



Landesarbeitsgericht Bremen

2 Sa 52/23

6 Ca 6112/22

Verkündet am 11.01.2024

Im Namen des Volkes!

*Justizangestellte als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle*

Urteil

In dem Rechtsstreit

Prozessbevollmächtigter:

- Kläger und Berufungskläger -

g e g e n

Prozessbevollmächtigte:

- Beklagter und Berufungsbeklagter -

hat die 2. Kammer des Landesarbeitsgerichts Bremen aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11.01.2024 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... sowie die ehrenamtliche Richterin ... und den ehrenamtlichen Richter ... für Recht erkannt:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bremen-Bremerhaven vom 28.02.2023 - 6 Ca 6112/22 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten des Berufungsverfahrens.
3. Die Revision wird zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von dem Kläger

Revision

eingelegt werden.

Die Revision muss innerhalb **einer Notfrist von einem Monat** schriftlich beim Bundesarbeitsgericht eingelegt werden. Sie ist gleichzeitig oder innerhalb **einer Frist von zwei Monaten** schriftlich zu begründen.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Vor dem Bundesarbeitsgericht müssen sich die Parteien durch Prozessbevollmächtigte vertreten lassen. Als Bevollmächtigte sind außer Rechtsanwälten auch Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgeberverbänden sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder als Bevollmächtigte vertretungsbefugt. Als Bevollmächtigte zugelassen sind auch juristische Personen, die die Voraussetzungen gemäß § 11 Abs. 2 Satz 2 Ziff. 5 ArbGG erfüllen. Die handelnden Personen müssen die Befähigung zum Richteramt haben.

Die Anschrift des Bundesarbeitsgerichts lautet:

Bundesarbeitsgericht,
99113 Erfurt

Per Telefax ist das Bundesarbeitsgericht unter der

Telefax-Nr. (0361) 26 36 - 20 00

zu erreichen.

Wegen der Revisionseinlegung mit elektronischem Dokument wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 9. März 2006 (Bundesgesetzblatt I 2006, Nr. 12, Seite 519 ff.) verwiesen.

Für den Beklagten ist gegen die Entscheidung kein Rechtsmittel gegeben.

Hinweis der Geschäftsstelle

Das Bundesarbeitsgericht bittet, sämtliche Schriftsätze, die in Papierform eingereicht werden, in siebenfacher Ausfertigung - für jeden weiteren Beteiligten eine Ausfertigung mehr - bei dem Bundesarbeitsgericht einzureichen.

TATBESTAND:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Befristung.

Der Kläger war im Zeitraum vom 01.06.2019 bis zum 31.05.2022 bei dem Beklagten als Assistenzkraft des Betriebsrates beschäftigt und in diesem Zusammenhang mit Verwaltungsarbeiten betraut. Bei dem Beklagten handelt es sich um einen Beschäftigungsträger, der berufliche Weiterbildungsmaßnahmen umsetzt und verschiedene Eingliederungsmaßnahmen durchführt, die von der Bundesagentur für Arbeit bzw. dem Jobcenter finanziert werden.

Im Zeitraum vom 01.09.2016 bis 31.08.2018 war der Kläger bereits zuvor im Rahmen eines geförderten Arbeitsverhältnisses nach § 16e SGB II a.F. bei dem Beklagten im Bremer Geschichtenhaus tätig.

Im Frühjahr 2019 kam es zu einem Kontakt zwischen dem Kläger und dem bei dem Beklagten gebildeten Betriebsrat.

Der Kläger wurde am 08.04.2019 im Jobcenter Bremen vorgestellt. Im Rahmen des Gespräches wurde über die Möglichkeiten einer Förderung nach § 16i SGB II gesprochen.

Aus einer Gesprächsnotiz der Betriebsratsvorsitzenden Frau R. (Bl. 128 d.A. des Arbeitsgerichts) geht hervor, dass im April 2019 ein Gespräch mit dem Sachbearbeiter aus dem Jobcenter, Herrn Sch. , stattgefunden hat, in dem Herr Sch. die Förderung des Klägers über 36 Monate, also bis zum 31.05.2022, bestätigte.

Mit Schreiben vom 06.05.2019 übersandte das Jobcenter Bremen dem Beklagten sodann die Antragsunterlagen für eine Beschäftigung des Klägers nach § 16i SGB II (vgl. Bl. 129 d.A.). Das vom Jobcenter übersandte Formular enthielt unter anderem folgenden Hinweis (Bl. 226 d.A. des Arbeitsgerichts):

[...]

3. Antrag und Entscheidung vor Abschluss des Arbeitsvertrages

Der Antrag/Weiterbewilligungsantrag ist vor Abschluss des Arbeitsvertrages zu stellen. Nachdem das Jobcenter den Antrag/Weiterbewilligungsantrag geprüft und die Förderfähigkeit des Antrags/Weiterbewilligungsantrags festgestellt hat, kann der Arbeitsvertrag wie beantragt geschlossen werden. Nach Vorlage des Arbeitsvertrages entscheidet das zuständige Jobcenter über den Antrag/Weiterbewilligungsantrag auf Grundlage des vorgelegten Arbeitsvertrages. Bei einer positiven Entscheidung wird Ihnen die Arbeitnehmerin, der Arbeitnehmer zugewiesen.

[...]

Die Weisungen der Bundesagentur für Arbeit zu § 16i Abs. 2 SGB II „Teilhabe am Arbeitsmarkt“, veröffentlicht am 06.12.2021, gültig ab 01.01.2022, enthalten unter anderem Folgendes (Bl. 201 ff. d.A. des Arbeitsgerichts):

[...]

1.1.2. Ermessensentscheidung zur Förderung

Sind die gesetzlichen Fördervoraussetzungen des Absatz 3 bzw. Absatz 10 i. V. m. Absatz 3 erfüllt, muss die gemeinsame Einrichtung im Rahmen der Ermessensentscheidung im konkreten Einzelfall prüfen, begründen und dokumentieren, dass eine Förderung zur Teilhabe am Arbeitsmarkt geeignet ist, um der/dem ELB wieder soziale Teilhabe und mittel- bis langfristig eine Perspektive am Arbeitsmarkt zu eröffnen.

[...]

2. Verfahrensweisung

[...]

2.2 Antrags-,Zuweisungs- und Bescheiderteilungsprozess und Rechtsfolgen

Zum Zeitpunkt der Antragstellung des Arbeitgebers auf einen Lohnkostenzuschuss und der Förderentscheidung darf der Arbeitsvertrag noch nicht abgeschlossen sein. Erst nachdem die gemeinsame Einrichtung die Entscheidung getroffen hat, dass die/der ELB gefördert wird, darf der Arbeitsvertrag geschlossen werden. Die Vordrucke zur Antragstellung und Information des Arbeitgebers zur Zuweisung der/des ELB enthalten hierzu einen Hinweis. Der Arbeitsvertrag wird zwischen den beiden Vertragsparteien Arbeitgeber und ELB freiwillig geschlossen (Vertragsfreiheit). Nach Abschluss des Arbeitsvertrages wird die, der ELB dem geförderten Arbeitsverhältnis bei dem Arbeitgeber und der Maßnahme zur ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung zugewiesen.

[...]

Am 14.05.2019 beantragte der Beklagte beim Jobcenter für den Kläger die Gewährung eines Lohnkostenzuschusses zur Teilhabe am Arbeitsmarkt nach § 16i SGB II (Bl. 222 ff. d.A. des Arbeitsgerichts). Der Antrag bezog sich auf eine befristete Beschäftigung vom 01.06.2019 bis zum 31.12.2021 bei einer Arbeitsaufnahme zum 01.06.2019 und 30 Stunden pro Woche bei einem Entgelt von EUR 1.355,83.

Nachdem der Beklagte zu dem gestellten Antrag bis zum 27.05.2019 noch keine Antwort erhalten hatte, wandte sich Frau R. am gleichen Tage mit folgender E-Mail an das Jobcenter Bremen (Bl. 89 d.A. des Arbeitsgerichts):

Betreff: Hr. D. / Hr. Sch. - für Kd.-Nr. 214A180332 – T.S.

Guten Tag Herr D. ,

wir hatten bereits für den o.g. telefoniert und Sie hatten uns die Auskunft gegeben, dass der Arbeitsvertrag mit Förderung § 16i zum 01.06.19 zustande kommen kann. Ich habe von unserer Personalabteilung die

Auskunft erhalten, dass der Antrag am 15.05.19 an das Jobcenter geschickt wurde und bis jetzt noch kein Bewilligungsbescheid vorliegt.

Der Kollege macht sich jetzt Sorgen wegen dem Termin zum 01.06.19 und der fehlenden Bewilligung. Könnten Sie mir da bitte kurzfristig Auskunft geben?

Vielen Dank für Ihre Mühe im Voraus und für die gute Zusammenarbeit.

[...]

Daraufhin schrieb der Sachbearbeiter des Jobcenters dem Mitarbeiter des Beklagten Herrn H. (.....) mit Frau R. in Cc folgende E-Mail (siehe Bl. 89 d.A.):

Betreff: Hr. D. / Hr. Sch. - für Kd.-Nr. – T.S.

Kennzeichnung: Zur Nachverfolgung

Kennzifferstatus: Erledigt

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit bestätige ich den Eingang des Antrages in der u.g. Angelegenheit und bitte Sie um die Zusendung des Arbeitsvertrages zur weiteren Bearbeitung.

[...]

Am 29.05.2019 wurde zwischen den Parteien ein bis zum 31.12.2021 befristeter Arbeitsvertrag geschlossen (Bl. 56 ff d.A. des Arbeitsgerichts). Der Vertrag enthielt u.a. folgende Regelung:

[...]

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am 01.06.2019.

[...]

§ 5 Vergütung

Die Vergütung erfolgt nach der trügereigenen Entgeltordnung in der jeweils gültigen Fassung in die Vergütungsgruppe VG VERW.

Bezogen auf die in § 6 vereinbarte Arbeitszeit beträgt die Vergütung 1.355,83 € brutto

[...]

§ 18 Besondere Vereinbarungen

[...]

Voraussetzung für das Zustandekommen dieses Vertrages:

Bewilligung des beim Jobcenter Bremen gestellten Antrags auf Gewährung eines Lohnkostenzuschusses zur Teilhabe am Arbeitsmarkt nach § 16i SGB II im vollen Umfang. Bei Ablehnung oder Teilablehnung ist der Abschluss dieses Vertrages hinfällig.

[...]

Am 24.06.2019 schlossen die Parteien einen Zusatz Nr. 1 zum Arbeitsvertrag, der unter anderem folgenden Inhalt hatte (vgl. Bl. 3 d.A. des Arbeitsgerichts):

Der Arbeitsvertrag vom 29.05.2019 mit den Zusätzen Nr. bis wird gültig ab 01.07.2019 wie folgt verändert:

[...]

Dauer des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis wird für den Zeitraum vom 01.06.2019 bis 31.05.2022 geschlossen.

[...]

Vergütung

Die Vergütung erfolgt nach der trügereigenen Entgeltordnung in der jeweils gültigen Fassung in die Vergütungsgruppe VG VERW. Bezogen auf die vereinbarte Arbeitszeit beträgt die Vergütung 1.451,80 € brutto.“

[...]

Der Bewilligungsbescheid des Jobcenters vom 03.07.2019 für die Förderung bis zum 31.12.2021 ging am 09.07.2019 bei dem Beklagten ein (vgl. den Bescheid auf Bl. 60 ff. d.A. des Arbeitsgerichts). Der Lohnkostenzuschuss für den Zeitraum vom 01.01. bis 31.05.2022 wurde am 21.11.2021 von dem Beklagten beantragt und mit Bescheid vom 20.01.2022 bewilligt (Bl. 64 ff. d.A. des Arbeitsgerichts).

Der Kläger war für den gesamten Zeitraum bis zum 31.05.2022 eine erwerbsfähige leistungsberechtigte Person im Sinne von § 16i SGB II.

Mit seiner am 11.05.2022 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage wendet sich der Kläger gegen die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses

Der Kläger hat bestritten, dass es im April 2019 zu einem Telefonat zwischen Frau R. und Herrn Sch. gekommen sei. Herr Sch. sei nur die Urlaubsvertretung für den eigentlichen Sachbearbeiter des Klägers - Herrn D. - gewesen. Der Kläger hat zudem die Auffassung vertreten, dass eine Mitteilung gegenüber der Betriebsratsvorsitzenden schon deshalb keine rechtlichen Wirkungen haben könne, da die Betriebsratsvorsitzende kein Arbeitgeberorgan sei und eine Wissenszurechnung insofern nicht stattfinden könne. Zum Zeitpunkt der Befristungsabrede mit Vereinbarung vom 24.06.2019 habe kein Sachgrund für eine Beendigung am 31.05.2022 vorgelegen. Ein Sachgrund könne sich erst aus dem Bewilligungsbescheid vom 20.01.2022 ergeben. Dieser Bescheid sei allerdings erst zweieinhalb Jahre nach Beginn der Tätigkeit ergangen. Die Befristungsvereinbarung sei auch deshalb unwirksam, da es sich bei der Vertragsänderung vom 24.06.2019 nicht um eine Verlängerung im Sinne des § 16i Abs. 8 Satz 2 SGB II gehandelt habe. Der Arbeitsvertrag sei nicht nur im Hinblick auf die Laufzeit, sondern auch im Hinblick auf die Vergütung verändert worden. Darüber hinaus liege ein unbefristeter Arbeitsvertrag wegen

§ 18 des Arbeitsvertrages bereits deshalb vor, weil ein Lohnkostenzuschuss nach § 16i SGB II erst mit Bescheid vom 03.07.2019 bewilligt worden und der Vertragsbeginn jedoch bereits zum 01.06.2019 gewesen sei. Ab dem 01.06.2019 sei durch tatsächliche Aufnahme der Tätigkeit durch den Kläger ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet worden.

Der Kläger hat beantragt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristung vom 24.06.2019 zum 31.05.2022 endet.
2. Der Beklagte wird verurteilt, den Kläger über den 31.05.2022 hinaus für die Dauer des Rechtsstreits als Helfer Büro/Verwaltung im Betriebsrat weiter zu beschäftigen.

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Der Beklagte hat hierzu vorgetragen, dass es nach der Kontaktaufnahme mit dem Jobcenter Bremen durch den Kläger im April 2019 zu einem Telefonat zwischen dem Sachbearbeiter beim Jobcenter Bremen, Herrn Sch. und der Betriebsratsvorsitzenden, Frau Jutta R., gekommen sei, in dem es um die Beschäftigung des Klägers im Rahmen einer geförderten Teilzeitstelle nach § 16 i SGB II über 30 Wochenstunden als Verwaltungskraft im Betriebsratsbüro gegangen sei. In diesem Telefonat habe Herr Sch. bestätigt, dass die Förderung bewilligt würde. Diese sei für einen Zeitraum von 36 Monaten, also bis zum 31.05.2022 möglich. Jedenfalls durch die E-Mail des Sachbearbeiters beim Jobcenter Herrn D. sei für den Beklagten sicher prognostizierbar gewesen, dass der Kläger nach § 16i SGB II gefördert werden würde. Die vollständige Förderdauer (bis zum 31.05.2022) sei vom Fallmanagement des Jobcenters Bremen vor dem Abschluss eines Arbeitsvertrages geprüft, festgelegt und im System dokumentiert worden. Dies lasse sich auch über die vom Jobcenter Bremen verwendete Software VerBIS nachweisen. Die Vertragsänderung vom 24.06.2019 stelle eine Verlängerung im Sinne des § 16i Abs. 8 S. 2 SGB II dar. Insbesondere sei keine neue Vereinbarung über die Vergütung getroffen worden. Die geänderte Vergütung ergebe sich aus dem zwischenzeitlich erhöhten landesrechtlichen Mindestlohn.

Mit Urteil vom 28.02.2023 - 6 Ca 6112/22 - (Bl. 3 ff. d.A.) hat das Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven die Klage abgewiesen.

Die Befristung sei wirksam auf der Grundlage von § 16i SGB II vereinbart worden. Eine Zuweisung nach § 16i Abs. 3 SGB II sei vor Abschluss der Befristungsabrede nicht

erforderlich gewesen. Neben den in der Person des Klägers liegenden Voraussetzungen der Norm setze § 16i Abs. 8 SGB II lediglich voraus, dass dem Arbeitgeber zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsmarkt ein Zuschuss zum Arbeitsentgelt nach § 16i Abs. 1 SGB II gewährt werde. Insofern bedürfe es einer tatsächlich fundierten Prognose, die vorliegend gegeben sei. Dem Beklagten seien für den Kläger durch die Bescheide vom 03.07.2019 und 20.01.2022 Zuschüsse zum Arbeitsentgelt nach § 16i Abs. 1 SGB II für die gesamte Vertragslaufzeit bis zum 31.05.2022 gewährt worden. Die Prognose sei mithin durch die spätere Entwicklung bestätigt worden, was die Vermutung begründe, dass sie hinreichend fundiert erstellt worden sei. Tatsachen, nach denen zumindest im Zeitpunkt des Vertragsschlusses diese Prognose nicht gerechtfertigt gewesen sei, habe der Kläger nicht vorgetragen. Aus § 16i Abs. 2 S. 1 Nr. 4 i.V.m. Abs. 3 S. 1 Nr. 4 SGB II ergebe sich eine maximale Förderdauer von fünf Jahren. Nach Anrechnung der Beschäftigungszeiten des Klägers vom 01.09.2016 bis 31.08.2018 habe sich eine maximale Förderdauer von 36 Monaten ab dem 01.06.2019 und damit genau bis zum 31.05.2022 ergeben.

Die Verlängerung der ursprünglichen Befristung aus dem Arbeitsvertrag vom 29.05.2019 mit der Vereinbarung vom 24.06.2019 ändere an der Wirksamkeit der Befristung nichts. Der Vertrag vom 29.05.2019 sei bis auf das Hinausschieben des Beendigungszeitpunkt unverändert geblieben. Eine Änderung der Vergütung sei nicht erfolgt. Die Vergütung erfolge nach der trägereigenen Entgeltordnung. Die Aufnahme des konkreten Betrages diene lediglich der Transparenz; ein eigenständiger Regelungsgehalt komme dem nicht zu.

Auch durch die tatsächliche Aufnahme der Tätigkeit vor dem 03.07.2019 sei kein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet worden. Bei der Regelung in § 18 des Arbeitsvertrages handele es sich - bezogen auf eine evtl. Ablehnung des Antrags auf Gewährung eines Lohnkostenzuschusses - um eine auflösende Bedingung, die nicht eingetreten sei.

Gegen dieses ihm am 13.06.2023 zugestellte Urteil hat der Kläger am 11.07.2023 Berufung eingelegt und diese mit einem am 13.09.2023 eingegangenen Schriftsatz begründet, nachdem die Berufungsbegründungsfrist mit Beschluss vom 10.08.2023 bis zum 13.09.2023 verlängert worden war.

Der Kläger vertritt die Auffassung, dass es im Ergebnis nicht auf das Vorliegen der Voraussetzungen sowie die Auslegung des § 16i SGB II ankomme, da zwischen den Parteien aufgrund der tatsächlichen Aufnahme der Tätigkeit des Klägers ab dem 01.06.2019 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet worden sei. Dies ergebe sich aus § 18 des Arbeitsvertrages. Bei dieser Regelung handele es sich eindeutig um eine aufschiebende Bedingung.

Die Befristungsabrede vom 24.06.2019 sei unter Beachtung des § 16i SGB II überdies unwirksam. Die Zuweisung des Klägers sei erst mit Bescheid vom 26.06.2019 erfolgt. Die vorherige Zuweisung sei jedoch Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Befristung nach § 16i Abs. 8 SGB II.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Bremen-Bremerhaven vom 28.02.2023 - 6 Ca 6112/22 - abzuändern und

- 1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der Befristung vom 24.06.2019 zum 31.05.2022 endete;**
- 2. der Beklagte zu verurteilen, den Kläger über den 31.05.2022 hinaus für die Dauer des Rechtsstreits als Helfer Büro/Verwaltung im Betriebsrat weiter zu beschäftigen.**

Der Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Der Beklagte verteidigt die erstinstanzliche Entscheidung. Mit der tatsächlichen Aufnahme der Tätigkeit durch den Kläger ab dem 01.06.2019 sei ein unbefristetes Arbeitsverhältnis schon deshalb nicht begründet worden, da die streitgegenständliche Befristungsabrede bereits am 29.05.2019 und damit vor Aufnahme der Tätigkeit geschlossen worden sei. Die in § 2 des Arbeitsvertrages vom 29.05.2019 enthaltene Befristungsabrede sei eindeutig und hinreichend transparent.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien, ihrer Beweisantritte und der von ihnen überreichten Unterlagen sowie wegen ihrer Rechtsausführungen im Übrigen wird ergänzend auf den gesamten Akteninhalt Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

Die zulässige Berufung ist unbegründet.

I.

Die nach § 64 Abs. 2 ArbGG an sich statthafte Berufung ist innerhalb der Fristen des § 66 Abs. 1 ArbGG fristgerecht eingelegt und begründet worden. Berufungsschrift und Berufungsbegründung genügen den Formerfordernissen der §§ 519, 520 Abs. 2 und 3 ZPO i.V.m. § 130a Abs. 3, Abs. 4 Nr. 1 ZPO. Die Berufung ist daher zulässig.

II.

Die Berufung bleibt in der Sache ohne Erfolg.

Die Befristungskontrollklage ist unbegründet. Die vereinbarte Befristung ist als Befristung nach § 16i Abs. 8 SGB II zulässig.

Nach § 16i Abs. 8 SGB II ist die Befristung eines Arbeitsvertrages mit einer zugewiesenen erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person im Sinne von Absatz 3 bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn dem Arbeitgeber zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsmarkt ein Zuschuss zum Arbeitsentgelt nach Absatz 1 gewährt wird.

1. Die Voraussetzungen liegen vor.

Der Kläger war im Zeitraum des Arbeitsverhältnisses eine erwerbsfähige leistungsberechtigte Person i.S.v. § 16i Abs. 3 SGB II. Der Beklagte hat für die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt nach § 16i Abs. 1 SGB II erhalten. Die Gesamtdauer der Befristung - einschließlich der einmaligen Verlängerung - überschreitet auch unter Berücksichtigung des bereits zuvor geförderten Arbeitsverhältnisses die Grenze von fünf Jahren nicht. Der Kläger ist dem Beklagten mit Bescheid vom 26.06.2019 (Bl. 54 ff. d.A.) zugewiesen worden.

a) Die Berufungskammer teilt die Auffassung des Arbeitsgerichts, dass es für die Wirksamkeit der Befristung nicht darauf ankommt, dass die Zuweisung der erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person durch das Jobcenter vor Abschluss der Befristungsabrede erfolgt. Schon der Wortlaut spricht nicht zwingend dafür, dass die Zuweisung vor Abschluss der arbeitsvertraglichen Befristung erfolgt sein muss. Voraussetzung ist insofern lediglich, dass es sich um ein (befristetes) Arbeitsverhältnis mit einer zugewiesenen Person handeln muss. Laut Schreiben des Jobcenters vom 26.06.2019 wurde der Kläger dem Beklagten in ein gefördertes sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis zugewiesen, dessen Beginn mit dem 01.06.2019 angegeben wird. Der Kläger war dem Beklagten daher für den

gesamten Zeitraum des Arbeitsverhältnisses zugewiesen. Dass es für die Wirksamkeit der Befristung nach § 16i Abs. 8 SGB II auf den Zeitpunkt der Zuweisungsentscheidung ankommen soll, lässt sich schon dem Gesetzeswortlaut nicht entnehmen. Systematische Erwägungen sprechen gegen eine solche Voraussetzung. § 16i Abs. 8 SGB II nennt als weitere Zulässigkeitsbedingung für die Befristung die Gewährung eines Zuschusses zum Arbeitsentgelt nach § 16i Abs. 1 SGB II („wenn dem Arbeitgeber [...] ein Zuschuss [...] nach Absatz 1 gewährt wird“). Voraussetzung für den Erhalt des Zuschusses nach § 16i Abs. 1 SGB II ist allerdings die Begründung eines Arbeitsverhältnisses („wenn sie [...] ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis begründen“). Die Zuschussleistung setzt daher ein Arbeitsverhältnis und damit auch einen abgeschlossenen Arbeitsvertrag voraus. Da sich die Förderung zudem auf die Beschäftigung von zugewiesenen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten bezieht, entspricht es der daraus folgenden Systematik, dass zuerst ein Arbeitsverhältnis begründet wird, welches die Grundlage der zu treffenden Förder- und Zuweisungsentscheidung bildet. Dies entspricht zudem den Hinweisen des Jobcenters bei Beantragung der Förderung.

b) Im Ergebnis kommt es vorliegend aber gar nicht darauf an, ob die Zuweisung vor oder nach Unterzeichnung des schriftlichen Arbeitsvertrages zu erfolgen hat.

Mit dem Kläger kann - entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts - davon ausgegangen werden, dass es sich bei § 18 des Arbeitsvertrags um eine aufschiebende Bedingung - bezogen auf die Bewilligung des Förderantrags - handelt.

Mit der Vereinbarung einer Bedingung knüpfen die Parteien rechtsgeschäftliche Wirkungen an ein zukünftiges Ereignis, dessen Eintritt derzeit noch objektiv ungewiss ist. Wollen die Parteien, dass die von der Bedingung abhängig gemachten Rechtswirkungen erst mit Eintritt des Bedingungsfalles eintreten sollen, so handelt es sich um eine aufschiebende Bedingung. Auch im vorliegenden Fall haben die Parteien eine aufschiebende Bedingung vereinbart.

Für das Vorliegen einer solchen aufschiebenden Bedingung spricht der eindeutige Wortlaut in § 18 des Arbeitsvertrags. Danach ist die Bewilligung des Förderantrags die „Voraussetzung für das Zustandekommen dieses Vertrags“. Es soll nicht ein begründetes Arbeitsverhältnis bei Eintritt einer bestimmten Bedingung in Fortfall geraten, sondern es soll erst bei Bedingungseintritt zustande kommen. Auch die für den Fall der Ablehnung oder Teilablehnung formulierte Rechtsfolge spricht für die Verabredung einer aufschiebenden Bedingung. In diesen Fällen solle „der Abschluss dieses Vertrages hinfällig“ sein. Durch die Bezugnahme auf den Abschluss des Vertrages ist damit klargestellt, dass bei Eintritt der Bedingung von einem zu keiner Zeit abgeschlossenen Vertrag auszugehen ist. Es soll wiederum kein vertraglich begründetes Rechtsverhältnis

bei Bedingungseintritt aufgelöst werden, sondern es soll als von vornherein nicht abgeschlossen gelten.

Die vereinbarte aufschiebende Bedingung ist auch wirksam.

Aufschiebende Bedingungen gemäß § 158 Abs. 1 BGB sind auch in Bezug auf Arbeitsverträge zulässig. Nicht unüblich sind etwa Vorbehalte, die an eine medizinische Einstellungsuntersuchung oder an die Vorlage bestimmter Bescheinigungen, wie z.B. Führungszeugnisse, anknüpfen. Solche Vereinbarungen unterliegen zwar, anders als auflösende Bedingungen, keinen sachgrundbezogenen Voraussetzungen nach §§ 21, 14 TzBfG. Es kommt allerdings eine Kontrolle anhand der §§ 305 ff. BGB in Betracht, wenn es sich um einseitig von der Arbeitgeberseite vorformulierte Vertragsbedingungen handelt (siehe Hessisches LAG, Urteil vom 06.08.2019 - 15 Sa 424/19 -, juris Rn. 58 ff. m.w.N.).

Die vorliegende Bedingungsklausel hält einer Inhaltskontrolle stand, § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Der Beklagte hat ein nachvollziehbares Interesse daran, die von ihm als Beschäftigungsträger vorgesehen Eingliederungsmaßnahmen mittels der hierfür vorgesehen Förderinstrumente umzusetzen und den Abschluss entsprechender Arbeitsverträge von der Förderung abhängig zu machen. Der Arbeitnehmer wird hierbei nicht unangemessen benachteiligt. Der Kläger wusste von vornherein, dass sein Arbeitsverhältnis mit dem Beklagten eine Eingliederungsmaßnahme zur Förderung von Teilhabe am Arbeitsmarkt nach § 16i SGB II darstellt. Die Initiative hierfür ging nach Kontaktaufnahme mit dem Betriebsrat des Beklagten vom Kläger aus, der sich beim Jobcenter um eine entsprechende Förderung bemüht hat.

Bei Annahme einer aufschiebenden Bedingung ist der Arbeitsvertrag erst mit Bewilligung der Förderung durch Bescheid des Jobcenters vom 03.07.2019 voll wirksam geworden. Zu diesem Zeitpunkt war der Kläger dem Beklagten bereits mit Bescheid vom 26.06.2019 zugewiesen worden. Selbst wenn sich aus § 16i Abs. 8 SGB II ergeben würde, dass eine zulässige Befristung die vorherige Zuweisung voraussetzt, wäre dies bei Eintritt der Wirksamkeit des Arbeitsvertrags einschließlich der Befristungsabrede daher der Fall gewesen.

c) Die Befristung ist auch nicht deshalb unwirksam, weil der Kläger bereits ab dem 01.06.2019 und damit vor Eintritt der aufschiebenden Bedingung beim Beklagten tätig geworden ist.

§ 16i Abs. 8 SGB II enthält schon kein Vorbeschäftigungs- oder Anschlussverbot wie etwa § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG. Nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist eine sachgrundlose Befristung nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes

oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Eine solche Regelung enthält § 16i SGB II nicht.

Abgesehen davon ist durch die Beschäftigung des Klägers ab dem 01.06.2019 kein eigenständiges unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet worden. Der Kläger ist vielmehr während eines Schwebezustands tätig geworden.

Wird ein Arbeitnehmer schon vor Eintritt einer aufschiebenden Bedingung tätig, während der Vertrag nur Vorwirkungen entfaltet, so geschieht dies nicht auf der Grundlage eines anderen Arbeitsvertrages. Der Vertrag ist vielmehr der gleiche, auch wenn er noch nicht voll wirksam geworden ist.

Grundsätzlich kommt dem Eintritt des Ereignisses bei einer aufschiebenden Bedingung keine Rückwirkung zu. Vor dem Eintritt des Ereignisses bestand vielmehr ein Schwebezustand. Hierbei handelt es sich weder um einen voll wirksamen Vertrag noch um ein rechtliches Nichts. Vielmehr haben die Parteien mit dem Abschluss des Rechtsgeschäfts für das Eintreten der Rechtswirkung kraft ihrer privatautonomen Regelung bereits so viel getan, dass eine Sonderverbindung zwischen ihnen besteht, die grundsätzlich Schutz- und Treuepflichten begründet (zum Ganzen etwa Hessisches LAG, Urteil vom 06.08.2019 - 15 Sa 424/19 -, a.a.O. Rn. 63 ff. m.w.N.).

Auf der Grundlage dieser Sonderverbindung während des Schwebezustands haben die Parteien ab dem 01.06.2019 Leistungen ausgetauscht und sich so verhalten, als ob der Arbeitsvertrag bereits voll wirksam wäre. Es sind keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass die Parteien unabhängig von dem schriftlich Vereinbarten ein anderes Arbeitsverhältnis stillschweigend begründet haben. Grundlage der Beschäftigung des Klägers war für beide Parteien erkennbar stets der schriftliche Arbeitsvertrag, der aufgrund noch nicht erfolgter Förderbewilligung zunächst noch nicht voll wirksam geworden war. Der Wille auf Seiten auch nur einer der Parteien, dass ab dem 01.06.2019 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu Stande kommen sollte, kann den Umständen und Vorgängen auf Grundlage eines objektiven Empfängerhorizonts nicht entnommen werden.

2. Die einmalige Verlängerung der Befristung unterliegt keinen Bedenken. Die Voraussetzungen des § 16i Abs. 8 SGB II sind insoweit erfüllt. Danach ist die höchstens einmalige Verlängerung des Arbeitsvertrages bis zur Gesamtdauer von fünf Jahren zulässig. Auch für den Verlängerungszeitraum sind die weiteren Bedingungen für eine Befristung gegeben. Der Kläger war dem Beklagten zugewiesen. Dem Beklagten wurde auch für den Verlängerungszeitraum ein Zuschuss zum Arbeitsentgelt nach § 16i Abs. 1 SGB II gewährt.

Die Verlängerungsvereinbarung vom 24.06.2019 enthält über das Verschieben des Beendigungszeitpunkts hinaus keine weiteren arbeitsvertraglichen Änderungen. Insbesondere wurde die vorgesehene Vergütungsstruktur nicht abgeändert, sondern zur Klarstellung lediglich die sich aus der Lohnentwicklung ergebende veränderte Höhe der Vergütung aufgenommen.

3. Da das Arbeitsverhältnis der Parteien zum 31.05.2022 wirksam geendet hat, hat der Kläger auch keinen Anspruch auf Weiterbeschäftigung bei dem Beklagten.

III.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. Die Zulassung der Revision beruht auf § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG.

Michal

Lathwesen

Lichtenfeld