

Aktenzeichen: 7 AZR 160/85

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 29. Oktober 1986

- 7 AZR 160/85 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 25. Juli 1984

Düsseldorf

- 10 Ca 2996/84 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 10. Januar 1985

Düsseldorf

- 10 (11) Sa 1350/84 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristung Drittmittel MBSE. 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

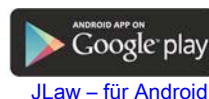
Hinweise des Senats:

Befristung wegen Drittmittelfinanzierung (MBSE)

Gesetzlicher Richter: Besondere Zuständigkeit für Parallelsachen nach Geschäftsverteilungsplan



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



10 (11) Sa 1350/84 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 (11) Sa 1350/84 - 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 darüber, ob das Arbeitsverhältnis zwischen ihnen wirksam befristet worden ist.

Die 1949 geborene Klägerin ist seit dem 1. September 1980 für die Beklagte im Rahmen des Projekts "Maßnahmen zur Berufsvorbereitung und sozialen Eingliederung ausländischer Jugendlicher" (MBSE) als Weiterbildungslehrerin tätig. Die zwischen den Parteien abgeschlossenen Arbeitsverträge waren jeweils bis zum 31. August des Folgejahres befristet. Der letzte Arbeitsvertrag hatte eine Laufzeit vom 1. September 1983 bis 31. August 1984.

In jeweils auf 12 Monate befristeten Lehrgängen dient das MBSE-Projekt der beruflichen und sozialen Eingliederung junger Ausländer mit dem Ziel, den Jugendlichen die Aufnahme einer Ausbildung zu ermöglichen sowie ihre gesellschaftliche Handlungsfähigkeit zu verbessern.

Derartige Lehrgänge führte die Beklagte seit 1980 durch; die Zuweisung des Teilnehmerkreises und der Kosten erfolgte durch die Bundesanstalt für Arbeit. Träger der Maßnahme waren neben der Volkshochschule der Beklagten u.a. die Deutsche Angestellten-Akademie, das Wittenberg-College sowie die Arbeiterwohlfahrt. Die MBSE-Rahmenvorstellungen der Bundesanstalt für Arbeit sehen eine Aufteilung in Gruppen von jeweils 12 - 15 Teilnehmern vor. Voraussetzung für die jährlich neu zu beantragende Mittelbewilligung ist u.a., daß die Mindestzahl von 45 Kursteilnehmern mit bestimmten persönlichen Voraussetzungen erreicht wird, der Träger betriebliche Kooperationspartner zur Verfügung hat und die beantragten Mittel den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit entsprechen.

Mit ihrer am 13. Juni 1984 eingegangenen Klage hat sich die Klägerin gegen die Beendigung ihrer Beschäftigung zum 31. August 1984 gewandt. Sie hat die Auffassung vertreten, die vorgenommene Befristung sei rechtsunwirksam. Zwar sei



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



- 3 -

die Durchführung der Kurse jeweils von der Mittelfreigabe durch die Arbeitsverwaltung abhängig, jedoch sei dies eine reine Formsache. Entscheidend sei, daß auch in Zukunft MBSE-Maßnahmen zumindest in dem bisherigen Umfang fortgeführt würden. Es sei undenkbar, daß die Bundesanstalt für Arbeit eine Finanzierung der Kurse ablehne, obgleich die Beklagte genügend Teilnehmer geworben hätte. Alle beteiligten staatlichen Stellen seien von Anfang an von einem langfristigen Programm ausgegangen. Nicht einsehbar sei, warum die vorgenommene Befristung lediglich für ein Jahr erfolgt sei. Zumindest hätte die Klägerin für den gesamten Zeitraum eingestellt werden können, in dem überhaupt MBSE-Kurse durchgeführt würden.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 31. August 1984 hinaus unbefristet fortbesteht.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, die vorgenommene Befristung sei rechtswirksam. Ohne die Finanzierung durch die Bundesanstalt für Arbeit könne sie die Maßnahme nicht durchführen, da eigene Mittel dafür nicht vorgesehen seien. Eine Bewilligung der von ihr jährlich beantragten Mittel durch die Arbeitsverwaltung sei nicht vorhersehbar. Bei Vertragsabschluß mit der Klägerin sei die tendenziell sinkende Zahl der Teilnehmer, die Ungewißheit über die Höhe der Bezuschussung sowie die Frage der Verfügbarkeit von Kooperationspartnern zu berücksichtigen gewesen.

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



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



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 31. 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 11. Kammer, der er nach dem Registerzugang 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:

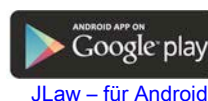
"Wenn mehrere Sachen mit im wesentlichen gleichem Sachverhalt (Parallelsachen) denselben Kläger, Beklagten oder Beteiligten betreffen und nach dem Registereingang verschiedenen Kammern zufallen, sind sie nach Feststellung der Parallelität durch die Vorsitzenden in diejenige Kammer zu übernehmen, die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



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



- 5 -

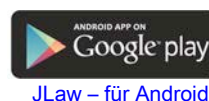
und § 16 Satz 2 GVG und daher für unwirksam, weil sie nicht hinreichend bestimmt sei und es damit den in Betracht kommenden Kammervorsitzenden überlasse, für Einzelfälle die Geschäftsverteilung anders zu regeln als der Geschäftsverteilungsplan. Die Revision meint deshalb, die 11. Kammer des Landesarbeitsgerichts 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
[\(mobile App\)](#)



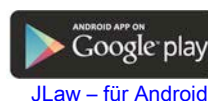
- 6 -

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:

Die Klägerin sei im Rahmen von MBSE-Maßnahmen beschäftigt worden, die nicht in Eigeninitiative der Beklagten durchgeführt worden seien, sondern auf Betreiben der Bundesanstalt für Arbeit mit staatlichen Mitteln. Nicht die Beklagte, sondern die Bundesanstalt für Arbeit habe über die jeweilige Zuweisung und Finanzierung der Maßnahmen von Jahr zu Jahr zu entscheiden gehabt und auch entschieden. Für die Beklagte



habe jederzeit die Möglichkeit bestanden, daß nach Ablauf einer einjährigen Maßnahme sich eine weitere Maßnahme nicht anschließen werde, ohne daß sie der Streichung der Lehrgänge durch die Arbeitsverwaltung rechtlich hätte etwas entgegensetzen können. Eine Planung auf unbefristete Zeit mit festem Mitarbeiterkreis sei daher ausgeschlossen gewesen. Entsprechend sei die Beschäftigung der Klägerin über das Vertragsende hinaus davon abhängig gewesen, ob überhaupt ausreichende Nachfrage bei ausländischen Jugendlichen bestanden habe und ob die Beklagte -nach Ausschreibung - unter Kostengesichtspunkten eine entsprechende Zuweisung durch die Arbeitsverwaltung erhalte, ausreichende Kooperationspartner (Betriebe) vorhanden gewesen seien und auch die Mindestteilnehmerzahl erreicht worden sei. Das Risiko, wegen nicht ausreichender Teilnehmerzahl Mitarbeiter ohne Beschäftigung finanzieren zu müssen, sei ein solches, das die Beklagte nicht als allgemeines Unternehmerrisiko zu tragen habe. Eine unternehmerische Tätigkeit der Beklagten sei nämlich nicht gegeben. Sie bewerbe sich nicht wie ein Unternehmen auf einem konkurrierenden Markt um zeitlich begrenzte Aufträge zwecks Gewinnerzielung, sondern habe sich lediglich zur Durchführung einer Bildungsmaßnahme gegenüber der Arbeitsverwaltung nach Maßgabe der dortigen Zweckbindung bereitgefunden. Die Übernahme einer öffentlich finanzierten Bildungsmaßnahme stelle keine Teilnahme am "Markt" dar, die dem Unternehmerrisiko unterliege.

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 beendet worden wäre, wenn die MBSE-Maßnahme vorzeitig geendet hätte. 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 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 MBSE-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 von MBSE-Maßnahmen stellt für die beklagte Stadt keine ihr vom Gesetzgeber zugewiesene staatliche Daueraufgabe dar; es handelt sich vielmehr um die Wahrnehmung einer von der Bundesanstalt für Arbeit jeweils befristet übertragenen sozialstaatlichen Sonderaufgabe von begrenzter Dauer. Dabei ist zu beachten, daß die Beklagte insoweit gleichsam als "Erfüllungsgehilfe" für die mit der Durchführung von MBSE-Maßnahmen betraute Bundesanstalt für Arbeit tätig wird. Sowohl der nur vorübergehende Charakter als auch die Fremdbestimmtheit dieser Maßnahmen 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 MBSE-Maßnahmen 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 weitgehende Fremdbestimmtheit der von der Beklagten wahrgenommenen Aufgabe zeigt sich auch darin, daß die Bundesanstalt für Arbeit in einem Runderlaß vom 4. Dezember 1979 (Dienstblatt der Bundesanstalt für Arbeit Nr. 339/79) genaue Richtlinien über die Aufgabe,



Ziele, Inhalt und Organisation der MBSE-Maßnahmen, über den teilnahmeberechtigten Personenkreis sowie über die Fortbildung der Lehrkräfte aufgestellt hat, an deren Einhaltung der jeweilige Projektträger gebunden ist. Die einem Arbeitgeber typischerweise zustehende personelle Planungskompetenz wird durch den oben erwähnten Runderlaß maßgeblich eingeschränkt, indem die Bewilligung der projektbedingt anfallenden Personalmittel nach einem bestimmten Personalschlüssel erfolgt. In Ziffer 6 Abs. 2 der Anlage 1 zum Runderlaß vom 4. Dezember 1979 (aa0) ist folgende Regelung enthalten:

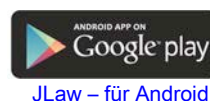
"In den Maßnahmen werden Gruppen von jeweils 12 - 15 Teilnehmern gebildet. Je Gruppe ist ein Ausbilder hauptamtlich tätig. Für den Sprachunterricht mit Allgemeinbildung sind weitere zwei Lehrkräfte für 3 Gruppen einzusetzen. Die Lehrkräfte übernehmen ferner Aufgaben im Rahmen der sozialpädagogischen Begleitung. Darüber hinaus steht für jeweils 3 Gruppen eine hauptamtliche sozialpädagogische Fachkraft zur Verfügung."

Hierin äußert sich eine Bindung der beklagten Stadt in der Weise, daß ihr eine eigenständige Personalplanung sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht wegen der verbindlichen Vorgaben der Bundesanstalt im Rahmen der Durchführung von MBSE-Maßnahmen nicht möglich ist. Die Bindung an einen nach quantitativen und qualitativen Merkmalen ausgestalteten Personalschlüssel sowie die hierdurch bedingte Einschränkung der personellen Planungskompetenz unterstreichen den Sonderprogrammcharakter der MBSE-Maßnahmen.

Für die beklagte Stadt bestand ferner eine Ungewißheit über die künftige Fortsetzung der MBSE-Kurse, da die Anzahl der Teilnehmer nicht konstant blieb. Weil die Durchführung von MBSE-Maßnahmen jeweils gewisse Mindestgruppenstärken voraussetzte, war der Personalbedarf für die beklagte Stadt nicht langfristig vorhersehbar, zumal die Möglichkeit bestand, gegebenenfalls mehrere Gruppen ausbildungswilliger



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



Jugendlicher, die ansonsten von verschiedenen Maßnahmeträgern unterrichtet würden, in einer förderungsfähigen Gruppe zusammenzufassen.

Angesichts der hier vorliegenden Umstände ist es gerechtfertigt, in jeder kursjahrbezogenen Einzelmaßnahme des seitens der Bundesanstalt für Arbeit mittelfristig angelegten Gesamtprojekts der MBSE-Maßnahmen jeweils ein durch Drittmittel finanziertes Sonderprogramm zu sehen. Für die beklagte Stadt bedeuteten die kursjahrbezogenen Einzelmaßnahmen jeweils die Durchführung von sozialstaatlichen Sonderaufgaben von begrenzter Dauer. Der projektbedingt verursachte personelle Mehrbedarf stellt daher angesichts der weitergehend fremdbestimmten Personalvorgaben sowie wegen der für die beklagte Stadt in rechtlicher und tatsächlicher Hinsicht bestehenden Unsicherheit über die Durchführung weiterer MBSE-Maßnahmen einen sachlichen Grund dar, die Arbeitsverhältnisse der projektbezogen beschäftigten Arbeitnehmer (z.B. Lehrkräfte oder Sozialpädagogen) für die Dauer des jeweiligen Kursjahres zu befristen. Unabhängig davon, ob die Teilnehmer dieser berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme von dem einzelnen Maßnahmeträger aufgrund eigener Werbemaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit zur Förderung vorgeschlagen werden oder nicht, handelt es sich bei jeder kursjahrbezogenen MBSE-Maßnahme um ein Sonderprogramm, dessen jeweilige Durchführung für den einzelnen Maßnahmeträger wegen der Abhängigkeit von der Zusage einer Projektvergabe seitens der Bundesanstalt für Arbeit ungewiß ist.

4. Die Anwendung der oben dargestellten Grundsätze führt zu dem Ergebnis, daß der auf das Kursjahr 1983/84 befristete Arbeitsvertrag mit Ablauf des vereinbarten Endzeitpunktes am 31. August 1984 beendet worden ist.

5. 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 von MBSE 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 MBSE-Maßnahmen dort tätig ist.

6. An der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. 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 der Klägerin als unbegründet zurückzuweisen. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Dr. Seidensticker

Roeper

Dr. Steckhan

Wagner

Metzinger

