

Aktenzeichen: 7 AZR 622/80

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 3. Dezember 1982
- 7 AZR 622/80 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 12. März 1980
Osnabrück - 1 Ca 875/79 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 17. Juli 1980
Niedersachsen - 6 Sa 46/80 -

Für die Amtliche Sammlung; Ja

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag - Arbeitsbeschaffungsmaßnahme
(ABM)

Gesetz:

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

Leitsatz:

Die Befristung des Arbeitsvertrages mit einem Arbeitnehmer, der dem Arbeitgeber im Rahmen einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme (ABM) nach §§ 91 ff. AFG zugewiesen worden ist, entbehrt jedenfalls dann nicht des sachlichen Grundes, wenn die Dauer der Befristung mit der Dauer der Zuweisung übereinstimmt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 622/80

6 Sa 46/80 Niedersachsen

Verkündet am
3. Dezember 1982

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 3. Dezember 1982 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Roeper und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Imdahl und Dr. Blaeser für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 17. Juli 1980 - 6 Sa 46/80 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



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



Tatbestand:

Der Kläger wurde vom beklagten Land im Rahmen einer erstmals in der Zeit vom 1. Mai 1977 bis zum 30. April 1978 bei der Fachhochschule O durchgeführten "Allgemeinen Maßnahme zur Arbeitsbeschaffung" (ABM) als Ingenieur unter Eingruppierung in die Vergütungsgruppe V b BAT auf der Grundlage eines vom 17. Januar 1978 bis zum 30. April 1978 befristeten Arbeitsvertrages eingestellt. Aufgrund von in diesem Zeitraum entstandenen Fehlzeiten wurde der Vertrag bis zum 23. Juni 1978 verlängert. Ab 24. Juni 1978 wurde der Kläger wiederum im Rahmen eines ABM-Programms unter Eingruppierung in die Vergütungsgruppe IV b BAT zunächst bis zum 23. Dezember 1978 und nach Abschluß eines weiteren Vertrags bis zum 23. Juni 1979 an der Fachhochschule O beschäftigt. Ab 1. August 1979 bewilligte das Arbeitsamt erneut ein ABM-Programm an der Fachhochschule O ; der Kläger wurde zu den bisherigen Bedingungen befristet bis zum 31. Januar 1980 eingestellt. Ab 1. Februar 1980 wies das Arbeitsamt der Fachhochschule O anstelle des Klägers einen anderen Ingenieur zu. Die dem Kläger gezahlte Vergütung erstattete die Arbeitsverwaltung dem beklagten Land in vollem Umfang. Ab 1. Juni 1979 wurde der Fachhochschule eine Planstelle der Vergütungsgruppe IV a BAT zugewiesen, um die sich der Kläger bewarb. Diese Stelle wurde mit einem anderen Bewerber besetzt, der seine Arbeit am 1. Januar 1980 aufnahm.

Mit seiner am 12. Oktober 1979 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Auffassung vertreten, die von ihm mit dem beklagten Land abgeschlossenen Arbeitsverträge seien unzulässige Kettenverträge, da ein sachlicher Grund für die wiederholte Befristung nicht vorgelegen habe. Vor allem die Befristung in dem letzten Arbeitsvertrag vom 30. Juli 1979 sei unwirksam, da durch die Bewilligung einer Planstelle für den von ihm ausgeübten Aufgabenbereich die Berechtigung zum Abschluß eines befristeten Vertrages entfallen sei. Das beklagte Land decke seinen Stellenbedarf an Fachhochschulen rechtsmißbräuchlich über das ABM-Programm.



- 3 -

Die Durchführung eines ABM-Programms stelle keinen sachlichen Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses dar, denn hierfür seien die zeitlich begrenzte Gewährung eines Zuschusses zur Vergütung seitens des Arbeitsamts und haushaltsrechtliche Erwägungen nicht ausreichend.

Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis über den 31. Januar 1980 hinaus auf unbestimmte Zeit fortbesteht.

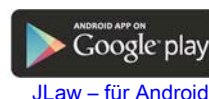
Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat vorgetragen, der Kläger sei noch vor Abschluß des letzten Vertrags ausdrücklich darüber unterrichtet worden, daß die mit ihm erneut beabsichtigte Förderungsmaßnahme und die Besetzung der ausgeschriebenen Planstelle zwei völlig verschiedene Dinge seien. Auch sei der Kläger hinsichtlich der Besetzung der Planstelle, bei der es sich um einen anderen als den vom Kläger im Rahmen des ABM-Programms besetzten Arbeitsplatz gehandelt habe, darauf hingewiesen worden, daß er kaum eine Chance habe. Das Arbeitsamt hätte auch das ABM-Programm ab 1. August 1979 nicht durchführen können, wenn sich die Aufgaben der Planstelle mit den geförderten Arbeiten gedeckt hätten. Zu diesem Zeitpunkt sei zudem das Bewerbungsverfahren hinsichtlich der Planstelle noch nicht abgeschlossen gewesen. Überdies seien fehlende Haushaltsmittel ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses. Der Kläger habe auch selbst das Arbeitsamt bedrängt, ihn in dem ABM-Programm weiterzubeschäftigen, so daß er sich nunmehr nicht auf unzulässige Kettenarbeitsverträge berufen könne.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und seine Entscheidung im wesentlichen wie folgt begründet: Spätestens mit der Bewilligung der Planstelle habe noch vor Abschluß des letzten Arbeitsvertrages festgestanden, daß die Vergütung für den Arbeitsplatz "Ingenieur im Fachbereich Elektrotechnik der Fachhochschule 0" gesichert gewesen sei. Damit sei die Berechtigung für eine Befristung des Arbeitsvertrags entfallen, weil sonst dem

- 4 -



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



Kläger der ihm zustehende Kündigungsschutz entzogen werden würde. Es könne daher dahinstehen, ob haushaltsrechtliche Erwägungen bzw. allein die Beschäftigung im Rahmen eines ABM-Programms eine Befristung rechtfertigen könnten.

Auf die vom beklagten Land eingelegte Berufung hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit seiner Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils, das beklagte Land bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

A. Die Revision ist zulässig.

Entgegen der Auffassung des beklagten Landes hat der Kläger die Revision formgerecht eingelegt. Die Revisionschrift enthält zwar nicht die ladungsfähige Anschrift der Beklagten und ihrer Prozeßbevollmächtigten; ebenso fehlen eindeutige Angaben, für und gegen welche Prozeßpartei das Rechtsmittel eingelegt worden ist. Diese unvollständigen Angaben sind jedoch im Entscheidungsfalle unschädlich. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts reicht es aus, wenn die fehlenden oder unvollständigen Angaben in der Rechtsmittelschrift sich aus den Begleitumständen, insbesondere einer beigelegten Abschrift des angefochtenen Urteils oder den übrigen Gerichtsakten, entnehmen lassen (vgl. z.B. BAG 21, 193, 195 f., m.w.N.; BAG Beschluß vom 16. Februar 1981 - 3 AZB 21/80 - AP Nr. 44 zu § 518 ZPO; Senatsurteil vom 28. April 1982 - 7 AZR 1125/79 - zur Veröffentlichung vorgesehen). Diese Voraussetzungen sind im Streitfalle gegeben, da der Kläger der Revisionschrift eine Fotokopie des angefochtenen Urteils beigelegt hatte, dessen Rubrum die ladungsfähige Anschrift des beklagten Landes und ihrer Prozeßbevollmächtigten sowie eine Bezeichnung der Parteirollen enthielt.

B. Die Revision ist jedoch unbegründet. Denn das Landesarbeitsgericht hat jedenfalls im Ergebnis zu Recht angenom-



- 5 -

men, daß das Arbeitsverhältnis aufgrund rechtswirksamer Befristung mit dem 31. Januar 1980 geendet hat.

I. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung im wesentlichen ausgeführt, ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses sei gegeben, wenn der öffentliche Arbeitgeber als Träger zusammen mit dem Arbeitsamt ein ABM-Programm durchführe, also einen Arbeitslosen einstelle, dessen Vergütung vom Arbeitsamt erstattet werde. Dabei handele es sich stets um einen Arbeitsplatz, für den keine Planstelle vorhanden sei. Es sei auch sachgerecht, den Arbeitsvertrag auf die Dauer der Zuweisung zu befristen, da ein Behördenleiter nicht befugt sei, einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu schließen, wenn mangels Planstelle im Landeshaushalt keine Mittel zur Verfügung stünden. Dadurch und durch das Subventionsrecht des ABM-Programms, das sich in zeitlich begrenzten Anerkennungs- und Ergänzungsbescheiden äußere, werde das Kündigungsschutzgesetz nicht umgangen. Die Befristung des am 30. Juli 1979 zwischen den Parteien abgeschlossenen Vertrags sei sachgerecht gewesen. Bei der ausgedruckten Planstelle habe es sich rechtlich wie tatsächlich nicht um den vom Kläger seit dem 17. Januar 1978 besetzten Arbeitsplatz gehandelt. Zudem hätten seit dem 1. Januar 1980 beide Arbeitsplätze nebeneinander bestanden. Die Fachhochschule O habe zwar einen Bedarf für zwei Ingenieure im Fachbereich Elektrotechnik, könne aber aus bindenden haushaltsrechtlichen Gründen nur über die Planstelle mit einem unbefristeten Vertrag verfügen, während der ABM-Arbeitsplatz nur befristet besetzt werden könne, solange ihr die Vergütung vom Arbeitsamt erstattet werde. Angesichts des Bedarfs zur Besetzung von zwei Arbeitsplätzen sei die Beklagte auch nicht verpflichtet gewesen, vor Beendigung der Ausschreibung mit dem Kläger einen Vertrag auf unbestimmte Zeit abzuschließen. Das beklagte Land handele auch nicht rechtsmißbräuchlich, wenn anstelle neuer Haushaltsplanstellen Arbeitsplätze über das ABM-Programm gefördert würden.

- 6 -



II. Diese Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist im Ergebnis revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

1. Die zugrundeliegenden tatsächlichen Feststellungen binden das Revisionsgericht. Sie sind weder durch Tatbestandsberichtigungsanträge noch in der Revisionsinstanz durch Verfahrensrügen angegriffen worden (§ 561 Abs. 2 ZPO).

2. Hinsichtlich der Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge ist das Landesarbeitsgericht zutreffend von der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ausgegangen (vgl. BAG GS 10, 65, 70 ff. = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Urteile vom 16. Juni 1976 - 2 AZR 630/74 -, 25. Januar 1980 - 7AZR 69/78 - und 7. März 1980 - 7 AZR 177/78 - AP Nr. 40, 52 und 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; vgl. weiter BAG 36, 171, 178, 227 und 234 = AP Nr. 60, 59, 61 und 62 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Urteil vom 30. September 1981 - 7 AZR 602/79 - AP Nr. 63 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Urteil des Zweiten Senats vom 14. Januar 1982 - 2 AZR 245/80 - zur Veröffentlichung vorgesehen). Danach ist im Grundsatz die Vereinbarung befristeter Arbeitsverhältnisse unter dem Gesichtspunkt der Vertragsfreiheit und gemäß § 620 BGB zulässig. Ein schutzwertes Interesse für eine solche Vertragsgestaltung entfällt nur dann, wenn die Befristung nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist. Die Befristung ist unzulässig, wenn sie als rechtliche Gestaltungsmöglichkeit objektiv funktionswidrig verwendet wird. Dies ist dann anzunehmen, wenn der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses vereitelt wird und dafür kein sachlicher Grund vorliegt. Die befristeten Verträge müssen also ihre sachliche Rechtfertigung so in sich tragen, daß sie die Kündigungsschutzvorschriften nicht beeinträchtigen.

Die sachliche Berechtigung der Befristung muß darüber hinaus auch hinsichtlich der Dauer gegeben sein (BAG, aaO, AP Nr. 40, Nr. 52, zu 2 der Gründe, Nr. 54, zu I 4 der



Gründe, und BAG 33, 26 = AP Nr. 56 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG 32, 85 = AP Nr. 50 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG 36, 227 und 234 = AP Nr. 61 und 62 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG Urteil vom 30. September 1981 - 7 AZR 602/79 - AP Nr. 63 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Die von den Parteien vereinbarte Dauer eines Arbeitsverhältnisses ist dabei an den Sachgründen für die Befristung zu orientieren. Es muß also im konkreten Einzelfall bereits bei Abschluß des jeweiligen Vertrages ersichtlich sein, daß auch die gewählte Zeitdauer des Vertrages sachlich gerechtfertigt ist. Liegen die entscheidenden Umstände in der Zukunft, so ist die Frage, welche Zeitdauer bei einem derartigen Arbeitsvertrag zu wählen ist, von der gerichtlich nachprüfbaren Prognose des Arbeitgebers abhängig (vgl. BAG, aaO, AP Nr. 50, Bl. 4 R, Nr. 54, zu I 4 der Gründe, und Nr. 56, zu IV 2 d der Gründe, zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG 36, 227 und 234 = AP Nr. 61 und 62 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG Urteil vom 30. September 1981 - 7 AZR 602/79 - AP Nr. 63 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Urteil des Zweiten Senats vom 14. Januar 1982 - 2 AZR 245/80 -, zur Veröffentlichung vorgesehen).

Damit wird klargestellt, daß die Befristung eines Arbeitsverhältnisses nur dann zulässig ist, wenn nach den obwaltenden Umständen aus der Sicht verständiger Vertragspartner ein arbeitsrechtlich beachtlicher Sachverhalt als sachlicher Grund für eine derartige Vereinbarung besteht. Als sachlicher Grund kommen nur solche arbeitsrechtlich relevanten Umstände in Betracht, die im Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrages vorliegen (BAG Urteil vom 31. Oktober 1974 - 2 AZR 483/73 - AP Nr. 39, zu I 2 a der Gründe, BAG, aaO, AP Nr. 50, Bl. 3 R, Nr. 52, zu 2 der Gründe, Nr. 54, zu I 4 der Gründe, und Nr. 56, alle zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG 36, 171, 178, 227 und 234 = AP, aaO).

3. Weiterhin hat das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen, daß die Befristung eines Arbeitsvertrages dann



- 8 -

sachlich gerechtfertigt und damit wirksam ist, wenn der betreffende Arbeitnehmer dem Arbeitgeber im Rahmen einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme gemäß §§ 91 ff. AFG zugewiesen worden ist und die Dauer der Befristung mit der Zuweisung korrespondiert (im Ergebnis ebenso LAG Frankfurt am Main vom 27. Juni 1978 - 9 Sa 1331/77 - BB 1979, 46; KR-Hillebrecht, § 620 BGB Rz 150; a.A. Rohlfing/Rewolle/Bader, KSchG - Stand September 1982 -, Anhang 1, § 620 BGB, Anm. 7; offen gelassen im Urteil des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 12. Februar 1981 - 2 AZR 1108/78 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen).

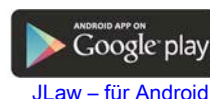
Der erkennende Senat geht davon aus, daß zwar nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts haushaltsrechtliche Erwägungen für den auf den verschiedenen arbeitsrechtlichen Gesetzen beruhenden Arbeitnehmerschutz im allgemeinen keine Rolle spielen (vgl. BAG 1, 85, 91 = AP Nr. 1 zu § 3 TOA; BAG Urteil vom 2. Dezember 1955 - 2 AZR 59/54 - AP Nr. 8 zu § 3 TOA, zu 2 d der Gründe) und im besonderen keinen sachlichen Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses abgeben (vgl. BAG 1, 128, 135 = AP Nr. 7 zu § 1 KSchG, zu 4 der Gründe; Urteil vom 26. November 1955 - 2 AZR 516/54 - AP Nr. 14 zu § 1 KSchG; vgl. auch Neumann, Haushalt und Befristung im öffentlichen Dienst, in Festschrift für Herschel zum 85. Geburtstag, S. 321 ff.). Dies gilt insbesondere, wenn die haushaltsrechtlichen Erwägungen auf eine Begrenzung des Haushaltes durch das Haushaltsjahr abheben, wenn eine allgemeine Mittelkürzung zu erwarten ist oder wenn lediglich allgemeine Einsparungen haushaltsrechtlich angeordnet werden (vgl. Senatsurteil vom 25. Januar 1980 - 7 AZR 69/78 - AP Nr. 52 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu 3 der Gründe, im Anschluß an das Urteil des Vierten Senats BAG 32, 85 = AP Nr. 50 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Dies gilt ferner bei der Ungewißheit, ob der kommende Haushaltsplan Mittel für eine Stelle vorsieht (vgl. BAG Urteil vom 5. Mai 1961 - 1 AZR 65/56 - AP Nr.

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

- 9 -



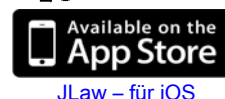
JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

17 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 2 der Gründe; BAG 32, 85 = AP Nr. 50 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

Ein sachlicher Grund für eine Befristung des Arbeitsvertrages ist jedoch anzuerkennen, wenn eine Haushaltsstelle von vornherein nur für eine genau bestimmte Zeitdauer bewilligt ist und sie anschließend fortfällt. Dann nämlich ist davon auszugehen, daß der Haushaltsgesetzgeber sich selbst mit den Verhältnissen gerade dieser Stelle befaßt und aus sachlichen Erwägungen festgelegt hat, daß dieser konkrete Arbeitsplatz nicht mehr bestehen soll (vgl. BAG 32, 85 = AP Nr. 50 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Gleiches gilt für den Bereich der sog. Drittmittelfinanzierung. Hierzu hat der Senat im Urteil vom 25. Januar 1980 - 7 AZR 69/78 - (AP Nr. 52 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) für den Hochschulbereich ausgeführt, daß insoweit nicht die Ungewißheit über die künftige Finanzierung entscheidend sei. Wesentlich sei vielmehr, daß sowohl der Drittmittelgeber als auch die Universität durch ihren Vorschlag sich gerade mit den Verhältnissen dieser Stelle befaßt und ihre Entscheidung über den späteren Wegfall des konkreten Arbeitsplatzes aus sachlichen Erwägungen getroffen hätten, daß mithin aufgrund der gegebenen und hinzunehmenden haushaltsrechtlichen Entscheidung die vorübergehende Beschäftigung sachlich gerechtfertigt sei.

Damit ist anerkannt, daß die begrenzte sachliche Zielsetzung, die der Drittmittelgeber mit der zeitlich begrenzten Finanzierung eines Arbeitsplatzes verfolgt, auch für das Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber als dem Drittmittelempfänger erheblich wird und damit geeignet ist, eine entsprechende Befristung sachlich zu rechtfertigen. Eine entsprechende Situation liegt im Bereich der hier in Frage stehenden Arbeitsbeschaffungsmaßnahme vor. Der Träger der Maßnahme als der Drittmittelempfänger wie auch das zuständige Landesarbeitsamt haben sich konkret mit der Beschäftigung der betreffenden Ar-



beitnehmer und der Dauer ihrer Tätigkeit im Rahmen der Maßnahme befaßt und sehen den Einsatz der betreffenden Arbeitnehmer als nur auf Zeit erforderlich an. Dahinter steht seitens des Landesarbeitsamtes die Realisierung der gesetzgeberischen Zielvorstellungen, die sich in den §§ 91 ff. AFG ausdrücken. Es spielt dabei keine Rolle, daß § 91 Abs. 3 AFG ein Bündel von Zielen nennt, die alle Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen rechtfertigen sollen, und daß im Einzelfall jeweils unterschiedliche Ziele verfolgt werden können. Entscheidend ist, daß das zuständige Landesarbeitsamt zur Durchsetzung seiner zeitlich und sachlich begrenzten Zielvorstellungen – mögen diese im Einzelfall etwa mehr auf die Person des Arbeitnehmers (§ 91 Abs. 3 Nr. 3 AFG) oder mehr auf die strukturpolitische Komponente der Maßnahme (§ 91 Abs. 3 Nr. 2 und 4 AFG) abstellen – dem Arbeitgeber als dem Drittmittelempfänger nur auf Zeit finanzielle Mittel zur (überwiegenden) Finanzierung des Arbeitsplatzes zur Verfügung stellt (a.A. Rohlfing/Rewolle/Bader, aa0; kritisch zu einer derartigen Betrachtung auch Haug, AuR 1981, 74 ff., 80, und Hohmann/Krüger/Weyrich, WSI-Mitteilungen 1982, 423 ff.).

Aufgrund dieser Erwägungen bedarf es keines Eingehens auf die Auslegung des § 93 Abs. 2 Satz 1 AFG (dazu LAG Frankfurt am Main, aa0), die ohnehin für die Frage der Wirksamkeit der Befristung eines Arbeitsvertrages im Hinblick auf die §§ 91 ff. AFG unergiebig bleibt. Auch ein Zurückgreifen auf § 93 Abs. 2 Satz 2 AFG ist nicht erforderlich. Es braucht daher nicht geprüft zu werden, ob diese Bestimmung, die dem Arbeitgeber bei vorzeitiger Abberufung des Arbeitnehmers ein außerordentliches Kündigungsrecht einräumt, für sich geeignet wäre, die Befristung zu rechtfertigen (so KR-Hillebrecht, aa0, und LAG Frankfurt am Main, aa0; a.A. dazu Rohlfing/Rewolle/Bader, aa0). Ebenso wenig stellt sich die Frage, ob und inwieweit die Gerichte für Arbeitssachen die Bescheide der Arbeitsverwaltung inhaltlich nachprüfen können oder müssen.



Sind die Bescheide formell bestandskräftig, so kann nur geprüft werden, ob sie etwa nichtig sind und damit keine Rechtswirkung zu entfalten vermögen. Ist die Frage nach der Nichtigkeit zu verneinen, so beinhaltet der bestandskräftige Verwaltungsakt über die befristete Zuweisung gerade auch die sachlich limitierte Zielsetzung, die mit der Zuweisung verbunden ist.

4. Nach diesen Grundsätzen erweisen sich die Befristungen des Arbeitsvertrages mit dem Kläger als rechtswirksam.

Der Kläger wurde dem beklagten Land jeweils im Rahmen einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme zugewiesen, ohne daß festgestellt worden wäre, daß die entsprechenden Verwaltungsakte nichtig oder angefochten worden wären. Die Dauer der Befristungen richtete sich jeweils nach der Dauer der Maßnahme.

III. An diesem Ergebnis ändert sich auch dadurch nichts, daß der Fachhochschule 0 ab 1. Juni 1979 eine Planstelle der Vergütungsgruppe IV a BAT zugewiesen worden ist. Dies schon deshalb, weil die nicht angegriffene tatsächliche Feststellung des Landesarbeitsgerichts, bei der ausgeschriebenen Stelle habe es sich nicht um den Arbeitsplatz des Klägers gehandelt, den Senat bindet (§ 561 Abs. 2 ZPO). Auch die hieraus vom Landesarbeitsgericht gezogenen rechtlichen Folgerungen erweisen sich jedenfalls im Ergebnis als zutreffend; auch die Revision hat insoweit keine Einwendungen erhoben.

C. Die Revision war deshalb mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

Bichler Roeper Dr. Steckhan
Imdahl Dr. Blaeser

