

Aktenzeichen: 7 AZR 182/84

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 8. Mai 1985

- 7 AZR 182/84 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 15. März 1983

Herne

- 3 Ca 2655/82 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 8. November 1983

Hamm

- 11 Sa 811/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Befristetes Arbeitsverhältnis

Gesetz:

BGB § 620 Abs. 1; BAT Nr. 2 SR 2 y

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats: Befristetes Arbeitsverhältnis eines Betreuers für das Projekt "Maßnahmen zur Berufsvorbereitung und sozialen Eingliederung ausländischer Jugendlicher" (MSBE).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 182/84

-11 Sa 811/83 Hamm

Verkündet am
8. Mai 1985

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 8. Mai 1985 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Roeper und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Johannsen und Jubelgas für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 8. November 1983 - 11 Sa 811/83 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Zwischen den Parteien besteht Streit, ob das Arbeitsverhältnis des Klägers wirksam befristet worden ist. Hilfsweise verlangt der Kläger von der Beklagten den Abschluß eines neuen Arbeitsvertrages ab dem 1. September 1982, nach dem er als Diplom-Pädagoge eingestellt wird.

Der 31-jährige ledige Kläger ist von Beruf Diplom-Pädagoge. Zunächst war er ab dem 8. Oktober 1979 bei der Beklagten als Sozialarbeiter unbefristet eingestellt und bei dem Jugendamt der Beklagten tätig. Während dieser Zeit leistete er Vorarbeiten für die Durchführung des Projektes "Maßnahmen zur Berufsvorbereitung und der sozialen Eingliederung ausländischer Jugendlicher" (MBSE). Eine solche Maßnahme wurde im Rahmen der Volkshochschule der Beklagten durchgeführt.

Am 20. August 1980 schlossen die Parteien einen befristeten Arbeitsvertrag für den Zeitraum vom 1. September 1980 bis zum 31. August 1981, nach dem der Kläger als Sprachlehrer für das MBSE-Projekt eingestellt wurde. Das vorangegangene unbefristete Arbeitsverhältnis beendeten die Parteien im gegenseitigen Einvernehmen durch Auflösungsvertrag vom 25. August 1980 mit dem 1. September 1980.

Am 30. Juli 1981 schlossen die Parteien einen weiteren befristeten Anstellungsvertrag für den Zeitraum vom 1. September 1981 bis zum 31. August 1982, nach dem der Kläger wiederum als Sprachlehrer für das MBSE-Projekt beschäftigt wurde. Kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit findet auf die Arbeitsverhältnisse der Parteien der Bundes-Angestelltentarifvertrag in der jeweils geltenden Fassung Anwendung.

Durch Erklärung in der Klageschrift vom 12. Oktober 1982 hat der Kläger den Auflösungsvertrag vom 25. August 1980 vorsorglich wegen Irrtums angefochten. Dem Auflösungsvertrag habe er nur unter der Voraussetzung zugestimmt, daß er während der fünfjährigen Projektzeit der MBSE-Maßnahmen bei der Beklagten beschäftigt werde.



- 3 -

Grundlage der Beschäftigung des Klägers waren Vereinbarungen der Beklagten mit dem Arbeitsamt Recklinghausen vom 21. August 1980 und vom 23./30. Juli 1981 über die Durchführung einjähriger berufsvorbereitender Maßnahmen gemäß den im Runderlaß der Bundesanstalt für Arbeit vom 4. Dezember 1979 enthaltenen MBSE-Rahmenvorstellungen (Dienstblatt Runderlaß 339/79 vom 4. Dezember 1979). Nach diesen Vereinbarungen übernahm die Bundesanstalt für Arbeit die Personal- und Sachkosten für den Zeitraum vom 1. September 1980 bis zum 31. August 1981 in Höhe von 379.182,54 DM und für den Zeitraum vom 1. September 1981 bis zum 31. August 1982 in Höhe von 400.000,-- DM.

Die MBSE-Rahmenvorstellungen der Bundesanstalt für Arbeit sehen eine einjährige Dauer der Berufsvorbereitung in Gruppen von jeweils 12 bis 15 Teilnehmern vor, wobei für jeweils drei Gruppen eine hauptamtliche pädagogische Fachkraft zur Verfügung gestellt werden soll. Die jährliche Planung der Maßnahmen, wie z.B. Bedarf, regionale Verteilung, ist zwischen Landesarbeitsämtern und zuständigem Landesministerium abzusprechen. Dabei ist ein dem Bedarf entsprechendes flächendeckendes Angebot anzustreben.

Das Programm der Bundesregierung sah für MBSE-Maßnahmen eine stufenweise Erhöhung der Kapazität von 15.000 Plätzen im Kursjahr 1980/81 auf 20.000 Plätze im Kursjahr 1982/83 und eine Aufstockung der Finanzmittel auf insgesamt 25 Millionen DM für 1982/83 vor.

Die Beklagte hatte auch für das Jahr 1982/83 in ihrem Programm für die Volkshochschule ein erneutes (drittes) MBSE-Projekt ausgewiesen, das jedoch kurzfristig abgesetzt wurde. Die Durchführung dieses dritten MBSE-Kurses scheiterte daran, daß die Mindestzahl von 45 Teilnehmern nicht erreicht wurde. Beim Arbeitsamt Recklinghausen waren am 1. September 1982 lediglich neun "feste" Teilnehmer eingetragen, die von ihm an eine MBSE-Maßnahme in Herne überwiesen wurden.

Mit seiner am 13. Oktober 1982 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger u.a. vorgetragen, daß die MBSE-Maßnahme ein auf fünf Jahre angelegtes Projekt sei, das erst 1985



- 4 -

auslaufe. Darüber hinaus hätte die Beklagte ihn auch bei anderen Projekten beschäftigen können, für die sie ab dem 1. September 1982 Sprachlehrer eingestellt habe. Viele ausländische Jugendliche, die an einer MBSE-Maßnahme teilgenommen hätten, seien in den Hauptschulabschlußkurs überwechselt, da sie keinen Ausbildungsplatz oder keine Arbeitsstelle gefunden hätten. Auch er sei in der Lage, im Rahmen eines Hauptschulabschlußkurses ausländischen Jugendlichen Deutschunterricht zu erteilen.

Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß zwischen den Parteien über den 31. August 1982 hinaus ein Arbeitsverhältnis fortbesteht, hilfsweise, die Beklagte zu verurteilen, mit dem Kläger einen neuen Arbeitsvertrag ab dem 1. September 1982 abzuschließen, nach dem der Kläger als Diplom-Pädagoge mit der Tätigkeit eines Sprachlehrers eingestellt und gemäß den Regeln des BAT entlohnt wird.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat zunächst gerügt, daß die Klage nicht rechtzeitig binnen drei Wochen erhoben worden sei. Ferner hat sie einen Grund zur Anfechtung des Auflösungsvertrages für den Kläger geleugnet und dazu vorgetragen, Voraussetzung des Auflösungsvertrages sei nicht eine Beschäftigung für einen Zeitraum von fünf Jahren gewesen, denn dem Kläger sei bekannt gewesen, daß die Verträge der Beklagten mit dem Arbeitsamt immer nur für ein Jahr abgeschlossen würden.

Weiter hat die Beklagte vorgetragen, wegen der fehlenden Mindestteilnehmerzahl habe die dritte von ihr beabsichtigte MBSE-Maßnahme ab 1. September 1982 nicht durchgeführt werden können. Andere Teilnehmer habe sie nicht aufnehmen können, da sie aufgrund ihrer Vereinbarung mit dem Arbeitsamt Recklinghausen nur solche Teilnehmer habe aufnehmen dürfen, die ihr vom Arbeitsamt benannt worden seien. Auf eine Weiterführung der Maßnahme habe sie demgemäß keinen Einfluß nehmen können. Sachlicher Grund für die Befristung der Arbeitsverträge sei jeweils die mit dem Arbeitsamt Recklinghausen geschlossene Vereinbarung gewesen, da das Arbeitsamt die zur



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



- 5 -

Durchführung der Maßnahme erforderlichen Mittel jeweils nur für die Dauer eines Jahres zur Verfügung gestellt und sie die MBSE-Maßnahme nur wegen der zur Verfügung gestellten Mittel des Arbeitsamtes durchgeführt habe. Bei Abschluß des jeweiligen Zeit- arbeitsvertrages habe Gewißheit darüber bestanden, daß diese einzelne Maßnahme, für die der befristete Arbeitsvertrag abgeschlossen worden sei, mit Ablauf des Bewilligungszeitraums enden werde. Die Veranstaltung einer weiteren Maßnahme sei davon abhängig gewesen, ob die vorgeschriebene Mindestteilnehmerzahl erreicht und ob das Arbeitsamt Mittel zur Verfügung stellen würde.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landes- arbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der vom Landesarbeits- gericht zugelassenen Revision begehrt der Kläger die Wieder- herstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Beklagte bean- tragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist nicht begründet, denn das Landesarbeitsgericht hat die Klage im Ergebnis zu Recht abge- wiesen, weil das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nach den wirksamen Befristungen mit Ablauf des 31. August 1982 be- endet worden ist, und die Beklagte zum Abschluß eines neuen Arbeitsvertrages mit dem Kläger nicht verpflichtet ist.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die Befristung des Arbeitsverhältnisses sei durch sachliche Gründe gerechtfertigt. Aufgrund der Tatsache, daß die jeweilige einjährige berufsvor- bereitende Maßnahme an eine Mindestteilnehmerzahl von 45 aus- ländischen Jugendlichen und an die entsprechende Zuweisung der Teilnehmer durch das Arbeitsamt Recklinghausen gebunden gewesen sei, habe sich die Beklagte zu keiner Zeit darauf einrichten können, daß die berufsvorbereitenden Maßnahmen und Kurse auch in Zukunft stattfinden würden. Kurse und berufsvorbereitende Maßnahmen hätten nur durchgeführt werden können, wenn das Arbeits-



- 6 -

amt der Beklagten auch genügend Interessenten zugewiesen hätte. Insoweit habe die Beklagte die Veranstaltung derartiger Maßnahmen nicht auf längere Dauer planen können. Sie sei deshalb gezwungen gewesen, auf einen auf Dauer festangestellten Mitarbeiterkreis zu verzichten. Von ihren finanziellen Möglichkeiten her habe sie es sich nicht leisten können, fest angestellte Mitarbeiter auch für den Fall zu beschäftigen, daß für die angebotenen Maßnahmen kein ausreichendes Interesse bestanden habe und keine ausreichende Zuweisung durch das Arbeitsamt erfolgte.

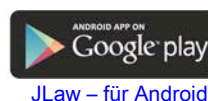
Das Verwaltungshandeln der Beklagten – die Anstellung des Klägers – sei bereits dadurch eingeschränkt gewesen, daß eine Haushaltsstelle von vornherein nur für eine ganz bestimmte Zeitdauer bewilligt worden und anschließend fortgefallen sei, so daß auch nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im Bereich der Drittmittelfinanzierung diese haushaltsrechtliche Entscheidung hingenommen werden müsse. Denn in einem solchen Fall sei davon auszugehen, daß sowohl die Beklagte als auch das für die Drittmittelfinanzierung zuständige Arbeitsamt sich gerade mit den Verhältnissen dieser Stelle befaßt und die Entscheidung über die Begrenzung des Aufgabenbereiches mit dem notwendigen Wegfall des Arbeitsplatzes aus sachlichen Erwägungen getroffen hätten.

Eine Verpflichtung der Beklagten, den Kläger als Sprachlehrer in den Hauptschulabschlußkurs zu übernehmen oder sich dem Arbeitsamt für eine neue Förderungsmaßnahme zur Verfügung zu stellen, bestehe nicht. Die nach dem allgemeinen Kündigungsrecht in Betracht zu ziehende Prüfungsverpflichtung des Arbeitgebers hinsichtlich einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit für den Arbeitnehmer bestehe im Zusammenhang mit der Befristung von Arbeitsverhältnissen nicht. Maßgebend für die sachliche Rechtfertigung der Befristung und deren Dauer seien die Verhältnisse beim Vertragsabschluß und nicht spätere Umstände.

- 7 -



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



- 7 -

Der Kläger habe seine auf Beendigung seines unbefristeten Arbeitsverhältnisses gerichtete Willenserklärung vom 25. August 1980 nicht wirksam angefochten. Er habe sich bei Abgabe seiner Einverständniserklärung weder in einem Inhalts- noch in einem Erklärungsirrtum befunden. Der Kläger habe gewußt, daß er in die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses einwillige und habe auch eine Erklärung dieses Inhalts abgeben wollen.

II. Diese Ausführungen sind revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

1. Das Landesarbeitsgericht hat bei der Prüfung der Wirksamkeit der Befristungen im Ausgangspunkt die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG GS 10, 65, 70 ff. = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu C der Gründe; ferner z.B. BAG 40, 177; 41, 110; 42, 203 = AP Nr. 70, 72 und 76 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) zugrunde gelegt. Danach ist die Vereinbarung befristeter Arbeitsverträge wegen des Grundsatzes der Vertragsfreiheit (Art. 2 Abs. 1 GG) und gemäß § 620 Abs. 1 BGB an sich zulässig. Ein schutzwertes Interesse für eine solche Vertragsgestaltung entfällt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nur dann, wenn die Befristung nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist. Die Befristung ist unzulässig, wenn sie als rechtliche Gestaltungsmöglichkeit objektiv funktionswidrig verwendet wird. Dies ist dann anzunehmen, wenn der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses vereitelt wird und dafür kein sachlicher Grund vorliegt. Die befristeten Verträge müssen also ihre sachliche Rechtfertigung so in sich tragen, daß sie die Kündigungsschutzvorschriften nicht beeinträchtigen.

Der Begriff des sachlichen Grundes ist ein unbestimmter Rechtsbegriff, dessen Anwendung durch das Landesarbeitsgericht in der Revisionsinstanz nur beschränkt überprüfbar ist. Das Revisionsgericht kann nur prüfen, ob der Rechtsbegriff selbst



verkannt ist, Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt oder wesentliche Umstände bei der Bewertung übersehen worden sind (vgl. BAG 36, 235, 237 = AP Nr. 62 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu 2 der Gründe, m.w.N.). Das angefochtene Urteil ist frei von derartigen Rechtsfehlern.

2. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts sind die nach den MBSE-Rahmenvorstellungen der Bundesanstalt für Arbeit veranstalteten Kurse an der Volkshochschule der Beklagten für jeweils ein Jahr durchgeführt worden. Demgemäß wurden die dafür erforderlichen finanziellen Mittel der Beklagten von der Bundesanstalt für Arbeit auch nur jeweils für ein Jahr fest zugesagt. Ob in künftigen Jahren weitere derartige Kurse bei der Beklagten zustande kommen würden, war höchst ungewiß. Die Bundesanstalt für Arbeit strebte während der Dauer des MBSE-Gesamtprojekts ein dem Bedarf entsprechendes flächendeckendes Angebot unter Berücksichtigung einer regionalen Verteilung an. Die Einzelmaßnahmen sollten jeweils für ein Jahr geplant werden (vgl. Runderlaß der Bundesanstalt für Arbeit 339/79 vom 4. Dezember 1979, unter 3.3.1 - "Planung der Maßnahmen"). Dabei war die Bundesanstalt für Arbeit aus Kostengründen und im Hinblick auf die notwendige Mindestteilnehmerzahl gehalten, eine Auswahl der jeweiligen Träger der Einzelmaßnahmen vorzunehmen. Zwar kommen nach dem vorgenannten Runderlaß der Bundesanstalt für Arbeit als Träger der Lehrgänge insbesondere solche in Betracht, die schon bisher berufsvorbereitende Maßnahmen oder MBSE-Kurse durchgeführt haben. Eine Gewähr dafür, daß ein Träger, der einmal eine MBSE-Maßnahme durchgeführt hat, auch in Zukunft bis zum Abschluß des Gesamtprojekts regelmäßig mit derartigen Maßnahmen betraut wird, gab es jedoch nicht. Hing aber die Möglichkeit einer weiteren Beschäftigung des Klägers mit der vertraglich vorgesehenen Tätigkeit von dem nicht voraussehbaren künftigen Interesse einer genügend großen Zahl ausländischer Jugendlicher an solchen Kursen und von deren Zuweisung an die Beklagte durch das



Arbeitsamt Recklinghausen ab, dann konnte sich die Beklagte nicht darauf einrichten, daß nach Ablauf des jeweiligen Kursjahres bei ihr noch ein Bedarf für die Tätigkeit des Klägers bestehen würde. Diese Ungewißheit über die künftige Fortsetzung der MBSE-Maßnahmen bei ihr beruht dabei - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt - auf Umständen, die die Beklagte nicht oder jedenfalls nicht entscheidend beeinflussen kann. Insofern unterscheidet sich der vorliegende Sachverhalt von dem Fall, daß etwa ein Wirtschaftsunternehmen das von ihm zu tragende wirtschaftliche Risiko künftigen Auftragsrückgangs durch den Abschluß befristeter Arbeitsverträge für überschaubare Zeiträume auf seine Arbeitnehmer verlagern wollte. Es ist deshalb aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht in der von der Beklagten nicht zu beeinflussenden Unsicherheit über die Durchführung weiterer MBSE-Maßnahmen bei ihr einen die Befristung für die Dauer des jeweiligen Kurses sachlich rechtfertigenden Grund gesehen hat.

Die Revision rügt in diesem Zusammenhang eine Verletzung des § 286 ZPO. Sie führt aus, das Landesarbeitsgericht stelle im Tatbestand des Urteils als unstreitig fest, Grundlage der jeweiligen Beschäftigung des Klägers durch die Beklagte seien Vereinbarungen der Beklagten und des Arbeitsamtes Recklinghausen über die Durchführung einjähriger berufsvorbereitender Maßnahmen nach Maßgabe der im Runderlaß der Bundesanstalt für Arbeit vom 4. Dezember 1979 enthaltenen MBSE-Rahmenvorstellungen. Diese Feststellung habe das Landesarbeitsgericht unter Verstoß gegen § 286 ZPO getroffen. Das Landesarbeitsgericht behandle diese Feststellung in den Entscheidungsgründen so, als sei die Vereinbarung der Beklagten mit dem Arbeitsamt Recklinghausen vom 21. August 1980 Gegenstand des Arbeitsvertrages der Parteien vom 20. August 1980 und insbesondere der Befristungsabrede dieses Arbeitsvertrages gewesen. Der mit der Revision gerügte Verstoß gegen § 286 ZPO liege darin, daß das Landesarbeitsgericht den Sachvortrag der Beklagten mit Schriftsatz vom 1. September 1982 als schlüssige und unstreitige Behauptung der Beklagten feststelle. Im übrigen habe das Landesarbeitsgericht insoweit den



- 10 -

Sachvortrag des Klägers unbeachtet gelassen. Der Kläger habe mit den Schriftsätzen vom 12. Oktober und 11. November 1982 vorgetragen, daß ihm anlässlich des Abschlusses des jeweiligen Zeitvertrages zugesagt worden sei, er werde während der gesamten fünfjährigen Dauer des MBSE-Projektes bei der Beklagten beschäftigt. Das Landesarbeitsgericht hätte aufgrund des Beweisantrittes des Klägers eine Beweisaufnahme durch Vernehmung des Zeugen Meinolf F. (Leiter der Volkshochschule der Beklagten) durchführen müssen. Hierin liege ein weiterer Verstoß gegen § 286 ZPO. Eine Durchführung der Beweisaufnahme hätte ergeben, daß die Parteien zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages vom 20. August 1980 von einer Mindestdauer des MBSE-Projektes von fünf Jahren ausgegangen seien und daß der Kläger zumindest für diese Zeit für die Beklagte ununterbrochen tätig sein würde.

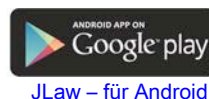
Die Verfahrensrüge ist nicht begründet. Die Vorschrift des § 286 ZPO gebietet dem Tatrichter, seine Überzeugung darüber, ob eine streitige Behauptung wahr ist oder nicht, unter Berücksichtigung des gesamten Inhalts der Verhandlungen und des Ergebnisses einer etwaigen Beweisaufnahme zu bilden. Die Tatsacheninstanz muß danach ihre Entscheidung aufgrund des gesamten Parteivortrags treffen (BAG Urteil vom 16. Dezember 1960 - 1 AZR 548/58 - BAG 10, 262, 267 = AP Nr. 22 zu § 56 BetrVG).

Zunächst ist die vom Landesarbeitsgericht gewählte Formulierung, "Grundlage" der jeweiligen Beschäftigung seien Vereinbarungen der Beklagten und des Arbeitsamtes Recklinghausen über die Durchführung einjähriger berufsvorbereitender Maßnahmen, nicht dahingehend zu verstehen, daß diese Vereinbarungen Vertragsbestandteil der arbeitsvertraglichen Abrede mit dem Kläger geworden sind. Die Arbeitsverträge mit dem Kläger sind lediglich "im Hinblick" auf die Vereinbarungen mit dem Arbeitsamt abgeschlossen worden; die Zusagen des Arbeitsamtes stellen somit lediglich ein Motiv der Beklagten zum Abschluß der Arbeitsverträge mit dem Kläger dar.

- 11 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Als unstreitig kann angesehen werden, daß die Maßnahmen zur Berufsvorbereitung und sozialen Eingliederung junger Ausländer der Bundesanstalt für Arbeit auf mehrere Jahre angelegt waren und insoweit eine mittelfristige Finanzplanung des Bundes vorlag. Eine andere Frage ist es, welcher Träger mit der Durchführung der einzelnen Maßnahme jeweils betraut werden würde. Auch der Kläger, der als Sozialarbeiter bereits mit der Vorbereitung der Projekte betraut worden war, wußte von der näheren Ausgestaltung der Gesamtmaßnahme. Er hat selbst mit Schriftsatz vom 8. Februar 1983 die entsprechenden Beschlüsse des Bundeskabinetts vom 3. Februar 1982 mitgeteilt; in der beigelegten Anlage (s. S. 5 des Beiheftes) heißt es unter "geförderte Maßnahmen": "Maßnahmedauer mindestens sechs Wochen, höchstens ein Jahr". Da der Kläger wußte, daß eine Einzelmaßnahme höchstens bis zur Dauer eines Jahres gefördert wurde, und da das Einzelprojekt jeweils ausdrücklich als Befristungsgrund unter § 1 des Arbeitsvertrages bezeichnet wurde, ist die behauptete Zusage des - insoweit auch unzuständigen und ohne Vertretungsmacht handelnden - Leiters der Volkshochschule unerheblich, der Kläger werde "während der gesamten fünfjährigen Dauer von MBSE-Projekten bei der Beklagten" tätig sein. Das Landesarbeitsgericht brauchte deshalb nicht in eine Beweisaufnahme durch Vernehmung des Zeugen F einzutreten.

3. Gegen die Zulässigkeit der Befristung bestehen auch keine formellen Bedenken. Die Regelungen des § 1 der Arbeitsverträge genügen den Formerfordernissen der Nr. 2 SR 2 y BAT. Nach § 1 des Arbeitsvertrages vom 20. August 1980 wird der Kläger für die Zeit vom 1. September 1980 bis 31. August 1981 als Angestellter für das Projekt "Maßnahmen zur Berufsvorbereitung und sozialen Eingliederung ausländischer Jugendlicher (MBSE), und zwar als Sprachlehrer, eingestellt". Gemäß § 1 des Arbeitsvertrages vom 30. Juli 1981 wird der Kläger "in der Zeit vom 1. September 1981 bis 31. August 1982 als Angestellter für die vom Arbeitsamt Recklinghausen geförderte Maßnahme zur Berufsvorbereitung und sozialen Eingliederung ausländischer Jugendlicher (MBSE), und zwar als Sprachlehrer, eingestellt".



Nach Nr. 2 SR 2 y BAT ist zu vereinbaren, ob der Angestellte als Zeitangestellter, als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer oder als Aushilfsangestellter eingestellt wird. Welche Ausdrucksweise dabei zu verwenden ist, ist nicht vorgeschrieben. Die Bestimmungen der Nr. 2 SR 2 y BAT dienen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit. Die Regelung will einem Streit der Parteien vorbeugen, welcher Grund für die Befristung maßgeblich war. Dieses wird nur erreicht, wenn sich der Arbeitgeber bei einem Streit über die Wirksamkeit der Befristung später nicht auf andere Gründe als die zunächst angegebenen berufen darf. Durch die schriftliche Aufnahme der Befristungsgründe in den Arbeitsvertrag wird ein Nachschieben von anderen Befristungsgründen ausgeschlossen. Im Entscheidungsfall ist der wahre Befristungsgrund im Arbeitsvertrag jeweils genannt. Damit wird dem Formerfordernis der Nr. 2 SR 2 y BAT entsprochen (vgl. BAG Urteil vom 31. Oktober 1974 - 2 AZR 493/73 - AP Nr. 39 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu I 3 der Gründe; BAG 42, 203, 210 f.; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, Komm. zum Bundes-Angestelltentarifvertrag, Bd. II, Stand April 1984, SR 2 y, Nr. 2 Rz 4 m.w.N.).

4. Der Kläger hat seine auf Abschluß des Beendigungsvertrages gerichtete Willenserklärung vom 25. August 1980 nicht rechtswirksam angefochten (§ 119 Abs. 1 BGB). Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend ausgeführt, daß der Kläger weder einem Inhaltsirrtum (§ 119 Abs. 1, 1. Fall BGB) noch einem Erklärungsirrtum (§ 119 Abs. 2, 2. Fall BGB) unterlegen war (vgl. dazu Palandt/Heinrichs, BGB, 43. Aufl., § 119 Anm. 4 und 5 m.w.N.). Der Kläger hat lediglich einen unbeachtlichen Irrtum im Beweggrund (Motivirrtum) dargetan, der kein Anfechtungsrecht begründet (vgl. Palandt/Heinrichs, aaO, § 119 Anm. 7 m.w.N.).

5. Dem Landesarbeitsgericht ist schließlich auch darin beizutreten, daß die Beklagte nicht verpflichtet war, den Kläger als Sprachlehrer in den Hauptschulabschlußkurs zu übernehmen oder sich dem Arbeitsamt für eine neue Förderungs-



maßnahme zur Verfügung zu stellen. Anders als bei Kündigungen, die nach dem Kündigungsschutzgesetz zu überprüfen sind, besteht keine Verpflichtung des Arbeitgebers zu überprüfen, ob beim Auslaufen eines befristeten Arbeitsverhältnisses der Arbeitnehmer anderweitig weiterbeschäftigt werden kann. Maßgebend für die sachliche Rechtfertigung der Befristung und deren Dauer sind allein die Verhältnisse beim Vertragsabschluß und nicht spätere Umstände (ständige Rechtsprechung, vgl. u.a. BAG 40, 177 = AP Nr. 70 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

Die Beklagte handelt auch nicht rechtsmißbräuchlich, wenn sie sich auf das Ende der Befristungen beruft und eine Weiterbeschäftigung des Klägers ablehnt (BAG Urteil vom 31. Oktober 1974 - 2 AZR 483/73 - AP Nr. 39 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 1 der Gründe; vgl. auch KR-Hillebrecht, 2. Aufl., § 620 BGB Rz 216 f. m.w.N.).

6. Eine Verpflichtung der Beklagten, mit dem Kläger ein neues Arbeitsverhältnis zu begründen, besteht nicht.

Der Hilfsantrag läßt sich nicht mit den Vorschriften der Nr. 1 SR 2 y BAT und Ziff. 4 der dazugehörigen Protokollnotiz rechtfertigen, nach denen Zeitangestellte bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen sind, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Diese Regelung begründet für den Arbeitgeber kein allgemeines Anstellungsgebot, das ihn bei Beendigung eines unter die Sonderregelung SR 2 y BAT fallenden Arbeitsverhältnisses zur Wiedereinstellung des Angestellten bzw. zur unbefristeten Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses verpflichtet (vgl. Böhm/Spiertz, Bundes-Angestellten-tarifvertrag, Stand August 1983, SR 2 y BAT Nr. 1 Rz 27; KR-Hillebrecht, aaO, § 620 BGB Rz 226; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, aaO, SR 2 y Anm. 12, jeweils m.w.N.). Die tarifliche Regelung schränkt **nur** das Ermessen der Behörde bei der Auswahl der Bewerber für Dauerarbeitsplätze ein (vgl. Fenn, Anm. zu AP Nr. 39 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag unter 2 b; KR-Hillebrecht, aaO, § 620 BGB Rz 226).

Die Revision vertritt die Auffassung, die tarifliche Regelung gelte nicht nur für die Besetzung von Dauerarbeits-



plätzen, sondern auch für die Besetzung von Zeitarbeitsplätzen bzw. **für Honorarverträge**. Letztere stellten gegenüber den Dauerarbeitsplätzen ein Minus dar. Angesichts der Tatsache, daß der Kläger vor Abschluß seines Zeitvertrages für die Beklagte in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis tätig gewesen sei und daß sich daran zwei Zeitarbeitsverträge angeschlossen hätten, folge die gesteigerte Fürsorgepflicht der Beklagten, wenn nicht für einen Dauerarbeitsplatz, so zumindest für einen Zeitarbeitsplatz oder einen Honorarvertrag mit dem Kläger Sorge zu tragen.

Der von der Revision vertretenen Rechtsansicht im Hinblick auf die Auslegung der Ziff. 4 der Protokollnotiz zu Nr. 1 SR 2 y BAT kann nicht gefolgt werden. Der Wortlaut der Bestimmung ist eindeutig. Sie bezieht sich ausschließlich auf die Besetzung von Dauerarbeitsplätzen (vgl. auch Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, aaO, SR 2 y BAT Anm. 12; Crisolli/Tiedtke, Das Tarifrecht der Angestellten im öffentlichen Dienst, Stand 2. August 1979, Anlage 2 y Anm. 8). Die wörtliche Auslegung wird zudem von einer systematischen Auslegung bestätigt. Die Regelung stellt sowohl ihrem Inhalt nach als auch von ihrer systematischen Stellung her einen Ausnahmetatbestand dar, der eng auszulegen ist. Die Tarifvertragsparteien haben insoweit eine eindeutige Regelung getroffen.

Dr. Seidensticker

Roeper

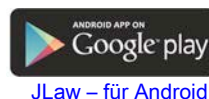
Dr. Steckhan

Dr. Johannsen

Jubelgas



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS