

Aktenzeichen: 7 AZR 65/85

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 29. Oktober 1986
- 7 AZR 65/85 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 30. Juli 1984
Düsseldorf - 9 Ca 2998/84 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 19. November 1984
Düsseldorf - 10 Sa 1323/84 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristung Drittmittel MBSE.

Gesetz:

BGB § 620 Abs. 1

Leitsätze:

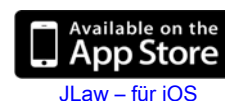
K e i n e

Hinweise des Senats:

Befristung wegen Drittmittelfinanzierung (MBSE)



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



7 AZR 65/85

10 Sa 1323/84 Düsseldorf

Verkündet am
29. Oktober 1986
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 29. Oktober 1986 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Roeper und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Wagner und Metzinger für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 19. November 1984 - 10 Sa 1323/84 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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



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



- 2 -

Tatbestand:

Zwischen den Parteien besteht Streit, ob das Arbeitsverhältnis des Klägers wirksam befristet worden ist.

Der 1951 geborene Kläger, ein Diplom-Sozialwissenschaftler, war für die Beklagte im Rahmen von "Maßnahmen zur beruflichen und sozialen Eingliederung junger Ausländer" (MBSE) tätig.

In jeweils auf 12 Monate befristeten Lehrgängen dient das MBSE-Projekt der beruflichen und sozialen Eingliederung junger Ausländer mit dem Ziel, den Jugendlichen die Aufnahme einer Ausbildung zu ermöglichen sowie ihre gesellschaftliche Handlungsfähigkeit zu verbessern.

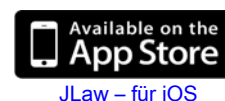
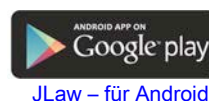
Derartige Lehrgänge führte die Beklagte seit 1980 durch; die Zuweisung des Teilnehmerkreises und der Kosten erfolgte durch die Bundesanstalt für Arbeit. Die MBSE-Rahmenvorstellungen der Bundesanstalt für Arbeit sehen eine Aufteilung in Gruppen von jeweils 12 - 15 Teilnehmern vor. Voraussetzung für die jährlich neu zu beantragende Mittelbewilligung ist u.a., daß die Mindestzahl von 45 Kursteilnehmern mit bestimmten persönlichen Voraussetzungen erreicht wird und die beantragten Mittel den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit entsprechen.

Nachdem der Kläger zunächst als nebenamtlicher pädagogischer Mitarbeiter für die Beklagte in der Zeit vom 1. September bis 15. September 1983 tätig war, schlossen die Parteien am 14. September 1983 für die Zeit vom 15. September 1983 bis 31. August 1984 einen befristeten Arbeitsvertrag ab, nach dem der Kläger als Weiterbildungs-Lehrer tätig sein sollte.

Mit seiner am 13. Juni 1984 eingegangenen Klage hat der Kläger sich gegen die Beendigung seiner Beschäftigung zum 31. August 1984 gewandt. Er hat die Auffassung vertreten, die vorgenommene Befristung sei rechtsunwirksam. Ein sachlicher Grund dafür liege nicht vor. Zwar sei die Durchführung der Kurse jeweils von der Mittelfreigabe durch die Arbeits-



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



- 3 -

verwaltung abhängig; dies sei jedoch eine reine Formsache. In Anbetracht der ausdrücklichen politischen Zielvorgabe der Bundesregierung, die Eingliederung junger Ausländer herbeizuführen, sei mit einer einseitigen Streichung der Mittel durch die Bundesanstalt für Arbeit nicht zu rechnen gewesen.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der Befristung zum 31. August 1984 endet.

Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Die Beklagte meint, die vorgenommene Befristung sei rechtswirksam. Die in Rede stehenden Maßnahmen würden aufgrund besonderer vertraglicher Grundlage durch die Bundesanstalt für Arbeit an verschiedene Träger jährlich vergeben. Aufgrund der jeweiligen konkreten Finanz- und Personalplanung werde eine Bedarfsprognose erstellt, welche der Arbeitsverwaltung zur Entscheidung vorgelegt werde. Die jährliche Auftragsvergabe sowie die Unwägbarkeit der Bedarfsprognose bedingen eine Befristung der Arbeitsverhältnisse für einen überschaubaren Zeitraum. Da in den letzten Jahren die Gesamtzahl der Teilnehmer erheblich zurückgegangen sei, könne nicht sicher davon ausgegangen werden, daß zukünftig genügend Teilnehmer für das Zustandekommen von MBSE-Maßnahmen gewonnen würden.

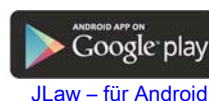
Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt der Kläger, das erstinstanzliche Urteil wieder herzustellen. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen, denn das zwischen den Parteien begründete Arbeitsverhältnis ist



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



- 4 -

aufgrund wirksamer Befristung am 31. August 1984 beendet worden.

I. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

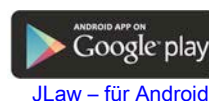
1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG GS 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG 41, 110, 113 ff. = AP Nr. 72 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu B II 2 der Gründe, m.w.N. aus der früheren Rechtsprechung; ferner z.B. Senatsurteil vom 6. Juni 1984 - 7 AZR 458/82 - AP Nr. 83 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 1 der Gründe; Senatsurteil vom 22. März 1985 - 7 AZR 487/84 - AP Nr. 89 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III 2 a der Gründe) dürfen die Parteien befristete Arbeitsverträge abschließen, wenn bei Vertragsabschluß sachliche Gründe für die Befristung vorgelegen haben. Befristungen sind unzulässig, wenn sie als Gestaltungsmittel objektiv funktionswidrig verwendet werden. Das ist anzunehmen, wenn dem Arbeitnehmer der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz seines Arbeitsverhältnisses ohne sachlichen Grund entzogen wird. In einem solchen Falle hätte ein verständig und sozial denkender Arbeitgeber von vornherein einen Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit geschlossen. Die befristeten Arbeitsverträge müssen also ihre sachliche Rechtfertigung so in sich tragen, daß sie die Kündigungsschutzvorschriften nicht beeinträchtigen.

2. Das Landesarbeitsgericht hat im Ausgangspunkt zur Frage der Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zugrunde gelegt. Im einzelnen hat es insbesondere ausgeführt:

Der Kläger sei im Rahmen von MBSE-Maßnahmen beschäftigt worden, die nicht in Eigeninitiative der Beklagten durchgeführt worden seien, sondern auf Betreiben der Bundesanstalt für Arbeit mit staatlichen Mitteln. Nicht die Beklagte, sondern die Bundesanstalt für Arbeit habe über die jeweilige Zuweisung und Finanzierung der Maßnahmen von Jahr zu Jahr zu entscheiden gehabt und auch entschieden. Für die Beklagte



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



- 5 -

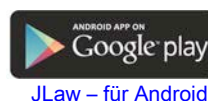
habe jederzeit die Möglichkeit bestanden, daß nach Ablauf einer einjährigen Maßnahme sich eine weitere Maßnahme nicht anschließen werde, ohne daß sie der Streichung der Lehrgänge durch die Arbeitsverwaltung rechtlich hätte etwas entgegensetzen können. Eine Planung auf unbefristete Zeit mit festem Mitarbeiterkreis sei daher ausgeschlossen gewesen. Entsprechend sei die Beschäftigung des Klägers über das Vertragsende hinaus davon abhängig gewesen, ob überhaupt ausreichende Nachfrage bei ausländischen Jugendlichen bestanden habe und ob die Beklagte - nach Ausschreibung - unter Kostengesichtspunkten eine entsprechende Zuweisung durch die Arbeitsverwaltung erhalte und auch die Mindestteilnehmerzahl erreicht worden sei. Das Risiko, wegen nicht ausreichender Teilnehmerzahl Mitarbeiter ohne Beschäftigung finanzieren zu müssen, sei ein solches, das die Beklagte nicht als allgemeines Unternehmerisiko zu tragen habe. Eine unternehmerische Tätigkeit der Beklagten sei nämlich nicht gegeben. Sie bewerbe sich nicht wie ein Unternehmen auf einem konkurrierenden Markt um zeitlich begrenzte Aufträge zwecks Gewinnerzielung, sondern habe sich lediglich zur Durchführung einer Bildungsmaßnahme gegenüber der Arbeitsverwaltung nach Maßgabe der dortigen Zweckbindung bereitgefunden. Die Übernahme einer öffentlich finanzierten Bildungsmaßnahme stelle keine Teilnahme am "Markt" dar, die dem Unternehmerrisiko unterliege.

3. An die tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist der Senat gebunden, denn sie sind von der Revision nicht mit Verfahrensrügen angegriffen worden (§ 561 Abs. 2 ZPO). Die Rechtsausführungen des Landesarbeitsgerichts sind revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

a) Entgegen den Ausführungen der Revision ist im vorliegenden Rechtsstreit nicht darüber zu entscheiden, ob das Arbeitsverhältnis des Klägers vor dem 31. August 1984 beendet worden wäre, wenn die MBSE-Maßnahme vorzeitig geendet hätte. Aufgrund des eindeutigen Antrags des Klägers festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der Befristung zum 31. August 1984 beendet worden ist, war die Beklagte entgegen der Ansicht der Revision nicht gehalten,



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



- 6 -

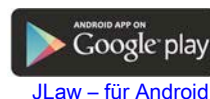
zu einer ggf. zusätzlich vereinbarten auflösenden Bedingung vorzutragen.

b) Der Senat hat bereits in zwei nicht veröffentlichten Urteilen vom 8. Mai 1985 (7 AZR 182/84 und 7 AZR 183/84) und in dem zur Veröffentlichung bestimmten Urteil vom 28. Mai 1986 - 7 AZR 581/84 -, denen ähnlich gelagerte Sachverhalte zugrunde lagen, entschieden, daß die von einem Projektträger nicht zu beeinflussende Unsicherheit über die Durchführung weiterer MBSE-Maßnahmen Befristungen des Arbeitsverhältnisses von Lehrkräften und sozialpädagogischen Betreuern für die Dauer des jeweiligen Kurses sachlich rechtfertige. An dieser Auffassung hält der Senat fest.

Die Durchführung von MBSE-Maßnahmen stellt für die beklagte Stadt keine ihr vom Gesetzgeber zugewiesene staatliche Daueraufgabe dar; es handelt sich vielmehr um die Wahrnehmung einer von der Bundesanstalt für Arbeit jeweils befristet übertragenen sozialstaatlichen Sonderaufgabe von begrenzter Dauer. Dabei ist zu beachten, daß die Beklagte insoweit gleichsam als "Erfüllungsgehilfe" für die mit der Durchführung von MBSE-Maßnahmen betraute Bundesanstalt für Arbeit tätig wird. Sowohl der nur vorübergehende Charakter als auch die Fremdbestimmtheit dieser Maßnahmen äußern sich u.a. darin, daß die Bundesanstalt für Arbeit in eigener Autonomie darüber entscheiden kann, welche öffentlichen oder privaten Einrichtungen sie mit der Durchführung von MBSE-Maßnahmen jeweils betraut und daß sie die finanziellen Mittel für die projektbedingten Aufwendungen (Personal- und Sachkosten) nur jeweils kursbezogen dem jeweiligen Projektträger zur Verfügung stellt. Die weitgehende Fremdbestimmtheit der von der Beklagten wahrgenommenen Aufgabe zeigt sich auch darin, daß die Bundesanstalt für Arbeit in einem Runderlaß vom 4. Dezember 1979 (Dienstblatt der Bundesanstalt für Arbeit Nr. 339/79) genaue Richtlinien über die Aufgabe, Ziele, Inhalt und Organisation der MBSE-Maßnahmen, über den teilnahmeberechtigten Personenkreis sowie über die Fortbildung der Lehrkräfte aufgestellt hat, an deren Einhaltung der jeweilige Projektträger gebunden ist. Die einem Arbeitgeber typischerweise zustehende personelle



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



- 7 -

Planungskompetenz wird durch den oben erwähnten Runderlaß eingeschränkt, indem die Bewilligung der projektbedingt anfallenden Personalmittel nach einem bestimmten Personalschlüssel erfolgt. In Ziffer 6 Abs. 2 der Anlage 1 zum Runderlaß vom 4. Dezember 1979 (aa0) ist folgende Regelung enthalten:

"In den Maßnahmen werden Gruppen von jeweils 12 - 15 Teilnehmern gebildet. Je Gruppe ist ein Ausbilder hauptamtlich tätig. Für den Sprachunterricht mit Allgemeinbildung sind weitere zwei Lehrkräfte für 3 Gruppen einzusetzen. Die Lehrkräfte übernehmen ferner Aufgaben im Rahmen der sozialpädagogischen Begleitung. Darüber hinaus steht für jeweils 3 Gruppen eine hauptamtliche sozialpädagogische Fachkraft zur Verfügung."

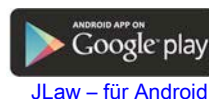
Hierin äußert sich eine Bindung der beklagten Stadt in der Weise, daß ihr eine eigenständige Personalplanung sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht wegen der verbindlichen Vorgaben der Bundesanstalt im Rahmen der Durchführung von MBSE-Maßnahmen nicht möglich ist. Die Bindung an einen nach quantitativen und qualitativen Merkmalen ausgestalteten Personalschlüssel sowie die hierdurch bedingte Einschränkung der personellen Planungskompetenz unterstreichen den Sonderprogrammcharakter der MBSE-Maßnahmen.

Für die beklagte Stadt bestand ferner eine Ungewißheit über die künftige Fortsetzung der MBSE-Kurse, da die Anzahl der Teilnehmer nicht konstant blieb. Weil die Durchführung von MBSE-Maßnahmen jeweils gewisse Mindestgruppenstärken voraussetzte, war der Personalbedarf für die beklagte Stadt nicht langfristig vorhersehbar, zumal die Möglichkeit bestand, gegebenenfalls mehrere Gruppen ausbildungswilliger Jugendlicher, die ansonsten von verschiedenen Maßnahmeträgern unterrichtet würden, in einer förderungsfähigen Gruppe zusammenzufassen.

Angesichts der hier vorliegenden Umstände ist es gerechtfertigt, in jeder kursjahrbezogenen Einzelmaßnahme des seitens der Bundesanstalt für Arbeit mittelfristig angelegten Gesamtprojekts der MBSE-Maßnahmen jeweils ein durch Drittmittel finanziertes Sonderprogramm zu sehen. Für die beklagte Stadt



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



bedeuteten die kursjahrbezogenen Einzelmaßnahmen jeweils die Durchführung von sozialstaatlichen Sonderaufgaben von begrenzter Dauer. Der projektbedingt verursachte personelle Mehrbedarf stellt daher angesichts der weitergehend fremdbestimmten Personalvorgaben sowie wegen der für die beklagte Stadt in rechtlicher und tatsächlicher Hinsicht bestehenden Unsicherheit über die Durchführung weiterer MBSE-Maßnahmen einen sachlichen Grund dar, die Arbeitsverhältnisse der projektbezogen beschäftigten Arbeitnehmer (z.B. Lehrkräfte oder Sozialpädagogen) für die Dauer des jeweiligen Kursjahres zu befristen. Unabhängig davon, ob die Teilnehmer dieser berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme von dem einzelnen Maßnahmeträger aufgrund eigener Werbemaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit zur Förderung vorgeschlagen werden oder nicht, handelt es sich bei jeder kursjahrbezogenen MBSE-Maßnahme um ein Sonderprogramm, dessen jeweilige Durchführung für den einzelnen Maßnahmeträger wegen der Abhängigkeit von der Zusage einer Projektvergabe seitens der Bundesanstalt für Arbeit ungewiß ist.

4. Die Anwendung der oben dargestellten Grundsätze führt zu dem Ergebnis, daß der auf das Kursjahr 1983/84 befristete Arbeitsvertrag mit Ablauf des vereinbarten Endzeitpunktes am 31. August 1984 beendet worden ist.

5. Entgegen der Ansicht der Revision kann aus Ziff. 6.01 des Runderlasses vom 19. April 1984 (Dienstblatt der Bundesanstalt für Arbeit Nr. 70/84) nicht geschlossen werden, die Bundesanstalt für Arbeit selbst vertrete die Ansicht, die Arbeitsverhältnisse der im Rahmen von MBSE beschäftigten Arbeitnehmer der Maßnahmeträger könnten nicht befristet werden. Der Erlaß richtet sich nicht an die Maßnahmeträger, sondern an die Dienststellen der Bundesanstalt für Arbeit und kann sich daher nur auf deren Personal beziehen, das zur Bearbeitung der MBSE-Maßnahmen dort tätig ist.

6. Soweit die Revision rügt, das Landesarbeitsgericht habe den "unstreitigen" Vortrag des Klägers in seinem Schriftsatz vom 20. Juli 1984 außer acht gelassen, daß dieser nicht nur im Rahmen des MBSE-Projektes eingesetzt worden sei, sondern



- 9 -

darüber hinaus auch andere Aufgaben wahrgenommen habe, ist dieses unerheblich. Für die Frage der Zulässigkeit der Befristung ist es nicht entscheidend, ob der Kläger nach seiner bestrittenen Behauptung während der Dauer seines Arbeitsverhältnisses neben der Unterrichtstätigkeit, die er im wesentlichen ausgeübt hat, auch mit anderen Aufgaben als den arbeitsvertraglich vorgesehenen beschäftigt worden ist, da insoweit auf die Verhältnisse bei Abschluß des Arbeitsvertrages abzustellen ist (vgl. BAG Urteil vom 12. Februar 1981 - 2 AZR 1108/78 - AP Nr. 1 zu § 5 BAT, zu B I 3 der Gründe).

Abgesehen davon hat die Beklagte diesen Vortrag des Klägers inzident bestritten (§ 138 Abs. 3 ZPO). Die Beklagte hat nämlich die Tätigkeit des Klägers beschrieben und vorgetragen, der Kläger sei im Rahmen des Stützunterrichts im Fach Deutsch im sogenannten Teamteaching und im Fach Mathematik jeweils als Lehrkraft tätig gewesen. Daneben habe der Kläger in verschiedenen Förderkreisen stets zusammen mit einer Lehrkraft mit Lehrbefähigung auch Unterricht in anderen Fächern erteilt. Diesem Sachvortrag ist der Kläger nicht entgegengetreten.

II. Nach alledem war die Revision des Klägers als unbegründet mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen.

Dr. Seidensticker

Roeper

Dr. Steckhan

Wagner

Metzinger



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)