

Aktenzeichen: 7 AZR 389/86

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 12. Juni 1987  
- 7 AZR 389/86 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 31. Mai 1985  
Dortmund - 2 Ca 3427/84 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 2. Mai 1986  
Hamm - 16 Sa 1476/85 -

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



Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag - Arbeitsbeschaffungsmaßnahme

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; AFG §§ 91 ff.,  
§§ 97 ff.

Leitsatz:

Die bestandskräftige Zuweisung eines Arbeitnehmers im Rahmen einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme nach §§ 91 ff AFG bildet einen sachlichen Grund, das Arbeitsverhältnis auf die Dauer der Zuweisung zu befristen (Bestätigung von BAGE 41, 110 = AP Nr 72 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Die Gerichte für Arbeitssachen können - vom Ausnahmefall der Nichtigkeit abgesehen - nicht prüfen, ob die gesetzlichen Voraussetzungen einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme vorgelegen haben.



7 AZR 389/86

-----  
16 Sa 1476/85 Hamm

Verkündet am  
12. Juni 1987

Stöcker,

Amtsinspektorin  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

# Im Namen des Volkes!

## Urteil

In Sachen

pp.

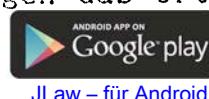
hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Juni 1987 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Seiler und Dr. Sponer für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 2. Mai 1986  
- 16 Sa 1476/85 - aufgehoben.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des



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



-2-

Arbeitsgerichts Dortmund vom 31. Mai 1985 - 2 Ca  
3427/84 - wird zurückgewiesen.

Die Kosten der Berufung und Revision trägt der  
Kläger.

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 über die Wirksamkeit der Befristung  
ihres Arbeitsverhältnisses.

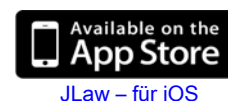
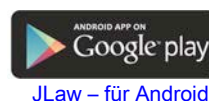
Der am 14. Februar 1927 geborene Kläger ist Schuhmacher-  
meister; den von ihm im Jahre 1954 eröffneten Schuhmacherbetrieb  
stellte er im Jahre 1970 ein. Vom 2. Februar 1970 bis 4. Feb-  
ruar 1973 war er bei der Deutschen Bundespost als Postfacharbei-  
ter beschäftigt. Vom 5. Februar 1973 bis 15. Juli 1974 wurde er  
zum kaufmännischen Angestellten umgeschult, war aber danach  
mehrere Jahre arbeitslos. Im Jahre 1982 wurde er als Schwerbe-  
hinderter anerkannt.

Am 28. Juni 1978 beantragte die beklagte Stadt beim  
Arbeitsamt Dortmund die Förderung einer allgemeinen Maßnahme zur  
Arbeitsbeschaffung nach §§ 91 ff. AFG zum "Aufbau einer Ver-  
mögenskartei" ihres Liegenschaftsamtes unter Hinweis darauf, daß  
sie beabsichtige, hierfür den ihr vom Arbeitsamt vorgeschlagenen  
Kläger einzustellen. Mit Bescheid vom 24. August 1978 erkannte  
die Bundesanstalt für Arbeit die Arbeitsbeschaffungsmaßnahme mit  
einem Förderungssatz von 100 % für die Dauer vom 1. September  
1978 bis 31. August 1979 mit folgender Maßgabe an:

"Während eines Zeitraumes von mindestens zwei  
Dritteln der Förderungszeit muß ein zuge-



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



-3-

wiesener Arbeitnehmer dem sogenannten Problemkreis (ältere Arbeitnehmer - über 45 Jahre -, Leistungsgeminderte) angehören."

Daraufhin wurde der Kläger von der beklagten Stadt durch Arbeitsvertrag vom 20. September 1978 für die Zeit vom 1. September 1978 bis 28. Februar 1979 "als Angestellter für Arbeiten nach §§ 91 bis 96/§§ 97 bis 99 AFG" eingestellt. Am 15. Februar 1979 wurde ein im übrigen gleichlautender Arbeitsvertrag zwischen den Parteien auch für die Zeit vom 1. März 1979 bis 31. August 1979 geschlossen, nachdem der Kläger auch für diese Zeit der Beklagten vom Arbeitsamt zugewiesen worden war.

Am 29. August 1979 teilte das Arbeitsamt der Beklagten telefonisch mit, daß gegen eine Weiterbeschäftigung des Klägers ab 1. September 1979 keine Bedenken bestünden, und sagte eine Förderung mit Lohnkostenzuschuß zu. Mit Bescheid vom 13. November 1979 bewilligte die Bundesanstalt für Arbeit im Rahmen einer Maßnahme zur Arbeitsbeschaffung für ältere Arbeitnehmer (§§ 97 ff. AFG) der Beklagten einen Zuschuß zu den Lohnkosten des Klägers in Höhe von 100 % (davon 80 % aus Mitteln der Bundesanstalt und 20 % aus Mitteln des Landes Nordrhein-Westfalen) für die Zeit vom 1. September 1979 bis 29. Februar 1980; mit Bescheid vom 25. Februar 1980 wurde die Gewährung dieses Zuschusses bis zum 31. August 1980 verlängert. Dementsprechend beschäftigte die beklagte Stadt den Kläger während dieser Zeiträume aufgrund befristeter Arbeitsverträge vom 21. Dezember 1979 und vom 20. Februar 1980 in ihrem Liegenschaftsamt weiter.

In der Folgezeit gewährte die Bundesanstalt für Arbeit der



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



Beklagten für die Person des Klägers jeweils für ein Jahr weitere, wenn auch jährlich ermäßigte Lohnkostenzuschüsse. Im letzten Bewilligungsbescheid vom 13. September 1983, durch den für die Zeit vom 1. September 1983 bis zum 31. August 1984 ein Lohnkostenzuschuß in Höhe von 50 % gewährt wurde, wies das Arbeitsamt die Beklagte darauf hin, daß eine Weiterbewilligung über diesen Förderungszeitraum hinaus nicht möglich sei. Auch während dieser Bewilligungszeiträume beschäftigte die beklagte Stadt den Kläger aufgrund sich unmittelbar aneinander anschließender befristeter Arbeitsverträge, und zwar bis September 1983 im Liegenschaftsamt, bis 15. März 1984 im Hochbauamt und bis zur Beendigung seiner Beschäftigung am 31. August 1984 im Bauordnungsamt. Der letzte Arbeitsvertrag des Klägers vom 26. August 1983 lief für die Zeit vom 1. September 1983 bis zum 31. August 1984.

Mit seiner am 11. September 1984 eingereichten Klage hat der Kläger die Auffassung vertreten, er stehe zur beklagten Stadt in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Zur Begründung hat er im wesentlichen ausgeführt, für die Befristung der mit ihm abgeschlossenen Arbeitsverträge habe ein sachlicher Grund gefehlt. Bei den von ihm verrichteten Arbeiten habe es sich um Daueraufgaben gehandelt, die die beklagte Stadt ohnehin erfüllen müsse. Dies folge beispielsweise daraus, daß das Liegenschaftsamt um die Schaffung einer Dauerstelle für den Kläger gebeten habe, da es ihn dringend benötige; das sei jedoch vom Hauptamt der beklagten Stadt abgelehnt worden. Nach seiner Versetzung ins Hochbauamt sei seine Tätigkeit beim Liegenschaftsamt einem neuen "Voll-ABM-Mann"



übertragen worden. Überdies habe ihm die beklagte Stadt bei seiner Versetzung ins Bauordnungsamt ab 15. März 1984 angeboten, ihn vorbehaltlich seiner Bewährung ab 1. September 1984 unbefristet weiterzubeschäftigen; diese Bewährung habe die beklagte Stadt zu Unrecht verneint. Wegen der von ihm verrichteten Daueraufgaben fehle es schließlich am Merkmal der "Zusätzlichkeit" im Sinne des § 97 Abs. 1 Nr. 3 AFG, so daß die gesetzlichen Voraussetzungen einer AB-Maßnahme nicht vorgelegen hätten. Schon deshalb dürfe sich die beklagte Stadt nicht auf die zeitlich begrenzte Zuschußgewährung als sachlichen Befristungsgrund berufen.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß zwischen den Parteien auch über den 31. August 1984 hinaus ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestand und besteht.

Die beklagte Stadt hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat im wesentlichen die Rechtsansicht vertreten, es sei unerheblich, mit welchen Arbeiten der Kläger tatsächlich beschäftigt worden sei. Der Kläger sei zusätzlich beschäftigt worden, weil ohne seine Einstellung die anfallenden Arbeiten eben von den vorhandenen Bediensteten hätten verrichtet werden müssen. Bei der Anforderung einer neuen Dauerstelle für den Kläger sei es dem Leiter des Liegenschaftsamts nur darum gegangen, eine zusätzliche Planstelle zu erhalten; als der Kläger nach der Auflösung seines Aufgabengebiets auf einer anderen freigewordenen Stelle des Liegenschaftsamts weiterbeschäftigt werden sollte, habe der Leiter des Liegenschaftsamts dies wegen fehlender Eignung des



Klägers abgelehnt. Schließlich habe man versucht, den Kläger im Falle seiner Bewährung dauerhaft im Bauordnungsamt zu beschäftigen; der Kläger habe sich hier jedoch nicht bewährt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, daß zwischen den Parteien auch über den 31. August 1984 hinaus ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestehe. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die beklagte Stadt die Wiederherstellung des Ersturteils. Der Kläger 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. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Wiederherstellung des klageabweisenden Urteils des Arbeitsgerichts. Denn das Arbeitsverhältnis der Parteien hat aufgrund rechtswirksamer Befristung mit dem Ablauf des 31. August 1984 geendet. Der gegenteiligen Würdigung des Landesarbeitsgerichts kann sich der Senat nicht anschließen.

I. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist Gegenstand der Prüfung, ob zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht, lediglich der letzte Arbeitsvertrag vom 26. August 1983, der für die Zeit vom 1. September 1983 bis zum 31. August 1984 abgeschlossen worden war. Denn durch den vorbehaltlosen Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages - auch in der Form einer befristeten "Verlängerung" eines bereits bestehenden Arbeitsverhältnisses - stellen die Parteien ihr Ar-



beitsverhältnis auf eine neue Rechtsgrundlage, die fortan für ihr Arbeitsverhältnis allein maßgeblich ist. Hierfür ist unerheblich, ob zwischen den Parteien bereits ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestand, denn auch ein solches kann durch Parteivereinbarung befristet werden. Im vorbehaltlosen Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages liegt die Vereinbarung, das Arbeitsverhältnis solle zum vereinbarten Termin enden. Mit dieser Vereinbarung ist das Fortbestehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses aus Rechtsgründen unvereinbar; beide schließen einander aus. Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann deshalb nur bestehen, wenn die letzte Befristungsvereinbarung der Parteien unwirksam ist, es also für sie an einem sachlichen Grund fehlt.

Im Rahmen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle (vgl. z.B. BAGE 42, 203, 207 = AP Nr. 76 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 2 der Gründe) ist daher bei mehreren aneinander gereihten befristeten Arbeitsverträgen nur zu prüfen, ob für die Befristung des letzten Arbeitsvertrages ein sachlicher Grund vorlag (ständige Rechtsprechung seit dem Senatsurteil vom 8. Mai 1985, BAGE 49, 73 = AP Nr. 97 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Etwas anderes kann nur gelten, wenn die Vertragsparteien über die Wirksamkeit der Befristung des früheren Vertrages im Zweifel sind und sie infolgedessen den weiteren befristeten Vertrag nur für den Fall, d.h. unter der Rechtsbedingung abschließen, daß sie nicht bereits aufgrund des vorangegangenen Vertrages in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen (vgl. das angeführte Senatsurteil vom 8. Mai 1985, aaO). Nur wenn sich ein von beiden Parteien erklärter Vorbehalt



als Vereinbarung einer derartigen Rechtsbedingung verstehen läßt, ist mithin zu prüfen, ob auch der vorangegangene befristete Arbeitsvertrag rechtswirksam befristet war.

II. Der von den Parteien vorbehaltlos abgeschlossene letzte Arbeitsvertrag vom 26. August 1983 war rechtswirksam befristet.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seit dem Senatsurteil vom 3. Dezember 1982 (BAGE 41, 110 = AP Nr. 72 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; vgl. ferner z.B. BAG Urteile vom 16. März 1983 - 7 AZR 120/81 -, vom 27. Mai 1983 - 7 AZR 319/81 -, vom 14. Juni 1984 - 2 AZR 267 und 268/83 - und vom 2. August 1984 - 2 AZR 353/83 -, jeweils unveröffentlicht) ist die Befristung eines Arbeitsvertrages u.a. dann durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt und damit rechtswirksam, wenn - wie im Entscheidungsfalle - der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber im Rahmen einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme gemäß §§ 91 ff. bzw. §§ 97 ff. AFG zugewiesen worden ist und die Dauer der Befristung mit der Dauer der Zuweisung übereinstimmt, wobei die Gerichte für Arbeitssachen - vom Ausnahmefall der Nichtigkeit abgesehen - nicht nachzuprüfen haben, ob die gesetzlichen Voraussetzungen einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme vorgelegen haben.

1. An dieser Rechtsprechung hält der Senat nach erneuter Überprüfung trotz der vom Landesarbeitsgericht geäußerten Bedenken fest. Diese Rechtsprechung beruht auf der Erwägung, daß die Rechtsbeziehungen des Arbeitgebers zur Arbeitsverwaltung von den Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu



unterscheiden sind. Im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist nur wesentlich, daß für den Entschluß des Arbeitgebers, diesen Arbeitnehmer einzustellen, entscheidend war, daß ihm dieser Arbeitnehmer unter der Zusage eines erheblichen Kostenzuschusses zugewiesen worden war, und daß der Arbeitgeber auf den Bestand dieser Zusage vertraute, er also ohne diese Zusage entweder keinen oder jedenfalls nur einen leistungsfähigeren Arbeitnehmer eingestellt hätte. Sind diese Voraussetzungen wie im Entscheidungsfalle gegeben, so liegt ein sachlicher Befristungsgrund vor, weil der ausschlaggebende Grund der Einstellung, nämlich die Übernahme eines erheblichen Kostenanteils durch die Arbeitsverwaltung, seinerseits nur zeitlich befristet vorliegt.

2. Soweit der erkennende Senat in seinem bereits angeführten Urteil vom 3. Dezember 1982 als zusätzliche Begründung dieser Rechtsprechung Parallelen zur damaligen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu den Fragen einer Befristung aus Haushaltsgründen bzw. im Bereich der Drittmittelfinanzierung gezogen hat, kommt es auf diese Erwägungen für Fallgestaltungen der vorliegenden Art nicht entscheidend an, so daß der Senat auf die hiervon im Berufungsurteil enthaltenen kritischen Ausführungen nicht einzugehen braucht. Für die rechtliche Beurteilung einer Befristung im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen ist ausschlaggebend, daß hier der Arbeitgeber die Einstellung nur wegen der befristeten Zuweisung des Arbeitnehmers und im Vertrauen auf ihre Bestandskraft vornimmt. Im Rahmen einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme kann mithin auch eine befristete Einstellung zur Verrichtung von Daueraufgaben sachlich gerechtfertigt sein, wenn



der Arbeitgeber die Daueraufgabe ohne die Zuweisung dieses Arbeitnehmers nicht bzw. jedenfalls nicht sofort hätte verrichten lassen, wenn er sie auf seine übrigen Arbeitnehmer verteilt oder wenn er zu ihrer Verrichtung einen leistungsfähigeren Arbeitnehmer eingestellt hätte.

3. Nach diesen Maßstäben lag in der bis zum 31. August 1984 begrenzten Zuweisung des Klägers ein sachlicher Grund, den Arbeitsvertrag der Parteien vom 26. August 1983 bis zu diesem Zeitpunkt zu befristen.

Hieran ändert nichts, daß dieser Arbeitsvertrag das (letzte) Glied einer Kette von Arbeitsverträgen war, durch die der Kläger insgesamt sechs Jahre bei der Beklagten beschäftigt wurde. Zwar steigen mit zunehmender Dauer der Beschäftigung auch die Anforderungen an den Grund der Befristung (vgl. z.B. BAG Urteile vom 30. November 1977 - 5 AZR 561/76 - AP Nr. 44 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und BAGE 44, 70 = AP Nr. 79, aaO); die Prüfung der Befristung nur des letzten Arbeitsvertrages besagt nicht, daß fingiert werden dürfte, der Arbeitnehmer sei erst seit Beginn des letzten Arbeitsvertrages beim Arbeitgeber beschäftigt gewesen. Auch mit diesen strengen Anforderungen sind jedoch über mehrere Jahre hinweg befristete Arbeitsverträge aufgrund von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen vereinbar, wenn sie - wie im Entscheidungsfalle - auf bestandskräftigen Zuweisungen beruhen, die die zeitlichen Höchstgrenzen des AFG nicht überschreiten. Diese Höchstgrenzen sind im Entscheidungsfalle gewahrt. Während des ersten Beschäftigungsjahres des Klägers beruhte die



- 11 -

Zuweisung auf § 91 AFG; während der folgenden fünf Jahre beruhte sie auf § 97 AFG und lief entsprechend der in § 97 Abs. 2 Satz 4 AFG vorgesehenen Begrenzung mit Ablauf des fünften Jahres aus.

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

Dr. Seidensticker

Dr. Becker

Dr. Steckhan

Dr. Sponer

Seiler



**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](#)