

Aktenzeichen: 7 AZR 138/85

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 29. Oktober 1986

- 7 AZR 138/85 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 23. August 1984

Düsseldorf

- 2 Ca 2889/84 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 10. Januar 1985

Düsseldorf

- 10 (16) Sa 1505/84 -

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
[\(mobile App\)](#)



7 AZR 138/85

10 (16) Sa 1505/84 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 des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 10. Januar 1985 - 10 (16) Sa 1505/84 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger 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](#)

Tatbestand:

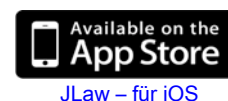
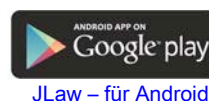
Die Parteien streiten darüber, ob das Arbeitsverhältnis zwischen ihnen wirksam befristet worden ist.

Der 1949 geborene Kläger wurde von der Beklagten ab dem 25. November 1982 als Projektleiter im Rahmen der Maßnahme "Hauptschulabschluß für Ausländer" eingestellt. In diesem Projekt war der Kläger zuvor bereits auf Honorarbasis tätig gewesen. Es handelt sich um einen modellartigen Versuch, neuartige unterrichtsorganisatorische und pädagogische Wege zu erproben, um junge Ausländer zwecks Weiterbildung zum Hauptschulabschluß zu führen. Die auf zwei Jahre konzipierte Maßnahme wurde genehmigt und finanziert nach den "Leitlinien für die Verwaltung des Europäischen Sozialfonds in den Jahren 1982 - 1984". Als einmaliges Modellprojekt wurde die Maßnahme gemäß den Leitlinien nur auf der Grundlage des jeweiligen Beschlusses der EG-Kommission bezuschußt; eine Weiterführung der Maßnahme wurde ausgeschlossen. Die Förderungsdauer wurde auf zwei Jahre festgelegt. An den Kosten beteiligten sich hälftig die Europäische Gemeinschaft und das Land Nordrhein-Westfalen durch das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales. Die Landesmittel wurden über den "Sprachverband für ausländische Arbeitnehmer e.V." erstattet. Das Ministerium lehnte einen weiteren Antrag der Beklagten für die Laufzeit 1984 - 1986 ab. Wegen verspäteten Eingangs des Bewilligungsbescheides wurde der ursprünglich für September 1982 vorgesehene Beginn der Maßnahme auf November 1982 verschoben; das anfänglich eingeplante Ende des Projekts im Juni 1984 konnte dennoch beibehalten werden. Im ersten Jahr des Kurses fand ein intensiver Sprachunterricht, im zweiten Jahr die eigentliche inhaltliche Vorbereitung auf den Hauptschulabschluß statt.

Unter dem 25. November 1982 schlossen die Parteien auf der Grundlage des BAT einen Arbeitsvertrag über die Einstellung des Klägers als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer. Dessen § 1 lautet u.a.:



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



- 3 -

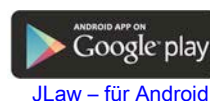
"Die Beschäftigung erfolgt ausschließlich für die Dauer der mit Bescheid des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung genehmigten Maßnahme zur Durchführung der Ausländer-Lehrgänge (EG-Sozialfond). Das Arbeitsverhältnis endet bei Beendigung dieser Maßnahme, spätestens am 30.11. 1984."

Im Jahre 1983 schlug die Beklagte dem Kläger u.a. vor, ab September 1983 zusätzlich als pädagogischer Projektleiter für "Maßnahmen zur beruflichen und sozialen Eingliederung junger Ausländer" (MBSE) tätig zu werden und die Lehrgänge "Hauptschlußabschluß für junge Arbeitslose" nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz zu übernehmen. Die aus der Annahme dieses Vorschlags resultierende, vom Kläger gerügte Überbelastung war u.a. Anlaß für dessen Kritik-Schreiben vom 6. Februar 1984 und führte dazu, daß dem Kläger mit Dienstweisung vom 21. Februar 1984 die Verantwortung für die Hauptschulabschlüsse wieder abgenommen wurde. Unter dem 2. April 1984 widersprach der Kläger dieser Anweisung und wies u.a. darauf hin, daß eine Entlastung ebenso gut durch Umverteilung von Teilaufgaben herbeigeführt werden könne. Mit Abschluß der Planung des Projekts MBSE-Maßnahme für 1984/85 im April 1984 endete die Mitarbeit des Klägers auch an diesem Projekt. Unter Hinweis auf die Beendigung des Modells nach dem EG-Sozialfond am 18. Juni 1984 teilte die Beklagte dem Kläger mit Schreiben vom 8. Mai 1984 mit, daß sein Arbeitsverhältnis daher zum 30. Juni 1984 auslaufe.

Mit der am 6. Juni 1984 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger geltend gemacht, für die Befristung seines Arbeitsverhältnisses hätten sachliche Gründe nicht vorgelegen. Von Anfang an sei er fortlaufend als planender pädagogischer Mitarbeiter eingesetzt worden. Seine Tätigkeit sei grundsätzlich jedem hauptberuflichen pädagogischen Mitarbeiter gleichzusetzen; dies indiziere die Übertragung von Daueraufgaben. Auch die ihm übertragene Planung und Organisation von Hauptschulabschluß-Lehrgängen nach § 6 Abs. 1 des Weiterbildungsgesetzes und der ihm obliegende Unterrichtsmaterialdienst stelle eine auf Dauer angelegte Tätigkeit dar; dies gelte auch für seinen Einsatz im Rahmen von MBSE-Maßnahmen, denen länger-



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



- 4 -

fristige politische Konzepte zugrundelägen. Als übergreifende Tätigkeiten seien zudem die regelmäßigen Tauglichkeitstests, die Koordinierung und Erstellung von Fachgruppen, die Teilnahme an Konferenzen sowie die Vorbereitung und Durchführung von Fachkonferenzen anzusehen. Zudem sei er für 1 1/2 Monate mit der Planung und Organisation des Projekts "Arbeiten und Lernen" betraut worden. Als Wahlbewerber für die Wahl vom 4. - 8. Juni 1984 genieße er den besonderen Kündigungsschutz nach § 15 Abs. 3 KSchG.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 30. Juni 1984 hinaus unbefristet fortbesteht, und
2. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger weiter zu beschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Sie hält die Befristung nach Grund und Dauer für sachlich gerechtfertigt. Die dem Kläger vertragsgemäß übertragenen Aufgaben seien qualitativ und quantitativ wesentlich auf das einmalige und nunmehr beendete Sonderprojekt der EG "Hauptschulabschluß für Ausländer" beschränkt gewesen. Erst als im fortgeschrittenen Stadium der Planung und Organisation der Arbeitsumfang für den das Projekt leitenden Kläger abgenommen habe, sei man auf den Gedanken gekommen, den Kläger übergangsweise mit seiner Zustimmung durch andere Arbeiten auszulasten; er sollte die aus Anlaß des Modellprojekts gewonnenen Erfahrungen auf andere Projekte in der Volkshochschule übertragen. Hinsichtlich der Lehrgänge zum Erwerb des Hauptschulabschlusses für junge Arbeitslose und der MBSE-Maßnahmen seien lediglich koordinierende Tätigkeiten zu verrichten gewesen; von einer dauerhaften Verantwortlichkeit des Klägers könne insoweit keine Rede sein. Die vom Kläger als übergreifende Arbeiten ausgewiesenen Tätigkeiten wie Tests, Konferenzvorbereitung und -teilnahme etc. seien notwendiger Bestandteil des ihm befristet übertragenen Haupt-Aufgabengebietes. Hinsichtlich des nicht zur Durchführung gelangten Projektes "Arbeiten und Lernen" habe der Kläger lediglich als Ansprechpartner für interessierte



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



- 5 -

Stellen fungiert, nicht hingegen sei er mit der Planung und Vorbereitung betraut worden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers ist erfolglos geblieben. Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen, denn das zwischen den Parteien begründete Arbeitsverhältnis ist aufgrund wirksamer Befristung am 30. Juni 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 16. Kammer, der er nach dem Registereingang gemäß dem vom Präsidenten 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 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



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



- 6 -

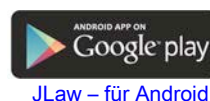
anders zu regeln als der Geschäftsverteilungsplan. Die Revision meint deshalb, die 16. Kammer des Landesarbeitsgerichts sei für den Rechtsstreit zuständig; durch die Abgabe der Sache an die 10. Kammer sei der Kläger seinem gesetzlichen Richter entzogen worden. Diese Auffassung der Revision trifft jedoch 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 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 Beklagten Seite 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 Landesarbeits-



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



gerichts 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.

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



- 8 -

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: Die Vereinbarung im Vertrag, nach der das Arbeitsverhältnis bei Beendigung der Maßnahme sein Ende finden sollte, sei wirksam erfolgt. Da die Maßnahme "Hauptschulabschluß für Ausländer" nach mündlichen Prüfungen und Abschlußkonferenzen am 18. Juni 1984 ausgelaufen sei, habe die Zweckbefristung zu einem Vertragsende noch vor dem vorgesehenen Befristungszeitpunkt vom 30. November 1984 geführt.

Die Zweckbefristung eines Arbeitsverhältnisses sei grundsätzlich zulässig.

Im vorliegenden Fall sei dem Kläger das voraussichtliche Ende der zweijährigen Lehrgänge bereits während des Verlaufs seiner Tätigkeit unschwer erkennbar gewesen. Die Beendigung der Maßnahme sei nach objektiven Merkmalen erkennbar und äußerlich wahrnehmbar gewesen. Die Anknüpfung an die Dauer der Maßnahme "Hauptschulabschluß für Ausländer" stelle einen sachlich gerechtfertigten Grund für die Zweckbefristung dar. Im vorliegenden Fall sei Gegenstand des Anstellungsvertrages nach § 1 des Vertrages die Maßnahme zur Durchführung von Ausländerlehrgängen zwecks Erreichung des Hauptschulabschlusses gewesen. Sie sei nicht mit Eigenmitteln der Beklagten betrieben worden, sondern durch Kostenübernahme seitens des EG-Sozialfonds und des Landes Nordrhein-Westfalen. Gemäß Ziff. 1.2. in Verb. mit Ziff. 2.3.1.3. der Leitlinien für die Verwaltung des EG-Fonds 1982 bis 1984 habe der Förderung durch EG-Mittel ein Maximal-Rahmen von drei Jahren zugrunde gelegen, der im vorliegenden Fall auf zwei Jahre reduziert worden sei. In den Leitlinien sei klargestellt worden, daß ein Rechtsanspruch auf weitere Mittelbewilligung über den gesetzten Rahmen hinaus nicht bestehe. Daß zum Zeitpunkt



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



des Vertragsabschlusses bereits mit einer Förderung über 1984 hinaus zu rechnen gewesen wäre, habe der Kläger nicht vorzutragen vermocht. Nach seinem Vorbringen seien die Folgeleitlinien für 1984 - 1986 erst am 22. Dezember 1983 erlassen worden, also erst nach Vertragsabschluß. Wenn der Kläger behauptete, niemand habe damals eine Finanzierung über 1984 hinaus endgültig ausgeschlossen, so sei darauf hinzuweisen, daß die nicht auszuschließende Möglichkeit einer erneuten Mittelbewilligung der Befristungsabrede beim Sonderprogramm nicht entgegenstehe. Wenn der Kläger im Verlauf seiner Beschäftigung auch zusätzliche Aufgaben im Bereich MBSE verrichtet habe, so ergebe sich daraus keine andere rechtliche Beurteilung.

Die Berufung der Beklagten auf den Ablauf des Arbeitsverhältnisses zum 30. Juni 1984 sei auch nicht rechtsmißbräuchlich. Der Kläger habe nicht erwarten können, nach Ablauf des Zeitvertrages weiterbeschäftigt zu werden.

Der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. Juni 1984 habe nicht entgegengestanden, daß der Kläger zu den vom 4. - 8. Juni 1984 stattfindenden Personalratswahlen kandidiert habe. Da ihm nicht gekündigt worden sei, scheide eine unmittelbare Anwendung des § 15 Abs. 2 KSchG aus. Zweck des § 15 KSchG sei es zu verhindern, daß durch eine unberechtigte oder willkürliche Kündigung Personalratsmitglieder oder Wahlbewerber aus dem Betrieb gedrängt würden; außerdem solle die Funktionsfähigkeit der Personalvertretung gewahrt werden. Ein befristet eingestellter Arbeitnehmer, der sich zum Personalrat bewerbe, werde nicht wegen dieser kollektivrechtlichen Situation aus dem Betrieb gedrängt, sondern aufgrund der vor der Wahlbewerbung vereinbarten Befristung. Habe die Zweckbefristung mithin der Dauer des im Juni 1984 auslaufenden Modellprojekts aus dem EG-Sozialfonds entsprochen, sei das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien am 30. Juni 1984 beendet worden. Durch das dem Kläger nach seinem Vorbringen am 22. Mai 1984 zugegangene Schreiben der Beklagten vom 8. Mai 1984 sei der Mitteilungspflicht nach Nr. 7 Abs. 4 SR 2 y BAT entsprochen worden.



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) Der Senat hat bereits in zwei nicht veröffentlichten Urteilen vom 8. Mai 1985 (7 AZR 182/84 und 7 AZR 183/84) und in dem zur Veröffentlichung bestimmten Urteil vom 28. Mai 1986 - 7 AZR 581/84 -, denen ähnlich gelagerte Sachverhalte zugrunde lagen, entschieden, daß die von einem Projektträger nicht zu beeinflussende Unsicherheit über die Durchführung weiterer drittmittelfinanzierter Maßnahmen Befristungen des Arbeitsverhältnisses von Lehrkräften und sozialpädagogischen Betreuern für die Dauer des jeweiligen Kurses sachlich rechtfertige. An dieser Auffassung hält der Senat fest.

Die Durchführung des Lehrgangs stellt für die beklagte Stadt keine ihr vom Gesetzgeber zugewiesene staatliche Daueraufgabe dar. Es handelt sich, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, um die Wahrnehmung einer vom EG-Sozialfonds und dem Land Nordrhein-Westfalen finanzierten befristet übertragenen sozialstaatlichen Sonderaufgabe von begrenzter Dauer als einmaliges Modellprojekt.

Das Landesarbeitsgericht ist schließlich zu Recht davon ausgegangen, daß die nicht ganz auszuschließende Möglichkeit einer wiederholten Mittelbewilligung die Befristungsabrede beim Sonderprogramm nicht als sachlich ungerechtfertigt erscheinen läßt. Die Wirksamkeit der Befristung beurteilt sich aus dem Zeitpunkt des Vertragsabschlusses. Daß zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses bereits mit einer Förderung über 1984 hinaus zu rechnen gewesen wäre, hat der Kläger nicht vorgebracht. Nach seinem Vorbringen sind die Folgeleitlinien über die Fondsverwaltung für 1984 bis 1986 erst am 22. Dezember 1983 erlassen worden, also lange nach Abschluß des Arbeitsvertrags vom 25. November 1982. Allein auf diesen Zeitpunkt ist bei der Beurteilung der Befristungsabrede abzustellen (ständige Rechtsprechung vgl. u.a. BAG 36, 229 = AP Nr. 61 zu § 620 BGB



Befristeter Arbeitsvertrag und unveröffentlichtes Senatsurteil vom 13. August 1986 - 7 AZR 75/85 -, zu II 2 b aa der Gründe).

b) Der Wirksamkeit der Befristung steht auch nicht entgegen, daß es sich bei ihr, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen hat, um eine Zweckbefristung handelt. Für eine derartige Befristung ist kennzeichnend, daß die Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht kalendermäßig bestimmt ist, das Arbeitsverhältnis vielmehr mit Eintritt eines von den Parteien als gewiß (der Zeit nach aber als ungewiß) angesehen Ereignisses enden soll (BAG Urteil vom 9. Februar 1984 - 2 AZR 402/83 - AP Nr. 7 zu § 620 BGB Bedingung, unter B I 1 b aa der Gründe, m.w.N.). Daß das Arbeitsverhältnis bei Beendigung des Lehrgangs, spätestens am 30. November 1984, enden sollte, war vereinbart worden. Vereinbarungsgemäß sollte es jedoch schon früher bei Zweckerreichung enden, nämlich bei etwaiger früherer Beendigung der Lehrgänge.

Auch die Vereinbarung einer Zweckbefristung im Arbeitsvertrag ist nur im Rahmen der oben dargestellten Rechtsgrundsätze wirksam, die die höchstrichterliche Rechtsprechung zur Befristungskontrolle entwickelt hat. In mehreren Fällen hat das Bundesarbeitsgericht die genannten Rechtsgrundsätze auf Zweckbefristungen angewandt (Urteil vom 17. Februar 1983 - 2 AZR 481/81 - BAG 41, 391, 399 ff. = AP Nr. 14 zu § 15 KSchG 1969, zu III der Gründe; Urteil vom 3. Oktober 1984 - 7 AZR 192/83 - AP Nr. 87 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, unter II 3 der Gründe; unveröffentlichtes Urteil vom 15. Dezember 1983 - 2 AZR 529/82 -, unter II 2 - 4 der Gründe).

Allerdings begegnet eine Zweckbefristung wegen ihres ungewissen Endzeitpunkts Bedenken im Hinblick auf eine mögliche objektive Umgehung der zwingenden Mindestkündigungsfristen (z.B. § 622 Abs. 1 und 2 BGB). Diese Bedenken betreffen jedoch nicht die Frage des Vorliegens eines sachlichen Befristungsgrundes, da sie nicht den Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses, sondern die Frage der rechtzeitigen Information



- 12 -

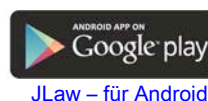
des Arbeitnehmers über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses berühren.

Das Bundesarbeitsgericht hat in Auseinandersetzung mit gegenteiligen Literaturmeinungen und in Übereinstimmung mit der herrschenden Ansicht in Rechtsprechung und Schrifttum die Zweckbefristung von Arbeitsverhältnissen stets grundsätzlich für zulässig gehalten. Es hat lediglich wegen der einer fristlosen Kündigung ähnlichen Wirkung der Zweckbefristung in den Fällen, in denen der Zeitpunkt der Zweckerfüllung für den Arbeitnehmer nicht frühzeitig erkennbar ist, besonders strenge Anforderungen an die Zweckbefristung gestellt. Diese ist wegen sonstiger Umgehung der zwingenden Mindestkündigungsfristen nach § 622 Abs. 1 und 2 BGB unwirksam, wenn der Zeitpunkt der Zweckerfüllung für den Arbeitnehmer nicht voraussehbar ist oder nicht in überschaubarer Zeit liegt (BAG 41, 391, 398, aa0, zu B II 1 b der Gründe, m.w.N.; Urteil vom 3. Oktober 1984 - 7 AZR 192/83 - AP Nr. 87 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, unter II 3 der Gründe; vgl. auch das zur Veröffentlichung bestimmte Urteil des Senats vom 26. März 1986 - 7 AZR 599/84). Selbst wenn der Beendigungszeitpunkt überraschend für den Arbeitnehmer eintritt, führt dies jedoch nicht zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien. Die Unwirksamkeit einer Zweckbefristung wegen Umgehung des § 622 BGB kann nur bedeuten, daß das Arbeitsverhältnis ohne einen fristgemäßen Hinweis auf die bevorstehende Beendigung nicht allein mit der Zweckerreichung, sondern erst nach Ablauf einer der Mindestkündigungsfrist entsprechenden Auslauffrist endet, die beginnt, sobald der Arbeitnehmer durch eine entsprechende Mitteilung des Arbeitgebers oder in sonstiger Weise von der bevorstehenden oder bereits erfolgten Zweckerreichung Kenntnis erlangt. Dem Arbeitnehmer wird nämlich durch die überraschende Zweckerreichung kein dauerhafter Bestandsschutz, sondern lediglich die Möglichkeit genommen, sich auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechtzeitig einzurichten (vgl. Urteil des Senats vom 26. März 1986, aa0).

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
[\(mobile App\)](#)



c) Im vorliegenden Fall ist der Kläger nicht durch die Zweckerreichung überrascht worden. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist dem Kläger nach seinem eigenen Vorbringen am 22. Mai 1984 das Schreiben der Beklagten vom 8. Mai 1984 zugegangen, in dem die Beklagte auf das Ende des Arbeitsverhältnisses am 30. Juni 1984 wegen Zweckerreichung hingewiesen hat.

Auf diese Weise wurde nicht nur der tariflichen Mitteilungspflicht nach Nr. 7 Abs. 4 SR 2 y BAT genügt. Diese Vorschrift bestimmt: "Endet das Arbeitsverhältnis eines Angestellten für Aufgaben von begrenzter Dauer durch das im Arbeitsvertrag bezeichnete Ereignis, so hat der Arbeitgeber dem Angestellten den Zeitpunkt der Beendigung spätestens vier Wochen vorher mitzuteilen". Da im vorliegenden Fall das am 22. Mai 1984 zugegangene Schreiben noch innerhalb einer Frist von einem Monat zum Schluß des Kalendermonats zugegangen ist, ist sogar auch die Mindestkündigungsfrist des § 622 Abs. 1 Satz 2 BGB eingehalten worden. Nach alledem ist der Kläger durch die Zweckerreichung nicht überrascht worden ähnlich wie durch eine fristlose Kündigung.

d) Das Landesarbeitsgericht hat schließlich auch zutreffend erkannt, daß durch zusätzliche Aufgaben, die dem Kläger im Laufe seiner Tätigkeit übertragen worden sind, die Wirksamkeit der Befristungsabrede nicht infrage gestellt wird. Insoweit ist nämlich abzustellen lediglich auf die Verhältnisse im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses, wie bereits oben ausgeführt worden ist.

e) An diesem Ergebnis ändert auch der Umstand nichts, daß der Kläger zu den vom 4. Juni bis 8. Juni 1984 stattfindenden Personalratswahlen kandidiert hat. Das Bundesarbeitsgericht hat bereits 1983 entschieden, daß der Sonderschutz des § 15 KSchG nicht umgangen wird, wenn ein Arbeitnehmer während der Laufzeit eines befristeten Arbeitsvertrages in den Personalrat gewählt wird (BAG 41, 391 = AP Nr. 14 zu § 15 KSchG 1969). Der Zweite Senat hat in jener Entscheidung unter IV 1 der Gründe ausgeführt, die Anwendung des § 15 Abs. 2 KSchG



- 14 -

setze eine Kündigung voraus; bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf andere Weise, etwa durch Zeitablauf, greife der Schutz des § 15 KSchG unmittelbar nicht ein. Aus Sinn und Zweck des § 15 KSchG könne nicht eine Ausdehnung dieses Schutzes auf befristete Arbeitsverhältnisse angenommen werden. Zweck des § 15 KSchG sei es, im Interesse des Personalratsmitglieds zu verhindern, daß es durch eine unrechtmäßige oder gar willkürliche Kündigung aus dem Betrieb gedrängt werden könne, ferner die Funktionsfähigkeit der Personalvertretung und die personelle Kontinuität des Personalrats zu wahren. Ein Arbeitnehmer, der befristet eingestellt worden sei und dann in den Personalrat gewählt werde, werde nicht wegen der Personalratsmitgliedschaft aus dem Betrieb gedrängt, sondern aufgrund der Befristung, die vereinbart worden sei, bevor er in den Personalrat gewählt worden sei. Der Senat schließt sich diesen Ausführungen des Zweiten Senats an.

III. Nach alledem war die Revision mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO als unbegründet zurückzuweisen.

Dr. Seidensticker

Roeper

Dr. Steckhan

Wagner

Metzinger



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

