 1984 bis August 1985 erreicht würden. Es sei von Anfang an, zumindest aber bei Abschluß



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



- 4 -

des zweiten Arbeitsvertrages, deutlich gewesen, daß die Maßnahme bis Ende 1985 durchgeführt werden sollte. Übrigens entstünden für die Beklagte aus der Jugendarbeitslosigkeit Folgeprobleme, so daß nach Ablauf der konkreten Maßnahme Bedarf an sozialpädagogischen Betreuern bestehen bleibe. Die Bundesanstalt für Arbeit habe zudem in einem Runderlaß vom 19. April 1984 darauf hingewiesen, daß die Durchführung des Benachteiligten-Programms keinen Grund für eine Befristung von Arbeitsverhältnissen darstelle.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 30. August 1984 unbefristet fortbesteht.
2. Hilfsweise, festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis fortbesteht, bis die Beklagte keinen Lehrgang zum nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses gemäß dem Beschäftigungsförderungsgesetz oder vergleichbaren Anschlußgesetzen mehr durchführt.

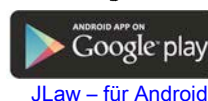
Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, die Befristung sei wirksam. Sie sei sachlich gerechtfertigt, weil die Bundesanstalt für Arbeit jeweils nach der für sie maßgebenden Lage entscheide, ob und in welcher Form sie befristete Maßnahmen im einzelnen genehmige. So sei auch denkbar, daß eine Genehmigung erfolge mit der Maßgabe, daß kein Betreuungs-Personal vorgesehen werde. Nach der Behauptung der Beklagten ist offen, ob die Bundesanstalt für den Zeitraum 1984/1985 eine Maßnahme genehmige. Die derzeitigen Teilnehmerzahlen reichten hierfür noch nicht aus, ein entsprechender Vertrag sei bisher nicht abgeschlossen worden. Bei der derzeitigen Finanzlage sei es nicht möglich, solche Maßnahmen aus eigenen Mitteln zu finanzieren.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung der Klägerin ist erfolglos geblieben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihre Klageanträge weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen, denn das zwischen den Parteien begründete Arbeitsverhältnis ist aufgrund wirksamer Befristung am 30. August 1984 beendet worden.

I. Die Rüge der Revision, das Berufungsgericht sei nicht vorschriftsmäßig besetzt gewesen (§ 551 Nr. 1 ZPO), greift nicht durch.

Das angefochtene Urteil ist von der 10. Kammer des Landesarbeitsgerichts erlassen worden. Diese hatte den Rechtsstreit von der 8. Kammer, der er nach dem Register-
eingang gemäß dem vom Präsidium des Landesarbeitsgerichts beschlossenen Geschäftsverteilungsplan (GVPl.) zunächst zugeteilt worden war, wegen Parallelität zu einer bei ihr schon anhängigen, früher eingegangenen Sache aufgrund der Nr. III 4 GVPl. übernommen. Diese Bestimmung des Geschäftsverteilungsplans lautet:

"Wenn mehrere Sachen mit im wesentlichen gleichem Sachverhalt (Parallelsachen) denselben Kläger, Beklagten oder Beteiligten betreffen und nach dem Registereingang verschiedenen Kammern zufallen, sind sie nach Feststellung der Parallelität durch die Vorsitzenden in diejenige Kammer zu übernehmen, die für die erste Sache zuständig ist."

Dementsprechend wurde hier verfahren.

Die Revision hält die Parallelsachenregelung in Nr. III 4 GVPl. für unvereinbar mit Art. 101 Abs. 1 Satz 2 GG



- 6 -

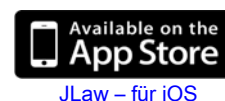
und § 16 Satz 2 GVG und daher für unwirksam, weil sie nicht hinreichend bestimmt sei und es damit den in Betracht kommenden Kammervorsitzenden überlasse, für Einzelfälle die Geschäftsverteilung anders zu regeln als der Geschäftsverteilungsplan. Die Revision meint deshalb, die 8. Kammer des Landesarbeitsgerichts sei für den Rechtsstreit zuständig; durch die Abgabe der Sache an die 10. Kammer sei die Klägerin ihrem gesetzlichen Richter entzogen worden. Diese Auffassung der Revision trifft jedoch nicht zu.

Nach Art. 101 Abs. 1 Satz 2 GG und der gleichlautenden Vorschrift des § 16 Satz 2 GVG darf niemand seinem gesetzlichen Richter entzogen werden. Dies bedeutet, daß in jedem Einzelfall kein anderer als der Richter tätig werden und entscheiden soll, der in den allgemeinen Normen der Gesetze und der Geschäftsverteilungspläne der Gerichte dafür vorgesehen ist. Dieser Richter darf nicht durch Eingriffe Unbefugter verdrängt werden. Aus diesem Sinn der genannten Vorschriften ergibt sich, daß allgemeine Regelungen darüber bestehen müssen, welches Gericht, welcher Spruchkörper und welcher Richter zur Entscheidung des Einzelfalles berufen sind. Die Entscheidungsbefugnis des Richters im konkreten Fall muß sich möglichst eindeutig aus generellen Vorschriften, nämlich aus der Zuständigkeitsregelung der Prozeßgesetze und dem Geschäftsverteilungsplan des zuständigen Gerichts, ableiten lassen (BVerfGE 17, 294, 298 f.; 18, 344, 351 f.; 21, 139, 145 = AP Nr. 13, 30, 35 zu Art. 101 GG). Das ist hier der Fall.

Die Parallelsachenregelung im Geschäftsverteilungsplan des Landesarbeitsgerichts stellt es nicht etwa in



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



- 7 -

das Ermessen der jeweils in Betracht kommenden Kammervorsitzenden, ob sie für eine Sache Parallelität annehmen wollen oder nicht. Sie legt vielmehr die objektiven Voraussetzungen fest, unter denen eine Sache als Parallelsache anzusehen ist. Danach muß es sich um im wesentlichen gleiche Sachverhalte handeln, und außerdem muß entweder auf der Kläger- oder auf der Beklagtenseite Parteiidentität bestehen. Damit sind hinreichend bestimmte objektive Merkmale bezeichnet, deren Vorhandensein die Parallelität begründet. Die Feststellung dieser Parallelität durch die Kammervorsitzenden ist mithin Rechtsanwendung und keine Ermessensentscheidung. Ist Parallelität gegeben, so ist nach dem Geschäftsverteilungsplan diejenige Kammer des Landesarbeitsgerichts für sämtliche Parallelsachen zuständig, die für die nach dem Registereingang erste Sache zuständig ist. Es liegt also auch nicht in der Hand der Kammervorsitzenden, bei mehreren Parallelsachen die für alle zuständige Kammer zu bestimmen. Vielmehr schreibt der Geschäftsverteilungsplan zwingend vor, daß durch die zuerst eingegangene Sache die Kammerzuständigkeit auch für die weiteren Parallelsachen bestimmt wird. Eine Manipulation der Zuständigkeit im Einzelfalle erscheint daher ausgeschlossen.

Daß im vorliegenden Falle Parallelität im Sinne des Geschäftsverteilungsplans gegeben ist, wird auch von der Revision nicht in Zweifel gezogen. Dafür spricht auch, daß die Revision in allen vom Landesarbeitsgericht als parallel angenommenen Fällen auch materiell-rechtlich fast wortgleich begründet worden ist.



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



II. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zur Wirksamkeit der Befristung sind revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG GS 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG 41, 110, 113 ff. = AP Nr. 72 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu B II 2 der Gründe, m.w.N. aus der früheren Rechtsprechung; ferner z.B. Senatsurteil vom 6. Juni 1984 - 7 AZR 458/82 - AP Nr. 83 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 1 der Gründe; Senatsurteil vom 22. März 1985 - 7 AZR 487/84 - AP Nr. 89 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III 2 a der Gründe) dürfen die Parteien befristete Arbeitsverträge abschließen, wenn bei Vertragsabschluß sachliche Gründe für die Befristung vorgelegen haben. Befristungen sind unzulässig, wenn sie als Gestaltungsmittel objektiv funktionswidrig verwendet werden. Das ist anzunehmen, wenn dem Arbeitnehmer der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz seines Arbeitsverhältnisses ohne sachlichen Grund entzogen wird. In einem solchen Falle hätte ein verständig und sozial denkender Arbeitgeber von vornherein einen Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit geschlossen. Die befristeten Arbeitsverträge müssen also ihre sachliche Rechtfertigung so in sich tragen, daß sie die Kündigungsschutzvorschriften nicht beeinträchtigen.

2. Das Landesarbeitsgericht hat im Ausgangspunkt zur Frage der Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zugrunde gelegt. Im einzelnen hat es insbesondere ausgeführt:

Der Beschäftigung der Klägerin habe eine Maßnahme über die Durchführung eines Lehrgangs zum nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz zugrunde gelegen. Die Bundesanstalt für Arbeit habe nach § 1 des Beschäftigungsförderungsgesetzes in der Fassung vom 3. Juni 1982 Bildungsbeihilfen zur Erleichterung der beruflichen Eingliederung gewährt. Die



- 9 -

Mittelfreigabe sei beschränkt auf die "hierfür zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel des Bundes". Nach § 2 Satz 2 könne die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen mit Vollzeitunterricht und einer Dauer von mindestens sechs Wochen und höchstens einem Jahr gefördert werden. Gemäß § 5 der Richtlinien des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung zum Gesetz über die Gewährung von Bildungsbeihilfen für arbeitslose Jugendliche aus Bundesmitteln (Art. 3 des Beschäftigungsförderungsgesetzes vom 3. Juni 1982) betreffe die Förderung solche Bildungsmaßnahmen, die nach dem 8. Juni 1982 beginnen und spätestens am 31. Dezember 1984 enden. Diese Bildungsmaßnahme sei nicht in kommunaler Verantwortung, sondern nach § 4 Abs. 1 der Richtlinien des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung auf Initiative und in Abstimmung mit dem Arbeitsamt erfolgt (§ 4 Abs. 3 der Richtlinien vom 11. Juni 1982). Nicht die Beklagte, sondern die Bundesanstalt habe über die jeweilige Zuweisung einer Maßnahme zu entscheiden gehabt. Entsprechend habe die Finanzierung nach Grund und Höhe allein in ihren Händen gelegen.

Zur Zeit des Vertragsabschlusses mit der Klägerin, Januar und Juni 1983, habe daher keine Klarheit über eine evtl. Fortsetzung der Lehrgänge bestanden. Es habe daher für die Beklagte jederzeit die Möglichkeit bestanden, daß nach Ablauf einer Maßnahme sich ein weiterer Kurs nicht mehr anschließen würde und daß die Beklagte rechtlich der Arbeitsverwaltung nichts hätte entgegensetzen können, wenn diese keine neuen Mittel bewilligt hätte. Eine Planung auf unbefristete Zeit mit festem Mitarbeiterkreis sei daher ausgeschieden. Der Einsatz der Klägerin über die vereinbarte Zeit hinaus wäre davon abhängig gewesen, ob überhaupt ausreichende Nachfrage bei arbeitslosen Jugendlichen bestanden hätte und ob - nach Ausschreibung - die Beklagte eine entsprechende Zuweisung durch die Arbeitsverwaltung erhalten hätte und bis zum Beginn der Lehrgänge die Mindestteilnehmerzahl erhalten geblieben wäre.



- 10 -

Die Drittmittelfinanzierung sei auch nicht nur allgemein ungewiß gewesen, sondern sie sei jeweils nur für eine einheitliche Maßnahme ohne Verpflichtungen für die Zukunft erfolgt. Entgegen der Ansicht der Klägerin sei nicht entscheidend, daß es sich nach ihrem Vorbringen um eine auf erhebliche Dauer angelegte Maßnahme mit längerfristigen Perspektiven gehandelt habe. Entscheidend sei auch nicht, ob überhaupt von der Arbeitsverwaltung Maßnahmen zum Erreichen des Hauptschulabschlusses veranstaltet würden, sondern entscheidend sei, ob und wie weit die Beklagte auch künftig als Trägerin derartiger Veranstaltungen von der Arbeitsverwaltung ausreichende Teilnehmer und Mittelzuweisungen erhalten würde. Da nach alledem die Beklagte berechtigt gewesen sei, unter Berücksichtigung dieser Umstände das Vertragsverhältnis, wie vereinbart, zu befristen, komme es nicht darauf an, ob 1984, also nach Vertragsabschluß, die Voraussetzungen für einen weiteren Lehrgang tatsächlich bestanden hätten.

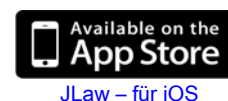
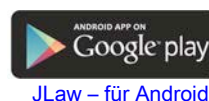
Die Befristung scheitere auch nicht an den Sonderregelungen SR 2 y BAT Nr. 1 Ziff. 4. Diese Vorschrift greife nur ein, wenn es um die Besetzung von Dauerarbeitsplätzen gehe. Nach dem streitlos gebliebenen Vorbringen der Beklagten seien in beiden Fällen wiederum nur befristete Arbeitsverträge geschlossen worden. Eine Verpflichtung, derartige, auf einen Lehrgang beschränkte Arbeitsplätze bevorzugt der Klägerin anzubieten, sei der tariflichen Regelung nicht zu entnehmen.

3. An die tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist der Senat gebunden, denn sie sind von der Revision nicht mit Verfahrensrügen angegriffen worden (§ 561 Abs. 2 ZPO). Die Rechtsausführungen des Landesarbeitsgerichts sind revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

a) Entgegen den Ausführungen der Revision ist im vorliegenden Rechtsstreit nicht darüber zu entscheiden, ob das Arbeitsverhältnis der Klägerin vor dem 31. August 1984



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



beendet worden wäre, wenn die Lehrgänge vorzeitig geendet hätten. Aufgrund des eindeutigen Antrags der Klägerin festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der Befristung zum 31. August 1984 beendet worden ist, war die Beklagte entgegen der Ansicht der Revision nicht gehalten, zu einer ggf. zusätzlich vereinbarten auflösenden Bedingung vorzutragen.

b) Der Senat hat bereits in mehreren Urteilen (vgl. die zur Veröffentlichung bestimmten Urteile vom 28. Mai 1986 - 7 AZR 25/85 - und - 7 AZR 581/84 -, zu II 2 b aa der Gründe), denen ähnlich gelagerte Sachverhalte zugrunde lagen, entschieden, daß die von einem Projektträger nicht zu beeinflussende Unsicherheit über die Durchführung weiterer Maßnahmen Befristungen des Arbeitsverhältnisses von Lehrkräften und sozialpädagogischen Betreuern für die Dauer des jeweiligen Kurses sachlich rechtfertige. An dieser zwischenzeitlich gefestigten Rechtsprechung hält der Senat nach erneuter Überprüfung fest.

Die Durchführung von Lehrgängen stellt für die Beklagte, auf deren Verhältnis entgegen der Auffassung der Revision als der Arbeitgeberin der Klägerin abzustellen ist, keine ihr vom Gesetzgeber zugewiesene staatliche Daueraufgabe dar; es handelt sich vielmehr - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat - um die Wahrnehmung einer von der Bundesanstalt für Arbeit jeweils befristet übertragenen sozialstaatlichen Sonderaufgabe von begrenzter Dauer. Sowohl der nur vorübergehende Charakter als auch die Fremdbestimmtheit dieser Maßnahme äußern sich u.a. darin, daß die Bundesanstalt für Arbeit in eigener Autonomie darüber entscheiden kann, welche öffentlichen oder privaten Einrichtungen sie mit der Durchführung von Lehrgängen jeweils betraut, und daß sie die finanziellen Mittel für die projektbedingten Aufwendungen (Personal- und Sachkosten) nur jeweils kursbezogen dem jeweiligen Projektträger zur Verfügung stellt. Die einem Arbeitnehmer sonst typischerweise zustehende personelle Planungskompetenz



wird auf diese Weise maßgeblich eingeschränkt.

Angesichts dieser Umstände ist es gerechtfertigt, in jeder kursjahrbezogenen Einzelmaßnahme des seitens der Bundesanstalt für Arbeit mittelfristig angelegten Gesamtprojekts der Maßnahmen jeweils ein durch Drittmittel finanziertes Sonderprogramm zu sehen. Für die Beklagte bedeuten die kursjahrbezogenen Einzelmaßnahmen jeweils die Durchführung von sozialstaatlichen Sonderaufgaben von begrenzter Dauer. Der projektbedingt verursachte personelle Mehrbedarf stellt daher angesichts der weitgehend fremdbestimmten Personalvorgaben sowie wegen der für die Beklagte in rechtlicher und tatsächlicher Hinsicht bestehenden Unsicherheit über die Durchführung weiterer Maßnahmen einen sachlichen Grund dar, die Arbeitsverhältnisse der projektbezogenen beschäftigten Arbeitnehmer (z.B. Lehrkräfte oder Sozialpädagogen) für die Dauer des jeweiligen Kurses zu befristen.

Die Anwendung der vorstehend dargestellten Grundsätze führt im Streitfall zu dem Ergebnis, daß der bis zum Ablauf des Kurses am 31. August 1984 befristete Arbeitsvertrag der Klägerin sowohl dem Grunde als auch der Dauer nach sachlich gerechtfertigt ist. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist daher durch Fristablauf am 31. August 1984 beendet worden.

c) Entgegen der Ansicht der Revision kann aus Ziff. 6.01 des Runderlasses vom 19. April 1984 (Dienstblatt der Bundesanstalt für Arbeit Nr. 70/84) nicht geschlossen werden, die Bundesanstalt für Arbeit selbst vertrete die Ansicht, die Arbeitsverhältnisse der im Rahmen solcher Maßnahmen beschäftigten Arbeitnehmer der Maßnahmeträger könnten nicht befristet werden. Der Erlaß richtet sich nicht an die Maßnahmeträger, sondern an die Dienststellen der Bundesanstalt für Arbeit und kann sich daher nur auf deren Personal beziehen, das zur Bearbeitung der Maßnahmen dort tätig ist.



- 13 -

d) An der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. August 1984 ändert auch der Umstand nichts, daß die Beklagte zwei neue Lehrkräfte für neue Hauptschulabschlußlehrgänge ab Oktober 1984 eingestellt hat, ohne diese Arbeitsplätze vorher der Klägerin anzubieten.

Das Berufungsgericht hat ausgeführt, ein Verstoß gegen die Sonderregelungen SR 2 y BAT Nr. 1 Protokollnotiz Ziff. 4 käme nur in Betracht, wenn es sich um die Besetzung von Dauerarbeitsplätzen gehandelt hätte. Nach dem streitlos gebliebenen Vorbringen der Beklagten seien jedoch in beiden Fällen wiederum nur befristete Arbeitsverträge geschlossen worden.

An diese tatsächliche Feststellung ist der Senat mangels entsprechender Verfahrensrügen gebunden. Das Landesarbeitsgericht hat mit zutreffender Begründung ausgeführt, daß eine Verpflichtung nach den SR 2 y BAT Nr. 1 Protokollnotiz Ziff. 4 nur für unbefristete neue Arbeitsverträge besteht (vgl. Urteil des Senats vom 8. Mai 1985 - 7 AZR 182/84 -, unveröffentlicht, und KR-Hillebrecht, 2. Aufl., § 620 BGB Rz 226).

III. Nach alledem war die Revision mit der Kostenentscheidung aus § 97 ZPO zurückzuweisen.

Dr. Seidensticker

Wagner

Roeper

Metzinger

Dr. Steckhan



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)