

Aktenzeichen: 7 AZR 170/91

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 11. Dezember 1991

- 7 AZR 170/91 -

I. Arbeitsgericht
Bremen

Urteil vom 14. November 1989

- 3 Ca 3056/89 -

II. Landesarbeitsgericht
Bremen

Urteil vom 24. Oktober 1990

- 2 Sa 62/90 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Nein

N

Entscheidungsstichwort:

Befristung für die Dauer eines Einarbeitungszuschusses

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; AFG §§ 49, 91 ff.; BAT
SR 2y Nr. 1 b, Nr. 2 Abs. 1; ZPO § 238 Abs. 3

Leitsätze:

1. Die Gewährung eines Einarbeitungszuschusses nach § 49 AFG ist kein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses.

2. Veranstaltet eine Volkshochschule Lehrgänge, die von der Bundesanstalt für Arbeit finanziert werden, und nimmt sie dabei nach weitgehend von der Bundesanstalt für Arbeit bestimmten Vorgaben jeweils befristet übertragene sozialstaatliche Sonderaufgaben von begrenzter Dauer wahr, so stellt zwar der projektbedingte personelle Mehrbedarf einen sachlichen Grund dar, die Arbeitsverhältnisse der projektbezogen beschäftigten Arbeitnehmer zu befristen. Die projektbezogenen Gründe rechtfertigen aber nicht befristete Arbeitsverträge mit Arbeitnehmern, die nicht mit der Durchführung bestimmter Lehrgänge, sondern mit lehrgangsübergreifenden Verwaltungsaufgaben betraut sind (im Anschluß an BAGE 52, 122 und 52, 133 = AP Nr. 101 und 102 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag sowie Urteil vom 24. September 1986 - 7 AZR 669/84 - AP Nr. 12 zu § 72 ArbGG 1979).

3. Eine Aufgabe von begrenzter Dauer im Sinne der Nr. 1 b SR 2y BAT liegt nur dann vor, wenn im Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrages zu erwarten ist, daß diese Aufgabe innerhalb der in der Protokollnotiz Nr. 3 zu Nr. 1 SR 2y BAT bestimmten Frist von fünf Jahren endgültig beendet ist. Für eine solche Prognose muß es ausreichend konkrete Anhaltspunkte geben.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 170/91

2 Sa 62/90 Bremen

Verkündet am
11. Dezember 1991

Höhmnn,
Regierungsobersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. Dezember 1991 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Steckhan und Kremhelmer sowie die ehrenamtlichen Richter Bea und Prof. Dr. Knapp für Recht erkannt:

- 2 -



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



Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Bremen vom 24. Oktober 1990
- 2 Sa 62/90 - wird auf Kosten der Beklagten zu-
rückgewiesen.

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 zwischen ihnen über den
31. Januar 1989 hinaus ein unbefristetes Arbeitsverhältnis be-
steht.

Der Kläger war seit 1. Februar 1987 befristet als Verwal-
tungsangestellter an der Volkshochschule der Beklagten tätig. Bis
31. Januar 1988 wurde er aufgrund einer Maßnahme im Rahmen der
Hilfe zur Arbeit nach § 19 BSHG beschäftigt und mit Sachbearbei-
tung im Institut für EDV-Schulung (Ifes) betraut, das in der Re-
gionalstelle Ost der Volkshochschule der Beklagten angesiedelt
ist. Zum Aufgabenbereich des Klägers gehörten:

- Abwicklung und Überwachung der Teilnehmer-
anmeldungen
- Annahme und Rückzahlung von Teilnehmergebühren
und Kostenbeiträgen, Bedienung der Schalter-
quittungsmaschine, Tageskassenabschluß
- Bearbeitung von Anträgen auf Gebührenermä-
ßigung, -erlaß und -erstattung
- Einrichten und Führen der Teilnehmerlisten,
Überwachung der Teilnehmerzahlen und der Ge-
bühreneinnahmen in den einzelnen Kursen
- Kontrolle der Teilnehmerlisten und Anmahnung
nicht bezahlter Teilnehmergebühren



- Erstellen von Statistiken (soweit für die Zwecke der Volkshochschule erforderlich)
- Angelegenheiten der Kursleiter
- Versand der Planungsbogen, Prüfung und Bearbeitung nach Rücklauf, Abgabe an die allgemeine Verwaltung
- Erstellen der Bestätigungen für Honorarverträge, Abgabe an die allgemeine Verwaltung
- Einholen von Arbeitserlaubnissen (Ausländer)
- Erstellen von Werkverträgen, Abgabe an die allgemeine Verwaltung
- Erstellen von Änderungsanzeigen zum Vertragswesen
- Mitarbeit laut Auswahl und Einweisung durch die Kursleiter
- Bereitstellung von Unterrichtsräumen und Aufstellung von Raumbellegungsplänen
- Erstellung von Informationsmaterial.

Zwischen den Parteien ist streitig, ob der Kläger damals im Bereich Ifes I (Verwaltung des Regelbetriebes) oder Ifes II (Verwaltung drittfinanzierter Lehrgänge) eingesetzt worden ist und ob er Kassengeschäfte in der Zahlstelle geführt hat.

Am 26. November 1987 beantragte die Beklagte bei der Bundesanstalt für Arbeit die Gewährung eines Einarbeitungszuschusses. Nach den Angaben im schriftlichen Antrag vom 13. Januar 1988, den der kommissarische Leiter der Volkshochschule für die Senatskommission für das Personalwesen unterzeichnet hatte, sollte der Kläger "vom 01.02.88 bis 31.01.89 im Umfang von 70 v. H. der Arbeitszeit" als "Verwaltungssachbearbeiter" eingearbeitet werden.



Die Einarbeitung wurde damit begründet, daß der Kläger die erforderlichen theoretischen und praktischen Kenntnisse und Erfahrungen für eine eigenverantwortliche Sachbearbeitung nicht vorweisen könne. Insbesondere würden ihm die einschlägigen Erfahrungen im Verwaltungshandeln fehlen. Die durchschnittliche Leistungsminde- rung während der Einarbeitungszeit wurde in diesem Antrag auf 70 v. H. beziffert. Der dem Antrag vom 13. Januar 1988 beige- füllte Einarbeitungsplan sah die Vermittlung folgender Kenntnisse und Fertigkeiten vor:

"Vermittlung von Kenntnissen über die Landeshaus-
haltsordnung und die entsprechenden Verwaltungs-
vorschriften

Führung eines Sachgebietshaushalts

Einweisung in die Überwachung von drittmittelfi-
nanzierten Weiterbildungsmaßnahmen

Einweisung in den Organisationsablauf von Weiter-
bildungsveranstaltungen (Vorbereitung und Durch-
führung: Raumbelagung, Vertragsgestaltung, Er-
stellung von Informationsmaterial)

Manuskripterstellung für ein Sachgebiet

Abrechnung von Veranstaltungen: Prüfung der sach-
lichen Richtigkeit vor Weitergabe zur Zahlung

Erstellung von Unterlagen für zuschufähige Ver-
anstaltungen

Einweisung in die Beantragung hauptamtlicher
Stellen gegenüber der SKP - Vermittlung von
Grundkenntnissen im Tarifvertragswesen

Beschaffung auf der Grundlage der Beschaffungs-
ordnung des öffentlichen Dienstes

Erstellen von Übersichten, Statistiken für die
Ressourcenplanung"

Die Bundesanstalt für Arbeit gewährte der Beklagten den be-
antragten Einarbeitungszuschuf.



Am 20. April 1988 schlossen die Parteien einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag, dessen §§ 1 und 2 wie folgt lauten:

"§ 1

Der/Die vorgenannte Bewerber/in wird
ab 1. Februar 1989
als Verwaltungsangestellter

mit voller Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1
BAT/vollbeschäftigt)
...

auf bestimmte Zeit nach SR 2y BAT

X als Zeitangestellte(r) -
für die Zeit bis zum 31. Januar 1989 im Rahmen von zusätzlichen Verwaltungsaufgaben für Lehrgänge die durch das AFG gefördert werden

als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer- für die Aufgabe:

bis zum _____

als Aushilfsangestellte(r) - zur Vertretung -
für die Dauer der Abwesenheit des/der
erkrankten beurlaubten _____
längstens bis zum _____

als Aushilfsangestellte(r) - zur Aushilfe -
für die Zeit bis zum _____

eingestellt.

§ 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für die Freie Hansestadt Bremen geltenden Fassung. Außerdem finden die für die Freie Hansestadt Bremen jeweils geltenden sonstigen Tarifverträge Anwendung."



In einem an die Senatskommission für das Personalwesen (SKP) gerichteten Schreiben vom 2. März 1988 bat die Volkshochschule um Entfristung von drei Stellen, die mit Frau E , Frau S und Frau Sa besetzt waren. Dieses Schreiben lautete auszugsweise:

"...

3. Es ist absehbar, daß sich der jetzige Bestand drittmittelfinanzierter Maßnahmen an der VHS sowohl dem Bedarf wie auch den Akquisitionsmöglichkeiten nach kontinuierlich weiterentwickeln und dauerhaft zum Aufgabenbereich der Volkshochschule gehören wird. Das begründet auch den längerfristigen, wenn nicht dauerhaften Bedarf im Hinblick auf die o. g. Stellen über das Auslaufen der bestehenden Verträge hinaus. Für die zuletzt genannte Stelle besteht sogar - bedingt durch die Ausweitung des Drittmittelbereichs und die Notwendigkeit des Aufbaus eines eigenen Rechnungswesens für diesen Bereich ein Mehrbedarf, der durch die Aufstockung der vorhandenen Stelle auf 40 Wochenstunden nach Auslaufen des jetzigen Vertrags abgedeckt werden soll.
4. Im Hinblick auf die absehbare Kontinuität der Drittmittelfinanzierung in der VHS und den daraus sich ergebenden Stellenbedarf beantrage ich, ..."

Auf dem Schreiben vom 2. März 1988 ist handschriftlich vermerkt: "Nicht in SKP gelandet".

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die zuletzt vereinbarte Befristung seines Arbeitsverhältnisses sei unwirksam. Er habe eine Daueraufgabe der Volkshochschule wahrgenommen. Die Befristung seines Arbeitsverhältnisses lasse sich auch nicht damit begründen, daß seine Tätigkeit durch einen Einarbeitungszuschuß



nach § 49 AFG finanziert worden sei. Einem Einarbeitungszuschuß nach § 49 AFG habe jegliche Grundlage gefehlt. Der Kläger habe die Tätigkeiten bereits im ersten befristeten Arbeitsverhältnis ein Jahr lang zur vollen Zufriedenheit seiner Vorgesetzten ebenso wie die übrigen vergleichbaren Mitarbeiter verrichtet. Für eine Einarbeitung habe daher kein Anlaß bestanden. Die unzulässige und mißbräuchliche Inanspruchnahme von Fremdmitteln für die Finanzierung laufender Verwaltungsaufgaben sei kein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß sein Arbeitsverhältnis nicht am 31. Januar 1989 endete, sondern über den 31. Januar 1989 hinaus fortbesteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie ist der Ansicht, daß die Befristung des zuletzt geschlossenen Arbeitsvertrages wirksam sei. Der Kläger habe keine zwingende Regelaufgabe erledigt. Der Beklagten habe keine Stelle für eine unbefristete Beschäftigung des Klägers zur Verfügung gestanden. Erst der Einarbeitungszuschuß nach § 49 AFG habe die Möglichkeit eröffnet, den Kläger nach Ablauf des ersten befristeten Arbeitsvertrages zu beschäftigen. Die im Rahmen des § 49 AFG vorgenommene Befristung sei ebenso zu behandeln, wie die Befristung von Arbeitsverträgen im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nach §§ 91 ff. AFG. Es genüge, daß sich die Laufzeit des Arbeitsvertrages am jeweiligen Förderungszeitraum orientiere. Ein Mißbrauchsfall, der die Beklagte hindern könne, sich auf die befrist-



stete Zuschußgewährung zu berufen, liege nicht vor. Selbst wenn die Voraussetzungen für einen Einarbeitungszuschuß fehlten, könne sich allenfalls die Bundesanstalt für Arbeit als Drittmittelgeber darauf berufen und den Bewilligungsbescheid widerrufen. Auf das Arbeitsverhältnis schlage dies jedoch nicht durch.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat der Beklagten hinsichtlich der Versäumung der Berufungsbegründungsfrist Wiedereinsetzung in den vorigen Stand gewährt und ihre Berufung als unbegründet zurückgewiesen. Die Beklagte verfolgt mit der Revision ihren Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht ist zu dem richtigen Ergebnis gelangt, daß zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.

I. Trotz der Versäumung der Berufungsbegründungsfrist ist die Berufung der Beklagten zulässig gewesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Beklagten Wiedereinsetzung in den vorigen Stand gewährt. Diese Entscheidung ist nach § 64 Abs. 6 ArbGG in Verb. mit § 238 Abs. 3 ZPO unanfechtbar.

II. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht die Befristung als unwirksam angesehen und die Berufung der Beklagten als unbegründet zurückgewiesen.



1. Mit dem Landesarbeitsgericht ist davon auszugehen, daß die Sonderregelungen für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte (SR 2y BAT) kraft der einzelvertraglichen Vereinbarung in § 2 des Arbeitsvertrages vom 20. April 1988 auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anzuwenden sind. Nach Nr. 2 Abs. 1 SR 2y BAT ist im Arbeitsvertrag zu vereinbaren, ob der Angestellte als Zeitangestellter, als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer oder als Aushilfsangestellter eingestellt wird. Diese Regelung dient, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit. Sie will einem Streit der Parteien darüber vorbeugen, welcher Grund für die Befristung maßgeblich war. Dementsprechend darf sich der Arbeitgeber zur Rechtfertigung der Befristung nicht auf solche sachlichen Gründe berufen, die einer anderen als der vereinbarten Grundform zuzuordnen sind. Derartige Sachgründe sind durch die getroffenen Vereinbarungen ausgeschlossen und dürfen nicht nachgeschoben werden (vgl. BAGE 37, 283, 295 = AP Nr. 64 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu B II 2 a der Gründe; BAGE 42, 203, 210 = AP Nr. 76 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 5 der Gründe; BAG Urteil vom 27. Januar 1988 - 7 AZR 292/87 - AP Nr. 116 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu I 2 der Gründe; BAG Urteil vom 20. Februar 1991 - 7 AZR 81/90 -, DB 1991, 2548 f. = NZA 1992, 31 f. = ZTR 1991, 516 ff. , zu II 1 c der Gründe und Urteil vom 13. März 1991 - 7 AZR 37/90 -, n.v., zu II 1 c der Gründe).

Obwohl im Arbeitsvertrag das für Zeitangestellte vorgesehene Kästchen angekreuzt war, hat das Landesarbeitsgericht wegen des



maschinenschriftlichen Zusatzes § 1 des Arbeitsvertrages vom 20. April 1988 dahin ausgelegt, daß der Kläger als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer nach Nr. 1 b SR 2y BAT eingestellt worden sei. Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts kann sich die Beklagte schon deshalb nicht auf die zeitlich begrenzte Gewährung des Einarbeitungszuschusses durch die Bundesanstalt für Arbeit stützen, weil es sich dabei um die Befristungsgrundform des Zeitangestellten handeln würde, die aber nicht vereinbart worden sei. Ob die Auslegung des maschinenschriftlichen Zusatzes, der in den Formularvertrag eingefügt wurde, der eingeschränkten revisionsgerichtlichen Überprüfung untypischer Vertragsbestimmungen standhält, kann dahingestellt bleiben. Keiner der von der Beklagten geltend gemachten Gründe rechtfertigt die Befristung.

2. Eine Aufgabe von begrenzter Dauer im Sinne der Nr. 1 b SR 2y BAT lag nicht vor. Sie setzt begriffsnotwendig voraus, daß sie nur zeitweilig zu erledigen ist. Im maßgeblichen Zeitpunkt des Vertragsabschlusses muß zu erwarten sein, daß diese Aufgabe innerhalb der in der Protokollnotiz Nr. 3 zu Nr. 1 SR 2y BAT bestimmten Frist von fünf Jahren endgültig beendet ist. Für eine solche Prognose muß es ausreichend konkrete Anhaltspunkte geben.

Die Beklagte hat nicht behauptet, daß die dem Kläger übertragenen Aufgaben aller Voraussicht nach künftig nicht mehr anfallen werden. Der Kläger sollte laut Arbeitsvertrag "im Rahmen von zusätzlichen Verwaltungsaufgaben für Lehrgänge, die durch das AFG gefördert werden," eingesetzt werden. Die Volkshochschule, für die der Kläger tätig war, ging sogar von einem Anwachsen der Verwaltungsaufgaben aus. Mit Schreiben vom 2. März 1988 bat sie



um Entfristung von drei Verwaltungsstellen, "die befristet auf jeweils zwei Jahre aus den Verwaltungsgemeinkosten für AFG-geförderte Lehrgänge finanziert und lehrgangsübergreifend zur Deckung des aus dem wachsenden Drittmittelvolumen resultierenden Sachbearbeitungsbedarfs eingesetzt wurden". Zur Begründung führte die Volkshochschule aus, "daß sich der jetzige Bestand drittmittelfinanzierter Maßnahmen an der Volkshochschule sowohl dem Bedarf wie auch den Akquisitionsmöglichkeiten nach kontinuierlich weiterentwickeln" werde. Dem Vortrag der Beklagten läßt sich nicht entnehmen, daß trotz dieser Einschätzung der weiteren Entwicklung durch die Volkshochschule mit einem endgültigen Auslaufen der vom Kläger wahrgenommenen Verwaltungsaufgaben zu rechnen war. Aufgaben von begrenzter Dauer liegen auch dann nicht vor, wenn die Beklagte diese Aufgaben künftig anderen Arbeitnehmern, für deren Beschäftigung sie Zuschüsse erhält, übertragen wollte.

3. Die Beklagte kann sich nicht auf die Rechtsprechung des Senats zur befristeten Einstellung von Lehrkräften im Rahmen der Durchführung von Maßnahmen zur Berufsvorbereitung und sozialen Eingliederung junger Ausländer (MBSE) berufen.

In den Urteilen vom 28. Mai 1986 (BAGE 52, 122, 128 = AP Nr. 101 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 2 b aa der Gründe und BAGE 52, 133, 145 = AP Nr. 102, aaO, zu II 2 a der Gründe) und im Urteil vom 24. September 1986 (- 7 AZR 669/84 - AP Nr. 12 zu § 72 ArbGG 1979, zu II 2 b aa der Gründe) hat der Senat den projektbedingten personellen Mehrbedarf wegen der weitgehend durch die Bundesanstalt für Arbeit bestimmten Personalvorgaben



sowie wegen der für den einzelnen Maßnahmeträger bestehenden Unsicherheit über die Durchführung weiterer MBSE-Maßnahmen als sachlichen Grund dafür angesehen, die Arbeitsverhältnisse der projektbezogen beschäftigten Arbeitnehmer (z. B. Lehrkräfte oder Sozialpädagogen) für die Dauer des jeweiligen Kursjahres zu befristen. Der Kläger war jedoch nicht mit der Durchführung bestimmter, einzelner Projekte betraut, sondern mit Verwaltungsaufgaben für alle von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten Lehrgänge. Der Ausfall einzelner Lehrgänge führt nicht ohne weiteres zu einem entscheidenden Rückgang der bisherigen Verwaltungsaufgaben auf diesem Gebiet. Der Bedarf an Arbeitskräften für die kursübergreifenden Aufgaben hängt vom Gesamtumfang der geförderten Lehrgänge ab. Vor allem kann die Nichtfortsetzung bisher durchgeführter Kurse durch neue Kurse kompensiert werden.

4. Die Unsicherheit der künftigen Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs reicht für sich allein nicht aus, die Befristung zu rechtfertigen. Diese Unsicherheit gehört zum unternehmerischen Risiko des Arbeitgebers, das er nicht durch den Abschluß befristeter Arbeitsverträge auf seine Arbeitnehmer abwälzen kann (vgl. BAGE 54, 10, 18 = AP Nr. 110 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II der Gründe). Der Arbeitgeber kann sich bei nicht oder nur schwer voraussehbarem quantitativem Bedarf nicht darauf berufen, mit befristeten Arbeitsverhältnissen könne er leichter und schneller auf Bedarfsschwankungen reagieren (BAGE 56, 241, 249 = AP Nr. 5 zu § 620 BGB Hochschule, zu II 3 b der Gründe).

5. Ebensowenig rechtfertigt die Abhängigkeit von Zuschüssen und Haushaltsmitteln die Befristungen. Wegen der zeitlichen Begren-



zung des Haushaltsplans durch das Haushaltsjahr ist zwar ungewiß, ob ein künftiger Haushaltsplan noch Mittel vorsieht. Aber auch in der Privatwirtschaft ist nicht gesichert, daß entsprechende Mittel in Zukunft zur Verfügung stehen. Die Unsicherheit der finanziellen Entwicklung gibt noch keinen sachlichen Grund für die Befristung ab (BAGE 36, 229, 233 = AP Nr. 61 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu 4 der Gründe; BAG Urteil vom 27. Januar 1988 - 7 AZR 292/87 - AP Nr. 116 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu I 3 b aa der Gründe m.w.N.). Dementsprechend reicht auch die allgemeine Unsicherheit über das Weiterlaufen von Drittmitteln nicht aus (BAG Urteil vom 25. Januar 1980 - 7 AZR 69/78 - AP Nr. 52 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu 3 der Gründe; BAGE 41, 110, 115 f. = AP Nr. 72 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu B II 3 der Gründe; Urteil vom 21. Januar 1987 - 7 AZR 265/85 - AP Nr. 4 zu § 620 BGB Hochschule, zu II 3 der Gründe).

6. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Zulässigkeit des Abschlusses befristeter Arbeitsverträge im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nach §§ 91 ff. AFG nicht auf Befristungen übertragen, die auf die Gewährung eines Einarbeitungszuschusses nach § 49 AFG gestützt werden.

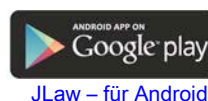
a) Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist es allerdings nicht entscheidend, daß § 49 Abs. 2 AFG die Höhe des Einarbeitungszuschusses auf 50 v. H. des tariflichen oder ortsüblichen Arbeitsentgelts begrenzt. Auch in dem Fall, der dem Urteil vom 12. Juni 1987 (BAGE 55, 338 = AP Nr. 114 zu § 620 BGB Befristeter



Arbeitsvertrag) zugrunde lag, hatte der Arbeitgeber während der letzten Befristung lediglich einen Lohnkostenzuschuß in Höhe von 50 v. H. erhalten. Der Senat hält daran fest, daß es für die Befristung ausreichen kann, wenn dem Arbeitgeber ein erheblicher Kostenzuschuß zugesagt wurde. Selbst ein Zuschuß unter 50 v. H. könnte noch erheblich sein.

b) Ausschlaggebend sind die unterschiedliche Bedeutung und Zielsetzung der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nach §§ 91 ff. AFG und des Einarbeitungszuschusses nach § 49 AFG.

aa) §§ 91 ff. AFG dienen der wenigstens zeitweiligen Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze und der Eröffnung wenigstens vorübergehender Beschäftigungsmöglichkeiten für leistungsschwächere Arbeitnehmer. Im Urteil vom 3. Dezember 1982 (BAGE 41, 110, 116 f. = AP Nr. 72 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu B II 3 der Gründe) hat der Senat es für entscheidend gehalten, daß das zuständige Landesarbeitsamt zur Durchsetzung seiner zeitlich und sachlich begrenzten Zielvorstellungen dem Arbeitgeber als Drittmittellempfänger nur auf Zeit Mittel zur Finanzierung des Arbeitsplatzes zur Verfügung gestellt hatte. Im Urteil vom 12. Juli 1987 (BAGE 55, 338, 343 = AP Nr. 114 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 2 der Gründe) hat der Senat nicht mehr auf die in der früheren Entscheidung als zusätzliche Begründung angeführten Parallelen zur Befristung aus Haushaltsgründen und im Bereich der Drittmittelfinanzierung abgestellt, sondern es im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nur für wesentlich angesehen, daß die Zusage eines erheblichen Kostenanteils durch die Arbeitsverwaltung für die Einstellung ausschlaggebend gewesen sei und



daß der Arbeitgeber auf den Bestand dieser Zusage vertraut habe, er also ohne diese Zusage entweder keinen oder jedenfalls nur einen leistungsfähigeren Arbeitnehmer eingestellt hätte.

bb) § 49 AFG dient im Gegensatz zu §§ 91 ff. AFG weder der Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze und zusätzlicher Beschäftigungsmöglichkeiten noch der Finanzierung von Arbeitsplätzen, sondern soll den Nachteil ausgleichen, den der Arbeitgeber dadurch erleidet, daß der Arbeitnehmer während der Einarbeitung nur eine Minderleistung erbringt (vgl. BSG Urteil vom 22. Februar 1984 - 7 RAr 3/83 - NZA 1984, 333, 334, zu II der Gründe). Dementsprechend richten sich die Dauer und die Höhe des Zuschusses grundsätzlich nach dieser Minderleistung (§ 19 Abs. 3 Satz 1 der Anordnung über die individuelle Förderung der beruflichen Fortbildung und Umschulung vom 23. März 1976 in der Fassung der 18. Änderungsanordnung vom 9. März 1990, ANBA 1990, 606). Schon aus dem Zweck des Einarbeitungszuschusses ergibt sich, daß die Einarbeitung des Arbeitnehmers nur dann gefördert werden kann, wenn bei ihm das Erreichen der vollen Arbeitsleistung nach Ablauf der Einarbeitungszeit zu erwarten ist (vgl. BSG Urteil vom 22. Februar 1984 - 7 RAr 3/83 -, aaO). Nach Ablauf der Förderungszeit muß dem Arbeitgeber anders als bei den Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nach §§ 91 ff. AFG ein voll leistungsfähiger Arbeitnehmer zur Verfügung stehen.

c) Mit § 49 AFG läßt es sich nicht vereinbaren, bereits die Gewährung des Einarbeitungszuschusses selbst als sachlichen Grund für eine Befristung anzusehen. Der Einsatz auf einem Dauerarbeitsplatz, den der Arbeitgeber ohnehin besetzt hätte, steht der



Gewährung eines Einarbeitungszuschusses im Gegensatz zur Förderung im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nach §§ 91 ff. AFG nicht entgegen, sondern entspricht der Zielsetzung des § 49 AFG.

Der jetzige § 49 Abs. 1 Satz 2 AFG ist erst durch Art. 1 Nr. 8 des Siebten Änderungsgesetzes zum Arbeitsförderungsgesetz vom 20. Dezember 1985 (BGBl I S. 2484) eingefügt worden. Bis dahin war die Gewährung eines Einarbeitungszuschusses beim Abschluß eines lediglich befristeten Arbeitsvertrages nicht möglich. Der neu gefaßte § 49 Abs. 1 Satz 2 AFG erlaubt es der Arbeitsverwaltung, nur für die Geltungsdauer des Beschäftigungsförderungsgesetzes trotz eines befristeten Arbeitsverhältnisses einen Einarbeitungszuschuß zu gewähren. Durch diese Vorschrift ist lediglich ein Förderungshindernis beseitigt worden. Das bedeutet aber nicht, daß die arbeitsrechtlichen Befristungsmöglichkeiten erweitert werden sollten. § 49 Abs. 1 AFG hat keine zusätzlichen Befristungsgründe geschaffen, sondern setzt eine arbeitsrechtlich wirksame Befristung voraus.

Da die Befristung nicht auf die Gewährung des Einarbeitungszuschusses gestützt werden konnte, kommt es nicht darauf an, ob die Voraussetzungen des § 49 AFG erfüllt waren und wie sich ihr Fehlen auf die arbeitsvertragliche Beziehung der Parteien ausgewirkt hätte.

I r. Seidensticker

Dr. Steckhan

Kremhelmer

Bea

Prof. Dr. Knapp



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

