

Aktenzeichen: 7 AZR 362/03
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 11. Februar 2004
- 7 AZR 362/03 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 1. März 2002
- 91 Ca 30674/01 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 7. Januar 2003
- 5 Sa 829/02 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag bei vorübergehendem Bedarf an der
Arbeitsleistung des Arbeitnehmers

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsatz:

Der Sachgrund des vorübergehenden Mehrbedarfs an Arbeitskräften ist auch dann gegeben, wenn einem Maßnahmeträger die Erledigung staatlicher Daueraufgaben vertraglich übertragen wird und feststeht, dass Anschlussmaßnahmen erst nach einer vielwöchigen Unterbrechung in Betracht kommen.



BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 362/03
5 Sa 829/02
Landesarbeitsgericht
Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
11. Februar 2004

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

beklagtes, berufungsbeklagtes und revisionsklagendes Land,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 11. Februar 2004 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl und den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler sowie die ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Zachert und Wilke für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 7. Januar 2003 - 5 Sa 829/02 - aufgehoben.

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 1. März 2002 - 91 Ca 30674/01 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung in ihrem letzten Arbeitsvertrag.

Die Klägerin war seit Dezember 1991 auf Grund von acht befristeten Arbeitsverträgen als Angestellte in der Tätigkeit einer Sozialpädagogin an einer Volkshochschule des beklagten Landes tätig. Die Verträge hatten eine Laufzeit vom 2. Dezember 1991 bis 18. Dezember 1992, vom 4. Januar 1993 bis 4. Februar 1994, vom 17. März 1994 bis 21. April 1995, vom 6. Juni 1995 bis 9. Juli 1996, vom 19. August 1996 bis 26. September 1997, vom 17. November 1997 bis 11. Januar 1999, vom 19. April 1999 bis 13. Juni 2000 und zuletzt vom 7. September 2000 bis 29. Oktober 2001. In diesem Vertrag war die Klägerin als Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer, nämlich Tätigkeit in sog. HASA-Lehrgängen 2000/2001, bezeichnet. Die Parteien vereinbarten die Geltung des Bundes-Angestelltentarifvertrags (BAT).

Die HASA-Lehrgänge dienten der nachträglichen Erlangung des Hauptschulabschlusses. Es handelte sich um Lehrgänge zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen in den Berufsfeldern Büro, Verwaltung und Handel einschließlich des Nachholens des einfachen Hauptschulabschlusses, für die die Bundesagentur für Arbeit (BA) Mittel bereit gestellt hat. Die Lehrgänge wurden von der BA ausgeschrieben, worauf sich die verschiedenen bezirklichen Volkshochschulen des beklagten Landes bewarben. Nach Erhalt des Zuschlags schloss die BA mit dem Maßnahmeträger einen Vertrag, der sie zur Zahlung der Maßnahmekosten verpflichtete. Die Klägerin wurde ausschließlich in diesen Maßnahmen beschäftigt. Nach dem



29. Oktober 2001 führte die Volkshochschule des beklagten Landes, in der die Klägerin tätig war, keine derartigen Lehrgänge im Auftrag der BA mehr durch.

Mit ihrer am 6. November 2001 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin die Unwirksamkeit der Befristung ihres letzten Arbeitsvertrags geltend gemacht.

Sie hat gemeint, die Finanzierung der Lehrgänge durch die BA rechtfertige die Befristung ihres Arbeitsvertrags nicht. Die HASA-Lehrgänge seien keine Aufgabe von begrenzter Dauer. Im Übrigen habe das beklagte Land das Arbeitsverhältnis der Klägerin zeitlich auf die jeweiligen Lehrgänge ohne Prognose über den Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeiten beschränkt.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, dass ihr Arbeitsverhältnis auf Grund der Befristung in dem Arbeitsvertrag vom 7. September 2000 nicht zum 29. Oktober 2001 beendet worden ist;

hilfsweise für den Fall der Klagestattgabe,

das beklagte Land zu verurteilen, sie bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits vollzeitig als Angestellte in der Tätigkeit einer Sozialpädagogin weiterzubeschäftigen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht der Klage stattgegeben. Mit der Revision will das beklagte Land die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils erreichen. Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückweisung der Berufung der Klägerin. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist auf Grund wirksamer Befristung mit Ablauf des 29. Oktober 2001 beendet worden. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht angenommen, die Befristung des Arbeitsvertrags könne nicht auf den Sachgrund des vorübergehenden Mehrbedarfs (seit dem 1. Januar 2001 § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG) gestützt werden. Es hat nämlich unbe-



rücksichtigt gelassen, dass nach dem unstreitigen Vorbringen beider Parteien auf Grund der Vertragsfolge in der Vergangenheit feststand, dass etwaige von der Bundesagentur für Arbeit getragene Folgemaßnahmen nicht im Anschluss an die letzte Maßnahme, sondern erst nach einer vielwöchigen Unterbrechung durchgeführt worden wären. Dementsprechend hat es verkannt, dass dieser Sachverhalt als Sachgrund für die Befristung des Arbeitsvertrags anzuerkennen ist.

I. Die hinsichtlich Feststellung und Leistung zulässige Klage ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat auf Grund der vereinbarten Befristung am 29. Oktober 2001 geendet.

1. Die Klägerin hat sich zu Recht lediglich gegen die Befristung in dem letzten Vertrag gewandt. Sie hat die dreiwöchige Klagefrist des bei Klageerhebung maßgeblichen § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG gewahrt.

2. Die Befristung bedurfte zu ihrer Rechtfertigung eines sachlichen Grundes, weil der Klägerin der ihr ohne die Befristung zustehende Kündigungsschutz nach § 1 Abs. 1 KSchG vorenthalten wurde (*ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seit dem Beschluss des Großen Senats vom 12. Oktober 1960 - GS 1/59 - BAGE 16, 65 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 16 = EzA BGB § 620 Nr. 2*). Ein solcher liegt entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts vor. Das beklagte Land kann sich auf den von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entwickelten Sachgrund eines vorübergehenden Mehrbedarfs an Arbeitskräften (heute vorübergehender betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung iSd. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG) berufen.

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats ist eine Befristung wegen des vorübergehenden Mehrbedarfs an Arbeitskräften gerechtfertigt, wenn im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist, dass für die Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers über das vorgesehene Vertragsende hinaus kein Bedarf besteht. Hierzu muss der Arbeitgeber eine Prognose erstellen, der konkrete Anhaltspunkte zugrunde liegen. Die tatsächlichen Grundlagen der Prognosen hat der Arbeitgeber im Rechtsstreit darzulegen, damit der Arbeitnehmer die Möglichkeit erhält, deren Richtigkeit zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses zu überprüfen. Die Prognose ist Teil des Sachgrunds für die Befristung (*BAG 4. Dezember 2002 - 7 AZR 437/01 - AP BAT § 2 SR 2y Nr. 24 = EzA BGB 2002 § 620 Nr. 1, zu A II 2 der Gründe; 5. Juni 2002 - 7 AZR 241/01 - BAGE 101, 262 = AP BeschFG 1996 § 1*



Nr. 13 = EzA BGB § 620 Nr. 193, zu I 3 a der Gründe; 22. März 2000 - 7 AZR 758/98 - BAGE 94, 130 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 221 = EzA BGB § 620 Nr. 170, zu II 3 a der Gründe; 3. November 1999 - 7 AZR 846/98 - AP BAT § 2 SR 2y Nr. 19 = EzA BGB § 620 Nr. 166, zu 3 a der Gründe). Der Sachgrund ist von der regelmäßig gegebenen Unsicherheit über die künftige Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs eines Unternehmens oder einer Behörde zu unterscheiden. Die allgemeine Unsicherheit rechtfertigt die Befristung nicht. Sie gehört zum unternehmerischen Risiko des Arbeitgebers, das er nicht durch Abschluss befristeter Arbeitsverträge auf den Arbeitnehmer überwälzen kann (BAG 5. Juni 2002 - 7 AZR 241/01 - aaO, zu I 3 a der Gründe).

b) Daran gemessen ist die Befristung im letzten Arbeitsvertrag der Parteien nicht zu beanstanden.

aa) Das Landesarbeitsgericht hat zunächst zutreffend angenommen, dass das Vorbringen des beklagten Landes den Anforderungen hinsichtlich der Prognose nicht genügt, ob seine Volkshochschulen überhaupt künftig von der Bundesagentur für Arbeit (BA) mit der Durchführung von HASA-Kursen beauftragt werden würde. Es ist nicht ersichtlich, auf Grund welcher greifbarer Tatsachen das beklagte Land bei Vertragsschluss am 7. September 2000 mit einiger Sicherheit erwarten durfte, dass die Bundesagentur für Arbeit (BA) künftig keine Maßnahmen zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen in den Berufsfeldern Büro, Verwaltung und Handel einschließlich des Nachholens des einfachen Hauptschulabschlusses mehr durchführen würde oder dass die Volkshochschulen des beklagten Landes daran nicht mehr oder nicht mehr im bisherigen Umfang beteiligt werden. Das Vorbringen des beklagten Landes zu diesem Teil des Sachgrunds erschöpft sich auch in der Revision darin, es habe bei Vertragsschluss prognostiziert, dass die von der Klägerin zu erfüllende Aufgabe nur für die Laufzeit des befristeten Arbeitsvertrags bestehe. Es habe Ungewissheit darüber bestanden, ob die BA nach Ablauf der konkreten Maßnahme sich für die Durchführung weiterer Kurse entscheide. Ohne die von der BA durchgeführten Kurse sei für die Tätigkeit der Klägerin weder ein Aufgabengebiet noch stellenplanmäßige Mittel vorhanden. Dieses Vorbringen enthält keinerlei Anhaltspunkte dafür, aus welchen tatsächlichen Gründen das beklagte Land am 7. September 2000 davon ausgehen musste, dass es künftig keine Lehrgänge geben werde. Insbesondere im Hinblick darauf, dass die BA mit dem beklagten Land bereits seit Anfang 1992 fortlaufend Verträge zur Durchführung von Lehrgängen zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und



Eingliederungschancen vereinbart hatte, hätte es nahe gelegen, für die Zukunft von einer Fortsetzung dieser Praxis, nicht aber von einer entgegengesetzten Entwicklung auszugehen. So ist das Landesarbeitsgericht zu Recht nur von einer Ungewissheit darüber ausgegangen, ob und in welchem Umfang die BA dem beklagten Land in Zukunft Ausbildungsmaßnahmen übertragen werde. Ungewissheit gehört jedoch zum unternehmerischen Risiko des beklagten Landes, das es nicht durch Abschluss befristeter Arbeitsverträge auf die Arbeitnehmer abwälzen kann.

bb) Ohne Erfolg beruft sich das beklagte Land auf die Senatsurteile zu den sog. MBSE-Maßnahmen (28. Mai 1986 - 7 AZR 581/84 - BAGE 52, 122 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 101 = EzA BGB § 620 Nr. 80; 28. Mai 1986 - 7 AZR 25/85 - BAGE 52, 133 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 102 = EzA BGB § 620 Nr. 79; 24. September 1986 - 7 AZR 669/84 - BAGE 53, 105 = AP ArbGG 1979 § 72 Nr. 12 = EzA ZPO § 554 Nr. 4; 15. März 1989 - 7 AZR 264/88 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 126). Der Senat hat mit seinen Urteilen vom 22. März 2000 (- 7 AZR 758/98 - BAGE 94, 130 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 221 = EzA BGB § 620 Nr. 170) und 4. Dezember 2002 (- 7 AZR 437/01 - AP BAT § 2 SR 2y Nr. 24 = EzA BGB 2002 § 620 Nr. 1) seine Rechtsprechung präzisiert. Danach liegt in den Fällen, in denen sich die Maßnahme nicht als zeitlich begrenztes Projekt, sondern als Teil einer Daueraufgabe des staatlichen Auftraggebers darstellt, in der Übertragung der sozialstaatlichen Aufgabe allein kein hinreichender Sachgrund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses des bei einem Auftragnehmer angestellten Arbeitnehmers. So verhält es sich im Streitfall. Die Durchführung berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen iSv. § 61 SGB III ist für die Bundesagentur als Auftraggeber des beklagten Landes keine zeitlich begrenzte Maßnahme, sondern eine Daueraufgabe. Darauf, ob die Durchführung des Lehrgangs für die Volkshochschule eine Daueraufgabe darstellt oder nicht, kommt es nicht an.

cc) Auch die finanzielle Abhängigkeit des beklagten Landes von Mitteln der BA rechtfertigt die Befristung des Arbeitsverhältnisses nicht. Auf den Sachgrund zeitlich nur begrenzt verfügbarer Haushaltsmittel kann sich das beklagte Land schon deshalb nicht berufen, weil dieser Sachgrund nicht der nach Nr. 2 Abs. 1 SR 2y BAT im Arbeitsvertrag vereinbarten Befristungsgrundform des Angestellten für Aufgaben von begrenzter Dauer gemäß Nr. 1b SR 2y BAT, sondern ausschließlich der Befristungsgrundform des Zeitangestellten nach Nr. 1a SR 2y BAT zuzuordnen ist (BAG 4. Dezember 2002 - 7 AZR 437/01 - AP BAT § 2 SR 2y Nr. 24 = EzA BGB 2002 § 620 Nr. 1,



zu A II 3 der Gründe; 17. April 2002 - 7 AZR 665/00 - BAGE 101, 84 = AP BAT § 2 SR 2y Nr. 21 = EzA BGB § 620 Nr. 194, zu I 3 der Gründe). Diese Befristungsgrundform haben die Parteien im Arbeitsvertrag nicht vereinbart. Auf Sachgründe, die der vertraglich vereinbarten Befristungsgrundform nicht zugeordnet werden können, kann der Arbeitgeber die Befristung im Anwendungsbereich des BAT nicht stützen (BAG 29. Oktober 1998 - 7 AZR 477/97 - AP BAT § 2 SR 2y Nr. 17 = EzA BErzGG § 21 Nr. 3, zu 3 der Gründe).

dd) Die Befristung des Arbeitsvertrags mit der Klägerin rechtfertigt sich jedoch aus der Tatsache, dass auch bei einer Fortsetzung der Maßnahmen durch die Bundesagentur die weitere Vergabe an die Volkshochschulen des beklagten Landes nicht in unmittelbarem Anschluss an das bisherige Projekt erfolgt wäre. Vielmehr steht fest, dass die (zu prognostizierenden) weiteren Kurse erst viele Wochen oder sogar einige Monate nach dem Ende der laufenden Maßgabe vergeben worden wären. Unter diesen Umständen stand fest, dass für die Beschäftigung der Klägerin über den 29. Oktober 2001 hinaus kein Beschäftigungsbedarf bestand. Die Befristung war sachlich gerechtfertigt. Das beklagte Land war nicht gehalten, mit der Klägerin einen Dauerarbeitsvertrag abzuschließen. Es ist ihm nach den Wertungsmaßstäben der Befristungskontrolle vielmehr angesichts dieser Tatsachen erlaubt, den Vertrag für die Laufzeit der Maßnahme zu befristen. Es ist für einen verständig denkenden Arbeitgeber nicht geboten, einem Arbeitnehmer, den er über viele Wochen überhaupt nicht vertraglich beschäftigen kann, den sozialpolitisch wünschenswerten Dauerarbeitsvertrag anzubieten und von der rechtlich statthafter Möglichkeit eines befristeten Arbeitsvertrags abzusehen. Vielmehr steht ihm in diesem Fall der Sachgrund des vorübergehenden Bedarfs einer Arbeitskraft zur Verfügung.

Die Befristung ist auch nicht deshalb unwirksam, weil das beklagte Land der Klägerin ein Teilzeitdauerarbeitsverhältnis mit Vereinbarungen zum Abruf der Arbeitsleistung oder anderen Inhalten hätte anbieten können. Die Befristungskontrolle beschränkt sich darauf zu prüfen, ob sich der Arbeitgeber auf einen Rechtfertigungsgrund für die gewählte Befristung anstelle eines Dauerarbeitsverhältnisses mit den gleichen Rechten und Pflichten berufen kann oder nicht. Sie dient nicht der Kontrolle, ob und in welcher Form andere vertragliche Gestaltungsmöglichkeiten denkbar oder sinnvoll gewesen wären.

3. Die Befristung verstößt auch nicht gegen das vereinbarte Tarifrecht der Sonderregelung 2y zum Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT). Die Parteien haben im



Arbeitsvertrag schriftlich vereinbart, dass die Klägerin als Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer eingestellt wird, Nr. 1b und Nr. 2 Abs. 1 und Abs. 2 der SR 2y zum BAT. Der zu beurteilende Sachgrund des vorübergehenden Mehrbedarfs ist der vereinbarten Grundform der Nr. 1b der SR 2y zum BAT zuzuordnen.

II. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1, § 91 Abs. 1 ZPO.

Dörner Gräfl Brühler

U. Zachert Wilke

