

Aktenzeichen: 7 AZR 598/02
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 2. Juli 2003
- 7 AZR 598/02 -

I. Arbeitsgericht
Karlsruhe

Urteil vom 1. Juni 2001
- 1 Ca 582/00 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg (Mannheim)

Urteil vom 13. Juni 2002
- 19 Sa 37/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag - Eingliederungszuschuß

Gesetze:

SGB III § 217, § 218 Abs. 1 Nr. 3; BeschFG 1996 § 1

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Parallelsache zu Senat 4. Juni 2003 - 7 AZR 489/02 - zur
Veröffentlichung vorgesehen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 598/02
19 Sa 37/01
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
2. Juli 2003

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

beklagtes, berufungsbeklagtes und revisionsbeklagtes Land,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 2. Juli 2003 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl und den Richter am Bundesarbeitsgericht Pods sowie die ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Zachert und Wilke für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg - Kammern Mannheim - vom 13. Juni 2002 - 19 Sa 37/01 - aufgehoben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Der Rechtsstreit wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis auf Grund Befristung am 30. November 2000 geendet hat.

Der am 1. Juli 1943 geborene Kläger ist Geologe und war vom 19. Dezember 1994 bis zum 30. November 2000 als Sachbearbeiter im Amt für Landwirtschafts-, Landschafts- und Bodenkultur B des beklagten Landes beschäftigt. Die Parteien hatten für die Zeit bis zum 30. November 1999 jeweils für ein Jahr befristete Arbeitsverträge abgeschlossen. Darin hatten sie vereinbart, daß die Einstellung des Klägers bzw. seine Beschäftigung für Arbeiten nach den §§ 91 - 96 AFG, §§ 97 - 99 AFG bzw. §§ 217 - 224 SGB III erfolge. Die Arbeitsverwaltung gewährte dem beklagten Land mit Bescheid vom 22. November 1999 einen Eingliederungszuschuß für ältere Arbeitnehmer für die Dauer vom 1. Dezember 1999 bis 30. November 2000 iHv. 20 % des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts des Klägers. Auf diesen Zeitraum befristet ist der letzte am 25. November 1999 abgeschlossene Arbeitsvertrag der Parteien.

Mit der am 21. Dezember 2000 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Unwirksamkeit der Befristung geltend gemacht. Er hat die Auffassung vertreten, der Eingliederungszuschuß für ältere Arbeitnehmer rechtfertige die Befristung des Arbeitsvertrags nicht.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 30. November 2000 hinaus zu unveränderten Bedingungen fortbesteht,
2. das beklagte Land zu verurteilen, den Kläger über den Ablauf des 30. November 2000 weiterzubeschäftigen.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt und gemeint, bei dem Eingliederungszuschuß für ältere Arbeitnehmer handele es sich um einen Lohnkostenzuschuß, der ebenso wie eine Arbeitsbeschaffungsmaßnahme nach altem Recht die Befristung des Arbeitsvertrags rechtfertige.



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein ursprüngliches Klageziel weiter. Das beklagte Land beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet und führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht. Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, die Befristung des letzten Arbeitsvertrags der Parteien sei wirksam, weil der Kläger im Rahmen der Gewährung eines Eingliederungszuschusses nach § 218 Abs. 1 Satz 3 SGB III zugewiesen worden sei und die Dauer der Zuweisung mit der Dauer der Befristung übereinstimme. Der Eingliederungszuschuß für ältere Arbeitnehmer nach § 218 Abs. 1 Nr. 3 SGB III ist kein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrags. Der Senat kann jedoch nicht abschließend beurteilen, ob sich die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts aus anderen Gründen als richtig darstellt (§ 561 ZPO). Die Befristung des letzten Arbeitsvertrags der Parteien kann nach § 1 Abs. 1 BeschFG in der vom 1. Oktober 1996 bis zum 31. Dezember 2000 geltenden Fassung (BeschFG 1996) wirksam sein. Das hängt davon ab, ob die Parteien die Anwendbarkeit des § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 abbedungen haben. Die dazu erforderlichen Tatsachen hat das Landesarbeitsgericht bisher nicht festgestellt.

I. Die Befristung des letzten Arbeitsvertrags der Parteien vom 25. November 1999, der allein der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle unterliegt, ist nicht durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt. Der Eingliederungszuschuß für ältere Arbeitnehmer nach § 218 Abs. 1 Nr. 3 SGB III rechtfertigt die Befristung des Arbeitsvertrags mit dem förderungsbedürftigen Arbeitnehmer nicht. Bei diesem Zuschuß handelt es sich im Gegensatz zu dem Lohnkostenzuschuß für ältere Arbeitnehmer nach der bis zum 31. Dezember 1997 geltenden Bestimmung in § 97 AFG nicht um eine Maßnahme der Arbeitsbeschaffung.

1. Nach § 97 Abs. 1 Nr. 3 AFG konnte die Bundesanstalt für Arbeit Arbeitgebern zu den Lohnkosten älterer Arbeitnehmer, die zusätzlich eingestellt und beschäftigt



wurden, Zuschüsse gewähren, um ihre Arbeitslosigkeit zu beheben. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts war die Befristung eines Arbeitsvertrags ua. dann durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt und damit rechtswirksam, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber im Rahmen einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme gemäß den §§ 91 ff. bzw. §§ 97 ff. AFG zugewiesen worden war und die Dauer der Befristung mit der Dauer der Zuweisung übereinstimmte (*BAG 12. Juni 1997 - 7 AZR 389/86 - BAGE 55, 338 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 114 = EzA BGB § 620 Nr. 95, zu II der Gründe mwN*). Die §§ 91 ff. AFG dienten der zeitweiligen Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze und der Eröffnung vorübergehender Beschäftigungsmöglichkeiten für leistungsschwächere Arbeitnehmer (*BAG 11. Dezember 1991 - 7 AZR 170/91 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 145 = EzA BGB § 620 Nr. 111, zu II 6 b aa der Gründe*). Denn der Arbeitgeber nahm die Einstellung des ihm von der Arbeitsverwaltung zugewiesenen Arbeitnehmers nur im Vertrauen auf die zeitlich begrenzte Förderungszusage vor, ohne die er entweder keinen oder einen leistungsfähigeren Arbeitnehmer eingestellt hätte (*BAG 15. Februar 1995 - 7 AZR 680/94 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 166 = EzA BGB § 620 Nr. 130, zu II 3 a der Gründe*). Im Rahmen einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme konnte auch eine befristete Einstellung zur Verrichtung von Daueraufgaben sachlich gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitgeber diese Daueraufgabe ohne die Zuweisung des 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 (*BAG 12. Juni 1987 - 7 AZR 389/86 - aaO, zu II 2 der Gründe*).

2. Der Eingliederungszuschuß für ältere Arbeitnehmer nach § 218 Abs. 1 Nr. 3 SGB III stellt demgegenüber keine Maßnahme der Arbeitsbeschaffung dar. Das ergibt eine Auslegung dieser Vorschrift.

a) Der Wortlaut des § 218 Abs. 1 Nr. 3 SGB III enthält keinen Hinweis darauf, daß durch die Gewährung eines Eingliederungszuschusses für ältere Arbeitnehmer auch nur zeitweilig ein zusätzlicher Arbeitsplatz geschaffen und wenigstens vorübergehend eine Beschäftigungsmöglichkeit eröffnet wird. Vielmehr hängt die Zuschußgewährung gem. § 218 Abs. 1 Nr. 3 SGB III nur von dem Alter des Arbeitnehmers ab. Er muß das 55. Lebensjahr vollendet haben, gem. § 421 f. SGB III zumindest aber das 50. Lebensjahr, wenn seine Förderung durch einen Eingliederungszuschuß erstmals bis zum 31. Dezember 2006 begonnen wird. Ferner setzt die Zuschußgewährung gem. § 217



SGB III voraus, daß der ältere Arbeitnehmer förderungsbedürftig ist, ohne den Zuschuß also nicht oder nicht dauerhaft in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden könnte. Im Gegensatz zu den früheren Regelungen in den §§ 91 ff. AFG kommt es auf die Art des Arbeitsplatzes und der Beschäftigungsmöglichkeit für den älteren Arbeitnehmer nicht an.

b) Die systematische Stellung von § 218 SGB III spricht gleichfalls dagegen, daß es sich bei dem Eingliederungszuschuß für ältere Arbeitnehmer um eine Arbeitsbeschaffungsmaßnahme im bisherigen Sinn handelt. Der Gesetzgeber hat das dritte Buch des Sozialgesetzbuches - Arbeitsförderung - in seinem vierten, fünften und sechsten Kapitel nach Anspruchsberechtigten gegliedert. Während der Eingliederungszuschuß für ältere Arbeitnehmer gem. § 218 Abs. 1 Nr. 3 SGB III im fünften Kapitel als eine der Leistungen an Arbeitgeber zur Eingliederung von Arbeitnehmern behandelt wird, ist die Förderung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in den §§ 260 ff. SGB III im sechsten Kapitel als Leistung an Träger geregelt.

c) Dieses Auslegungsergebnis wird durch den Zweck des Gesetzes bestätigt. Der Gesetzgeber hat den Sinn und das Ziel der Eingliederungszuschüsse in § 217 SGB III selbst normiert. Danach handelt es sich um Zuschüsse zu den Arbeitsentgelten, die dem Arbeitgeber zum Ausgleich von Minderleistungen der förderungsbedürftigen Arbeitnehmer gewährt werden. Auch die Höhe und die Dauer der Förderung richtet sich gem. § 219 SGB III nach dem Umfang der Minderleistung eines Arbeitnehmers und den jeweiligen Eingliederungserfordernissen. Auf diese Weise soll die volle Wettbewerbsfähigkeit des älteren Arbeitnehmers am Arbeitsmarkt und seine dauerhafte Eingliederung in das Arbeitsleben gefördert werden. Dieser Zweck entspricht dem des Einarbeitungszuschusses nach der bis zum 31. Dezember 1997 geltenden Regelung in § 49 AFG. Dieser Zuschuß sollte den Nachteil ausgleichen, den der Arbeitgeber dadurch erleidet, daß der Arbeitnehmer während der Einarbeitung nur eine Minderleistung erbringt. Dementsprechend richteten sich die Dauer und die Höhe des Zuschusses grundsätzlich nach dem Umfang der Minderleistung. Mit diesem Zweck des § 49 AFG ließ es sich nicht vereinbaren, bereits die Gewährung des Einarbeitungszuschusses selbst als sachlichen Grund für eine Befristung anzusehen. Der Einsatz auf einem Dauerarbeitsplatz, den der Arbeitgeber ohnehin besetzt hätte, stand der Gewährung eines Einarbeitungszuschusses nicht entgegen. § 49 AFG hatte keinen zusätzlichen Befristungsgrund geschaffen, sondern setzte eine arbeitsrechtlich wirksame Befristung



voraus (BAG 11. Dezember 1991 - 7 AZR 170/91 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 145 = EzA BGB § 620 Nr. 111, zu II 6 c der Gründe).

d) Dieser Auslegung des § 218 Abs. 1 Nr. 3 SGB III steht nicht entgegen, daß der Eingliederungszuschuß für ältere Arbeitnehmer im Gegensatz zum Eingliederungszuschuß bei Einarbeitung (§ 218 Abs. 1 Nr. 1 SGB III), bei erschwelter Vermittlung (§ 218 Abs. 1 Nr. 2 SGB III) und für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen (§ 222 a SGB III) nicht zurückzuzahlen ist, wenn das Arbeitsverhältnis während des Förderungszeitraums oder innerhalb von 12 Monaten danach beendet wird. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts kann daraus nicht der Schluß gezogen werden, mit dem Eingliederungszuschuß solle auch künftig nur eine vorübergehende Beschäftigung älterer Arbeitnehmer gefördert werden. Gerade der Verzicht auf eine Nachbeschäftigungspflicht und auf die Rückforderung von Eingliederungszuschüssen steht im Einklang mit dem in § 217 SGB III geregelten Förderungszweck. Um die besonders gegenüber älteren Arbeitslosen bestehenden hohen, auch psychologisch bedingten Einstellungshürden abzubauen, soll von einer Weiterbeschäftigungs- bzw. Rückzahlungsverpflichtung für diesen Personenkreis ganz abgesehen werden (BT-Drucks. 14/873 S. 16). Dagegen geht der Gesetzgeber bei einer längeren Förderungsdauer auch bei älteren Arbeitnehmern von einer Leistungssteigerung aus. Nach § 222 Abs. 2 SGB III ist der Eingliederungszuschuß auch für ältere Arbeitnehmer nach der Regelförderungsdauer und jeweils nach Ablauf von 12 Monaten um mindestens 10 Prozentpunkte zu vermindern.

II. Der Senat kann nicht abschließend beurteilen, ob sich die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts aus anderen Gründen als richtig darstellt (§ 561 ZPO). Die in dem Arbeitsvertrag vom 25. November 1999 vereinbarte Befristung kann nach § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 wirksam sein. Das hängt davon ab, ob die Parteien die Anwendbarkeit des BeschFG 1996 vertraglich abbedungen haben.

1. Nach § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 war die Befristung eines Arbeitsvertrags bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Diese Voraussetzungen lagen bei Abschluß des Vertrags am 25. November 1999 objektiv vor. Die am 25. November 1999 vereinbarte Befristung hat das Anschlußverbot des § 1 Abs. 3 BeschFG 1996 nicht verletzt. Denn der vorangegangene Vertrag war weder unbefristet noch nach § 1 Abs. 1 oder Abs. 2 BeschFG 1996 befristet. Vielmehr handelte es sich um eine Befristung mit Sachgrund,



an die sich eine sachgrundlose Befristung nach § 1 BeschFG 1996 anschließen konnte.

2. Die Anwendbarkeit von § 1 BeschFG 1996 setzt keine Vereinbarung der Parteien voraus, die Befristung auf das Beschäftigungsförderungsgesetz zu stützen. Die Vorschrift enthält anders als etwa § 57 b Abs. 3 HRG kein Zitiergebot. Soweit daher nicht tarifliche Vorschriften die Angabe des Rechtfertigungsgrundes erfordern, hängt die Wirksamkeit der Befristung nicht davon ab, ob der Rechtfertigungsgrund zum Gegenstand der vertraglichen Vereinbarung gemacht oder dem Arbeitnehmer bei Vertragsschluß mitgeteilt wurde. Es reicht vielmehr aus, daß der Rechtfertigungsgrund bei Vertragsschluß objektiv vorlag (*BAG 5. Juni 2002 - 7 AZR 241/01 - AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 13 = EzA BGB § 620 Nr. 193, zu II 1 a der Gründe*).

3. Die im Vertrag vom 25. November 1999 vereinbarte Befristung könnte aber deswegen unwirksam sein, weil die Parteien die Befristungsmöglichkeit nach § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 vertraglich abbedungen haben. Das kann der Senat anhand der vom Landesarbeitsgericht bislang festgestellten Tatsachen nicht abschließend beurteilen.

a) Den Parteien eines Arbeitsvertrags ist es unbenommen, eine Vereinbarung zu treffen, durch welche § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 als Rechtsgrundlage für die vereinbarte Befristung ausgeschlossen wird. Eine derartige Abbedingung kann ausdrücklich, aber auch konkludent erfolgen. An einen konkludenten Ausschluß der Anwendbarkeit von § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 ist vor allem dann zu denken, wenn der Arbeitnehmer die Erklärung des Arbeitgebers dahin verstehen darf, daß die Befristung ausschließlich auf einen bestimmten Sachgrund gestützt werde und von dessen Bestand abhängen soll. Dabei sind die Umstände des Einzelfalls entscheidend. Die Benennung eines Sachgrunds kann hierbei ein wesentliches Indiz darstellen. Allein reicht sie allerdings nicht aus, um anzunehmen, die sachgrundlose Befristung solle damit ausgeschlossen sein. Vielmehr müssen noch zusätzliche Umstände hinzutreten (*BAG 5. Juni 2002 - 7 AZR 241/01 - AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 13 = EzA BGB § 620 Nr. 193, zu II 1 b der Gründe*).

b) Das Landesarbeitsgericht hat keine Feststellungen dazu getroffen, ob die Parteien die Anwendbarkeit von § 1 BeschFG 1996 vertraglich ausgeschlossen haben. Dazu bedarf es einer Auslegung der vertraglichen Vereinbarung, die grundsätzlich den Tatsacheninstanzen obliegt. Die vom Landesarbeitsgericht unterlassene Vertragsaus-



legung kann der Senat nicht selbst vornehmen. Denn dazu müßten die erforderlichen Tatsachen festgestellt und kein weiterer Sachvortrag der Parteien zu erwarten sein. Bisher steht jedoch nur fest, daß in dem Arbeitsvertrag vom 25. November 1999 auf § 217, § 218 Abs. 1 Nr. 3 SGB III Bezug genommen und eine Einstellung des Klägers als Angestellter, für den ein Eingliederungszuschuß für ältere Arbeitnehmer in der jeweiligen Fassung gewährt wird, vereinbart wurde. Weitere Umstände beim Abschluß des Arbeitsvertrags am 25. November 1999, die für oder gegen eine Abbedingung der Befristungsmöglichkeit nach § 1 BeschFG 1996 sprechen könnten, hat das Landesarbeitsgericht bisher nicht festgestellt. Es kann auch nicht davon ausgegangen werden, daß die Parteien zu den Umständen bei Vertragsschluß nichts mehr vortragen wollen und können. Denn das beklagte Land hat sich bereits in der Klageerwidlung auf eine Wirksamkeit des von ihm damals noch als Einarbeitungs-Beschäftigungsverhältnis bezeichneten Arbeitsverhältnisses nach § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 berufen. Diesen Einwand hat der Kläger bisher nur unter Hinweis auf die in den Arbeitsverträgen ausdrücklich bezeichneten Sachgründe für die Befristung zurückgewiesen.

III. Das Landesarbeitsgericht hat auch über die Kosten der Revision zu entscheiden.

Dörner Gräfl Pods

U. Zachert Wilke



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)