

Befristetes Arbeitsverhältnis: ABM-Förderung ist ein sachlicher Grund

Wird eine Arbeitnehmerin im Rahmen einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme zunächst für ein Jahr befristet eingestellt und beschlossen, dass sie bis zum Ende der Förderung durch die Agentur für Arbeit beschäftigt bleibt, so muss sie auch dann nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden, wenn die Förderung in den beiden darauf folgenden Jahren jeweils genehmigt wird. In der Bewilligung der Maßnahme liegen sachliche Gründe für die Befristung. Sie werden auch nicht dadurch zu zeitlichen Befristungen, dass sie jährlich beantragt werden müssen.

Quelle: Wolfgang Büser

Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund einer Befristung ; Förderung und Zuweisung eines Arbeitnehmers seitens der Arbeitsverwaltung im Rahmen einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme; Rechtfertigung einer nicht nur kalendermäßigen Befristung des Arbeitsvertrags bis zum Ende der bei Vertragsschluss bereits bewilligten Förderung; Vorliegen einer Zweckbefristung ; Auslegen einer Befristung als Zweckbefristung für die Gesamtdauer der durch die Bundesanstalt für Arbeit geförderten Beschäftigung; Zuweisung im Rahmen der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten Arbeitsbeschaffungsmaßnahme als sachlicher Grund für eine Zweckbefristung; Zweckbefristung für die Gesamtdauer der Förderung einschließlich etwaiger Verlängerungen ; Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses auf unbestimmte Zeit bei Weiterbeschäftigung über die Förderungsdauer hinaus ; Anspruch auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags auf Grund einer Zusage

Gericht: BAG

Datum: 19.01.2005

Aktenzeichen: 7 AZR 250/04

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2005, 14187

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

LAG Sachsen-Anhalt - 03.03.2004 - AZ: 7 Sa 760/03

Rechtsgrundlagen:

§ 15 Abs. 2 TzBfG

§ 133 BGB

§ 157 BGB

§ 620 BGB

§ 260 SGB III

§ 267 Abs. 1 SGB III .

§ 267 Abs. 2 SGB III

§ 267 Abs. 3 SGB III

§ 15 Abs. 5 TzBfG

Fundstellen:

BAGE 113, 184 - 195

ArbRB 2005, 197 (Volltext mit amtl. LS)

BAGReport 2005, 199-201

BB 2005, 1800 (Volltext mit amtl. LS)

DB 2005, X Heft 21 (amtl. Leitsatz)

EzA-SD 11/2005, 6

FA 2005, 250 (Volltext mit amtl. LS)

FStBay 2006, 200

NJ 2005, 384 (amtl. Leitsatz)

NJW 2005, XIV Heft 27 (Kurzinformation)

NWB 2005, 2771

NWB 2006, 1436 (Kurzinformation)

NZA 2005, 873-877 (Volltext mit red./amtl. LS)

PersV 2006, 68

RdW 2005, 572-575 (Kurzinformation)

SAE 2005, 258

ZAP 2005, 649 (Kurzinformation)

ZAP EN-Nr. 440/2005

ZfPR online 2005, 8 (amtl. Leitsatz)

ZTR 2005, 602-605

BAG, 19.01.2005 - 7 AZR 250/04**Amtlicher Leitsatz:**

Die Förderung und Zuweisung eines Arbeitnehmers seitens der Arbeitsverwaltung im Rahmen einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme iSv. §§ 260 ff. SGB III rechtfertigt nicht nur die kalendermäßige Befristung des Arbeitsvertrags bis zum Ende der bei Vertragsschluss bereits bewilligten Förderung, sondern auch eine Zweckbefristung für die Gesamtdauer der längstens dreijährigen Förderung einschließlich etwaiger bei Vertragsschluss noch ungewisser Verlängerungen durch die Arbeitsverwaltung.

Tenor:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Sachsen-Anhalt vom 3. März 2004 - 7 Sa 760/03 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis auf Grund einer Zweckbefristung am 31. Mai 2003 geendet hat.
- 2 Die Bundesanstalt für Arbeit bewilligte dem beklagten Land auf seinen Antrag vom 16. März 2000 mit Anerkennungsbescheid vom 4. Mai 2000 die Förderung des Einsatzes von Sozialarbeitern in der Jugendberatungsstelle des Polizeireviere B als Arbeitsbeschaffungsmaßnahme für die Dauer eines Jahres. Daraufhin schloss das beklagte Land mit der Klägerin am 30. Mai 2000 einen schriftlichen Arbeitsvertrag, dessen § 1 wie folgt lautet:

"Frau S wird ab 01.06.2000 bis zum Eintritt folgenden Ereignisses: Auslaufen der Förderung der Arbeitsbeschaffungsmaßnahme durch das Arbeitsamt als Angestellte, die Arbeiten nach § 260 SGB III verrichtet, eingestellt, und zwar als nicht vollbeschäftigte Angestellte mit einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 36 Stunden. ... Durch diesen Arbeitsvertrag entsteht kein Anspruch auf Übernahme in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit."
- 4 Zu diesem Zeitpunkt galt ein ministerieller Runderlass des Ministeriums des Innern und des Ministeriums für Arbeit, Frauen, Gesundheit und Soziales zur Bekämpfung der Jugendkriminalität vom 9. September 1998 (Aktenzeichen 24.2-51606). Nr. 3.2.5 des Runderlasses lautet:

"Personalentwicklung und Qualitätssicherung Die Jugendberatung gemäß Ziff. 2.2. wird zunächst als Projekt in Form einer ABM-Förderung durch die Landesarbeitsverwaltung begonnen. Nach dreijähriger Förderung ist beabsichtigt, die Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter in ein Dauerbeschäftigungsverhältnis zu übernehmen, wenn sich der Einsatz bewährt hat. ..."
- 6 Mit erstem Ergänzungsbescheid der Bundesanstalt für Arbeit vom 10. Mai 2001 wurde der Anerkennungsbescheid vom 4. Mai 2000 auf Grund des Verlängerungsantrags des beklagten Landes vom 15. Februar 2001 geändert und die Förderungsdauer für die Zeit vom 1. Juni 2001 bis zum 31. Mai 2002 verlängert. Am 16. April 2002 beantragte das beklagte Land die nochmalige Verlängerung der Förderung um ein Jahr. Im Mai 2002 wurde dem beklagten Land auf Nachfrage von der Arbeitsverwaltung mündlich bestätigt, dass die Förderung um ein weiteres Jahr verlängert werde. Dies wurde kurze Zeit später auch der Klägerin mitgeteilt. Die Verlängerung bis zum 31. Mai 2003 erfolgte mit Ergänzungsbescheid vom 6. Juni 2002. Dieser bestimmt ua.:
- 7 *"...*

5.41
Die Verlängerung der Förderung/Zuweisung erfolgt unter der Bedingung, dass Sie bzw. das beauftragte Unternehmen den (die) Arbeitnehmer(in) im Anschluss an die Maßnahme in ein nicht nach dem SGB III gefördertes Dauerarbeitsverhältnis übernehmen, das dem/den Arbeitsverhältnis(sen) in der Maßnahme hinsichtlich Entlohnung, Ausgestaltung, Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen weitgehend entspricht. Nach Ablauf einer einjährigen Weiterbeschäftigungsfrist ist nachzuweisen, dass der/die Arbeitnehmer noch beschäftigt ist/sind. Werden diese Bedingungen nicht eingehalten, ist der für den Verlängerungszeitraum gewährte Zuschuss zurückzuzahlen (§ 268 SGB III).

...

11.
Auszahlung, Bedingungen, Auflagen

...
Die Arbeitnehmerin Frau S., geboren am 19.07.1949, ist nach Ablauf der

Zuweisungsdauer in ein unbefristetes und nicht nach dem SGB III gefördertes Dauerarbeitsverhältnis zu übernehmen, das dem Arbeitsverhältnis in der Maßnahme hinsichtlich der Entlohnung, Ausgestaltung, Arbeitszeit und den Arbeitsbedingungen weitgehend entspricht. ..."

- 8 Mit Schreiben vom 8. April 2003 teilte das beklagte Land der Klägerin mit, dass das Arbeitsverhältnis am 31. Mai 2003 ende und die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nicht erfolgen könne. Dagegen wandte sich die Klägerin mit der am 30. Mai 2003 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage.
- 9 Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Befristung sei unwirksam. Die Befristung eines Arbeitsvertrags wegen der zeitlich begrenzten ABM-Förderung durch die Bundesanstalt für Arbeit sei nur für die Dauer der im Zeitpunkt des Vertragsschlusses bewilligten Maßnahme zulässig. Die im Arbeitsvertrag vom 30. Mai 2000 vereinbarte Befristung habe sich auch ausschließlich auf die zu diesem Zeitpunkt bereits bewilligte Förderungsdauer von einem Jahr bezogen. Bei Vertragsschluss sei eine etwaige Anschlussförderung völlig ungewiss und zudem von einem Antrag des beklagten Landes und der Bereitstellung von Fördermitteln durch die Bundesanstalt für Arbeit abhängig gewesen. Da das Arbeitsverhältnis über den vereinbarten Beendigungszeitpunkt am 31. Mai 2001 fortgesetzt worden sei, sei nach § 625 BGB ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entstanden. Zumindest sei durch die Weiterbeschäftigung der Klägerin nach Ablauf der mit dem ersten Ergänzungsbescheid bewilligten Förderung am 31. Mai 2002 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet worden, da zu diesem Zeitpunkt noch keine Entscheidung der Bundesanstalt für Arbeit über die weitere Förderung vorgelegen habe. Außerdem sei der Klägerin von dem beklagten Land wiederholt zugesichert worden, dass sie nach dem Ende der Förderung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werde. Hierzu sei das beklagte Land auch auf Grund seiner nach § 267 Abs. 3 SGB III gegenüber der Bundesanstalt für Arbeit abgegebenen Zusage und der in Nr. 3.2.5 des ministeriellen Runderlasses enthaltenen Regelung verpflichtet.
- 10 Die Klägerin hat beantragt
- 11 festzustellen, dass die Befristung des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien bis zum 31. Mai 2003 unwirksam ist und dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 31. Mai 2003 hinaus unbefristet fortbesteht.
- 12 Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt.
- 13 Das Arbeitsgericht hat festgestellt, dass die Befristung des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien zum 31. Mai 2003 unwirksam ist und die Klage im Übrigen abgewiesen. Auf die Berufung des beklagten Landes hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert und die Klage insgesamt abgewiesen. Mit der Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Das beklagte Land beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

- 14 Die Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Befristungskontrollklage zu Recht abgewiesen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat auf Grund der im Arbeitsvertrag vom 30. Mai 2000 vereinbarten Zweckbefristung am 31. Mai 2003 geendet. Die Befristung wurde wirksam für die gesamte Dauer der durch die Bundesanstalt für Arbeit im Rahmen einer ABM geförderten Beschäftigung der Klägerin vereinbart. Da die Förderung am 31. Mai 2003 auslief und der Klägerin dies seitens des beklagten Landes mit Schreiben vom 8. April 2003 mitgeteilt wurde, endete das Arbeitsverhältnis nach § 15 Abs. 2 TzBfG am 31. Mai 2003. Der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund der Befristung steht weder eine Zusage des beklagten Landes, die Klägerin nach Ablauf der Förderung durch die Bundesanstalt für Arbeit in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen, noch eine entsprechende Verpflichtung des beklagten Landes gegenüber der Bundesanstalt für Arbeit, noch die Regelung in Nr. 3.2.5 des Runderlasses des

Ministeriums des Innern und des Ministeriums für Arbeit, Frauen, Gesundheit und Soziales vom 9. September 1998 (Az.: 24.2-51606) entgegen.

15

I.

Die Parteien haben in § 1 des Arbeitsvertrags vom 30. Mai 2000 entgegen der Auffassung der Klägerin keine kalendermäßige Befristung zum 31. Mai 2001 vereinbart, sondern eine Zweckbefristung für die gesamte Dauer der durch die Bundesanstalt für Arbeit im Rahmen einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme geförderten Beschäftigung der Klägerin. Deshalb ist durch die Tätigkeit der Klägerin über den 31. Mai 2001 hinaus nicht nach § 15 Abs. 5 des am 1. Januar 2001 ohne Übergangsregelung in Kraft getretenen und damit hinsichtlich der möglichen Rechtsfolgen der Beschäftigung der Klägerin ab 1. Juni 2001 maßgeblichen Teilzeit- und Befristungsgesetzes (bis 31. Dezember 2000: § 625 BGB) ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entstanden.

16

1.

Eine Zeitbefristung ist vereinbart, wenn die Dauer des Arbeitsverhältnisses kalendermäßig bestimmt ist. Eine Zweckbefristung liegt vor, wenn das Arbeitsverhältnis nicht zu einem kalendermäßig bestimmten Zeitpunkt, sondern bei Eintritt eines zukünftigen Ereignisses enden soll. Von einer auflösenden Bedingung, bei der die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ebenfalls vom Eintritt eines zukünftigen Ereignisses abhängt, unterscheidet sich die Zweckbefristung dadurch, dass bei ihr der Eintritt des zukünftigen Ereignisses von den Parteien als feststehend angesehen wird, lediglich der Zeitpunkt des Eintritts ist ungewiss; demgegenüber ist bei der auflösenden Bedingung bereits ungewiss, ob das zukünftige Ereignis, das zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen soll, überhaupt eintreten wird (vgl. dazu BAG 9. Februar 1984 - 2 AZR 402/83 - AP BGB § 620 Bedingung Nr. 7 = EzA BGB § 620 Bedingung Nr. 2, zu B I 1 b aa der Gründe; 22. Oktober 2003 - 7 AZR 113/03 - AP TzBfG § 14 Nr. 6 = EzA TzBfG § 14 Nr. 6, zu II 1 a der Gründe). Worauf sich die Parteien geeinigt haben, ist durch Auslegung der getroffenen Vereinbarungen zu ermitteln (BAG 27. Juni 2001 - 7 AZR 157/00 - EzA BGB § 620 Nr. 179, zu II 1 der Gründe).

17

2.

Das Landesarbeitsgericht hat die in § 1 des Arbeitsvertrags vom 30. Mai 2000 getroffene Vereinbarung nicht als kalendermäßig bestimmte Zeitbefristung für die Dauer der bei Vertragsschluss bereits seitens der Bundesanstalt für Arbeit bewilligten Förderung der Beschäftigung der Klägerin bis 31. Mai 2001 ausgelegt, sondern als Zweckbefristung für die Gesamtdauer der durch die Bundesanstalt für Arbeit geförderten Beschäftigung der Klägerin. Diese Auslegung hält der revisionsrechtlichen Überprüfung stand.

18

a)

Der Regelung in § 1 des Arbeitsvertrags liegen nichttypische Willenserklärungen zugrunde, deren Auslegung dem Gericht der Tatsacheninstanz obliegt und die revisionsrechtlich nur daraufhin überprüfbar ist, ob die gesetzlichen Auslegungsregeln (§§ 133 , 157 BGB) richtig angewandt wurden, ob der für die Auslegung maßgebliche Tatsachenstoff vollständig verwertet und nicht gegen Denkgesetze und allgemeine Erfahrungssätze verstoßen wurde (st. Rspr., vgl. BAG 16. Oktober 1987 - 7 AZR 204/87 - BAGE 57, 1 [BAG 16.10.1987 - 7 AZR 204/87] = AP BAT § 53 Nr. 2 = EzA BGB § 626 Unkündbarkeit Nr. 1, zu II 2 a der Gründe; 5. Juni 2002 - 7 AZR 205/01 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 236 = EzA BGB § 620 Nr. 195, zu I 2 b bb der Gründe; 6. August 2003 - 7 AZR 9/03 - AP BGB § 133 Nr. 51 = EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 3, zu I 1 a der Gründe). Rechtsfehler dieser Art sind dem Landesarbeitsgericht nicht unterlaufen.

19

Die Regelung in § 1 des Arbeitsvertrags lässt sich entgegen der Ansicht der Klägerin dahingehend auslegen, dass die Parteien eine Befristung bis zum Ablauf der gesamten Förderungsdauer vereinbart haben. Für dieses Verständnis spricht bereits der Wortlaut der Vereinbarung, wonach der Arbeitsvertrag nicht bis zu einem datumsmäßig bezeichneten Beendigungstermin, sondern bis zum "Auslaufen der Förderung der Arbeitsbeschaffungsmaßnahme durch das Arbeitsamt" geschlossen

wurde. Zudem hat das Landesarbeitsgericht zutreffend darauf abgestellt, dass in § 1 des Arbeitsvertragsformulars nicht der für eine kalendermäßige Befristung vorgesehene Text "für die Zeit bis ..." angekreuzt ist, sondern die Rubrik "bis zum Eintritt folgenden Ereignisses: ...". Daraus ergibt sich, dass gerade keine Zeitbefristung für die bereits bewilligte Förderung bis 31. Mai 2001 vereinbart werden sollte. Ansonsten hätte es nahegelegen, diesen Zeitpunkt in dem Vertrag als Beendigungstermin zu bezeichnen. Das Landesarbeitsgericht ist daher ohne Rechtsfehler zu dem Ergebnis gelangt, dass der Arbeitsvertrag nicht nur für den zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses bereits bewilligten Förderungszeitraum vom 1. Juni 2000 bis zum 31. Mai 2001, sondern für die gesamte Förderungsdauer einschließlich etwaiger Verlängerungen abgeschlossen wurde.

20 b)

Mit diesem Inhalt stellt die Vereinbarung der Parteien keine Zeitbefristung, sondern eine Zweckbefristung dar. Bei Abschluss des Arbeitsvertrags stand aus Sicht der Parteien fest, dass die Förderung der Beschäftigung der Klägerin durch die Bundesanstalt für Arbeit zukünftig enden würde. Es war allerdings ungewiss, wann dies der Fall sein würde, weil Verlängerungen der Förderung bis zur Höchstförderungsdauer von drei Jahren (§ 267 Abs. 3 SGB III) zwar möglich, aber nicht sicher waren.

21 II.

Die Zweckbefristung ist wirksam vereinbart worden. Sie ist durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt.

22 1.

Die Wirksamkeit der im Arbeitsvertrag vom 30. Mai 2000 vereinbarten Befristung ist nicht nach § 14 des am 1. Januar 2001 in Kraft getretenen Teilzeit- und Befristungsgesetzes zu beurteilen, sondern nach der im Zeitpunkt des Vertragsschlusses am 30. Mai 2000 geltenden Rechtslage. Denn für die Wirksamkeit eines Rechtsgeschäfts kommt es auf die Rechtslage im Zeitpunkt seines Abschlusses an (BAG 20. Februar 2002 - 7 AZR 748/00 - BAGE 100, 292 [BAG 20.02.2002 - 7 AZR 748/00] = AP BGB § 620 Altersgrenze Nr. 18 = EzA BGB § 620 Altersgrenze Nr. 11, zu B II 3 a der Gründe; 15. Januar 2003 - 7 AZR 535/02 - AP TzBfG § 14 Nr. 1, zu I der Gründe; 5. Mai 2004 - 7 AZR 629/03 - AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 27 = EzA TzBfG § 15 Nr. 1, zu I 3 der Gründe).

23 2.

Die Befristung bedurfte einer Rechtfertigung.

24 Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Befristungsrecht vor In-Kraft-Treten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes war zur Wirksamkeit der Befristung eines Arbeitsvertrags eine Rechtfertigung erforderlich, wenn dem Arbeitnehmer durch die Befristung der ihm ansonsten zustehende gesetzliche Kündigungsschutz vorenthalten wurde (vgl. etwa 26. April 1995 - 7 AZR 936/94 - AP AFG § 91 Nr. 4 = EzA BGB § 620 Nr. 144, zu I 2 der Gründe). So verhält es sich im Streitfall. Ohne die vereinbarte Befristung hätte der Klägerin nach sechsmonatigem Bestand des Arbeitsverhältnisses der gesetzliche Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz zugestanden (§ 1 Abs. 1 KSchG).

25 3.

Die in § 1 des Arbeitsvertrags vom 30. Mai 2000 vereinbarte Zweckbefristung ist durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt. Dieser besteht in der Zuweisung der Klägerin im Rahmen der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten Arbeitsbeschaffungsmaßnahme.

26 a)

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags sachlich gerechtfertigt, wenn ein Arbeitnehmer dem Arbeitgeber im Rahmen einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme gemäß §§ 260 ff. SGB III (bis 31. Dezember 1997: §§ 91 ff. AFG) zugewiesen ist und die vereinbarte Vertragsdauer mit der Dauer der Zuweisung übereinstimmt (14. September 1994 - 7 AZR 186/94 -, zu B I 2 a der Gründe; 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; 26. April 1995 - 7 AZR 936/94 - AP AFG § 91 Nr. 4 = EzA BGB § 620 Nr. 144, zu I 2 a der Gründe; 20. Dezember 1995 - 7 AZR 194/95 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 177 = EzA BGB § 620 Nr. 136, zu I 1 der Gründe; 2. Dezember 1998 - 7 AZR 508/97 - AP BGB § 625 Nr. 8 = EzA BGB § 625 Nr. 4, zu 3 der Gründe). Diese Rechtsprechung beruht auf der Erwägung, dass der Arbeitgeber die Einstellung des ihm von der Arbeitsverwaltung zugewiesenen Arbeitnehmers im Vertrauen auf die zeitlich begrenzte Förderungszusage vorgenommen hat, ohne die er entweder keinen oder einen leistungsfähigeren Arbeitnehmer eingestellt hätte. Die Befristungskontrolle ist bei ABM-Verträgen grundsätzlich auf die Prüfung beschränkt, ob die Laufzeit des Arbeitsvertrags am konkreten Förderungszeitraum orientiert ist (14. September 1994 - 7 AZR 186/94 - aaO; 15. Februar 1995 - 7 AZR 680/94 - aaO; 20. Dezember 1995 - 7 AZR 194/95 - aaO; 2. Dezember 1998 - 7 AZR 508/97 - aaO).

27 b)

Die Zuweisung eines Arbeitnehmers im Rahmen einer von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten ABM kann entgegen der Auffassung der Klägerin nicht nur eine kalendermäßige Befristung für die im Zeitpunkt des Vertragsschlusses bereits bewilligte Förderungsdauer rechtfertigen, die nach § 267 Abs. 1 SGB III in der Regel zwölf Monate beträgt, sondern auch eine Zweckbefristung für die Gesamtdauer der Förderung einschließlich etwaiger Verlängerungen gemäß § 267 Abs. 2 und Abs. 3 SGB III .

28 aa)

Eine Zweckbefristung oder auflösende Bedingung ist zwar unzulässig, wenn dem Arbeitgeber dadurch die Möglichkeit eröffnet werden soll, das Arbeitsverhältnis ohne Rücksicht auf zwingende Kündigungsschutznormen aus Gründen zu beenden, die in seinem Belieben liegen und von seinen wirtschaftlichen Interessen geprägt sind (vgl. zur auflösenden Bedingung: BAG 4. Dezember 1991 - 7 AZR 344/90 - AP BGB § 620 Bedingung Nr. 17 = EzA BGB § 620 Bedingung Nr. 10, zu I 3 der Gründe). Das ist jedoch bei einer Zweckbefristung für die Gesamtdauer der Zuweisung des Arbeitnehmers im Rahmen einer seitens der Bundesanstalt für Arbeit geförderten ABM nicht der Fall. Bei einer Zweckbefristung für die Gesamtdauer der ABM-Förderung hängt zwar die Laufzeit des Arbeitsvertrags ua. davon ab, ob der Arbeitgeber bei einer zunächst nur für ein Jahr bewilligten Förderung durch die Bundesanstalt für Arbeit einen Antrag auf Verlängerung der Maßnahme stellt. Diese Einflussmöglichkeit des Arbeitgebers auf den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses führt aber nicht zur Unwirksamkeit der Zweckbefristung. Dadurch wird die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht in unzulässiger Weise in das Belieben des Arbeitgebers gestellt. Für die Einstellung eines seitens der Bundesanstalt für Arbeit im Rahmen einer ABM zugewiesenen Arbeitnehmers spielt die Übernahme eines erheblichen Kostenanteils durch die Bundesanstalt für Arbeit eine entscheidende Rolle. Diese Förderung ist nach § 267 Abs. 3 SGB III auf maximal drei Jahre begrenzt. Bei Abschluss eines Arbeitsvertrags für die Gesamtdauer der Förderung steht daher von vornherein fest, dass das befristete Arbeitsverhältnis spätestens zu diesem Zeitpunkt enden wird. Der Arbeitgeber kann auf die Laufzeit des Arbeitsvertrags nur insoweit Einfluss nehmen, als er das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der zunächst bewilligten Förderungsdauer enden lassen oder durch eine entsprechende Antragstellung auf eine Verlängerung der Maßnahme hinwirken kann, um eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zu der in § 267 Abs. 3 SGB III bestimmten Förderungshöchstdauer von drei Jahren zu ermöglichen. Dies kann der Arbeitgeber jedoch auch mit der zulässigen Vereinbarung einer kalendermäßigen Befristung bis zum Ablauf der bei Vertragsschluss bereits bewilligten Förderungs- und Zuweisungsdauer erreichen. Auch in diesem Fall hat er die Möglichkeit, die Verlängerung der Maßnahme zu beantragen und ggf. mit dem Arbeitnehmer einen befristeten Anschlussvertrag abzuschließen. Eine Verpflichtung dazu besteht jedoch nicht. Der Arbeitgeber ist weder verpflichtet, mit einem zugewiesenen Arbeitnehmer einen

Arbeitsvertrag zu schließen, noch durch die Inanspruchnahme öffentlicher Mittel die Voraussetzungen für die Fortführung des Arbeitsverhältnisses über den Befristungszeitraum hinaus zu schaffen (BAG 26. April 1995 - 7 AZR 936/94 - AP AFG § 91 Nr. 4 = EzA BGB § 620 Nr. 144, zu I 2 b der Gründe). Durch die Vereinbarung einer Zweckbefristung für die Gesamtdauer der Förderung wird lediglich gewährleistet, dass der einmal abgeschlossene Arbeitsvertrag die Grundlage für das Arbeitsverhältnis während der gesamten Dauer der zeitlich begrenzten Zuweisung und Förderung durch die Arbeitsverwaltung bildet und im Falle einer Verlängerung der Zuweisung und Förderung kein neuer Vertragsschluss erforderlich ist.

- 29** bb) Der Vereinbarung einer Zweckbefristung für die Gesamtdauer der seitens der Bundesanstalt für Arbeit geförderten Beschäftigung des zugewiesenen Arbeitnehmers steht auch nicht entgegen, dass sich die Befristungskontrolle bei ABM-Verträgen darauf bezieht, ob die Laufzeit des Arbeitsvertrags mit dem Förderungszeitraum übereinstimmt und im Zeitpunkt des Abschlusses des zweckbefristeten Arbeitsvertrags nicht feststeht, ob die zunächst für die Dauer eines Jahres bewilligte Förderung verlängert wird. Die Prüfung, ob die Vertragslaufzeit des mit dem zugewiesenen Arbeitnehmer abgeschlossenen Arbeitsvertrags mit dem Förderungszeitraum übereinstimmt, ist bei einer kalendermäßigen Befristung erforderlich, um auszuschließen, dass der Sachgrund für die Befristung nur vorgeschoben ist. Denn eine kalendermäßige Befristung über den bewilligten Förderungszeitraum hinaus kann den Schluss darauf zulassen, dass der Sachgrund für die Befristung nur vorgeschoben ist. Eine Zweckbefristung für die Gesamtdauer der Förderung gewährleistet jedoch, dass die Vertragslaufzeit mit der im Zeitpunkt des Vertragsschlusses noch ungewissen Gesamtdauer der Förderung übereinstimmt.

- 30** c)

Hiernach ist die im Arbeitsvertrag vom 30. Mai 2000 vereinbarte Zweckbefristung sachlich gerechtfertigt und sie hat das Arbeitsverhältnis der Parteien zum 31. Mai 2003 beendet. Die Förderung der Beschäftigung der Klägerin durch die Bundesanstalt für Arbeit endete zu diesem Zeitpunkt mit Ablauf der in § 267 Abs. 3 SGB III bestimmten Höchstdauer von drei Jahren. Damit war der Vertragszweck erreicht. Da das beklagte Land die Klägerin mit Schreiben vom 8. April 2003 hierüber informiert hat, endete das Arbeitsverhältnis nach § 15 Abs. 2 TzBfG mit der Zweckerreichung am 31. Mai 2003.

- 31** d)

Das Arbeitsverhältnis der Parteien gilt nicht nach § 15 Abs. 5 TzBfG als auf unbestimmte Zeit verlängert, weil die Klägerin über den Ablauf der im ersten Ergänzungsbescheid der Bundesanstalt für Arbeit vom 10. Mai 2001 bewilligten Förderungsdauer am 31. Mai 2002 hinaus weiterbeschäftigt wurde, obwohl zu diesem Zeitpunkt noch kein förmlicher Bescheid der Arbeitsverwaltung über die nochmalige Verlängerung der Förderung vorlag. Dadurch ist entgegen der Auffassung der Klägerin nicht der Vertragszweck erreicht und das durch den Vertrag vom 30. Mai 2000 befristete Arbeitsverhältnis zum 31. Mai 2002 beendet worden. Denn das beklagte Land hatte mit Schreiben vom 16. April 2002 die nochmalige Verlängerung der Förderung beantragt, die mit Bescheid der Bundesanstalt für Arbeit vom 6. Juni 2002 auch bewilligt wurde. Nachdem dies dem beklagten Land bereits vor dem 31. Mai 2002 auf entsprechende Nachfrage seitens der Bundesanstalt für Arbeit mitgeteilt und vom beklagten Land an die Klägerin übermittelt worden war, stand schon vor dem 31. Mai 2002 fest, dass der Vertragszweck nicht zum 31. Mai 2002 erreicht wurde.

- 32** 4.

Die Befristung ist nicht wegen der von dem beklagten Land gegenüber der Arbeitsverwaltung gemäß § 267 Abs. 3 SGB III übernommenen Verpflichtung, die Klägerin nach Ablauf der Förderung in ein Dauerarbeitsverhältnis zu übernehmen, unwirksam. Diese Verpflichtung besteht nur im Verhältnis des beklagten Landes zur Bundesanstalt für Arbeit. Sie führt nicht zur Unwirksamkeit der Befristung und begründet keinen Anspruch der Klägerin auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags (vgl. BAG 26. April 1995 - 7 AZR 936/94 - AP AFG § 91 Nr. 4 = EzA BGB § 620 Nr. 144, zu I 2 b der Gründe).

33 **5.**

Der Wirksamkeit der Befristung steht die von der Klägerin behauptete Zusage des beklagten Landes, sie nach Ablauf der ABM-Förderung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen, nicht entgegen. Die Zusage könnte allenfalls einen Anspruch auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags begründen. Einen solchen Anspruch hätte die Klägerin im Wege einer Leistungsklage auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags verfolgen müssen. Die Wirksamkeit der Befristungsvereinbarung wird nicht dadurch beeinträchtigt, dass eine der Vertragsparteien gegen die andere einen Anspruch auf Abschluss eines anderen und möglicherweise weitergehenden Vertrags hat (vgl. dazu BAG 25. April 2001 - 7 AZR 113/00 - EzA BGB § 620 Nr. 177, zu I der Gründe; 23. Juni 2004 - 7 AZR 636/03 - AP TzBfG § 14 Nr. 12 = EzA TzBfG § 14 Nr. 10, zu II 4 der Gründe).

34 **III.**

Die Berufung des beklagten Landes auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund der vereinbarten Zweckbefristung verstößt nicht gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB).

35 **a)**

Der Arbeitgeber handelt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts treuwidrig, wenn er eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach Ablauf der Vertragslaufzeit ablehnt, obwohl er bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags in Aussicht gestellt hat, dass er den Arbeitnehmer bei entsprechender Eignung im Anschluss an das befristete Arbeitsverhältnis unbefristet weiterbeschäftigen werde und er dadurch ein berechtigtes Vertrauen des Arbeitnehmers auf Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis geweckt oder diese Erwartung auch noch während der Dauer des befristeten Vertrags bestärkt hat. Dafür genügt jedoch nicht allein die subjektive Erwartung des Arbeitnehmers, der Arbeitgeber werde ihn nach Fristablauf weiterhin beschäftigen. Erforderlich ist vielmehr, dass der Arbeitgeber durch sein Verhalten bei Vertragsschluss oder während der Vertragslaufzeit einen entsprechenden Vertrauenstatbestand geschaffen hat (26. April 1995 - 7 AZR 936/94 - AP AFG § 91 Nr. 4 = EzA BGB § 620 Nr. 144, zu II 2 der Gründe; 24. April 1996 - 7 AZR 719/95 - BAGE 83, 60 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 180 = EzA BGB § 620 Nr. 140, zu I 5 der Gründe; 24. Oktober 2001 - 7 AZR 620/00 - BAGE 99, 223 [BAG 24.10.2001 - 7 AZR 620/00] = AP HRG § 57 c Nr. 9 = EzA BGB § 620 Hochschulen Nr. 31, zu B I 4 a der Gründe).

36 **b)**

Diese Voraussetzungen sind im Streitfall nicht erfüllt. Im Zeitpunkt des Vertragsschlusses am 30. Mai 2000 galt zwar der ministerielle Runderlass vom 9. September 1998, nach dessen Nr. 3.2.5 die betroffenen Angestellten nach dreijähriger Förderung in ein Dauerbeschäftigungsverhältnis übernommen werden sollten, sofern sich ihr Einsatz bewährt hatte. Die Parteien haben in § 1 des Arbeitsvertrags aber ausdrücklich vereinbart, dass durch diesen Arbeitsvertrag kein Anspruch auf Übernahme in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit entsteht. In Anbetracht dessen konnte die Klägerin trotz der Regelung in dem Runderlass nicht darauf vertrauen, nach Vertragsende in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden.

37 **c)**

Im Übrigen führt ein vom Arbeitgeber geschaffener Vertrauenstatbestand, den Arbeitnehmer nach dem Ende der Vertragslaufzeit in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen, nicht zur Unwirksamkeit der Befristung, sondern begründet allenfalls einen Anspruch auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags (BAG 25. April 2001 - 7 AZR 113/00 - EzA BGB § 620 Nr. 177, zu I der Gründe; 23. Juni 2004 - 7 AZR 636/03 - AP TzBfG § 14 Nr. 12 = EzA TzBfG § 14 Nr. 10, zu II 4 der Gründe) . Ein solcher Anspruch ist nicht Gegenstand des vorliegenden Rechtsstreits.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO .

Dörner
Gräfl
Krasshöfer
Willms
Willms

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.