

410

Aktenzeichen: 7 AZR 183/84

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 8. Mai 1985

- 7 AZR 183/84 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 16. Februar 1983

Herne

- 1 Ca 2822/82 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 8. November 1983

Hamm

- 11 Sa 628/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristetes Arbeitsverhältnis

Gesetz:

BGB § 620 Abs. 1; BAT Nr. 2 SR 2 y

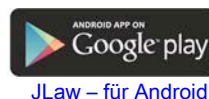
Leitsätze:

K e i n e

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 183/84

11 Sa 628/83 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 628/83 - wird zurückgewiesen..

Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Zwischen den Parteien besteht Streit, ob das Arbeitsverhältnis des Klägers wirksam befristet worden ist.

Der Kläger hat nach Absolvierung seines Studiums der Sozialarbeit bei der Beklagten von August 1979 bis August 1980 ein Berufspraktikum mit dem Abschluß der staatlichen Anerkennung geleistet. Am 20. August 1980 schlossen die Parteien einen schriftlichen Arbeitsvertrag, nach dem der Kläger vom 1. September 1980 bis zum 31. August 1981 befristet als sozialpädagogischer Betreuer für das Projekt "Maßnahmen zur Berufsvorbereitung und sozialen Eingliederung ausländischer Jugendlicher" (MBSE) tätig wurde. Daran schloß sich ein weiterer, bis zum 31. August 1982 befristeter Arbeitsvertrag über eine Beschäftigung des Klägers als Sozialarbeiter ebenfalls im Rahmen der MBSE an.

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.

- 3 -



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



- 3 -

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.

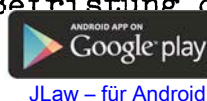
Mit seiner am 28. Oktober 1982 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger u.a. vorgetragen, daß die MBSE-Maßnahme ein auf fünf Jahre angelegtes Projekt sei, das erst 1985 auslaufe. Darüber hinaus hätte die Beklagte ihn auch bei anderen Projekten beschäftigen können, für die sie ab 1. September 1982 Sprachlehrer eingestellt habe. Viele ausländische Jugendliche, die an einer MBSE-Maßnahme teilgenommen hätten, seien in den Hauptschulabschlußkurs übergewechselt, 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 das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis über den 31. August 1982 hinaus fortbesteht.

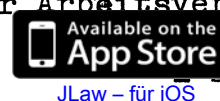
Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, wegen der fehlenden Mindestteilnehmerzahl habe die dritte von ihr beabsichtigte MBSE-Maßnahme ab 1. September 1982 nicht durchgeführt werden können. Andere Teilnehmer habe sie nicht aufnehmen können, da sie aufgrund ihrer Vereinbarung 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
JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

sei jeweils die mit dem Arbeitsamt Recklinghausen geschlossene Vereinbarung gewesen, da das Arbeitsamt die zur 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 Zeitarbeitsvertrages 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 und u.a. ausgeführt, die Befristungen seien sachlich nicht gerechtfertigt, weil bei Vertragsabschluß nicht festgestanden habe, daß nur der jeweilige Kurs durchgeführt werden würde.

Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist nicht begründet, denn das Landesarbeitsgericht hat die Klage im Ergebnis zu Recht abgewiesen, weil das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nach den wirksamen Befristungen mit Ablauf des 31. August 1982 beendet worden ist.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die Befristung des Arbeitsverhältnisses sei durch sachliche Gründe gerechtfertigt. Aufgrund der Tatsache, daß die jeweilige einjährige berufsvorbereitende Maßnahme an eine Mindestteilnehmerzahl von 45 ausländischen 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



- 5 -

stattfinden würden. Kurse und berufsvorbereitende Maßnahmen hätten nur durchgeführt werden können, wenn das Arbeitsamt 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.

II. Diese Ausführungen sind revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

1. Das Landesarbeitsgericht hat bei der Prüfung der Wirksamkeit



JLaw - Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

Befristungen im Ausgangspunkt

(mobile App)



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

- 6 -

- 6 -

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.

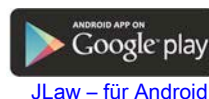
Der Begriff des sachlichen Grundes ist ein unbestimmter Rechtsbegriff, dessen Anwendung durch das Landesarbeitsgericht in der Revisionsinstanz nur beschränkt überprüfbar ist. Das Revisionsgericht kann nur prüfen, ob der Rechtsbegriff selbst verkannt ist, Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt 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, mit weiteren Nachweisen). 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 ungewiß. Die Bundesanstalt für Arbeit strebte während der Dauer des MBSE-Gesamtprojekts ein dem Bedarf entsprechendes flächendeckendes Angebot unter Berücksichtigung

- 7 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 7 -

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 in diesem Zusammenhang erhobene Rüge der Revision, das

Landesarbeitsgericht habe nicht aufgeklärt, ob tatsächlich



Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

- 8 -

entgegen dem vordergründigen rechtlichen Verfahren ein Bedarf für die Maßnahmen, für die der Kläger eingestellt worden sei, allgemein und durchgehend bestanden habe, und es habe den dafür vom Kläger angebotenen Beweis nicht erhoben, ist unzulässig; denn sie genügt nicht den an eine ordnungsgemäße Rüge der Verletzung der richterlichen Fragepflicht (§ 139 ZPO) oder des Übergehens von Beweisanträgen (§ 286 ZPO) zu stellenden Anforderungen. Nach § 554 Abs. 3 Nr. 2 b ZPO müssen Verfahrensrügen die Bezeichnung des Mangels enthalten, den die Revision geltend machen will. Dabei sind an den Vortrag des Revisionsklägers strenge Anforderungen zu stellen. Bei einer Rüge nach § 139 ZPO muß im einzelnen angegeben werden, welche Fragen das Berufungsgericht hätte stellen müssen und was die Partei darauf erwidert hätte (vgl. u.a. BAG 13, 340, 344 = AP Nr. 37 zu § 233 ZPO). Prozeßrügen wegen unterlassener Beweisaufnahme scheitern, wenn die Revisionsbegründung die Fundstelle der angeblich übergangenen Beweisanträge nicht angibt (ständige Rechtsprechung, vgl. u.a. BAG 12, 328, 331 = AP Nr. 22 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Derartige Angaben fehlen in der Revisionsbegründung des Klägers.

3. 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 Förderungsmaßnahme 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



- 9 -

- 2 AZR 483/73 - AP Nr. 39 zu § 620 BGB Befristeter Arbeits-
vertrag, zu II 1 der Gründe; vgl. auch KR-Hillebrecht, 2. Aufl.,
§ 620 BGB Rz 216 f. mit weiteren Nachweisen.

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](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)