

Aktenzeichen: 7 AZR 264/88

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 15. März 1989
- 7 AZR 264/88 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 24. Juli 1987
Essen - 2 (4) Ca 3165/86 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 26. Februar 1988
Düsseldorf - 9 (3) (6) Sa 1490/87 -

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



Entscheidungsstichwort:

Befr. Arbeitsvertrag - Ausbilderin im Benachteiligtenprogramm

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; BAT § 4; Nr. 1 und
Nr. 2 der SR 2y BAT

Leitsätze:

1. Bei der in Nr 2 Abs 1 SR 2y BAT enthaltenen Regelung, nach der "im Arbeitsvertrag zu vereinbaren ist, ob der Angestellte als Zeitangestellter, als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer oder als Aushilfsangestellter eingestellt wird", handelt es sich nicht um eine formbedürftige Nebenabrede iS des § 4 Abs 2 BAT.

2. Wird im Arbeitsvertrag die tarifvertragliche Grundform des befristeten Arbeitsvertrages rechtlich unzutreffend bezeichnet, so führt dies jedenfalls dann nicht zur Unwirksamkeit der vereinbarten Befristung, wenn sich die Vertragsparteien über die den Befristungsgrund betreffenden maßgeblichen Tatsachen einig gewesen sind.

Hinweise des Senats:

Frage, ob es sich bei der nach Nr 2 SR 2y BAT erforderlichen Angabe der tarifvertraglichen Grundform des befristeten Arbeitsvertrages um eine formbedürftige Nebenabrede iS des § 4 Abs 2 BAT handelt; Frage, ob eine Ausbildertätigkeit im Rahmen des Benachteiligtenprogramms die Befristung des Arbeitsvertrages sachlich rechtfertigt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 264/88

9 (3) (6) Sa 1490/87 Düsseldorf

Verkündet am
15. März 1989

Haust,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. März 1989 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Prof. Dr. Becker, und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Bea und



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Breier für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 26. Februar 1988 - 9 (3) (6) Sa 1490/87 -

aufgehoben.

2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 24. Juli 1987 - 2 (4) Ca 3165/86 - abgeändert:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Klägerin.

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 29. Januar 1988 hinaus ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.

Die im Jahre 1944 geborene Klägerin ist Hauswirtschaftsmeisterin. Sie war seit dem 30. Januar 1985 bis zum 29. Januar 1988 als Ausbilderin für das Fach Hauswirtschaft im Rahmen des "Benachteiligtenprogramms des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft" bei der beklagten Stadt aufgrund von drei befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt. Beide Parteien sind tarifgebunden.

Das Benachteiligtenprogramm des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft hat die Förderung der Berufsausbildung von aus-



ländischen Jugendlichen sowie lernbeeinträchtigten oder sozial benachteiligten deutschen Jugendlichen zum Ziel. Im Rahmen dieses Programms wird eine Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen für solche Jugendliche angeboten, die auch nach der Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Maßnahme zunächst nicht auf einen Ausbildungsplatz vermittelt werden können, aber bei weiteren Förderungen den Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf erreichen können.

Das Programm wird ganz überwiegend durch Mittel der Bundesanstalt für Arbeit im Auftrage der Bundesregierung finanziert. Grundlage für die Durchführung und Förderung sind die "Richtlinien des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft für die Förderung der Berufsausbildung von benachteiligten Jugendlichen vom 12. Mai 1980" (nachfolgend RL) in den hier maßgeblichen Fassungen vom 17. Januar 1986 und vom 10. Dezember 1986 (vgl. Dienstblatt der Bundesanstalt für Arbeit, Runderlaß 30/86 und Runderlaß 190/86).

Gemäß § 2 Abs. 1 Ziffer 2 der RL wird u. a. gefördert das erste Jahr einer Berufsausbildung, das in einer überbetrieblichen Einrichtung durchgeführt wird. Gefördert wird weiter die Berufsausbildung in einer überbetrieblichen Einrichtung bis zu ihrem Abschluß, "wenn vorher die Vermittlung auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz nicht gelingt" (vgl. § 2 Abs. 1 Ziffer 3 RL). Gemäß § 2 Abs. 5 RL sind die Träger der Maßnahme "unter Berücksichtigung der Zuständigkeit der Bundesanstalt für Arbeit verpflichtet, alle Möglichkeiten wahrzunehmen, um den Übergang des



Auszubildenden auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu fördern".

Mit den betreffenden Jugendlichen schließt die beklagte Stadt als Trägerin der überbetrieblichen Ausbildung Ausbildungsverträge über die gesamte Ausbildungszeit von regelmäßig drei Jahren. Da nach § 3 Abs. 1 Satz 2 RL hierbei die Vertragsbedingungen so zu gestalten sind, daß die Fortsetzung der Berufsausbildung in einem Betrieb ermöglicht wird, enthalten die von der beklagten Stadt geschlossenen Berufsausbildungsverträge folgende Zusatzvereinbarung:

"Die Vertragsschließenden sind sich darüber einig, daß das erste Jahr der Ausbildung als berufliche Grundbildung kooperativer Form nach Maßgabe der Ausbildungsordnung/Fachlichen Vorschriften für die betriebliche Ausbildung des im Berufsausbildungsvertrag aufgeführten Berufes und den Richtlinien für die Berufsschule NRW durchgeführt wird.

Die Vertragsschließenden stimmen ferner darin überein, daß im Anschluß daran - insbesondere zur Gewinnung praxisorientierter beruflicher Erfahrungen - die Ausbildung möglichst in einem Betrieb fortgesetzt werden soll. Demgemäß verpflichten sich die Vertragsschließenden für den Fall, daß dem/der Auszubildenden nach Ablauf des ersten Ausbildungsjahres ein geeigneter und zumutbarer Ausbildungsplatz angeboten wird, einer Umschreibung des Ausbildungsverhältnisses zuzustimmen.

Sollte diese Umschreibung nicht schon nach Ablauf des ersten Jahres, sondern erst zu einem späteren Zeitpunkt möglich werden, gilt diese Verpflichtung entsprechend.

..."

Zu der überbetrieblichen Ausbildung zahlt die Bundesanstalt für Arbeit aus Mitteln des Bundes (vgl. § 6 Abs. 1 RL) einen Zu-



schuß, der auf Antrag der beklagten Stadt "jeweils für die Dauer von bis zu einem Jahr durch Zuwendungsbescheid bewilligt" und "für das jeweilige Haushaltsjahr in einem Betrag ausgezahlt" wird. Bei der Bewilligung eines Zuschusses für das erste Jahr einer Berufsausbildung, das in einer überbetrieblichen Einrichtung durchgeführt wird, wird gleichzeitig eine Förderung der ggf. erforderlichen Fortsetzung der Berufsausbildung bis zu ihrem Abschluß zugesagt.

Förderungsfähig ist der Personaleinsatz von einem Ausbilder zu zwölf Auszubildenden, einem Sozialpädagogen zu 24 Auszubildenden und einer Lehrkraft zu 24 Auszubildenden.

Im Rahmen des Benachteiligtenprogramms führt die beklagte Stadt seit 1982 überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen u. a. in den Bereichen Hauswirtschaft und Damenschneiderei durch.

Die Klägerin wurde mit Arbeitsvertrag vom 29. Januar 1985 als "Zeitangestellte" für die Zeit vom 30. Januar 1985 bis 29. Januar 1986 mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Stunden eingestellt.

§ 2 des Arbeitsvertrages vom 29. Januar 1985 lautet wie folgt:

"Das Angestelltenverhältnis richtet sich nach den Bestimmungen des Bundesangestelltentarifvertrages vom 23. 2. 1961 (BAT), insbesondere der Sonderregelung 2y zum BAT, der zusätzlich abgeschlossenen Tarifverträge sowie der an ihre Stelle tretenden



Tarifverträge in der jeweils geltenden Fassung."

Die Klägerin wurde von der beklagten Stadt ab 30. Januar 1984 in der seit dem 30. Januar 1984 laufenden überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahme "Hauswirtschaft II" als Ausbilderin beschäftigt. Ab 1. Mai 1985 wurde die Arbeitszeit der Klägerin einvernehmlich auf wöchentlich 40 Stunden erhöht.

Aufgrund eines von der Klägerin am 12. Februar 1986 gegengezeichneten Schreibens der beklagten Stadt vom 31. Januar 1986 wurde sie bis zum 29. Januar 1987, dem Zeitpunkt des Auslaufens der überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahme "Hauswirtschaft II" als "Hauswirtschaftsmeisterin auf Zeit" nach Maßgabe der im Arbeitsvertrag vom 29. Januar 1985 vereinbarten Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigt.

Mit ihrer am 21. Oktober 1986 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin die Unwirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsverhältnisses geltend gemacht. Sie hat weiterhin begehrt, die beklagte Stadt zu verurteilen, sie zu unveränderten Arbeitsbedingungen bis zur rechtskräftigen Entscheidung über die Befristung weiterzubeschäftigen.

Nach Klageerhebung haben die Parteien am 5./23. Februar 1987 einen weiteren Arbeitsvertrag für die Zeit vom 30. Januar 1987 bis zum 29. Januar 1988 abgeschlossen, nach dem die Klägerin für den genannten Zeitraum als "Hauswirtschaftsmeisterin auf Zeit" nach den bisherigen arbeitsvertraglichen Vereinbarungen weiterbeschäftigt wird. Die Klägerin hat diesen Vertrag "vorbehaltlich

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



der Klärung der rechtlichen Zulässigkeit der Befristung" unterzeichnet. Aufgrund des zuletzt genannten Vertrages wurde die Klägerin von der beklagten Stadt in der für die Zeit vom 30. Januar 1987 bis zum 29. Januar 1990 geplanten überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahme "Hauswirtschaft V" als Ausbilderin weiterbeschäftigt.

Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, die vereinbarte Befristung sei unwirksam, weil es für sie an einem sachlichen Grund fehle. Die beklagte Stadt erhalte für die außerbetriebliche Ausbildung zwar Zuschüsse aus Bundes- und Landesmitteln, sie steuere jedoch auch in erheblichem Umfange selbst Mittel zu den Kosten für die Ausbildung bei, mit deren Bereitstellung im Haushalt eine zeitliche Bindung nicht verknüpft sei. Mit dieser Praxis habe die beklagte Stadt im Ergebnis die Voraussetzung für die Durchführung der außerbetrieblichen Ausbildung in einer Zeit hoher Jugendarbeitslosigkeit geschaffen, und ein Ende der Notwendigkeit zur Durchführung entsprechender Maßnahmen sei - auch anhand der Daten des städtischen Amtes für Entwicklungsplanung - bis weit in die neunziger Jahre hinein nicht abzusehen.

Außerdem habe die beklagte Stadt durch Ratsbeschluß entsprechende Stellen eingerichtet, die im Haushaltsplan mit einem "KW 06"-Vermerk gekennzeichnet seien. Hierdurch sei ausgewiesen, daß die Zuschüsse für diese Stellen so befristet seien, daß sie erst in einem der folgenden Haushaltsjahre wegfielen. Demnach sei eine konkrete zeitliche Begrenzung - und insbesondere eine solche für die Dauer der vereinbarten Befristung - jedenfalls im



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



Haushaltsplan nicht vorgenommen worden.

Im übrigen hätten die Ausbildungsgänge, für deren Durchführung die Klägerin beschäftigt sei, jeweils eine Laufzeit von drei Jahren, denn die Auszubildenden hätten schließlich Ausbildungsverträge über diesen Zeitraum. Demzufolge wäre allenfalls der Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages auf Dauer von mindestens drei Jahren sachlich gerechtfertigt gewesen.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, daß zwischen den Parteien über den 29. Januar 1988 hinaus ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht,
2. die beklagte Stadt zu verurteilen, die Klägerin bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung über die Befristung zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen.

Die beklagte Stadt hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, die Befristung sei sachlich gerechtfertigt, denn sie habe mit der Klägerin einzelne befristete Arbeitsverträge jeweils für den Zeitraum abgeschlossen, für den ein Bewilligungsbescheid des Arbeitsamtes E über die Förderung nach dem Benachteiligtenprogramm des Bundes vorgelegen habe. Es sei demgegenüber fraglich, ob und in welchem Umfang der Bund Ausbildungsmaßnahmen für benachteiligte Jugendliche auch in Zukunft fördern werde. Fraglich sei weiter, für welche Berufe zukünftig ausgebildet werden solle und könne und welche Qualifikation für diese Ausbildungsberufe vom Ausbilder gefordert werde. Demnach sei die Befristung der Arbeitsverträge mit der Klägerin auf je-



weils ein Jahr zulässig, denn der Zeitraum der Befristung stimme mit der Dauer der Zuschußgewährung überein.

Hingegen seien die Angaben der Klägerin hinsichtlich der von ihr, der beklagten Stadt, bereitgestellten eigenen Mittel rechtlich unerheblich. Es könne nämlich der beklagten Stadt nicht angelastet werden, wenn sie durch eigene Aufwendungen erst die Voraussetzungen dafür schaffe, daß in einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte benachteiligte Jugendliche ausgebildet werden könnten und damit ein Beitrag zur Behebung der Jugendarbeitslosigkeit geleistet werde. Auch die stellenplanmäßige Ausweisung mache deutlich, daß nur von einer zeitlich befristeten Aufgabe ausgegangen werde.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die hiergegen von der beklagten Stadt eingelegte Berufung hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die beklagte Stadt ihr Klageabweisungsbegehren weiter. Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.

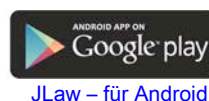
E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist begründet.

Die Klage war unter Aufhebung der vorinstanzlichen Urteile abzuweisen, denn das Arbeitsverhältnis der Parteien ist aufgrund



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



wirksamer Befristung zum 29. Januar 1988 beendet worden. Demzufolge stand der Klägerin auch kein Weiterbeschäftigungsanspruch über den 29. Januar 1988 hinaus zu.

I. Gegenstand der richterlichen Befristungskontrolle sind im Streitfall der zweite sowie der unter Vorbehalt von der Klägerin abgeschlossene dritte Arbeitsvertrag.

1. Nach ständiger Rechtsprechung des Senats (vgl. grundlegend Senatsurteil vom 8. Mai 1985, BAGE 49, 73, 79 f. = AP Nr. 97 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II der Gründe) ist in Fällen mehrfacher Befristung regelmäßig nur der letzte Arbeitsvertrag dahin zu überprüfen, ob zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht. Denn mit dem Abschluß eines weiteren befristeten Arbeitsvertrages bringen die Vertragspartner in der Regel zum Ausdruck, fortan solle allein der neue Vertrag für ihre Rechtsbeziehungen maßgeblich sein. Eine Ausnahme von dieser Regel liegt dann vor, wenn eine Partei – wie hier – den neuen Arbeitsvertrag nur unter dem Vorbehalt abschließt, daß sie nicht bereits aufgrund des vorangegangenen Vertrages in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehe.

2. Das Landesarbeitsgericht ist zwar von diesen Grundsätzen ausgegangen. Wie die Revision zutreffend rügt, ist ihm offensichtlich aber insofern ein Fehler unterlaufen, als es entgegen der im Urteilstatbestand getroffenen Feststellungen, nach denen die Klägerin lediglich bei der letzten Befristungsvereinbarung für den Zeitraum bis zum 29. Januar 1988 einen entsprechenden Vorbehalt

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



gemacht hat, bei seiner rechtlichen Würdigung davon ausgegangen ist, auch der erste Arbeitsvertrag unterliege einer richterlichen Befristungskontrolle. Da in dem zweiten und dritten Arbeitsvertrag jeweils auf "die bisherigen arbeitsvertraglichen Vereinbarungen" verwiesen wird, ist der Inhalt des ersten Arbeitsvertrages allerdings im Rahmen der richterlichen Befristungskontrolle zu berücksichtigen.

II. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ergibt sich nicht bereits aus formalen Gründen die Unwirksamkeit der in den beiden letzten Arbeitsverträgen vereinbarten Befristungen, denn bei den nach Nr. 2 SR 2y BAT erforderlichen Angaben handelt es sich nicht um formgebundene Nebenabreden i. S. des § 4 Abs. 2 BAT.

1. Das Landesarbeitsgericht hat seine gegenteilige Auffassung im wesentlichen wie folgt begründet: Die Befristungsvereinbarung vom 29. Januar 1985 sei schon deshalb unwirksam, weil die Klägerin von der beklagten Stadt ausweislich der Vertragsurkunde als Zeitangestellte habe beschäftigt werden sollen, während sie in Wahrheit nach dem Vortrag der beklagten Stadt als Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer tätig gewesen sei. Aus der Vertragsurkunde ergebe sich an keiner Stelle, daß die Klägerin für eine Aufgabe von begrenzter Dauer eingestellt worden sei. Damit seien die hier anwendbaren Formvorschriften der Nr. 2 Abs. 1 SR 2y BAT verletzt worden. Zusätzliche mündliche Vereinbarungen oder Erläuterungen seien unbeachtlich, da die Befristungsvereinbarung als vertragliche Nebenabrede einzustufen sei. Dies ergebe sich



aus der Überschrift der Nr. 2 SR 2y BAT: "Zu § 4 - Schriftform, Nebenabreden". Die nach Nr. 2 SR 2y BAT erforderlichen Angaben fielen demzufolge unter das konstitutive Schriftformerfordernis des § 4 Abs. 2 BAT.

2. Diese Ausführungen halten einer rechtlichen Prüfung nicht stand.

a) 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. Nach Abs. 2 dieser Tarifvorschrift sind für jeden der drei Befristungs-Grundformen bestimmte weitere Angaben im Arbeitsvertrag vorgeschrieben. Diese notwendigen Vertragsbestandteile unterliegen gemäß § 4 Abs. 1 BAT lediglich einem deklaratorischen Schriftformerfordernis. Denn die Vereinbarung einer Befristung stellt einschließlich der nach Nr. 2 SR 2y BAT erforderlichen Angaben - entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts - keine Nebenabrede im Sinne von § 4 Abs. 2 BAT dar.

Das Landesarbeitsgericht stützt seine gegenteilige Auffassung zu Unrecht auf die Überschrift der Nr. 2 SR 2y BAT. Wie bereits die Revision zutreffend ausführt, wird in den Überschriften der einzelnen Nummern der SR 2y BAT stets nur die Überschrift der korrespondierenden Bestimmung im BAT wörtlich wiedergegeben. Die Inbezugnahme betrifft daher den gesamten § 4 BAT und nicht - aufgrund des in der Überschrift enthaltenen Begriffs "Nebenabreden" - nur den Abs. 2 der genannten Tarifvorschrift.



In § 4 Abs. 1 BAT wird die Schriftform für den gesamten Arbeitsvertrag angeordnet, während in Abs. 2 die Wirksamkeit nur der Nebenabreden von der Einhaltung der Schriftform abhängig gemacht wird. Infolgedessen enthält nur § 4 Abs. 2 BAT ein konstitutives Schriftformerfordernis (ständige Rechtsprechung vgl. etwa BAG Urteil vom 9. Februar 1972 - 4 AZR 149/71 - AP Nr. 1 zu § 4 BAT). Eine formbedürftige Nebenabrede i. S. des § 4 Abs. 2 BAT liegt nicht vor, wenn durch die fragliche Vereinbarung der Bestand oder der Umfang der jeweiligen Hauptrechte und Hauptpflichten aus dem Vertragsverhältnis unmittelbar betroffen sind (vgl. BAG Urteil vom 6. September 1972 - 4 AZR 422/71 - AP Nr. 2 zu § 4 BAT; BAGE 52, 33, 39 ff. = AP Nr. 12 zu § 4 BAT, zu 2 der Gründe; BAGE 55, 18 = AP Nr. 130 zu §§ 22, 23 BAT).

Mit der Vereinbarung einer Befristung wird unmittelbar die zeitliche Dauer der Arbeitspflicht sowie der Vergütungspflicht begrenzt. Befristungen des Arbeitsverhältnisses beziehen sich unmittelbar auf den zeitlichen Bestand der beiderseitigen Hauptpflichten. Arbeitsvertragliche Befristungsregelungen sind daher Hauptbestandteile eines Arbeitsvertrages und bedürfen folglich zu ihrer Wirksamkeit nicht der für Nebenabreden vorgeschriebenen konstitutiven Schriftform (so auch Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr, BAT, Stand: Februar 1989, Nr. 2 SR 2y Rz 2; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, BAT, Stand: Dezember 1988, Nr. 2 SR 2y Rz 2; Crisolli/Tiedtke/Ramdohr, Das Tarifrecht der Angestellten im öffentlichen Dienst, Stand: Oktober 1988, Nr. 2 SR 2y BAT Rz 1).



Aus Nr. 2 Abs. 1 SR 2y BAT folgt lediglich, daß bei Vertragsabschluß die Grundform der Befristung entsprechend Nr. 1 SR 2y BAT festgelegt werden muß. Die Vereinbarung muß auch die nach Nr. 2 Abs. 2 SR 2y BAT erforderlichen Angaben zu den einzelnen Grundformen der Befristung umfassen. Es reicht jedoch ein entsprechender übereinstimmender Wille der Vertragsparteien aus. Eine schriftliche Festlegung der nach Nr. 2 SR 2y BAT erforderlichen Angaben ist nicht zwingend erforderlich; sie kann jedoch von jeder Partei gefordert werden, um einem Streit über die vereinbarte Grundform der Befristung vorzubeugen. Mißverständliche oder rechtlich unzutreffende Formulierungen oder Angaben im schriftlichen Arbeitsvertrag sind unbeachtlich, wenn zwischen den Parteien bei Vertragsabschluß Einigkeit über die maßgeblichen Tatsachen bestand, die als Befristungsgrund in Betracht kommen sollten.

b) Diese Voraussetzungen sind im Streitfall gegeben.

Im vorliegenden Fall wurde die Klägerin nach den beiden zur Überprüfung stehenden "Verlängerungsverträgen" vom 31. Januar/12. Februar 1986 und vom 5./23. Februar 1987 ausdrücklich als "Hauswirtschaftsmeisterin auf Zeit" beschäftigt. Aufgrund der jeweiligen Bezugnahme auf die vorangegangenen arbeitsvertraglichen Vereinbarungen - hier auf den ersten Arbeitsvertrag vom 29. Januar 1985 - wurde die Klägerin als "Zeitangestellte" bezeichnet. Selbst wenn man zugunsten der Klägerin davon ausgeht, daß die Angabe der tarifvertraglichen Befristungsform im Arbeits



vertrag vom 29. Januar 1985 rechtlich unzutreffend ist, so hat dies dennoch nicht die Unwirksamkeit der zwischen den Parteien vereinbarten Befristungen zur Folge. Zwischen den Parteien bestand bei Abschluß der hier allein der Befristungskontrolle unterliegenden Verlängerungsverträge vom 31. Januar/12. Februar 1986 und vom 5./23. Februar 1987 Einigkeit über den tatsächlichen Befristungsgrund. Dieser bestand in der Weiterbeschäftigung der Klägerin als Ausbilderin für den Bereich "Hauswirtschaft" im Rahmen des größtenteils fremdfinanzierten und bedarfsabhängigen Benachteiligtenprogramms. Der Klägerin war bei Abschluß der "Verlängerungsverträge" vom 31. Januar/12. Februar 1986 sowie vom 5./23. Februar 1987 infolge ihrer vorangegangenen ein- bzw. zweijährigen Tätigkeit als Ausbilderin bekannt, daß sie nicht mit verwaltungsmäßigen Daueraufgaben der beklagten Stadt, sondern im Rahmen einer der beklagten Stadt übertragenen sozialstaatlichen Aufgabe von begrenzter Dauer beschäftigt werden sollte. Der wahre Befristungsgrund war somit für die Klägerin hinreichend deutlich ersichtlich. Der Umstand, daß die Klägerin in den hier maßgeblichen Verlängerungsverträgen vom 31. Januar/12. Februar 1986 und vom 5./23. Februar 1987 lediglich als "Hauswirtschaftsmeisterin auf Zeit" bezeichnet worden ist, steht dem nicht entgegen. Die nach Nr. 2 Abs. 1 SR 2y BAT erforderliche Angabe der Grundform des befristeten Arbeitsvertrages liegt auch dann vor, wenn die Parteien sich bei Vertragsabschluß über den maßgeblichen Befristungstatbestand einig sind und dieser eindeutig einer der tarifvertraglichen Grundformen des befristeten Arbeitsvertrages zuzuordnen ist. Gehen die Parteien - wie hier - übereinstimmend davon aus, daß ein Arbeitnehmer im Rahmen einer Aufgabe von be-



begrenzter Dauer beschäftigt werden soll, so ist den Erfordernissen der Nr. 2 Abs. 1 und Abs. 2 Unterabs. 2 SR 2y BAT Genüge getan, wenn bei Abschluß des Arbeitsvertrages darüber Einigkeit besteht, im Rahmen welcher Aufgabe von begrenzter Dauer eine befristete Beschäftigung des Arbeitnehmers erfolgen soll. Die darüber hinaus erforderliche Angabe der Befristungsdauer (Nr. 2 Abs. 2 Unterabs. 2 SR 2y BAT) ist in beiden Verlängerungsverträgen enthalten

Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ergibt sich somit aus Nr. 2 SR 2y BAT keine Unwirksamkeit der in den Verlängerungsverträgen vom 31. Januar/12. Februar 1986 und vom 5./23. Februar 1987 enthaltenen Befristungen.

III. Das angefochtene Urteil ist auch insoweit rechtlich zu beanstanden, als es zu der Feststellung gelangt, das Arbeitsverhältnis der Parteien bestehe über den 29. Januar 1988 hinaus fort, denn die jeweils auf ein Jahr vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses sei wegen Fehlens eines sachlichen Grundes unwirksam.

1. Zur Begründung seiner gegenteiligen Auffassung hat das Landesarbeitsgericht im wesentlichen folgendes ausgeführt: Der Streitfall unterscheide sich in tatsächlicher Hinsicht von dem der Entscheidung des Senats vom 28. Mai 1986 (BAGE 52, 133 = AP Nr. 102 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) zugrunde liegenden Sachverhalt in mehreren Punkten. Dort seien die im Rahmen des Benachteiligtenprogramms durchgeführten Ausbildungsmaßnahmen je-



weils für die Dauer von zwei Jahren, im Streitfall demgegenüber jeweils für die Dauer von drei Jahren geplant gewesen. Der Streitfall unterscheide sich weiterhin darin von dem durch den Senat im Urteil vom 28. Mai 1986 (aaO) zu beurteilenden Sachverhalt, daß es dem Arbeitsamt nicht gelungen sei, die von der beklagten Stadt im Rahmen des Benachteiligtenprogramms ausgebildeten Teilnehmer in betriebliche Ausbildungsplätze zu vermitteln. In diesem Zusammenhang sei zu berücksichtigen, daß die Bundesanstalt für Arbeit die Ausbildungsmaßnahme für die gesamte Ausbildungszeit aus Mitteln des Bundes finanziere, wenn eine Unterbringung der Auszubildenden in Betrieben nicht möglich sei.

Gegen das Vorliegen einer Aufgabe von begrenzter Dauer spreche zunächst der Umstand, daß die Klägerin seit dem 30. Januar 1985 von der beklagten Stadt mit vier (richtig: drei) jeweils befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt worden sei. Nicht entscheidend könne sein, daß die Bundesanstalt für Arbeit jeweils nur für ein Jahr Finanzmittel zur Durchführung der Ausbildungsmaßnahmen bereitstelle. Die Bundesanstalt für Arbeit sei verpflichtet, für die Dauer der dreijährigen Ausbildungszeit entsprechende Finanzmittel zur Verfügung zu stellen. Unsicherheitsfaktoren hinsichtlich der weiteren Finanzierung hätten sich nur durch eine Vermittlung der Auszubildenden in eine betriebliche Ausbildung oder durch das vorzeitige Ausscheiden von Auszubildenden ergeben können. Die beklagte Stadt habe nicht einen einzigen Fall aufgezeigt, bei dem durch Vermittlung des Arbeitsamtes ein Auszubildender auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz gewechselt sei. Die Arbeitslosenzahl sowie die weiterhin vorhandene



Schwierigkeit, die hier geförderte Gruppe der Auszubildenden auf betriebliche Ausbildungsplätze zu vermitteln, könnten als Unsicherheitsfaktoren für die beklagte Stadt keine Rolle spielen. Dies habe sowohl für das Jahr 1985 als auch für die Folgejahre gegolten. Es sei zudem nach seriösen Einschätzungen auch nicht abzusehen, daß sich diese Situation in überschaubarer Zeit ändere. Übrig bleibe insoweit lediglich der Unsicherheitsfaktor, daß eine so erhebliche Anzahl von Auszubildenden vorzeitig die Ausbildung abbreche, so daß eine Verringerung des Lehrkörpers notwendig werde. Auch insoweit habe die beklagte Stadt keinen Fall darzustellen vermocht, der zu einer personellen Reduzierung des Lehrpersonals und damit zu einer Einschränkung der finanziellen Zuweisung durch die Bundesanstalt für Arbeit geführt habe.

2. Diese Ausführungen halten einer revisionsgerichtlichen Überprüfung nicht stand.

a) Der Senat hat im Urteil vom 28. Mai 1986 (aaO) grundlegend entschieden, daß der projektbedingt erhöhte personelle Mehrbedarf wegen der weitgehend durch die Bundesanstalt für Arbeit bestimmten Personalvorgaben sowie wegen der für den einzelnen Maßnahmen-träger bestehenden Unsicherheit über die Durchführung weiterer überbetrieblicher Ausbildungsmaßnahmen im Rahmen des Benachteiligtenprogramms einen sachlichen Grund darstellt, die Arbeitsverhältnisse der projektbezogen beschäftigten Arbeitnehmer (z. B. Lehrkräfte oder Sozialpädagogen) für die Dauer des jeweiligen Ausbildungsjahres zu befristen. Der Senat hat in dem erwähnten

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



Urteil weiterhin klargestellt, daß es sich bei den im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeit durchgeführten und von ihr überwiegend auch finanzierten überbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen im Rahmen des Benachteiligtenprogramms bei den einzelnen Maßnahmeträgern um die Wahrnehmung von jeweils befristet (= ausbildungsjahrbezogen) übertragenen sozialstaatlichen Sonderaufgaben von begrenzter Dauer handelt. An dieser rechtlichen Beurteilung hält der Senat auch nach erneuter Überprüfung fest.

b) Die im Streitfall vorliegenden tatsächlichen Unterschiede gegenüber dem vom Senat im Urteil vom 28. Mai 1986 (aa0) zu beurteilenden Sachverhalt führen nicht zu einer anderen rechtlichen Würdigung. Im einzelnen gilt folgendes:

aa) Der Umstand, daß im Streitfall nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts in den Ausbildungsmaßnahmen, in denen die Klägerin als Ausbilderin beschäftigt gewesen ist, keine Jugendlichen vorzeitig aus dem Ausbildungsverhältnis ausgeschieden sind, während in dem seinerzeit vom Senat im Urteil vom 28. Mai 1986 (aa0) entschiedenen Fall von 36 Auszubildenden bis zum Ablauf des ersten Ausbildungsjahres acht Jugendliche ausgeschieden waren, ändert nichts an dem rechtlichen Charakter der Maßnahme. Dies gilt ebenso für die vom Landesarbeitsgericht getroffene Feststellung, nach der es der Arbeitsverwaltung nicht gelungen sei, Jugendliche aus der überbetrieblichen in eine betriebliche Ausbildung zu vermitteln.



Für die beklagte Stadt handelt es sich bei den von ihr im Rahmen des Benachteiligtenprogramms durchgeführten überbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen um die Wahrnehmung von sozialstaatlichen Sonderaufgaben von begrenzter Dauer. Angesichts der weitgehend fremdbestimmten Personalvorgaben, und zwar in quantitativer und qualitativer Hinsicht sowie wegen der für die beklagte Stadt bestehenden Unsicherheit über die Durchführung weiterer Maßnahmen im Rahmen des Benachteiligtenprogramms ist die befristete Einstellung des projektbedingt benötigten Lehr- und Ausbildungspersonals sachlich gerechtfertigt.

Das Landesarbeitsgericht verkennt, daß die beklagte Stadt insofern in ihrer personellen Planungskompetenz eingeschränkt ist, als sie an einen bedarfsabhängigen (nach quantitativen und qualitativen Merkmalen ausgestalteten) Personalschlüssel gebunden ist. Der personelle Bedarf an Lehr- und Ausbildungspersonal hängt von Faktoren ab, auf die der Maßnahmeträger keinen oder nur beschränkten Einfluß nehmen kann. Einen vorzeitigen Abbruch der Ausbildung durch die Teilnehmer der überbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen kann die beklagte Stadt letztlich nicht verhindern. Ob und gegebenenfalls wieviele überbetrieblich Ausgebildete in die betriebliche Ausbildung vermittelt werden können, hängt u. a. von der Vermittlungsaktivität der Arbeitsverwaltung ab. Diese Unsicherheitsfaktoren sind für überbetriebliche Berufsbildungsmaßnahmen im Rahmen des Benachteiligtenprogramms charakteristisch, wobei es für die Zulässigkeit der Befristung von Arbeitsverträgen mit dem projektbezogen beschäftigten Ausbildungs- und Lehrpersonal unerheblich ist, ob und gegebenenfalls



in welchem Umfang sich diese Unsicherheitsfaktoren im Einzelfall in Gestalt eines personellen Bedarfsrückgangs auswirken.

bb) Der weiterhin vom Landesarbeitsgericht hervorgehobene Unterschied gegenüber dem vom Senat im Urteil vom 28. Mai 1986 (aaO) entschiedenen Fall einer hier bestehenden jeweiligen dreijährigen Ausbildungsdauer gegenüber einer vom Senat seinerzeit zu beurteilenden jeweiligen zweijährigen Ausbildungsdauer ist ein Aspekt, der sich allenfalls auf die Dauer der mit dem Ausbildungs- und Lehrpersonal abgeschlossenen Arbeitsverträge auswirken könnte. Indes führt dieser Umstand hier deshalb nicht zur Unwirksamkeit der mit der Klägerin vereinbarten Befristungen, weil die ausbildungsjahrbezogene Dauer der beiden Verlängerungsverträge vom 31. Januar/12. Februar 1986 und vom 5./23. Februar 1987 sich an dem Sachgrund der Befristung orientiert.

Wie der Senat bereits im zur Veröffentlichung bestimmten Urteil vom 26. August 1988 - 7 AZR 101/88 - ausgesprochen hat, bedarf es zur Wirksamkeit der Befristung eines Arbeitsvertrages außer einem sachlichen Grund für die Befristung nicht noch zusätzlich einer besonderen sachlichen Rechtfertigung auch der gewählten Dauer der Befristung. Die im Einzelfall vereinbarte Vertragsdauer hat nur Bedeutung im Rahmen der Prüfung des sachlichen Befristungsgrundes selbst; denn aus der vereinbarten Befristungsdauer lassen sich Rückschlüsse darauf ziehen, ob im konkreten Fall ein sachlicher Befristungsgrund überhaupt vorliegt oder ob ein solcher nur vorgeschoben ist. Überschreitet etwa die vereinbarte Vertragsdauer deutlich die bei Vertragsabschluß vorausseh-



bare Dauer des Befristungsgrundes, so läßt sich die Vertragsdauer mit dem angegebenen Befristungsgrund nicht mehr erklären. Befristungsgrund und Befristungsdauer stehen dann nicht miteinander im Einklang, so daß der angegebene Befristungsgrund die vertraglich vereinbarte Befristung nicht zu tragen vermag. Dagegen ist das bloße Zurückbleiben der Dauer der Befristung des Arbeitsvertrages hinter der voraussichtlichen Dauer des Befristungsgrundes nicht stets und ohne weiteres geeignet, den angegebenen Sachgrund für die Befristung in Frage zu stellen. Dies ist erst dann der Fall, wenn die vereinbarte Befristungsdauer derart hinter der voraussichtlichen Dauer des Befristungsgrundes zurückbleibt, daß eine sinnvolle, dem Sachgrund der Befristung entsprechende Mitarbeit des Arbeitnehmers nicht mehr möglich erscheint.

Im Streitfall orientiert sich die jeweils ausbildungsjahrbezogene vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses an dem Sachgrund der Befristung, denn die Befristungsdauer deckt sich mit dem von der Bundesanstalt für Arbeit festgelegten Bewilligungszeitraum. Auf eine bestimmte Mindestvertragsdauer hat die Klägerin keinen Anspruch, da auch das zwingende Kündigungsschutzrecht dem unbefristet eingestellten Arbeitnehmer - abgesehen von den Vorschriften über Kündigungsfristen - keinen Anspruch auf eine bestimmte Dauer des Arbeitsverhältnisses einräumt. Liegt - wie hier - für die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses ein Sachgrund für die Befristung vor, so steht die gewählte Vertragsdauer mit dem Sachgrund der Befristung im Einklang. Der Umstand, daß vorliegend der Sachgrund der Befristung auch noch nach Ablauf des zweiten Verlängerungsvertrages (29. Januar 1988) andauerte,



führt nicht zur Unwirksamkeit der vereinbarten Befristung, denn es liegt insoweit keine objektive Umgehung von zwingenden Vorschriften des Kündigungsschutzrechts vor. Die mit der Klägerin vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses bis zum 29. Januar 1988 ist daher rechtlich nicht zu beanstanden.

IV. Die Revision der beklagten Stadt ist auch hinsichtlich des von der Klägerin geltend gemachten Weiterbeschäftigungsanspruchs begründet. Auch insoweit war die Klage unter Aufhebung der vorinstanzlichen Entscheidungen abzuweisen.

Die Grundsätze des Beschlusses des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 27. Februar 1985 (BAGE 48, 122 = AP Nr. 14 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht) gelten entsprechend auch dann, wenn - wie hier - um die Wirksamkeit einer Befristung des Arbeitsverhältnisses gestritten wird (BAG Urteil vom 13. Juni 1985 - 2 AZR 410/84 - AP Nr. 19 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht). Da der Weiterbeschäftigungsanspruch seine Grundlage in dem über den vereinbarten Befristungszeitpunkt hinaus fortbestehenden unbefristeten Arbeitsverhältnis hat, stand der Klägerin für die Zeit nach dem 29. Januar 1988 wegen der wirksam vereinbarten Befristung kein Weiterbeschäftigungsanspruch zu.

Dr. Seidensticker

Dr. Steckhan

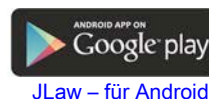
Dr. Becker

Bea

Breier



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](#)