

Aktenzeichen: 7 AZR 186/94
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 14. September 1994
- 7 AZR 186/94 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 18. Mai 1993
- 3 Ca 335/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 10. November 1993
- 8 Sa 61/93 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag bei Gewährung eines
Lohnkostenzuschusses nach dem AFG

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; AFG §§ 91 ff.

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Vorgang: 7 AZR 186/94

8 Sa 61/93 Hamburg

Verkündet am
14. September 1994

Klapp,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2
ZPO in der Sitzung vom 14. September 1994 durch den Richter Prof.
Dr. Steckhan als Vorsitzenden, die Richterin Schmidt und den



Richter Düwell sowie den ehrenamtlichen Richter Haeusgen und die ehrenamtliche Richterin Meyer für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 10. November 1993 - 8 Sa 61/93 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt auch die Kosten der Revision.

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 im wesentlichen über die Wirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsverhältnisses.

Der Beklagte, ein eingetragener Verein, betreibt eine Arbeits- und Beschäftigungsgesellschaft. Er beschäftigt ca. 150 Arbeitnehmer. Die Finanzierung der Arbeitsverhältnisse erfolgt nahezu ausschließlich über Zuschüsse der Behörde für Arbeit, Gesundheit und Soziales der Freien und Hansestadt Hamburg (BAGS) und der Bundesanstalt für Arbeit.

Der Kläger wurde als Konstruktionsingenieur für den Zeitraum vom 1. Oktober 1989 bis zum 30. September 1990 auf Grund einer Lohnkostenzuschußgewährung durch die Arbeitsverwaltung eingestellt. Der Arbeitsvertrag vom 24. Oktober 1989 enthält u.a. folgende Regelung:

"Die Einstellung erfolgt im Rahmen des Arbeitsförderungsgesetzes §§ 97-99 (LKZ-Beschäftigte), unter dem Vorbehalt, daß hierzu die Zustimmung des Arbeitsamtes und der BAGS für alle Vertragsinhalte erfolgt.



Der Vertrag kann jeweils um 1 Jahr verlängert werden, höchstens jedoch bis zum 30. September 1997.

Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der jeweiligen Vertragsdauer, ohne daß es einer Kündigung bedarf."

Das Arbeitsverhältnis wurde in der Folgezeit jeweils um ein weiteres Jahr verlängert, letztmals durch den Arbeitsvertrag vom 22. Januar 1992 für die Zeit vom 1. Oktober 1991 bis zum 30. September 1992. Den Lohnkostenzuschuß hatte die Beklagte stets rechtzeitig beantragt.

Infolge krankheitsbedingter Fehlzeiten und eine dem Kläger vorgehaltene Schlechtleistung bzw. Arbeitsverweigerung kam es ab Oktober 1991 zwischen den Arbeitsvertragsparteien zu Meinungsverschiedenheiten. Mit Schreiben vom 18. August 1992 wies der Beklagte den Kläger darauf hin, daß er keinen Lohnkostenzuschußantrag stellen werde und das Arbeitsverhältnis am 30. September 1992 durch Fristablauf ende. Außerdem kündigte er nach Anhörung des Betriebsrats vorsorglich das Arbeitsverhältnis aus personenbedingten und solchen verhaltensbedingten Gründen, wegen deren er den Kläger am 12. Juni 1992 und am 24. Juni 1992 abgemahnt hatte.

Der Kläger hält die Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 30. September 1992 für unwirksam. Auf Grund der besonderen Struktur des Beklagten und dessen satzungsgemäßen Aufgabenstellung könne die Befristung nicht allein auf Grund der Drittmittelfinanzierung sachlich gerechtfertigt sein. An die Zulassung der Befristung seien strengere Anforderungen zu stellen. Nach dem Wortlaut des Vertrages und auf Grund der zweimaligen Verlängerung habe er



darauf vertrauen dürfen, daß der Beklagte die gesetzlich zulässige Höchstdauer der Bezuschussung bis September 1997 auch ausschöpfen werde. Daher sei er zu einer rechtzeitigen Antragsstellung verpflichtet und im Bewilligungsfall gehalten, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. Schließlich habe das Arbeitsverhältnis auch nicht durch die Kündigung geendet. Sie sei mangels ordnungsgemäßer Anhörung des Betriebsrates unwirksam und im übrigen sozial ungerechtfertigt. Schließlich seien die Abmahnungen aus den Personalakten zu entfernen. Die darin erhobenen Vorwürfe seien objektiv unrichtig.

Der Kläger hat beantragt,

1. den Beklagten zu verurteilen, die Abmahnungen vom 12. Juni 1992 und vom 24. Juni 1992 aus seinen Personalakten zu entfernen,
2. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis nicht durch Kündigung vom 18. August 1992 zum 30. September 1992 aufgelöst worden ist, sondern zu unveränderten Bedingungen fortbesteht,
3. den Beklagten zu verurteilen, ihn zu unveränderten Arbeitsbedingungen als Diplom-Ingenieur in der Konstruktionsabteilung weiterzubeschäftigen,

hilfsweise

festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch Fristablauf zum 30. September 1992 geendet hat und über diesen Zeitpunkt hinaus unbefristet zu im übrigen unveränderten Bedingungen fortbesteht.

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.



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



Nach Ansicht des Beklagten ist die Befristung wirksam erfolgt, auch wenn die Höchstbezuschussungsdauer nicht ausgeschöpft worden sei. Auf besondere Vertrauenstatbestände könne sich der Kläger nicht berufen. Die Antragstellung obliege der unternehmerischen Entscheidung des Arbeitgebers. Im übrigen sei sie auf Grund der erheblichen Verstöße des Klägers gegen arbeitsvertragliche Verpflichtungen sowie längeren krankheitsbedingten Fehlzeiten berechtigt gewesen, ihm keinen Folgevertrag anzubieten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage, soweit sie sich gegen die Abmahnung richtete, als unzulässig und im übrigen als unbegründet abgewiesen. Die dagegen gerichtete Berufung hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt der Kläger,

1. festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch Fristablauf zum 30. September 1992 geendet hat;
2. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung vom 18. August 1992 zum 30. September 1992 aufgelöst worden ist, sondern fortbesteht;
3. den Rechtsstreit zur Entscheidung über den vom Kläger in der Berufungsinstanz gestellten Antrag zu 1) an das Landesarbeitsgericht Hamburg zurückzuverweisen;

hilfsweise zum Hauptantrag zu 1),

den Beklagten zu verpflichten, beim Arbeitsamt und der Freien und Hansestadt Hamburg, Behörde für Arbeit, Gesundheit und Soziales erneut einen Antrag auf Lohnkostenzuschuß für den Kläger zum nächstmöglichen Zeitpunkt zu stellen und im Falle, daß diesem stattgegeben wird, dem Kläger einen entsprechenden Arbeitsvertrag anzubieten.



Der Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

A. Trotz der von dem Kläger im Revisionsverfahren vorgenommenen Umstellung der Klageanträge ist die Revision zulässig. Der Kläger hat lediglich die Reihenfolge der Anträge unter Beibehaltung ihres Inhaltes verändert. Darin liegt keine in der Revisionsinstanz unzulässige Klageänderung, da weder der Klagegrund noch der Klageinhalt eine Änderung erfahren haben (BAG Urteil vom 4. Mai 1977 - 4 AZR 755/75 - AP Nr. 17 zu § 611 BGB Bergbau). Das gilt auch für den gestellten Hilfsantrag, der bereits zur rechtlichen Beurteilung durch das Landesarbeitsgericht gestanden hat und von diesem aus Gründen des materiellen Rechts für unbegründet gehalten worden ist.

B. Die Revision ist nicht begründet. Das Arbeitsverhältnis des Klägers endete mit dem 30. September 1992.

I. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht einen sachlichen Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses für die Zeit vom 1. Oktober 1991 bis zum 30. September 1992 bejaht.

1. Es hat zwar nicht im einzelnen geprüft, welcher der zwischen den Parteien seit 1989 geschlossenen Verträge der Befristungskontrolle unterliegt. Seinen Ausführungen ist jedoch mit hinreichender Deutlichkeit zu entnehmen, daß es auf den Vertrag vom 22. Januar 1992 abgestellt hat. Das ist revisionsrechtlich nicht zu be-



anstanden.

Nach ständiger Rechtsprechung des Senats ist seit dem Urteil vom 8. Mai 1985 (BAGE 49, 73 = AP Nr. 97 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) bei mehreren unmittelbar aufeinander folgenden Arbeitsverträgen grundsätzlich nur die Befristung des letzten Vertrages einer Befristungskontrolle zu unterziehen. Denn durch den vorbehaltslosen Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages stellen die Parteien ihr bisheriges Arbeitsverhältnis auf eine neue Rechtsgrundlage, die künftig für ihre vertraglichen Beziehungen maßgeblich sein soll (Urteile vom 31. Januar 1990, BAGE 65, 16 = AP Nr. 1 zu § 57 b HRG und vom 3. Dezember 1986, BAGE 54, 10 = AP Nr. 110 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

2. Arbeitsvertragliche Befristungsregelungen beziehen sich unmittelbar auf den zeitlichen Bestand der Hauptpflichten eines Arbeitsverhältnisses. Eine Befristung ist zwar grundsätzlich möglich (§ 620 BGB), jedoch darf der Arbeitnehmer nicht dem Schutz zwingender Kündigungsschutzbestimmungen entzogen werden. Das ist nicht der Fall, soweit die Befristung auf einem sachlichen Grund beruht. Nur dann stellt sie sich nicht als objektiv funktionswidrige und deshalb rechtsmißbräuchliche Vertragsgestaltung dar (BAG GS Urteil vom 12. Oktober 1960, BAGE 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Allerdings müssen die wirtschaftlichen oder sozialen Verhältnisse einer oder beider Parteien für die gewählte Befristung sprechen, wobei sich auch die Dauer des Vertrages am Sachgrund für die Befristung orientieren und mit ihr in Einklang stehen muß (BAG Urteile vom 13. Juni 1986 – 7 AZR 650/84 – AP Nr. 19 zu § 2 KSchG 1969 und vom 3. Dezember



1986, BAGE 54, 10 = AP Nr. 110 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, m.w.N.).

a) Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis gelangt, die Befristung des letzten Arbeitsvertrages sei wirksam, weil der Kläger im Rahmen der Gewährung eines Lohnkostenzuschusses nach § 97 AFG der Beklagten zugewiesen worden sei und die Dauer der Zuweisung mit der Dauer der Befristung übereinstimme. Das entspricht ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, das die Befristungskontrolle bei Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und lohnkostenzuschussfinanzierten Arbeitsverhältnissen nach den §§ 91 ff. AFG auf die Prüfung beschränkt, ob die Laufzeit des Arbeitsvertrages am konkreten Förderungszeitraum orientiert ist und - außer in Fällen der Nichtigkeit - von einer Überprüfung des Vorliegens der gesetzlichen Voraussetzungen der Arbeitsbeschaffungsmaßnahme oder des Lohnkostenzuschusses absieht (Urteile vom 3. Dezember 1982, BAGE 41, 110, 115 ff. = AP Nr. 72 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 3 der Gründe; 12. Juni 1987, BAGE 55, 338, 343 = AP Nr. 114 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II der Gründe; 11. Dezember 1991 - 7 AZR 170/91 - AP Nr. 145 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; 13. April 1994 - 7 AZR 651/93, n.v.; zustimmend: BGB RGRK-Dörner, 12. Aufl., § 620 Rz 99; KR-Hillebrecht, 3. Aufl., § 620 BGB Rz 150).

Dagegen macht die Revision geltend, die jeweils einjährige Befristung des Lohnkostenzuschusses durch das Arbeitsamt beruhe allein auf haushaltsrechtlichen Gründen, die ihrerseits nicht ge-



eignet seien, eine Befristung zu rechtfertigen. Dieses Vorbringen verkennt, daß der Befristungsgrund nicht auf haushaltsrechtlichen Erwägungen, sondern darauf beruht, daß der Arbeitgeber die Einstellung überhaupt nur im Vertrauen auf die zeitlich begrenzte Förderungszusage und Zuweisung vorgenommen hat, ohne die er entweder keinen oder einen leistungsfähigeren Arbeitnehmer einstellt hätte. Das ist nach der angeführten Rechtsprechung des Senats als sachlicher Grund anzuerkennen, wenn wie vorliegend das Arbeitsverhältnis auf den Zeitraum begrenzt ist, für den sich der Arbeitgeber auf die Kostenbeteiligung durch das Arbeitsamt verlassen konnte.

Aus diesem Grund muß sich die Befristungsdauer auch nicht an der Höchstförderungsdauer des § 97 Abs. 4 AFG orientieren. Es entspricht nicht der Interessenlage des Arbeitgebers, sich für einen Zeitraum zu binden, für den ihm eine Förderungszusage bzw. Zusicherung durch die Arbeitsverwaltung weder vorliegt noch konkret in Aussicht gestellt ist. Auch wenn die Arbeitsverwaltung über den Antrag auf Gewährung eines Lohnkostenzuschusses nach pflichtgemäßem Ermessen zu entscheiden hat (§ 39 Abs. 1 Sozialgesetzbuch - SGB - I), ist sie insbesondere bei der Festlegung der Zuschußhöhe und der Zuschußdauer nicht gehindert, in ihren Entscheidungen ihre jeweilige Haushaltslage mit zu berücksichtigen (BSG Urteil vom 25. Oktober 1990 - 7 RAr 14/90 - SGB 1991, 487). Eine Ermessensreduzierung auf Null wird nur in seltenen Fällen in Betracht kommen. Es ist daher nicht zu beanstanden, wenn sich der Arbeitgeber mit den Unwägbarkeiten einer Verwaltungsentscheidung der Arbeitsverwaltung nicht belasten will und die Befristung des Arbeitsverhältnisses an einem bestandskräftigen Bewilligungsbe-



scheid ausrichtet.

b) Die Zulässigkeit der Befristung scheitert auch nicht daran, daß der Kläger im Zeitpunkt des Abschlusses des letzten Arbeitsvertrages bereits zwei Jahre bei der Beklagten beschäftigt war. Zwar muß der Arbeitgeber nach der Rechtsprechung des Senats bei einer langjährigen Beschäftigung des Arbeitnehmers besonders sorgfältig prüfen, ob nicht schutzwürdige Interessen des Arbeitnehmers eine Dauerbeschäftigung gebieten (Urteile vom 3. Dezember 1986, BAGE 54, 10 = AP Nr. 110 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und vom 11. Dezember 1991 - 7 AZR 431/90 - AP Nr. 141 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Mit dem zuletzt abgeschlossenen Arbeitsvertrag sollte das Arbeitsverhältnis des Klägers um ein weiteres Jahr "verlängert" werden, so daß er insgesamt über einen Zeitraum von drei Jahren in einem befristeten Arbeitsverhältnis gestanden hat. Ob diese vergleichsweise geringe Beschäftigungsdauer bereits genügt, um an den Sachgrund der letzten Befristung erhöhte Anforderungen zu stellen, kann dahinstehen. Auf Grund der Umstände, die bei Abschluß des der Befristungskontrolle unterliegenden Arbeitsvertrages der Parteien vorgelegen haben, konnte der Arbeitgeber für den Kläger ersichtlich von einer Finanzierung des Arbeitsplatzes durch Drittmittel der Bundesanstalt für Arbeit und des Hamburger Senates nur für ein weiteres Jahr ausgehen. Demgegenüber fehlt es an Anhaltspunkten dafür, daß die Beklagte ungeachtet etwaiger Finanzierungszusagen das Arbeitsverhältnis überhaupt fortsetzen konnte. Aufgrund ihrer rechtlichen Strukturen fehlt es ihr bereits an Eigenmitteln, die sie zur Finanzierung von Gehaltsforderungen verwenden kann. Daher



war für die Einstellung des Klägers die zeitlich befristete Bereitstellung öffentlich-rechtlicher Mittel entscheidend. Ohne diese Kostenübernahme wäre eine Begründung des Arbeitsverhältnisses schon nicht erfolgt.

II. Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß aus anderen rechtlichen Gründen keine Verpflichtung des Beklagten auf Fortsetzung des befristeten Arbeitsverhältnisses auf unbestimmte Zeit oder jedenfalls bis zum 30. September 1997 besteht.

In der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist anerkannt, daß dem Arbeitgeber die Berufung auf eine an sich wirksame Befristung nicht nur bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 226 BGB oder bei einem Verstoß gegen die guten Sitten verwehrt ist (Urteil vom 12. Oktober 1960, BAGE 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag), sondern auch, wenn der befristet eingestellte Arbeitnehmer auf Grund des Verhaltens des Arbeitgebers damit rechnen konnte, im Anschluß an den Zeitvertrag weiterbeschäftigt zu werden (Urteile vom 13. Dezember 1962 - 2 AZR 38/62 - AP Nr. 24 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; 28. November 1963 - 2 AZR 140/62 - AP Nr. 26 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; 16. März 1989 - 2 AZR 325/88 - AP Nr. 8 zu § 1 BeschFG 1985). Das setzt voraus, daß der Arbeitgeber bei Abschluß eines Zeitvertrages dem Arbeitnehmer in Aussicht stellt, er werde die Frage einer späteren Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis unter bestimmten Voraussetzungen prüfen und er dadurch Erwartungen des Arbeitnehmers auf Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis weckt und er diese Vorstellung wäh-



rend der Abwicklung des Arbeitsverhältnisses noch bestärkt. Erfüllt der Arbeitgeber die eigengesetzte Verpflichtung nicht, ist er nach Maßgabe der Grundsätze eines Verschuldens bei Vertragsabschluß zum Schadenersatz verpflichtet. Er hat Erfüllung zu gewähren, wobei der Schaden nach § 249 BGB im Nichtabschluß eines Arbeitsvertrages liegt (BAG Urteil vom 16. März 1989, aaO).

1. Eine Selbstbindung des Beklagten und ein dadurch beim Kläger hervorgerufener Vertrauenstatbestand lassen sich indes nicht feststellen. Dafür genügt nicht, worauf Hillebrecht (KR-Hillebrecht, 3. Aufl., § 620 BGB Rz 220) zu Recht hinweist, wenn der Arbeitnehmer subjektiv erwartet, der Arbeitgeber werde ihn nach Fristablauf weiterbeschäftigen, soweit die für die Befristung maßgeblichen sachlichen Gründe bis dahin bedeutungslos geworden seien. Erforderlich ist vielmehr, daß der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in dieser Erwartungshaltung durch sein Verhalten bei Vertragsabschluß oder während der Dauer des Vertrages eindeutig bestärkt.

2. Nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts hat der Arbeitgeber durch den vertraglichen Hinweis auf die gesetzliche Höchstförderungsdauer und eine sich daraus ergebende jährliche Verlängerungsmöglichkeit bis September 1997 keine generelle Bereitschaft auf eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über den jeweils fest zugesagten Förderungszeitraum hinweg erkennen lassen. Die Auslegung einer Vertragsbestimmung kann das Revisionsgericht regelmäßig nur daraufhin überprüfen, ob das Berufungsgericht Auslegungsregeln, Erfahrungssätze oder Denkgesetze verletzt oder we-



sentliche Umstände bei der Bewertung unberücksichtigt gelassen hat (BAG Urteil vom 8. April 1992 - 7 AZR 135/91 - AP Nr. 146 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, m.w.N.). Dieser eingeschränkten Nachprüfung hält die vom Berufungsgericht vorgenommene Vertragsauslegung stand. Durchgreifende Revisionsrügen werden nicht vorgebracht. Das Berufungsgericht hat es nicht bei der reinen Wortauslegung belassen, sondern auch weitere Umstände außerhalb des Vertrages mit einbezogen. So hat es nicht nur die zwischen den Parteien unstreitig geführten Auseinandersetzungen um die Arbeitsleistung und die Arbeitsbereitschaft des Klägers berücksichtigt, sondern auch, daß sich der Arbeitgeber mehrfach kritisch zu Eignung und Befähigung des Klägers geäußert hatte. Hinzu kommt, daß der Kläger vorab darauf hingewiesen wurde, daß das Arbeitsverhältnis über den vereinbarten Fristablauf hinaus nicht fortgesetzt werde. Das Landesarbeitsgericht hat auch nicht verkannt, daß die bisherige Dauer des Arbeitsverhältnisses vertrauensschützende Wirkung entfalten kann. Soweit es im Hinblick auf den tatsächlichen Verlauf des Arbeitsverhältnisses ab Oktober 1991 der bisherigen Vertragsdauer keine entscheidende Bedeutung beigemessen hat, ist das revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Nach dem Verhalten des Beklagten konnte der Kläger nicht ohne weiteres davon ausgehen, er werde von sich aus die erforderlichen Anträge stellen und nach der Bewilligung öffentlich-rechtlicher Zuschüsse das Arbeitsverhältnis um ein weiteres Jahr fortsetzen.

III. Im Ergebnis zu Recht hat das Landesarbeitsgericht erkannt, daß der Beklagte nicht gehalten war, bei dem zuständigen Arbeitsamt sowie dem Senat der Freien und Hansestadt Hamburg einen An-



trag auf Gewährung eines Lohnkostenzuschusses zu stellen und im Bewilligungsfall dem Kläger ein Angebot auf Abschluß eines Arbeitsvertrages zu unterbreiten. Dazu war er etwa auf Grund nachwirkender Fürsorgepflichten nicht verpflichtet.

1. Eine Nachwirkung von Rechten und Pflichten aus einem beendeten Arbeitsverhältnis kann, wenn überhaupt, allenfalls in begrenztem Umfange bestehen. Wie das Bundesarbeitsgericht anerkannt hat, bezieht sie sich im wesentlichen auf die Pflicht zur Ausstellung eines Zeugnisses, zur Auskunftserteilung oder das Verbot, mit einem anderen Arbeitgeber Vereinbarungen zu treffen, die das Fortkommen des Arbeitnehmers unmittelbar hindern würden (Urteil vom 24. November 1956 - 2 AZR 345/56 - AP Nr. 4 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht). Der Gedanke der nachwirkenden Fürsorgepflicht ist seinem Inhalt nach eher darauf gerichtet, eine ungestörte und endgültige Beendigung der vertraglichen Beziehungen abzusichern (vom Stein, RdA 1991, 85, 90, m.w.N.). Dagegen kommt der Antrag des Klägers einer Wiederherstellung seines Arbeitsverhältnisses gleich. Dazu ist der Arbeitgeber aufgrund etwaiger nachwirkender Fürsorgepflichten allenfalls dann verpflichtet, wenn er ein besonderes Kündigungsrecht für sich in Anspruch genommen hatte, dessen Voraussetzungen später entfallen sind (BGH Urteil vom 13. Juli 1956 - VI ZR 88/55 - AP Nr. 2 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht; BAG Urteil vom 14. Dezember 1956 - 1 AZR 29/55 - AP Nr. 3 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht; BAG Urteil vom 24. November 1956 - 2 AZR 345/56 - AP Nr. 4 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht; BAG Urteil vom 10. November 1977 - 3 AZR 329/76 - AP Nr. 1 zu § 611 BGB Einstellungsanspruch; BAG Urteil vom 4. Juni 1964, BAGE 16, 72



= AP Nr. 13 zu § 626 BGB Verdacht strafbarer Handlung; BAG Urteil vom 15. März 1984 - 2 AZR 24/83 - AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 Soziale Auswahl). Als Ausgleich dafür wird dem Arbeitnehmer die Rückkehr auf den verlorenen Arbeitsplatz zugebilligt.

2. In einer vergleichbaren Lage befindet sich der Kläger nicht. Sein Arbeitsverhältnis endete schon nicht durch die Ausübung eines einseitigen Gestaltungsrechts des Arbeitgebers, sondern auf Grund einer beidseitig wirksamen vertraglichen Vereinbarung. Im übrigen gilt auch für Arbeitsverhältnisse, deren Finanzierung nach Maßgabe des Arbeitsförderungsgesetzes erfolgt, der arbeitsrechtliche Grundsatz der Vertragsfreiheit (Bieback in: Gagel, AFG, Stand Mai 1993, § 93 Rz 66 ff.). Genausowenig wie der Arbeitgeber danach verpflichtet ist, mit dem vom Arbeitsamt zugewiesenen Arbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis überhaupt zu begründen, besteht eine Verpflichtung dahingehend, durch Inanspruchnahme öffentlich-rechtlicher Mittel die weiteren Voraussetzungen für die Fortführung eines Arbeitsverhältnisses über einen wirksamen Befristungszeitpunkt hinaus zu schaffen. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist dafür das Vorliegen kündigungsrelevanter Tatsachen unerheblich.

3. Gegenüber der vom Kläger erhobenen Feststellungsklage ist der Antrag auf Entfernung der Abmahnungen aus der Personalakte ein selbständiger Streitgegenstand. Die dagegen gerichtete Revision konnte keinen Erfolg haben, weil Revisionsrügen insoweit nicht erhoben wurden.



4. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Steckhan

Düwell

Schmidt

Haeusgen

Meyer

