

Aktenzeichen: 7 AZR 96/08
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 22. April 2009
- 7 AZR 96/08 -

I. Arbeitsgericht
Bonn

Urteil vom 6. Dezember 2006
- 4 Ca 1202/06 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 15. August 2007
- 8 Sa 107/07 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Befristung - Aus- und Weiterbildung Schwerbehinderter

Gesetze:

TzBfG § 14 Abs. 1; SGB III in der bis zum 31. Dezember 2003 geltenden
Fassung § 235a

Leitsatz:

Die Förderung der Aus- und Weiterbildung schwerbehinderter Menschen
nach § 235a Abs. 1 SGB III seitens der Bundesanstalt (jetzt:
Bundesagentur) für Arbeit ist kein Sachgrund nach § 14 Abs. 1 Satz 1
TzBfG für die Befristung des zwischen dem Arbeitgeber und dem
schwerbehinderten Menschen abgeschlossenen Arbeitsvertrags.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 96/08
8 Sa 107/07
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. April 2009

URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. April 2009 durch die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl als Vorsitzende, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Koch, die



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Richterin am Bundesarbeitsgericht Gallner sowie die ehrenamtlichen Richter Coulin und Krollmann für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 15. August 2007 - 8 Sa 107/07 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung am 31. Mai 2006 geendet hat. 1

Der Kläger ist Diplommathematiker. Er ist schwerbehindert mit einem GdB von 90. Der Kläger war aufgrund zweier befristeter Arbeitsverträge in der Zeit vom 1. März 2003 bis zum 31. Mai 2006 bei der Beklagten in dem Bundesinstitut für A im Fachgebiet „B, V“ beschäftigt. Er erhielt Vergütung nach VergGr. IIa der Anlage 1a zum BAT. 2

Der zuletzt abgeschlossene Arbeitsvertrag vom 15. Mai 2003 lautet auszugsweise: 3

„§ 1

Herr B ... wird für die Zeit vom 01.06.2003 bis zum 31.05.2006 als Zeitangestellter eingestellt und zwar zur Erledigung folgender Aufgaben: Mitarbeit im Fachgebiet „B, V“ (B 512).

Der Befristungsgrund ergibt sich aus den für den o. g. Zeitraum von Seiten der Bundesanstalt für Arbeit (ZAV) zur Verfügung gestellten Haushaltsmitteln (Zuschuss zur Ausbildungsvergütung Schwerbehinderter).

Er wird als wissenschaftlicher Angestellter mit Tätigkeiten beschäftigt, die den Tätigkeitsmerkmalen der VergGr. II a der Anlage 1 a zum BAT, Teil I, entsprechen.



...“

Am 15. Mai 2003 erhielt der Kläger einen „Arbeitsplan“. Darin heißt es
ua.:

4

- „1. Halbjahr 2003 Einarbeitung in die Problematik der Prüfung von Anträgen aus bio-statistischer Sicht anhand einfacher Anträge.
- 2. Halbjahr 2003 Eigenständige Bearbeitung unter Anleitung von einfachen Anträgen, bei denen auf bestehende Guidelines Rückgriff genommen werden kann.
- 1. Halbjahr 2004 Bewertung von Studienplänen, die prospektiv für die Diskussion in wissenschaftlichen Beratungsgesprächen vorgelegt werden.
Methodische Weiterbildung im Bereich neuerer Verfahren/statistische Simulation.
- 2. Halbjahr 2004 Mitarbeit bei der Bearbeitung von Anträgen in komplexeren Situationen.
- 1. Halbjahr 2005 Eigenständige Vertretung von Stellungnahmen
- 2. Halbjahr 2005 Mitarbeit bei der Kommentierung von Leitlinien

Der angegebene Zeitrahmen ist als Orientierung zu verstehen. Es besteht der prinzipielle Anspruch, Herrn B möglichst zügig an eine selbständige Bearbeitung und Vertretung der anfallenden Aufgaben heranzuführen, sodaß er möglichst zügig eigene Kompetenz entwickeln kann und innerhalb des Fachgebietes Freiraum für die Übernahme zusätzlicher Aufgaben entsteht.“

Mit Schreiben vom 16. Januar 2003 hatte die Beklagte bei der
damaligen Bundesanstalt für Arbeit (*heute: Bundesagentur für Arbeit*) einen
Zuschuss für eine Qualifizierungsmaßnahme mit einem Einsatz des Klägers im
Fachgebiet B 512 „B, V“ auf der Basis der VergGr. IIa BAT beantragt. Mit
Bescheid vom 4. November 2003 bewilligte die Bundesanstalt für Arbeit den
beantragten Zuschuss nach § 235a Abs. 1 SGB III für die Dauer vom 1. Juni

5



2003 bis zum 31. Mai 2006, längstens jedoch bis zur Beendigung der Weiterbildung, iHv. 70 % der berücksichtigungsfähigen Vergütung einschließlich des pauschalierten Arbeitgeberanteils von 20 % am Gesamtsozialversicherungsbeitrag.

Die Deutsche Gesellschaft für Medizinische Informatik, Biometrie und Epidemiologie (GMDS) e. V. erteilt gemeinsam mit der Internationalen Biometrischen Gesellschaft (IBS-DR) ein Zertifikat „Biometrie in der Medizin“. Für den Erwerb des Zertifikats ist nach der Vergabeordnung ua. ein abgeschlossenes Hochschulstudium der Mathematik und eine mindestens fünfjährige praktische Tätigkeit auf dem Gebiet der medizinischen Biometrie erforderlich.

Mit der am 19. April 2006 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Unwirksamkeit der im Arbeitsvertrag vom 15. Mai 2003 vereinbarten Befristung zum 31. Mai 2006 geltend gemacht und seine Weiterbeschäftigung verlangt. Er hat gemeint, ein sachlicher Grund für die Befristung liege nicht vor. Die Gewährung eines Zuschusses zur Ausbildungsvergütung von schwerbehinderten Menschen sei kein Sachgrund für die Befristung. Im Übrigen sei er nicht zu Ausbildungszwecken bei der Beklagten beschäftigt gewesen. Ein Zertifikat „Biometrie in der Medizin“ habe er aufgrund der Beschäftigung schon deshalb nicht erwerben können, weil dies eine mindestens fünfjährige praktische Tätigkeit auf dem Gebiet der medizinischen Biometrie vorausgesetzt hätte.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien aufgrund der Befristung im Arbeitsvertrag vom 15. Mai 2003 nicht zum 31. Mai 2006 beendet wird,
2. für den Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger ab dem 1. Juni 2006 zu unveränderten Arbeitsbedingungen als vollbeschäftigten wissenschaftlichen Angestellten nach der Vergütungsgruppe TVöD 14 weiterzubeschäftigen.



Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Auffassung vertreten, die Befristung sei sowohl wegen der Gewährung des Zuschusses seitens der Bundesanstalt für Arbeit als auch wegen der erfolgten Weiterbildung des Klägers gerechtfertigt. Der Kläger habe durch seine Beschäftigung einen Teil der fünfjährigen Praxiserfahrung erlangt, die für die Verleihung des Zertifikats „Biometrie in der Medizin“ erforderlich sei.

9

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben mit der Maßgabe, dass die Verurteilung der Beklagten zur Weiterbeschäftigung des Klägers „bis zum rechtskräftigen Abschluss des vorliegenden Verfahrens“ erfolgt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger beantragt die Zurückweisung der Revision.

10

Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben dem Klageantrag zu 1. zu Recht stattgegeben. Der Klageantrag zu 2. ist dem Senat nicht zur Entscheidung angefallen.

11

I. Der Klageantrag zu 1. ist begründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nicht aufgrund der in dem Arbeitsvertrag vom 15. Mai 2003 vereinbarten Befristung am 31. Mai 2006 geendet. Die Befristung ist mangels eines sie rechtfertigenden Sachgrunds nach § 14 Abs. 1 TzBfG unwirksam. Die Gewährung eines Zuschusses nach § 235a Abs. 1 SGB III rechtfertigt die Befristung nicht. Die Befristung ist auch nicht wegen einer mit der Beschäftigung verbundenen Weiterbildung des Klägers sachlich gerechtfertigt.

12

1. Nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrags zu ihrer Wirksamkeit eines sachlichen Grundes. § 235a Abs. 1 SGB III normiert keinen eigenständigen Sachgrund für die Befristung. Die Gewährung von Zuschüssen zu den Lohnkosten und die Aus- und Weiterbildung von Arbeitnehmern sind in dem Katalog des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 8 TzBfG

13



nicht als Sachgründe für die Befristung genannt. Dies steht der Wirksamkeit der Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG zwar nicht entgegen. Die Aufzählung von Sachgründen in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 8 TzBfG ist nicht abschließend, wie sich aus dem Wort „insbesondere“ ergibt. Dadurch sollen weder andere von der Rechtsprechung vor Inkrafttreten des TzBfG akzeptierte noch weitere Sachgründe für die Befristung ausgeschlossen werden (*BT-Drucks. 14/4374 S. 18*). Derartige andere Gründe müssen aber den in § 14 Abs. 1 TzBfG zum Ausdruck kommenden Wertungsmaßstäben entsprechen und den in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 8 TzBfG genannten Sachgründen von ihrem Gewicht her gleichwertig sein (*BAG 25. Mai 2005 - 7 AZR 402/04 - zu I 1 c bb der Gründe, AP TzBfG § 14 Nr. 17 = EzA TzBfG § 14 Nr. 18; 16. März 2005 - 7 AZR 289/04 - zu II 2 b aa der Gründe, BAGE 114, 146 = AP TzBfG § 14 Nr. 16 = EzA TzBfG § 14 Nr. 17; 13. Oktober 2004 - 7 AZR 218/04 - zu III 2 b aa der Gründe, BAGE 112, 187 = EzA TzBfG § 17 Nr. 6*).

2. Danach stellt die Gewährung eines Zuschusses nach § 235a Abs. 1 SGB III seitens der Bundesanstalt für Arbeit keinen Sachgrund für die Befristung des der geförderten Beschäftigung zugrunde liegenden Arbeitsvertrags dar. Die Aus- und Weiterbildung eines Arbeitnehmers kann zwar uU die Befristung eines Arbeitsvertrags sachlich rechtfertigen. Dazu genügt es aber nicht, wenn der Arbeitnehmer durch die Beschäftigung lediglich die Möglichkeit erhält, Berufserfahrung zu sammeln. So verhält es sich im Streitfall. 14

a) Die in dem Arbeitsvertrag vom 15. Mai 2003 vereinbarte Befristung ist nicht wegen des der Beklagten seitens der Bundesanstalt für Arbeit gewährten Zuschusses nach § 235a Abs. 1 SGB III sachlich gerechtfertigt. § 235a Abs. 1 SGB III bestimmt nicht, dass die Förderung der Aus- und Weiterbildung schwerbehinderter Menschen die Befristung des Arbeitsvertrags mit dem schwerbehinderten Arbeitnehmer rechtfertigt. Die Gewährung des Zuschusses zur Vergütung des Klägers seitens der Bundesanstalt für Arbeit rechtfertigt die Befristung auch nicht nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG. 15



- aa) § 235a Abs. 1 SGB III normiert keinen eigenständigen Sachgrund für die Befristung des zwischen dem Arbeitgeber und dem schwerbehinderten Menschen abgeschlossenen Vertragsverhältnisses. 16
- (1) Nach § 235a Abs. 1 SGB III in der hier maßgeblichen, bei Vertragschluss am 15. Mai 2003 geltenden Fassung können Arbeitgeber für die betriebliche Aus- oder Weiterbildung von schwerbehinderten Menschen iSv. § 104 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. e SGB IX, dh. schwerbehinderten Menschen, die zur Aus- oder Weiterbildung eingestellt werden, durch Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung oder vergleichbaren Vergütung gefördert werden, wenn die Aus- oder Weiterbildung sonst nicht zu erreichen ist. Die Vorschrift selbst sieht weder vor, dass der mit dem schwerbehinderten Menschen abgeschlossene Vertrag befristet ist, noch bestimmt die Regelung ausdrücklich, dass die Befristung eines der geförderten Beschäftigung zugrunde liegenden Arbeitsvertrags durch einen Sachgrund gerechtfertigt ist. 17
- (2) Entgegen der Auffassung der Beklagten ergibt sich weder aus der in § 235a Abs. 2 SGB III festgelegten Orientierung der Höhe des Zuschusses ua. an der Ausbildungsvergütung für das letzte Ausbildungsjahr noch aus der in § 235a Abs. 3 SGB III vorgesehenen Möglichkeit zur Gewährung eines weiteren Zuschusses bei der Übernahme des schwerbehinderten Menschen nach der Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis, dass die Befristung des der Aus- oder Weiterbildung zugrunde liegenden Arbeitsvertrags ohne Weiteres sachlich gerechtfertigt ist. Diesen Vorschriften ist zwar zu entnehmen, dass der Gesetzgeber bei der Förderung nach § 235a Abs. 1 SGB III von dem Regelfall der Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz ausgegangen ist. Derartige Ausbildungsverhältnisse sind - unabhängig von gewährten Zuschüssen seitens der Bundesanstalt für Arbeit - kraft Gesetzes nach § 21 BBiG wirksam befristet. Diesem Umstand hat der Gesetzgeber mit der Regelung in § 235a Abs. 3 SGB III Rechnung getragen und im Interesse der dauerhaften Eingliederung schwerbehinderter Menschen in das Arbeitsleben eine zeitlich begrenzte weitere Förderung bei Übernahme in ein Arbeitsverhältnis nach dem Ende der Ausbildungszeit vorgesehen. Aus dieser der Befristung von Ausbildungs- 18



verhältnissen nach § 21 BBiG geschuldeten Regelung kann daher nicht geschlossen werden, dass bei Aus- und Weiterbildungen, die nicht auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes erfolgen, ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsvertrags besteht.

Auch aus der Orientierung der Höhe der Zuschüsse ua. an der Ausbildungsvergütung im dritten Ausbildungsjahr lässt sich nicht entnehmen, dass der Gesetzgeber mit der Regelung in § 235a Abs. 1 SGB III einen Sachgrund für die Befristung des mit dem schwerbehinderten Menschen abgeschlossenen Arbeitsvertrags normiert hat. Abgesehen davon, dass ein Zusammenhang zwischen der Höhe des Zuschusses zur Ausbildungsvergütung und einem Sachgrund für die Befristung des der Ausbildung zugrunde liegenden Vertrags nicht erkennbar ist, stellt § 235a Abs. 2 SGB III nicht nur auf die Ausbildungsvergütung im dritten Ausbildungsjahr ab, sondern auch auf vergleichbare Vergütungen. Dies betrifft Aus- und Weiterbildungen, die nicht auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes erfolgen und die deshalb auch im Rahmen unbefristeter Arbeitsverträge stattfinden können.

19

bb) Die Gewährung eines Zuschusses nach § 235a Abs. 1 SGB III rechtfertigt die Befristung auch nicht nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG. Die Beklagte kann sich insoweit nicht auf die Rechtsprechung des Senats zur Befristung von Arbeitsverträgen mit Arbeitnehmern berufen, die dem Arbeitgeber im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nach §§ 91 ff. AFG in der bis zum 31. Dezember 1997 geltenden Fassung (*jetzt: §§ 260 ff. SGB III*) zugewiesen wurden.

20

(1) §§ 91 ff. AFG aF dienten der zumindest zeitweiligen Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze und der Eröffnung wenigstens vorübergehender Beschäftigungsmöglichkeiten für leistungsschwächere Arbeitnehmer. Nach § 91 Abs. 2 Satz 1 AFG aF wurden Zuschüsse nur gewährt für Arbeiten, die sonst nicht oder zu einem späteren Zeitpunkt durchgeführt worden wären (*BAG 11. Dezember 1991 - 7 AZR 170/91 - zu II 6 b aa der Gründe, AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 145 = EzA BGB § 620 Nr. 111*). Der Arbeitgeber stellte den ihm von der Arbeitsverwaltung zugewiesenen Arbeitnehmer deshalb

21



regelmäßig nur im Vertrauen auf die zeitlich begrenzte Förderungszusage ein, ohne die er entweder keinen oder einen leistungsfähigeren Arbeitnehmer eingestellt hätte (*BAG 4. Juni 2003 - 7 AZR 489/02 - zu I 2 a der Gründe, BAGE 106, 246; 15. Februar 1995 - 7 AZR 680/94 - zu II 3 a der Gründe, AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 166 = EzA BGB § 620 Nr. 130*). Dies rechtfertigte die Befristung des Arbeitsvertrags mit dem zugewiesenen Arbeitnehmer für die Dauer der Förderung (*BAG 15. Februar 1995 - 7 AZR 680/94 - aaO*).

(2) Im Gegensatz zur Förderung nach §§ 91 ff. AFG aF ist die Förderung der Aus- und Weiterbildung schwerbehinderter Menschen nach § 235a Abs. 1 SGB III keine Maßnahme der Arbeitsbeschaffung. Die Vergleichbarkeit der Förderung nach § 235a Abs. 1 SGB III mit der Förderung bei Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen ergibt sich entgegen der Auffassung der Beklagten nicht daraus, dass die Aus- oder Weiterbildung nach § 235a Abs. 1 SGB III ohne die Förderung nicht zu erreichen sein darf. Die Förderung nach § 235a Abs. 1 SGB III setzt nicht voraus, dass der Arbeitnehmer zusätzlich eingestellt und ausgebildet oder beschäftigt wird. Sie dient daher nicht der Schaffung zusätzlicher Ausbildungs- oder Arbeitsplätze und zusätzlicher Beschäftigungsmöglichkeiten. Es ist vielmehr Ziel der Vorschrift, einen besonders benachteiligten Personenkreis verstärkt in den Arbeitsmarkt einzugliedern (*vgl. etwa Eicher/Schlegel SGB III Stand: Februar 2009 § 235a Rn. 1 unter Hinweis auf § 219 Rn. 1*). Für die Förderung nach § 235a Abs. 1 SGB III kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitgeber ohne die Förderung keinen oder einen anderen Arbeitnehmer aus- oder weitergebildet hätte. Der Arbeitgeber muss nur die Aus- oder Weiterbildung des schwerbehinderten Menschen gewährleisten. Durch die Förderung soll daher ein Anreiz geschaffen werden, einem besonders benachteiligten Menschen eine betriebliche Aus- oder Weiterbildung zukommen zu lassen und die mit der Behinderung möglicherweise verbundenen Erschwernisse bei der Aus- oder Weiterbildung auszugleichen. Mit dieser Zwecksetzung rechtfertigt allein die Gewährung eines Zuschusses nach § 235a Abs. 1 SGB III die Befristung des Arbeitsvertrags mit dem schwerbehinderten Menschen nicht. Die Förderung hindert den Arbeitgeber nicht, den schwerbehinderten Menschen

22

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



auf einem Arbeits- oder Ausbildungsplatz einzusetzen, der ansonsten mit einem nicht leistungsgeminderten Beschäftigten besetzt worden wäre (vgl. zum Eingliederungszuschuss für ältere Arbeitnehmer nach § 218 Abs. 1 Nr. 3 SGB III: BAG 4. Juni 2003 - 7 AZR 489/02 - zu I 2 b der Gründe, BAGE 106, 246).

- b) Die in dem Arbeitsvertrag vom 15. Mai 2003 vereinbarte Befristung zum 31. Mai 2006 ist nicht wegen einer Aus- oder Weiterbildung des Klägers nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG sachlich gerechtfertigt. Es kann dahinstehen, ob sich die Beklagte - wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat - schon deshalb nicht auf eine Aus- oder Weiterbildung als Sachgrund für die Befristung berufen kann, weil im Arbeitsvertrag vom 15. Mai 2003 nur der von der Bundesanstalt für Arbeit gewährte Zuschuss als Befristungsgrund genannt ist, nicht aber die Aus- oder Weiterbildung als solche. Die von der Beklagten behauptete Weiterbildung rechtfertigt die Befristung deshalb nicht, weil der Kläger durch die Beschäftigung in dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten keine besonderen über die mit der Berufstätigkeit verbundene Berufserfahrung hinausgehenden Kenntnisse oder Qualifikationen erwerben konnte. 23
- aa) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann die Aus- oder Weiterbildung eines Arbeitnehmers die Befristung eines Arbeitsvertrags sachlich rechtfertigen. Dies setzt voraus, dass dem Arbeitnehmer durch die Tätigkeit zusätzliche Kenntnisse und Erfahrungen vermittelt werden, die durch die übliche Berufstätigkeit nicht erworben werden können. Dies kann auch dann der Fall sein, wenn die Ausbildung nicht nur theoretische Kenntnisse vermittelt, sondern hauptsächlich dazu dient, bereits erworbene theoretische Kenntnisse in die Praxis umzusetzen (BAG 18. Dezember 1986 - 2 AZR 717/85 - zu II 4 b der Gründe). Allerdings reicht die allgemeine Aus- und Weiterbildung, die mit nahezu jeder mehrjährigen Berufsausübung einhergeht, nicht aus, um die Befristung eines Arbeitsvertrags zu rechtfertigen (BAG 25. Februar 1998 - 7 AZR 31/97 - zu B II 3 der Gründe, BAGE 88, 144 = AP HRG § 57b Nr. 15 = EzA BGB § 620 Hochschulen Nr. 14; 12. Februar 1997 - 7 AZR 133/96 - zu II 3 der Gründe, AP HRG § 57b Nr. 13 = EzA BGB § 620 Hochschulen Nr. 11). Erforderlich ist vielmehr, dass ein bestimmtes Ausbildungsziel systematisch 24



verfolgt wird und die dem Arbeitnehmer vermittelten Kenntnisse, Erfahrungen oder Fähigkeiten auch außerhalb der Organisation des Arbeitgebers beruflich verwertbar sind (vgl. hierzu BAG 18. Dezember 1986 - 2 AZR 717/85 - zu II 4 b der Gründe). Da es für die Wirksamkeit der Befristung auf die Umstände bei Vertragsschluss ankommt, muss zu diesem Zeitpunkt feststehen, welches Ausbildungsziel die Parteien mit der Beschäftigung verfolgen.

bb) Nach diesen Grundsätzen ist die in dem Arbeitsvertrag vom 15. Mai 2003 vereinbarte Befristung zum 31. Mai 2006 nicht wegen einer im Rahmen des Arbeitsverhältnisses erfolgten Aus- und Weiterbildung des Klägers sachlich gerechtfertigt.

Nach der Darstellung der Beklagten sollte die Beschäftigung des Klägers dazu beitragen, es dem Kläger zu ermöglichen, das Zertifikat „Biometrie in der Medizin“ zu erwerben, indem er durch seine Beschäftigung einen Teil der Praxiserfahrung erlangen sollte, die für die Verleihung des Zertifikats erforderlich ist. Hierbei handelt es sich nicht um eine die Befristung rechtfertigende Aus- oder Weiterbildung im Sinne der Senatsrechtsprechung. Der Kläger erhielt lediglich die Möglichkeit, im Rahmen des Arbeitsverhältnisses Berufspraxis im Bereich der medizinischen Biometrie zu erwerben. Welches konkrete darüber hinausgehende Ausbildungsziel systematisch verfolgt werden sollte, hat die Beklagte nicht dargelegt. Dieses ergibt sich auch nicht aus dem dem Kläger im Zusammenhang mit dem Abschluss des Arbeitsvertrags übergebenen Arbeitsplan. Diesem lässt sich nur entnehmen, dass der Kläger im ersten Halbjahr 2003 in die Problematik der Prüfung von Anträgen aus biometrischer Sicht eingearbeitet werden sollte und dass im ersten Halbjahr 2004 ua. eine methodische Weiterbildung im Bereich neuerer Verfahren/statistischer Simulation erfolgen sollte. Der Arbeitsplan enthält jedoch keine Anhaltspunkte dafür, dass die dreijährige Beschäftigung der Aus- oder Weiterbildung des Klägers dienen sollte, noch lässt der Arbeitsplan ein konkretes über den Erwerb von Berufserfahrung hinausgehendes Aus- und Weiterbildungsziel erkennen. Selbst wenn das Sammeln von Berufserfahrung wegen der Möglichkeit, nach fünfjähriger beruflicher Praxis das Zertifikat „Biometrie in der Medizin“ zu be-

25

26

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



antragen, als ein die Befristung rechtfertigendes Weiterbildungsziel anzusehen sein sollte, rechtfertigt dies die Befristung des Arbeitsvertrags der Parteien nicht, da die für das Zertifikat erforderliche berufliche Praxis während des insgesamt nur ca. drei Jahre und drei Monate bestehenden Arbeitsverhältnisses nicht erworben werden konnte. Bei Vertragsschluss am 15. Mai 2003 stand fest, dass der Kläger bis zum Ablauf der vereinbarten Vertragslaufzeit am 31. Mai 2006 die für das Zertifikat erforderliche fünfjährige Praxiserfahrung nicht würde erwerben können. Die Tätigkeit bei der Beklagten war daher nicht geeignet, dem Kläger zusätzliche, über das Sammeln von Berufserfahrung hinausgehende Kenntnisse oder Qualifikationen, zu vermitteln.

- cc) Die Bewilligung des Zuschusses nach § 235a Abs. 1 SGB III durch die Bundesanstalt für Arbeit gebietet keine andere Beurteilung. Durch die Bewilligung des Zuschusses an die Beklagte hat die Bundesanstalt für Arbeit nur über die sozialrechtlichen Voraussetzungen der Förderung nach § 235a Abs. 1 SGB III entschieden, nicht aber darüber, ob die der Förderung zugrunde liegende Aus- oder Weiterbildung nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG einen Sachgrund für die Befristung des Arbeitsvertrags mit dem Kläger darstellt. 27
- II. Der auf vorläufige Weiterbeschäftigung bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits gerichtete Klageantrag zu 2. ist dem Senat nicht zur Entscheidung angefallen. Der Rechtsstreit ist mit der Verkündung des Urteils des Senats zum Klageantrag zu 1. rechtskräftig abgeschlossen. 28
- III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. 29

Gräfl

Koch

Gallner

Coulin

Krollmann



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

