

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 16. Juli 2025
- 7 AZR 107/24 -
ECLI:DE:BAG:2025:160725.U.7AZR107.24.0

I. Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven

Urteil vom 28. Februar 2023
- 6 Ca 6112/22 -

II. Landesarbeitsgericht Bremen

Urteil vom 11. Januar 2024
- 2 Sa 52/23 -

Entscheidungsstichwort:

Befristung eines geförderten Arbeitsverhältnisses

Leitsatz:

Die nach § 16i Abs. 8 SGB II zulässige Befristung eines nach § 16i Abs. 1 SGB II zuschussgeförderten Arbeitsverhältnisses mit einer zugewiesenen erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person setzt nicht voraus, dass diese im Zeitpunkt des Vertragsschlusses dem Arbeitgeber bereits förmlich zugewiesen ist.

BUNDESGERICHTSHOF



7 AZR 107/24

2 Sa 52/23

Landesarbeitsgericht
Bremen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. Juli 2025

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 16. Juli 2025 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Hamacher und die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Wullenkord sowie den ehrenamtlichen Richter Zwisler und die ehrenamtliche Richterin Kneißl für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 11. Januar 2024 - 2 Sa 52/23 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr mittels Eingliederungszuschusses nach § 16i Sozialgesetzbuch (SGB) Zweites Buch (II) gefördertes Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung mit Ablauf des 31. Mai 2022 geendet hat. 1

Der Beklagte ist ein in B ansässiger eingetragener Verein, welcher ua. von der Bundesagentur für Arbeit und dem Jobcenter geförderte Beschäftigungsmöglichkeiten zur Eingliederung in Arbeit anbietet. Am 6. Mai 2019 übersandte das Jobcenter B dem Beklagten Antragsunterlagen für eine Beschäftigung des Klägers in einem nach § 16i SGB II zuschussgeförderten Arbeitsverhältnis (Teilhabe am Arbeitsmarkt), die ua. folgenden Hinweis enthielten: 2

„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 SGB II „Teilhabe am Arbeitsmarkt“, veröffentlicht am 6. Dezember 2021, gültig ab 1. Januar 2022 lauten auszugsweise: 3

„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 (*Anmerkung: erwerbsfähige Leistungsberechtigte gemäß § 7 Abs. 1 SGB II*) 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.

...“

Der Beklagte beantragte am 14. Mai 2019 die Gewährung eines Lohnkostenzuschusses zur Teilhabe am Arbeitsmarkt nach § 16i SGB II für eine befristete Beschäftigung des Klägers vom 1. Juni 2019 bis zum 31. Dezember 2021. Nachdem der Beklagte hierauf zunächst keine Antwort erhielt, wandte sich die Vorsitzende des beim Beklagten errichteten Betriebsrats am 27. Mai 2019 mit folgender E-Mail an das Jobcenter B:

4

„...“

Guten Tag Herr ...,

wir hatten bereits ... 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 ein Sachbearbeiter des Jobcenters einem Mitarbeiter des Beklagten - mit der Betriebsratsvorsitzenden in cc - eine E-Mail, die auszugsweise lautet:

5

„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. Mai 2019 schlossen die Parteien einen Arbeitsvertrag mit auszugsweise folgendem Wortlaut:

6

„§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am 01.06.2019.

§ 2 Dauer des Arbeitsverhältnisses

...

☒ Das Arbeitsverhältnis wird für den Zeitraum vom 01.06.2019 bis 31.12.2021 geschlossen.

Die Befristung ist wie folgt begründet und endet mit Ablauf der Frist ohne Kündigung:

...

☒ Bewilligung über einen Lohnkostenzuschuss nach § 16i SGB II

...

§ 5 Vergütung

Die Vergütung erfolgt nach der trägereigenen 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 B 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. Juni 2019 schlossen die Parteien eine als „Zusatz Nr. 1 zum Arbeitsvertrag“ bezeichnete Vereinbarung, die auszugsweise wie folgt lautet:

7

„...“

☒ **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 trägereigenen Entgeltordnung in der jeweils gültigen Fassung in die Vergütungsgruppe VG VERW. Bezogen auf die vereinbarte Arbeitszeit beträgt die Vergütung 1.451,80 € brutto.

...“

Mit Bescheid vom 26. Juni 2019 erfolgte die Zuweisung des Klägers zum Beklagten in ein gefördertes sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis zur Teilhabe am Arbeitsmarkt nach § 16i SGB II durch das Jobcenter B. Dieses gewährte dem Beklagten mit diesem am 9. Juli 2019 zugegangenen Bescheid vom 3. Juli 2019 einen Lohnkostenzuschuss für den Zeitraum vom 1. Juni 2019 bis zum 31. Dezember 2021. Auf Antrag des Beklagten vom 21. November 2021 bewilligte das Jobcenter B mit Bescheid vom 20. Januar 2022 eine Verlängerung des Lohnkostenzuschusses für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Mai 2022.

8

Mit einem am 11. Mai 2022 beim Arbeitsgericht eingegangenen und dem Beklagten am 18. Mai 2022 zugestellten, von dem Kläger unter dem Datum 10. Mai 2022 unterzeichneten Formular „Kündigungsschutzklage“ hat dieser den (vorformulierten) Antrag angekündigt festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch andere Beendigungstatbestände aufgelöst wird, sondern fortbesteht, wobei dem Formular eine Kopie des „Zusatzes Nr. 1 zum Arbeitsvertrag“

9

vom 24. Juni 2019 beigefügt war. Mit Anwaltsschriftsatz vom 20. Juni 2022 hat der Kläger klargestellt, dass es sich um eine Befristungskontrollklage handle. Er hat die Ansicht vertreten, § 16i Abs. 8 SGB II setze voraus, dass die Zuweisung der erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person zu dem Arbeitgeber nach § 16i Abs. 3 SGB II bereits vor Abschluss der Befristungsabrede erfolgt sei; der Normwortlaut sei insoweit eindeutig. Bei der Vereinbarung vom 24. Juni 2019 handle es sich nicht um eine Verlängerung iSv. § 16i Abs. 8 Satz 2 SGB II, da sich die Vergütungshöhe geändert habe. Mit seiner tatsächlichen Aufnahme der Tätigkeit am 1. Juni 2019 sei unabhängig vom Vorliegen der Voraussetzungen des § 16i Abs. 8 SGB II ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen. Der Beklagte könne sich nicht auf die in § 18 des Arbeitsvertrags vom 29. Mai 2019 vereinbarte Klausel stützen; diese verstoße gegen § 307 Abs. 1 BGB.

Der Kläger hat zuletzt beantragt

10

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristungsabrede vom 24. Juni 2019 zum 31. Mai 2022 endete;
2. den Beklagten zu verurteilen, ihn über den 31. Mai 2022 hinaus für die Dauer des Rechtsstreits als Helfer Büro/Verwaltung im Betriebsrat weiter zu beschäftigen.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt und gemeint, die Befristungsabrede sei wirksam. § 16i Abs. 8 SGB II erfordere eine positive Prognose des Arbeitgebers hinsichtlich der Zuweisung des Arbeitnehmers und der Bewilligung eines Lohnkostenzuschusses. Auf der Grundlage der Auskunft des Mitarbeiters des Jobcenters B habe er eine solche Prognose berechtigt erstellen dürfen. Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis sei durch die tatsächliche Arbeitsaufnahme des Klägers ab dem 1. Juni 2019 nicht zustande gekommen, weil § 18 des Arbeitsvertrags die Vertragswirksamkeit unter den Vorbehalt der Bewilligung eines Lohnkostenzuschusses gestellt habe.

11

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen; das Landesarbeitsgericht hat die hiergegen gerichtete Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Begehren weiter, während der Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt.

12

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers gegen das die Klage abweisende arbeitsgerichtliche Urteil zu Recht zurückgewiesen. 13

I. Der mit dem Begehren zu 1. verfolgte zulässige Befristungskontrollantrag ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat aufgrund der im „Zusatz Nr. 1 zum Arbeitsvertrag“ vom 24. Juni 2019 vereinbarten Befristung mit Ablauf des 31. Mai 2022 geendet. 14

1. Die Befristung gilt allerdings nicht bereits nach § 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG als wirksam, denn der Kläger hat ihre Rechtsunwirksamkeit rechtzeitig iSv. § 17 Satz 1 TzBfG geltend gemacht. 15

a) Nach § 17 Satz 1 TzBfG muss der Arbeitnehmer - will er geltend machen, dass die Befristung eines Arbeitsvertrags rechtsunwirksam ist - innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrags Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der Befristung nicht beendet ist. Diese Frist erfasst alle befristeten Arbeitsverhältnisse, also auch Befristungen aufgrund spezialgesetzlicher Bestimmungen (*KR/Kreutzberg-Kowalczyk 14. Aufl. § 17 TzBfG Rn. 4 mwN*) wie der Vorschriften zur Befristung eines zur Teilhabe am Arbeitsmarkt mit einem Zuschuss zum Arbeitsentgelt geförderten Arbeitsverhältnisses iSv. § 16i SGB II. Das entspricht dem verlautbarten Willen des Gesetzgebers zu § 17 TzBfG (*vgl. BT-Drs. 14/4374 S. 21*) und zu § 16i SGB II (*BT-Drs. 19/4725 S. 20: „Im Übrigen gelten die Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes.“; vgl. auch Knickrehm/Roßbach/Waltermann/Kant 9. Aufl. SGB II § 16i Rn. 10; Bittner/Pfeffer in Henssler/Willemsen/Kalb Arbeitsrecht Kommentar 11. Aufl. § 16i SGB II Rn. 8*). Dieses Verständnis gibt zudem die Intention von § 16i SGB II vor. Mit den einzelnen Bestimmungen der Vorschrift soll der Abschluss eines „Normalarbeitsverhältnisses“ einer erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person erreicht werden, 16

das sich nach den allgemeinen (und besonderen) Regeln des Arbeitsrechts richtet (vgl. *BT-Drs. 19/4725 S. 17*; ferner auch *BeckOGK/Kohte Stand 1. September 2019 SGB II § 16i Rn. 18*; *Voelzke in Hauck/Noftz SGB II Stand Juni 2025 § 16i SGB II Rn. 31, 34*; *Harks in Schlegel/Voelzke jurisPK-SGB II Stand 31. Oktober 2024 § 16i Rn. 21*).

b) Der Kläger hat die Rechtsunwirksamkeit der im „Zusatz Nr. 1 zum Arbeitsvertrag“ vom 24. Juni 2019 vereinbarten Befristung mit seiner am 11. Mai 2022 beim Arbeitsgericht eingegangenen und dem Beklagten am 18. Mai 2022 zugestellten Klage rechtzeitig geltend gemacht. Die Erhebung einer Klage vor Ablauf der vereinbarten Vertragslaufzeit wahrt die Klagefrist des § 17 Satz 1 TzBfG (*BAG 21. März 2018 - 7 AZR 428/16 - Rn. 11 mwN*). 17

aa) Zwar hat der Kläger beim Arbeitsgericht einen Schriftsatz auf Basis eines Klagevordrucks für eine Kündigungsschutzklage eingereicht. Durch das Einkreisen und Unterstreichen ausschließlich des Antrags auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch andere Beendigungstatbestände aufgelöst wurde, sondern fortbesteht, wird aber hinreichend deutlich, dass der Kläger gerade keine Kündigungsschutzklage (welche einem anderen vorformulierten Antrag entsprochen hätte) erheben wollte. Zudem hat er die Befristung des Arbeitsverhältnisses bis zum 31. Mai 2022 mitgeteilt und dem von ihm ausgefüllten Formular eine Kopie des „Zusatzes Nr. 1 zum Arbeitsvertrag“ vom 24. Juni 2019 beigefügt. In der Zusammenschau dieser Angaben, der Anlage sowie ferner unter Heranziehung des Schriftsatzes des Prozessbevollmächtigten des Klägers vom 20. Juni 2022 wird das Begehren deutlich, die Rechtsunwirksamkeit der am 24. Juni 2019 vereinbarten Befristung geltend zu machen. Ungeachtet dessen wahrt - für sich gesehen - der Anwaltsschriftsatz vom 20. Juni 2022, der am selben Tag beim Arbeitsgericht eingegangen und dem Beklagten am Folgetag zugestellt worden ist, die dreiwöchige Frist des § 17 Satz 1 TzBfG. Mit diesem ist klar ausgedrückt, dass eine Befristungskontrollklage angebracht werden sollte. 18

bb) Die Klageschrift vom 10. Mai 2022 genügt - unter Heranziehung des Anwaltsschriftsatzes vom 20. Juni 2022 - den inhaltlichen Anforderungen von § 17 Satz 1 TzBfG. Zwar sollen, schon um die Bestimmtheit des Klageantrags iSv. 19

§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO zu gewährleisten, das Datum des die Befristung enthaltenden Vertrags sowie bei einer kalendermäßigen Befristung der Beendigungstermin im Antrag klar bezeichnet sein. Es genügt aber, wenn sich der Vertrag, der die angegriffene Befristung enthält, aus dem weiteren Klagevorbringen ergibt (*BAG 15. Dezember 2021 - 7 AZR 530/20 - Rn. 13*). Vorliegend sind sowohl das Datum der Befristungsvereinbarung (Zusatz Nr. 1 zum Arbeitsvertrag) vom 24. Juni 2019 als auch der Beendigungstermin zum 31. Mai 2022 von vornherein hinreichend klar ersichtlich gewesen. Das spiegelt sich in der letzten Formulierung der Befristungskontrollklage wider.

2. Der Befristungskontrolle unterliegt nur die im „Zusatz Nr. 1 zum Arbeitsvertrag“ vom 24. Juni 2019 vereinbarte Befristung. Es kommt nicht darauf an, ob die im Arbeitsvertrag vom 29. Mai 2019 vereinbarte Befristung einer rechtlichen Überprüfung standhielte. Entsprechend ist die Wirksamkeit der dort in § 18 enthaltenen besonderen Vereinbarung zur Voraussetzung für das Zustandekommen des Arbeitsvertrags nicht streitentscheidend. 20

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats unterliegt bei mehreren aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen grundsätzlich nur der letzte Arbeitsvertrag der Befristungskontrolle. Ausnahmsweise ist der vorletzte Arbeitsvertrag der Befristungskontrolle zu unterziehen, wenn es sich bei dem nachfolgenden - letzten - Arbeitsvertrag um einen unselbständigen Annex zum vorherigen Vertrag handelt. Von einem Annex ist allerdings nicht schon dann auszugehen, wenn der letzte und der vorletzte Vertrag in den Vertragsbedingungen übereinstimmen und auch die zu erfüllende Arbeitsaufgabe die gleiche bleibt. Es müssen vielmehr besondere Umstände hinzukommen. Diese liegen vor, wenn der Anschlussvertrag lediglich eine verhältnismäßig geringfügige Korrektur des im früheren Vertrag vereinbarten Endzeitpunkts betrifft, diese Korrektur sich am Sachgrund für die Befristung des früheren Vertrags orientiert und allein in der Anpassung der ursprünglich vereinbarten Vertragszeit an später eintretende, zum Zeitpunkt des vorangegangenen Vertragsabschlusses nicht vorhersehbare Umstände besteht. Alles in allem darf es den Parteien nur darum gegangen sein, 21

die Laufzeit des alten Vertrags mit dem Sachgrund der Befristung in Einklang zu bringen (*vgl. BAG 21. August 2019 - 7 AZR 572/17 - Rn. 18*).

b) Unter Anwendung dieser Grundsätze unterliegt nur die Befristungsabrede in dem „Zusatz Nr. 1 zum Arbeitsvertrag“ vom 24. Juni 2019 der gerichtlichen Befristungskontrolle. Diese bildet keinen unselbständigen Annex zum Arbeitsvertrag vom 29. Mai 2019. Mit dem „Zusatz Nr. 1 zum Arbeitsvertrag“ vom 24. Juni 2019 ist zwar die Dauer des Arbeitsverhältnisses an die Dauer der Förderung des Arbeitsverhältnisses durch einen Lohnkostenzuschuss angepasst worden. Es ist aber weder festgestellt noch ersichtlich, dass dies auf zwischenzeitlich eingetretenen Umständen beruht, die im Zeitpunkt des vorherigen Vertragsabschlusses am 29. Mai 2019 nicht vorhersehbar gewesen wären. Gerade der Umstand, dass es für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Mai 2022 eines erneuten Antrags der Beklagten sowie eines weiteren Förderungsbescheids bedurfte, spricht gegen einen bloßen Annex, selbst wenn die maximale Förderungsdauer bis zum 31. Mai 2022 bereits bestimmbar gewesen sein mag.

c) Entgegen der Auffassung des Klägers bedarf es damit weder einer Entscheidung darüber, ob die Parteien mit dem Vertrag vom 29. Mai 2019 eine aufschiebende Bedingung für dessen Zustandekommen wirksam vereinbart haben und ob diese Bedingung eingetreten ist, noch ob mit der tatsächlichen Arbeitsaufnahme am 1. Juni 2019 ein unbefristeter Arbeitsvertrag begründet worden ist. Diese Fragen sind weder vom Streitgegenstand der Befristungskontrollklage noch von den für die Befristungskontrolle relevanten Maßgaben erfasst.

3. Die streitbefangene Befristung ist nach § 16i Abs. 8 SGB II rechtswirksam. Nach Satz 1 dieser Vorschrift ist die Befristung eines Arbeitsvertrags mit einer zugewiesenen erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person iSv. § 16i Abs. 3 SGB II bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn dem Arbeitgeber zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsmarkt ein Zuschuss zum Arbeitsentgelt nach § 16i Abs. 1 SGB II gewährt wird. Bis zur Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die höchstens einmalige Verlängerung des Arbeitsvertrags zulässig, § 16i Abs. 8 Satz 2 SGB II.

- a) Mit § 16i SGB II hat der Gesetzgeber - neben § 16e SGB II - einen weiteren Beschäftigungszuschuss als Regelinstrument im Rahmen der Eingliederungsleistungen nach dem SGB II normiert. Er richtet sich an Arbeitgeber und setzt die Begründung eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses voraus. § 16i Abs. 8 SGB II eröffnet (auch) eine Förderung befristeter Arbeitsverhältnisse. Insoweit ist grundsätzlich das TzBfG anwendbar; allerdings enthält § 16i Abs. 8 SGB II eine Sonderregelung. In diesem Zusammenhang ist es nicht ausschlaggebend, ob die Förderung nach § 16i SGB II einen Sachgrund iSv. § 14 Abs. 1 TzBfG bildet (*vgl. Harks in Schlegel/Voelzke jurisPK-SGB II Stand 31. Oktober 2024 § 16i Rn. 24*). 25
- aa) Der durch Art. 1 Nr. 4 des Zehnten Gesetzes zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch - Schaffung neuer Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt (Teilhabechancengesetz - 10. SGB II-ÄndG) vom 17. Dezember 2018 in das SGB II eingefügte (*BGBI. I S. 2583*) und am 1. Januar 2019 in Kraft getretene § 16i SGB II beinhaltet zum Zweck der Teilhabe am Arbeitsmarkt ein sozialrechtlich ausgestaltetes Instrument zur Förderung von langzeitarbeitslosen, erwerbsfähigen Leistungsberechtigten durch die Gewährung von Zuschüssen zum Arbeitsentgelt an Arbeitgeber. Ziel ist es, sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse zu schaffen und Langzeitarbeitslosen eine langfristige Perspektive zu eröffnen, indem ihnen über die Lohnkostenzuschüsse eine Teilhabe am Arbeitsmarkt ermöglicht wird (*vgl. auch BT-Drs. 19/4725 S. 17*). Vor diesem Hintergrund ist mit § 16i Abs. 8 SGB II für bestimmte Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen eine an die Höchstdauer und an die einmalige Verlängerung gebundene besondere Möglichkeit der Befristung ihrer Arbeitsverträge eröffnet (*vgl. auch Luik/Harich/Stölting 6. Aufl. SGB II § 16i Rn. 51*). Es handelt sich - wie bei dem Sonderbefristungstatbestand nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG - um eine Spezialregelung gegenüber den Befristungsmöglichkeiten nach dem TzBfG (*vgl. zum Verhältnis von WissZeitVG und TzBfG BAG 28. September 2016 - 7 AZR 549/14 - Rn. 32*). 26
- bb) Diesem Verständnis begegnen keine Bedenken im Hinblick auf die Vorgaben der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsver- 27

träge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 (Rahmenvereinbarung). Die Richtlinie 1999/70/EG und die inkorporierte Rahmenvereinbarung verlangen von den Mitgliedstaaten, zur Verhinderung von Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge entweder sachliche Gründe zu bestimmen, die eine Verlängerung befristeter Arbeitsverträge oder Arbeitsverhältnisse rechtfertigen (§ 5 Nr. 1 Buchst. a Rahmenvereinbarung), oder die insgesamt maximal zulässige Dauer aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge oder Arbeitsverhältnisse (§ 5 Nr. 1 Buchst. b Rahmenvereinbarung) oder die zulässige Zahl der Verlängerungen solcher Verträge oder Arbeitsverhältnisse (§ 5 Nr. 1 Buchst. c Rahmenvereinbarung) festzulegen. Mit § 16i Abs. 8 SGB II hat sich der nationale Gesetzgeber bei der Zulässigkeit der Befristung von Arbeitsverhältnissen einer bestimmten Gruppe von Arbeitnehmern („sehr arbeitsmarktferne Langzeitarbeitslose“) unter bestimmten, näher festgelegten Voraussetzungen („Eingliederungszuschuss“) für das Erfordernis einer Höchstbefristungsdauer in Kombination mit einer zulässigen Zahl der Verlängerungen solcher Verträge entschieden. Das wirkt der missbräuchlichen Inanspruchnahme befristeter Arbeitsverträge entgegen.

- b) Die Voraussetzungen des § 16i Abs. 8 SGB II sind erfüllt. 28
- aa) Der Kläger war nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts (im gesamten Zeitraum seines Arbeitsverhältnisses) eine erwerbsfähige leistungsberechtigte Person iSv. § 16i Abs. 3 SGB II; dem Beklagten war zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsmarkt ein Zuschuss zum Arbeitsentgelt nach § 16i Abs. 1 SGB II gewährt. Das greift die Revision nicht an; insoweit ist angesichts des Umstands der tatsächlichen Zuweisung und der Gewährung von Zuschussleistungen das Vorliegen der gesetzlichen Fördervoraussetzungen iSv. § 16i SGB II grundsätzlich auch keiner Prüfung durch die Gerichte für Arbeitssachen zu unterziehen (vgl. - mit Bezug zum Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen für eine „ABM-Maßnahme“ - BAG 13. April 1994 - 7 AZR 651/93 - zu A 2 der Gründe, BAGE 76, 234). 29

bb) Bei der im „Zusatz Nr. 1 zum Arbeitsvertrag“ vom 24. Juni 2019 vereinbarten Befristung handelt es sich um die einmalige Verlängerung des Arbeitsverhältnisses iSv. § 16i Abs. 8 Satz 2 SGB II innerhalb der nach § 16i Abs. 8 Satz 1 SGB II zulässigen Gesamtdauer von fünf Jahren. Gegen die Annahme einer (bloßen) Verlängerung spricht nicht die Angabe der Vergütungshöhe in einem nominal anderen Wert als im Arbeitsvertrag vom 29. Mai 2019. Diese Angabe ist - zumal sich Arbeitsvertrag und „Zusatz Nr. 1 zum Arbeitsvertrag“ übereinstimmend auf die „trägereigene Entgeltordnung in der jeweils gültigen Fassung“ beziehen - rein deklaratorisch und nicht vertragsmodifizierend. 30

cc) Der Kläger ist auch eine „zugewiesene“ erwerbsfähige leistungsberechtigte Person iSv. § 16i Abs. 8 Satz 1 iVm. Abs. 3 SGB II. Damit der Arbeitgeber den Zuschuss zum Arbeitsentgelt nach § 16i SGB II erhalten kann, muss ihm der Arbeitnehmer vom Leistungsträger zugewiesen werden. Das Vorliegen einer Zuweisung des Klägers „an sich“ ist nicht streitig. Entgegen der Ansicht der Revision setzt § 16i Abs. 8 Satz 1 SGB II nicht voraus, dass bereits im Zeitpunkt der Befristungsabrede eine förmliche Zuweisung des erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (oder eine förmliche Bescheidung der Bezuschussung) erfolgt ist. Dies ergibt die Auslegung von § 16i Abs. 8 Satz 1 SGB II. 31

(1) Bei dieser Auslegung sind - entgegen der Ansicht der Revision - weder die Weisungen der Bundesagentur für Arbeit zu § 16i SGB II „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ noch die auf dem Antragsformular des Jobcenters enthaltenen Hinweise von Belang. Es handelt sich um behördeninterne Weisungen, die allein die Bundesagentur bei ihrem Verwaltungshandeln binden (*zur Rechtsnatur der Fachlichen Weisungen im Kontext des AÜG siehe etwa: ErfK/Roloff 25. Aufl. AÜG § 1 Rn. 24; Thüsing AÜG/Thüsing 4. Aufl. Einführung Rn. 84*). Die zugehörigen Hinweise auf dem Antragsformular dienen der Erläuterung des behördlichen Verwaltungshandelns gegenüber potenziellen Antragstellern bzw. Adressaten. Eine Verbindlichkeit der dort niedergelegten Rechtsauffassung besteht für Gerichte nicht. 32

(2) Der buchstäbliche Ausdruck von § 16i Abs. 8 Satz 1 SGB II mag darauf hindeuten, dass die Norm die Zulässigkeit der Befristungsvereinbarung nur mit 33

solchen erwerbsfähigen leistungsberechtigten Personen eröffnet, die (dem Beschäftigungsträger) bereits bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags zugewiesen sind. Hingegen ließe sich der Ausdruck „zugewiesenen“ auch dahingehend interpretieren, dass er lediglich die Eigenschaft der erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person - als Partei des befristeten Arbeitsvertrags - beschreibt, ohne einen konkreten Zeitpunkt vorzugeben. Das vernachlässigt die Revision mit ihrer Annahme, die Formulierung des § 16i Abs. 8 Satz 1 SGB II sei unmissverständlich und die Norm dementsprechend nicht auslegungsbedürftig. Im Übrigen lässt der Normwortlaut allgemein schon angesichts der Schwierigkeit, textliche Eindeutigkeit herzustellen, nicht immer hinreichend auf den Regelungswillen des Gesetzgebers schließen. Unter Umständen wird erst im Zusammenhang mit Sinn und Zweck des Gesetzes und anderen Auslegungsgesichtspunkten die in einem bestimmten Wortlaut verfasste Regelungskonzeption deutlich. Daher sind die weiteren Auslegungsmethoden heranzuziehen. Unter ihnen hat keine einen unbedingten Vorrang vor einer anderen (*BVerfG 19. März 2013 - 2 BvR 2628/10 - Rn. 66, BVerfGE 133, 168*).

(3) Normsystematische Gesichtspunkte sowie Sinn und Zweck sprechen 34
deutlich für ein Verständnis von § 16i Abs. 8 Satz 1 SGB II dahingehend, dass mit der Regelung kein Erfordernis des Vorliegens einer förmlichen Zuweisung im Zeitpunkt der Befristungsvereinbarung aufgestellt ist.

(a) Bereits das Landesarbeitsgericht hat zutreffend darauf verwiesen, dass 35
§ 16i Abs. 8 Satz 1 SGB II die Zulässigkeit der Befristung an die Gewährung eines Zuschusses zum Arbeitsentgelt nach § 16i Abs. 1 SGB II koppelt („... *wenn dem Arbeitgeber zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsmarkt ein Zuschuss zum Arbeitsentgelt nach Absatz 1 gewährt wird.*“). § 16i Abs. 1 SGB II knüpft wiederum den Erhalt von Zuschüssen zum Arbeitsentgelt für die Beschäftigung von zugewiesenen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten seitens der Arbeitgeber an die Begründung eines Arbeitsverhältnisses, das nicht mit einer bereits erfolgten Zuweisung des Arbeitnehmers beschrieben ist („... *wenn sie mit einer erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis begründen.*“). Die jeweils konditionale Konjunktion im Nebensatz

(„wenn“) drückt die Bedingung für die im Hauptsatz festgelegte Rechtsfolge aus. Es widerspräche der Normsystematik und im Übrigen auch der Regelungslogik des § 16i SGB II, für die Zulässigkeit der Befristung des Arbeitsvertrags nach § 16i Abs. 8 Satz 1 SGB II zwingend eine bereits im Zeitpunkt der Befristungsabrede vorliegende Zuweisung der erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person zu verlangen, obwohl ein Arbeitgeber regelmäßig den (befristeten) Arbeitsvertrag nur abschließen wird, wenn die Förderfähigkeit des Arbeitsverhältnisses durch die Zuweisung festgestellt ist (vgl. *Bittner/Pfeffer in Henssler/Willemsen/Kalb Arbeitsrecht Kommentar 11. Aufl. § 16i SGB II Rn. 11*). Dies vernachlässigt die Revision, wenn sie fordert, die Zuweisung könne und müsse erst erfolgen, sobald ein Arbeitsvertrag geschlossen wurde.

(b) Mit § 16i SGB II ist eine Förderung von Arbeitsverhältnissen kodifiziert, 36
die sehr arbeitsmarktfernen Langzeitarbeitslosen Perspektiven zur gesellschaftlichen Teilhabe geben und sie gemäß ihrer Beschäftigungsfähigkeit in den Arbeitsmarkt eingliedern soll. Das Teilhabe- und Eingliederungskonzept beruht auf bestimmten Zugangs- und Zuschusskriterien und bezweckt einen Anreiz zum Eingehen eines solchen Beschäftigungsverhältnisses. Es richtet sich an alle Arbeitgeber unabhängig von Art, Branche, Rechtsform und Region sowie gleich, ob es sich um erwerbswirtschaftlich Tätige, gemeinnützige oder öffentliche Arbeitgeber handelt. Sehr arbeitsmarktferne Personen werden einem Arbeitgeber zugewiesen; die Förderung ist mittels eines erhöhten Zuschussniveaus von 70 bis 100 Prozent ausgestaltet. Angestrebt ist aber keine dauerhafte Subventionierung von Arbeitsverhältnissen; dies folgt schon aus der zeitlichen Befristung der Leistung von fünf Jahren (*Luik/Harich/Stölting 6. Aufl. SGB II § 16i Rn. 8*). Entscheidend für die Zulässigkeit der Befristung eines Arbeitsvertrags nach § 16i Abs. 8 SGB II ist daher der für einen bestimmten Zeitraum gewährte Zuschuss zum Arbeitsentgelt, dessen Erhalt wiederum an die Begründung eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses gekoppelt ist. Die Zielsetzung der (befristeten) Förderung kann auch erreicht werden, wenn eine förmliche Zuweisung des erwerbsfähigen Leistungsberechtigten sowie eine Entscheidung über die Zuschussgewährung erst nach dem Abschluss des (befristeten) Arbeitsvertrags erfolgen.

- (4) Ein anderes Verständnis von § 16i Abs. 8 SGB II ist nicht durch die Funktion der Zuweisung iSv. § 16i SGB II vorgegeben. Es entspricht nahezu allgemeiner Meinung im sozialrechtlichen Schrifttum, dass es sich bei der Zuweisung um einen Verwaltungsakt handelt; diskutiert wird lediglich, ob Adressat (nur) der Leistungsberechtigte ist oder (nur bzw. auch) der Arbeitgeber (*vgl. zur Zuweisung nach § 16i SGB II Sächsisches LSG 17. August 2023 - L 3 AS 458/22 - juris-Rn. 58; BeckOGK/Kohte Stand 1. September 2019 SGB II § 16i Rn. 34, 36; BeckOK SozR/Harich Stand 1. Juni 2025 SGB II § 16i Rn. 17; Wehrhahn in Estelmann SGB II Stand Juni 2025 § 16i Rn. 18; Merold in Hohm GK-SGB II Stand April 2025 § 16i Rn. 30; Klerks info also 2019, 99, 102; Harks in Schlegel/Voelzke jurisPK-SGB II Stand 31. Oktober 2024 § 16i Rn. 60; Knickrehm/Roßbach/Waltermann/Kant 9. Aufl. SGB II § 16i Rn. 18; LPK-SGB II/Schön 8. Aufl. § 16i Rn. 7*). Jedenfalls kommt der Zuweisung im Rahmen des § 16i SGB II nicht die vorrangige Funktion der Vermittlung zu; sie wirkt nicht - wie die Zuweisung in Arbeitsgelegenheiten nach § 16d Abs. 1 SGB II - konstitutiv für das Beschäftigungsverhältnis, sondern ist (bloße) Fördervoraussetzung. 37
- dd) Setzt nach all dem die Zulässigkeit der Befristung eines Arbeitsvertrags nach § 16i Abs. 8 SGB II nicht voraus, dass Zuweisung des erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und Zuschussgewährung im Zeitpunkt der Befristungsabrede förmlich beschieden sind, genügt es, wenn der Arbeitgeber in diesem Zeitpunkt davon ausgehen durfte, eine entsprechende Zuweisung und Zuschussgewährung zu erhalten. Schließt der Arbeitgeber einen auf § 16i Abs. 8 SGB II gestützten Arbeitsvertrag vor der förmlichen Bescheidung über Zuweisung und Förderung, trägt er ohnehin das Risiko, dass die Befristung unzulässig ist, wenn diese nicht bewilligt werden. Das Landesarbeitsgericht ist demnach zutreffend davon ausgegangen, dass im Zeitpunkt der Befristungsabrede - hier der Vereinbarung vom 24. Juni 2019 - zu erwarten war, die Voraussetzungen des § 16i Abs. 8 Satz 1 SGB II würden erfüllt, sprich der Kläger zugewiesen und dem Beklagten zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsmarkt ein Zuschuss zum Arbeitsentgelt nach § 16i Abs. 1 SGB II gewährt werden würde. Seine hiervon ausgehende Wertung auf der Grundlage der mit Verfahrensrügen nicht angegriffenen Feststellungen, der Beklagte habe im Zeitpunkt des Abschlusses „Zusatz Nr. 1 zum 38

Arbeitsvertrag“ berechtigt mit der Zuweisung und Bewilligung des Zuschusses zum Arbeitsentgelt rechnen können, ist frei von revisiblen Rechtsfehlern. Dem Beklagten ist der Kläger schließlich auch mit Bescheid vom 26. Juni 2019 zugewiesen und mit Bescheid vom 20. Januar 2022 ein Zuschuss zum Arbeitsentgelt nach § 16i SGB II bewilligt worden. Die Vertragsdauer und der mit Bescheid vom 20. Januar 2022 festgelegte Förderungszeitraum stimmen im Übrigen überein. Die Erwartung des Beklagten ist somit durch die spätere tatsächliche Sachlage bestätigt worden.

II. Der Weiterbeschäftigungsantrag fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an. Er ist auf eine Beschäftigung bis zum Abschluss der Bestandsstreitigkeit gerichtet. Diese ist mit der Entscheidung des Senats rechtskräftig beendet (*vgl. auch BAG 20. Juni 2024 - 2 AZR 134/23 - Rn. 27*). 39

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. 40

Schmidt

Wullenkord

Hamacher

Der ehrenamtliche
Richter Zwisler ist an
der Unterschriftslei-
stung verhindert.

Ariane Kneißl