

5. Mai 1961

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: BGB § 62o befristeter Arbeitsvertrag;
MuSchG § 9

Leitsätze: Bei der Frage, ob sachliche Gründe für die Befristung eines Arbeitsvertrages vorliegen, können haushaltsplanmäßige Erwägungen eine Rolle spielen. Die entfernte Möglichkeit, daß der neue Haushaltsplan die betreffende Stelle nicht vorsieht oder daß für sie im neuen Haushaltsplan keine Mittel vorgesehen sind, ist noch kein sachlicher Grund für die nur befristete Besetzung dieser Stelle.

Aktenzeichen: 1 AZR 65/56

Urteil des BAG vom 5. Mai 1961

LAG Frankfurt/Main



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 65/56

II LA 287/55 Frankfurt/Main

Im Namen des Volkes!

82

Verkündet
am 5. Mai 1961

gez. Henkelmann,
Angestellte als Urkundsbe-
amter der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

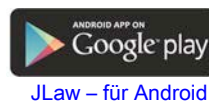
hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 5. Mai 1961 durch den Präsidenten Professor Dr. Nipperdey, die Bundesrichter Dr. Schröder und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Reinecke und Pinther für Recht erkannt:

Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 14. Dezember 1955 - II LA 287/55 - aufgehoben. Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die am 4. Mai 1934 geborene, verheiratete Klägerin bewarb sich bei dem beklagten Land im September 1954 um eine Einstellung als Schreibkraft in der Behörde des Regierungspräsidenten in W. Am 24. September 1954 wurde ihr schriftlich mitgeteilt, sie werde ab 1. Oktober 1954 vorübergehend bis zum 31. März 1955 als Schreibkraft eingestellt, die Kündigungsfrist betrage während dieser Zeit eine Woche, im übrigen regele sich das Dienstverhältnis nach der TO.A, während die Entlohnung nach der VergGr. TO.A VIII erfolge. Die Klägerin trat daraufhin am 1. Oktober 1954 ihren Dienst an. Am 9. Oktober 1954 wurde ein schriftlicher Anstellungsvertrag nach den vorgenannten Bedingungen von beiden Seiten unterschrieben.

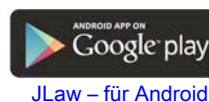
Die Klägerin wurde in der Zentralkanzlei verwendet und damit betraut, die im Sachgebiet "Wiedergutmachung" von den Sachbearbeitern handschriftlich entworfenen Bescheide über Entschädigungsanträge in Maschinenschrift zu übertragen. Diese Aufgabe erledigte sie zur Zufriedenheit ihrer Vorgesetzten. Als sie ihren Dienst antrat, war abzusehen, daß auf dem Gebiet der Wiedergutmachung noch auf Jahre hinaus öffentliche Aufgaben zu erledigen waren. Die Anstellung erfolgte nur deshalb zunächst befristet, weil noch nicht geklärt war, ob im Haushaltsjahr 1955/56 für die Bezahlung der Klägerin und anderer mit ihr befristet eingestellter Arbeitskräfte ausreichende Mittel vorhanden sein würden.

Am 15. Januar 1955 teilte die Klägerin dem Personalreferenten des beklagten Landes mit, daß sie sich in anderen Umständen befinde; ihre Niederkunft werde voraussichtlich Mitte Juni 1955 stattfinden. Der Personalreferent antwortete der Klägerin unter dem 18. Januar 1955, er habe von ihrer Mitteilung Kenntnis genommen und weise darauf hin, daß die Klägerin nur bis zum 31. März 1955 eingestellt worden sei und über diesen Zeitpunkt hinaus mangels ausreichender Haushaltsmittel nicht weiterbeschäftigt werden könne.

- 3 -



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



Seit dem 31. März 1955 wurde die Klägerin beim beklagten Land nicht weiter beschäftigt. Als einzige Schreibkraft aus der Kanzlei des Regierungspräsidenten in W. mußte sie zu diesem Zeitpunkt ihre Stelle gegen ihren Willen aufgeben. Zwei mit ihr gleichfalls zum 1. Oktober 1954 auf ein halbes Jahr befristet und ebenfalls nach der VergGr. TO.A VIII angestellte Stenotypistinnen wurden über den 31. März 1955 hinaus weiterbeschäftigt und auf frei gewordene Planstellen nach TO.A VIII übernommen. Ferner stellte das beklagte Land für die gleiche Beschäftigung, wie sie die Klägerin ausgeübt hatte, zum 1. April 1955 fünf neue Kräfte nach der VergGr. IX ein. Zur Zeit der Einstellung der Klägerin waren in der Wiedergutmachung etwa 45 Sachbearbeiter und 18 Schreibkräfte beschäftigt; nach dem 1. April 1955 betrugen diese Zahlen etwa 55 Sachbearbeiter und 24 Hilfskräfte.

Die Klägerin ist der Auffassung, schon aus dem Schreiben des beklagten Landes vom 18. Januar 1955 ergebe sich, daß sie nur wegen ihrer Schwangerschaft ihren Arbeitsplatz verloren habe. In diesem Verhalten des beklagten Landes liege ein Verstoß gegen das Mutterschutzgesetz. Das beklagte Land sei auf Grund der Fürsorgepflicht verpflichtet, die Klägerin weiterzubeschäftigen. Sie hat daher beantragt festzustellen, daß das Vertragsverhältnis über den 31. März 1955 hinaus fortbestehe.

Das beklagte Land hat um Klageabweisung gebeten. Es hat eingewendet, die Klägerin habe bei ihm nicht über den 31. März 1955 hinaus beschäftigt werden können, weil sie im Rahmen eines Sonderprogramms eingestellt worden sei und weil für sie im neuen Haushaltsplan keine Stelle nach TO.A VIII frei gewesen sei. Im übrigen habe das beklagte Land nur im Rahmen der Vertragsfreiheit von seinen Rechten Gebrauch gemacht.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Klägerin zunächst im Wege des Versäumnisurteils das Urteil erster Instanz aufgehoben und festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis



- 4 -

nis zwischen den Parteien über den 31. März 1955 hinaus fortbestehe. Auf den Einspruch des beklagten Landes hat es dieses Versäumnisurteil aufrecht erhalten. Es hat die Revision zugelassen. Mit dieser erstrebt das beklagte Land weiterhin Klageabweisung, während die Klägerin um Zurückweisung der Revision bittet.

Der gemäß Geschäftsverteilungsplan des Bundesarbeitsgerichts seinerzeit zuständige Dritte Senat hat durch Beschluß vom 11. November 1958 die Sache gemäß § 45 Abs. 2 Satz 2 ArbGG dem Großen Senat zur Entscheidung folgender Rechtsfragen vorgelegt:

- I. Ist ein befristeter Arbeitsvertrag rechtsunwirksam, wenn keine besonderen Gründe für die Befristung sprechen?
- II. Besteht bei einem befristeten Arbeitsvertrag mit einer Arbeitnehmerin, die während der Befristung schwanger wird, eine Verpflichtung des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis nach Ablauf des Arbeitsvertrages fortzusetzen, wenn den Umständen nach die Weiterbeschäftigung möglich und zumutbar ist?

Der Große Senat hat durch Beschluß vom 12. Oktober 1960 diese Fragen wie folgt beantwortet:

I. 1) Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist rechtswirksam, es sei denn, daß bei Abschluß des Vertrages für die Befristung keine sachlichen Gründe vorgelegen haben.

2) In diesem Fall kann sich der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gegenüber nicht auf die Befristung berufen, wenn diese dem Arbeitnehmer den Schutz von zwingenden Kündigungs-schutzbedingungen entzieht.

II. Ist ein Arbeitsvertrag im Sinne von I) rechtswirksam befristet, so hindert eine während des Arbeitsverhältnisses eingetretene Schwangerschaft den Arbeitgeber nicht, sich auf die durch den Fristablauf gegebene Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu berufen.

- 5 -



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



Entscheidungsgründe:

I. Nach dem Beschluß des Großen Senats vom 12. Oktober 1960, an den der erkennende Senat gebunden ist, ist die erstmalige Befristung eines Arbeitsvertrages rechtswirksam, es sei denn, daß bei Abschluß des Vertrages für die Befristung keine sachlichen Gründe vorgelegen haben. Für das Fehlen solcher sachlichen Gründe ist nach dem Beschluß des Großen Senats der Arbeitnehmer beweispflichtig.

Diese Beweislastregelung hat das angefochtene Urteil verkannt. Es hat das beklagte Land als Arbeitgeber für darlegungs- und beweispflichtig dafür angesehen, daß sachliche Gründe für die Befristung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin vorgelegen haben. Es ist zur Verurteilung des beklagten Landes aus dem Grunde gekommen, weil dieses nicht dargelegt und bewiesen habe, daß die Befristung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin durch sachliche Gründe getragen gewesen sei.

Schon deshalb, weil das Landesarbeitsgericht in der Beweislastfrage von der den Senat bindenden Auffassung des Großen Senats abweicht, kann das angefochtene Urteil keinen Bestand haben, sondern mußte aufgehoben werden.

Der Senat ist jedoch nicht in der Lage, in der Sache schon endgültig zu entscheiden; denn der Sachverhalt ist noch nicht genügend geklärt.

II. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist die Anstellung der Klägerin nur deshalb zunächst befristet erfolgt, weil zur Zeit des Vertragsabschlusses zwischen den Prozeßparteien noch nicht geklärt war, ob im Haushaltsjahr 1955/56 für die Bezahlung der Klägerin und anderer mit ihr befristet eingestellter Arbeitskräfte ausreichende Mittel vorhanden sein würden. An diese Feststellungen des Tatsachenrichters ist der Senat gebunden. Es ist auch nichts in der Richtung hervorgetreten, daß die Prozeßparteien bei Vertragsabschluß davon ausgegangen seien, der Befristung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin komme eine lediglich formelle Bedeutung zu, weil etwa im damaligen



Zeitpunkt schon festgestanden hätte, daß auch im Haushaltsjahr 1955/56 die für die Bezahlung der Klägerin ausreichenden Mittel bewilligt werden würden. Es muß deshalb davon ausgegangen werden, daß die Befristung bei Vertragsabschluß ernst gemeint war, so daß keine Möglichkeit besteht, den Vertrag dahin auszulegen, daß die Befristung nur dann gelten sollte, wenn im Haushaltsjahr 1955/56 keine ausreichenden Mittel für die Bezahlung der Klägerin vorhanden sein würden.

1. Die Frage, ob bei Abschluß des Vertrages zwischen den Prozeßparteien für die Befristung sachliche Gründe vorgelegen haben, hat das Landesarbeitsgericht mit der Begründung verneint, daß haushaltsmäßige Erwägungen keinen sachlichen Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses darstellen könnten. Damit hat das Landesarbeitsgericht den Begriff des sachlichen Grundes verkannt; denn in dieser Allgemeinheit läßt sich die aufgeworfene Frage nicht beantworten.

Zwar hat das Bundesarbeitsgericht, soweit es sich um die Vergütung für die Angestellten des öffentlichen Dienstes handelt, stets die Auffassung vertreten, daß haushaltsrechtliche Erwägungen hierfür keine entscheidende Rolle spielen (BAG 1, 91; BAG in AP Nr. 8 zu § 3 TO.A). Auch auf dem Gebiete des Kündigungsrechts hat das Bundesarbeitsgericht zu der Frage Stellung genommen, ob haushaltsrechtliche Gründe im Rahmen des § 1 KSchG zu berücksichtigen sind (BAG /Großer Senat/ in AP Nr. 20 zu § 1 KSchG; BAG in AP Nr. 27 und 31 zu § 1 KSchG). In diesen Entscheidungen ist ausgesprochen, daß haushaltsrechtliche Erwägungen nur unter gewissen Voraussetzungen zur Beurteilung der Frage herangezogen werden können, ob eine Kündigung betriebsbedingt ist. Ferner hat der erkennende Senat in seinem zum Abdruck in der amtlichen Sammlung bestimmten Urteil vom 17. Februar 1961, 1 AZR 229/59, bei der Beurteilung der Frage, welcher Art Arbeit vom Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes gefordert werden kann, sich mit der Bedeutung stellen- und haushaltsplanmäßiger Vorschriften beschäftigt. Er hat dort ausge-



sprochen, daß sich der Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes nicht darauf berufen kann, daß die von ihm tatsächlich ausgeübte Tätigkeit nicht der im Stellen- oder Geschäftsverteilungsplan gekennzeichneten entspreche, ihm vielmehr nur geringerwertige Arbeiten übertragen worden seien als diese Pläne vorgesehen hätten.

Soweit es sich um die Bedeutung des Haushaltsplans für die Frage der Einstufung der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst handelt, ist zu berücksichtigen, daß insoweit unmittelbar tarifliche Vorschriften eingreifen. Ihnen gegenüber treten Haushalts- und Stellenplan in ihrer Bedeutung zurück. Insbesondere vermögen sie nicht tarifliche Vorschriften zum Nachteil der Arbeitnehmer abzudingen.

Auch soweit es sich um haushaltsrechtliche Erwägungen im Rahmen des Kündigungsschutzrechts handelt, ist entscheidend, daß in Fällen dieser Art der durch das Gesetz für das auf unbestimmte Zeit eingegangene Arbeitsverhältnis begründete Bestandschutz (Kündigungsschutz) für den Arbeitnehmer streitet. Dieser auf Gesetz beruhende Arbeitnehmerschutz ist in seiner Auswirkung stärker, als es die Vorschriften der Haushalts- oder Stellenpläne sind; bei diesen handelt es sich lediglich um interne Verwaltungsangelegenheiten, die auf unabdingbare gesetzliche Bestimmungen zum Dienstverhältnis keinen Einfluß ausüben können (BAG I, 91). Dies entspricht auch den verfassungsrechtlich geschützten Grundsätzen des sozialen Rechtsstaates.

Aus der Bedeutung des Stellen- oder Geschäftsverteilungsplans als einer rein internen Verwaltungsvorschrift folgt weiter, daß sie auf die Gestaltung des Arbeitsvertragsverhältnisses insoweit keinen unmittelbaren Einfluß ausüben können, als es sich um die vom Arbeitnehmer zu erbringende Tätigkeit handelt. Auch insoweit kommt es in erster Linie auf die vertragliche Vereinbarung zwischen den Arbeitsvertragsparteien, in zweiter Linie auf das dem Arbeitgeber etwa zustehende Weisungsrecht hinsichtlich der Zuteilung der Arbeit an. Deshalb kann der Arbeitnehmer nur eine Vergütung für die von ihm tatsächlich geforderte und



- 8 -

ausgeübte Tätigkeit verlangen, nicht aber für eine davon abweichende Tätigkeit, wie sie etwa im Geschäftsverteilungsplan vorgesehen ist.

Wenn es sich dagegen wie hier um die Frage handelt, ob ein Arbeitsvertrag wirksam befristet abgeschlossen werden kann, so ist die Sach- und Rechtslage eine ganz andere: Für die Frage der Wirksamkeit der Befristung eines Arbeitsvertrages spielen tarifliche Vergütungsvorschriften keine Rolle. Auch greifen im Falle einer wirksamen Befristung gesetzliche Bestimmungen, die dem Arbeitnehmer einen Bestandsschutz gewährleisten, nicht Platz. Bis zum Abschluß des befristeten Arbeitsvertrages haben vertragliche Beziehungen zwischen den Parteien noch nicht bestanden. Deshalb ist es durchaus möglich, daß in diesem Falle haushaltsplanmäßige Erwägungen eine größere Rolle spielen als im Falle der tarifgemäßen Vergütung, des Kündigungsschutzes oder der Zuweisung der zu leistenden Arbeit. Nach dem Beschluß des Großen Senats vom 12. Oktober 1960 ist bei der Frage, ob für die Befristung ein sachlicher Grund vorliegt, davon auszugehen, was unter den obwaltenden Umständen ein verständig denkender Arbeitgeber berücksichtigen wird. Dazu aber können je nach Lage des Falles durchaus auch haushaltsplanmäßige Gründe zählen.

2. Das Landesarbeitsgericht meint nun, eine bloße Unsicherheit in der Richtung, ob auch der kommende Haushaltsplan ausreichende Mittel für die zu besetzende Stelle vorsieht, reiche in der Regel nicht aus, um einen sachlichen Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses abzugeben. Dem ist grundsätzlich zuzustimmen. Wollte man anderer Auffassung sein, so könnten die Stellen im öffentlichen Dienst grundsätzlich nur befristet besetzt werden; denn die Haushaltspläne gelten in der Regel immer nur für ein Jahr. Das aber würde zu einer ungerechtfertigten Benachteiligung der Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes führen, und zwar jedenfalls dann, wenn sie für Tätigkeiten eingestellt sind, deren Erledigung zu den ständig wiederkehrenden Staatsaufgaben gehört. Es würde auch mit der Verwaltungsübung im Widerspruch stehen, die im allgemeinen dahin geht, bei Neu-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 9 -

einstellungen nicht eine Befristung, sondern äußerstens ein Probearbeitsverhältnis zu vereinbaren, nach dessen Ablauf das weiter fortgesetzte Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit eingegangen gelten soll.

Dies braucht^{aber}/nicht in jedem Falle so zu sein. Das beklagte Land hatte von Beginn des Prozesses an vorge-
tragen, daß die Klägerin mit mehreren anderen Arbeit-
nehmerinnen im Rahmen eines Sonderprogramms befristet ein-
gestellt worden und daß es nicht sicher gewesen sei, ob
und in welchem Umfange dieses Sonderprogramm im nächsten
Haushaltsjahr weiter durchgeführt werden könnte. Wenn das
zutrifft, was in tatsächlicher Hinsicht noch aufzuklären
ist, so könnte darin ein Sondertatbestand liegen, der zu
einer abweichenden rechtlichen Beurteilung Anlaß geben
könnte. Die Tatsache, daß die Klägerin vorübergehend, d.h.
befristet eingestellt worden ist, rechtfertigt das beklag-
te Land damit, daß es sich hier um einen besonderen Haus-
haltstitel für die Erledigung nur zeitweise anfallender
Staatsaufgaben handele, aus dem die Klägerin besoldet wor-
den sei. Wenn aber ein solcher Haushaltstitel nicht für
eine längere Zeit gedacht gewesen wäre, könnte in der Tat
für den Behördenleiter hierin ein sachlicher Grund gesehen
werden, die Klägerin nur befristet einzustellen. In diesem
Falle müsste nämlich der Behördenleiter damit rechnen, daß
der Haushaltstitel möglicherweise später gekürzt werden
oder sogar ganz wegfallen würde.

Bei der Beurteilung dieser Frage ist maßgeblich abzu-
stellen auf die Lage zur Zeit des Abschlusses des be-
fristeten Arbeitsvertrages. Denn die Verhältnisse zur Zeit
des Vertragsabschlusses werden einen verständigen Arbeit-
geber bei der Überlegung beeinflussen, ob nur ein be-
fristeter Arbeitsvertrag oder auch ein solcher auf unbe-
stimmte Zeit verantwortet werden kann.

Die Befristung ist in einem solchen Falle dann durch
sachliche Gründe gerechtfertigt, wenn sie erfolgt ist,
weil der Haushaltsplan dem Behördenleiter die zur Bezahlung
des einzustellenden Arbeitnehmers notwendigen Mittel eben



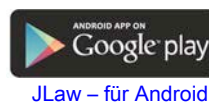
- 10 -

nur für die Zeit der Befristung zubilligt. Besteht für den Behördenleiter die Möglichkeit, daß der neue Haushaltsplan – und zwar sogar ohne Rücksicht darauf, daß der Arbeitsanfall im neuen Rechnungsjahr gleich geblieben oder vielleicht sogar noch angewachsen sein wird – die für die Bezahlung der in Frage stehenden Arbeitskräfte notwendigen Mittel nicht zubilligen wird, so ist eine aus diesem Grunde vorgenommene Befristung des Arbeitsvertrages dieser Be-
diensteten nicht aus unsachlichen Erwägungen erfolgt. Anders ist es nur, wenn der Behördenleiter mit großer Wahrscheinlichkeit damit rechnen kann, daß auch der neue Haushaltsplan die für die Bezahlung der betreffenden Arbeitskraft auf dem ihr zugewiesenen Arbeitsplatz notwendigen Mittel vorsehen wird. Das wird in aller Regel dann der Fall sein, wenn es sich um ständig wiederkehrende Verwaltungsaufgaben handelt. Liegt der Fall jedoch so, wie das das beklagte Land behauptet, daß die Anstellung im Rahmen eines Sonderprogramms erfolgt ist und daß die Bezahlung der Klägerin aus Haushaltsmitteln erfolgen musste, die nur für eine vorübergehende Zeit ausnahmsweise bewilligt worden waren, mit deren Bewilligung im neuen Haushaltsplan in mindestens gleicher Höhe aber nicht gerechnet werden konnte, so bestehen gegen die Wirksamkeit einer aus diesem Grunde vorgenommenen Befristung keine rechtlichen Bedenken.

Ohne Bedeutung ist es also in diesem Zusammenhang, ob das beklagte Land, als die Mittelzuweisung für das Haushaltsjahr 1955/56 vorlag, nicht nur zwei mit der Klägerin befristet eingestellte Arbeitskräfte über den Endzeitpunkt der Befristung hinaus weiterbeschäftigt hat, sondern auch zu diesem Zeitpunkt wegen des größer gewordenen Arbeitsanfalls fünf neue Arbeitskräfte, und zwar nach Gruppe IX TO.A, eingestellt hat; denn für die Frage der Wirksamkeit der Befristung des mit der Klägerin geschlossenen Vertrages kommt es nur auf den Zeitpunkt des Vertragsabschlusses an, also auf die Lage bis Oktober 1954. Spätere Ereignisse, die in diesem Zeitpunkt nicht voraussehbar waren, können hinsichtlich dieser Frage keine entscheidende Rolle spielen.



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



Die eine Voraussetzung für die Wirksamkeit der Befristung bildenden sachlichen Gründe für die Befristung werden deshalb durch solche späteren Vorgänge nicht beeinflusst. Denn der Behördenleiter kann sich bei der Erwägung, ob ein befristeter Arbeitsvertrag oder ein solcher auf unbestimmte Zeit angebracht ist, jeweils nur nach den Verhältnissen richten, die zur Zeit des Vertragsabschlusses bestanden haben und für ihn erkennbar waren.

Es ist deshalb erforderlich, daß die Tatsacheninstanz im einzelnen Aufklärung darüber schafft, aus welchem Grunde bei Abschluß des Vertrages mit der Klägerin die Befristung vorgenommen ist. Dabei wird es entscheidend auf die haushaltsplanmäßige Situation ankommen, und zwar nicht nur auf den Haushaltsplan, der bei der Einstellung der Klägerin in Kraft war, sondern auch darauf, welche Schlüsse die in der vorhergehenden Zeit geltenden Haushaltspläne darauf zulassen, wie sich in Zukunft die Zuteilung der Mittel für die Tätigkeiten voraussichtlich gestalten würde, die der Klägerin und ihren ebenfalls befristet eingestellten Arbeitskolleginnen übertragen worden waren. Musste der Behördenleiter zur Zeit des Vertragsabschlusses befürchten, daß ihm die für die Klägerin und ihre vergleichbaren Arbeitskolleginnen im Haushaltsjahr 1954/55 zur Verfügung stehenden Mittel im nächsten Haushaltsjahr nicht bewilligt werden würden, etwa weil das Sonderprogramm, an dessen Erledigung die Klägerin mitwirken sollte, als solches nur mit den ständigen (sonst für andere Aufgaben eingesetzten) Bediensteten erledigt werden sollte oder jedenfalls dafür keine Sondermittel in wenigstens gleicher Höhe bereitgestellt werden würden, so lagen für die Befristung sachliche Gründe vor. Allerdings würde eine nur entfernte Befürchtung hierzu nicht ausreichen. Es müsste vielmehr schon mit einiger Sicherheit der künftige Wegfall oder eine künftige Beschränkung der betreffenden Haushaltsmittel in Aussicht gestanden haben.

3. Führen die vom Landesarbeitsgericht noch zu treffenden Feststellungen zu dem Ergebnis, daß zur Zeit des Vertragsabschlusses sachliche Gründe im Sinne vorstehender Erwägungen



für die Befristung vorgelegen haben, so kann sich die Klägerin auf ihre später eingetretene Schwangerschaft nicht berufen. Denn nach dem den Senat bindenden Beschluß des Großen Senats vom 12. Oktober 1960 hindert eine während des Arbeitsverhältnisses eingetretene Schwangerschaft den Arbeitgeber nicht, sich auf die durch den Fristablauf gegebene Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu berufen, wenn der Arbeitsvertrag rechtswirksam befristet war. Das gilt auch dann, wenn dem Arbeitgeber den Umständen nach die Weiterbeschäftigung möglich und zumutbar ist. Zwar entfällt für die Klägerin durch die Befristung der Kündigungsschutz des § 9 MuSchG, da sich diese Vorschrift nur auf die Fälle bezieht, in denen ein Arbeitsverhältnis durch Kündigung endet, nicht aber auf die Fälle, in denen es deshalb zum Abschluß kommt, weil es befristet war. Das wirksam befristete Arbeitsverhältnis einer Frau steht also nicht unter dem Bestandsschutz des § 9 MuSchG. Wenn diese Befristung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin im Streitfall rechtswirksam war, kann sich somit das beklagte Land auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Fristende berufen, obwohl nach Abschluß des Arbeitsverhältnisses die Schwangerschaft der Klägerin eingetreten war, und unabhängig von der Frage, ob die Weiterbeschäftigung der Klägerin dem beklagten Land den Umständen nach möglich oder zumutbar war.

III. Die Klägerin hat ihre Klage weiter darauf gestützt, daß das beklagte Land gegen den arbeitsrechtlichen Grundsatz der Gleichbehandlung verstoßen habe. Dieser Auffassung kann jedoch nicht gefolgt werden. Zwar hat das Landesarbeitsgericht tatsächlich und damit für den Senat bindend festgestellt, daß die Klägerin als einzige Schreibkraft aus der Kanzlei des Regierungspräsidenten in W ihre Stelle gegen ihren Willen aufgeben musste, während zwei mit ihr gleichfalls am 1. Oktober 1954 auf ein halbes Jahr befristet und ebenfalls nach der VergGr. TO.A VIII angestellte Stenotypistinnen weiterbeschäftigt und auf Planstellen übernommen worden sind. Es mag unterstellt werden, daß auch die Klägerin weiterbeschäftigt worden wäre, wenn sie



nicht inzwischen schwanger geworden wäre. Gleichwohl verstößt es nicht gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung, wenn das beklagte Land diese beiden Angestellten in der früheren Vergütungsgruppe weiterbeschäftigt, an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin aber festgehalten hat.

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes kann nur dann festgestellt werden, wenn sich der Arbeitgeber erkennbar gewisse Richtlinien gesetzt hat, nach denen er seinen Arbeitnehmern gegenüber verfahren will. Solche Richtlinien setzen jedoch voraus, daß eine größere Anzahl gleichliegender Fälle vorliegt. Hiervon kann keine Rede sein, wenn von einer Gesamtzahl von - nach den unbestrittenen Behauptungen des beklagten Landes - mindestens acht vergleichbaren Arbeitnehmern lediglich zwei weiterbeschäftigt worden sind, während die übrigen, sei es freiwillig oder gegen ihren Willen, ihre Stelle infolge der Befristung verloren haben. Wenn man bei diesem Zahlenverhältnis überhaupt davon sprechen könnte, daß das beklagte Land sich eine Regel gesetzt habe, nach der es verfahren wollte, so kann diese Regel nur die gewesen sein, daß an der Befristung des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich festgehalten werden sollte. Die beiden Fälle, in denen eine Weiterbeschäftigung erfolgt ist, würden dann die Ausnahme bilden. Aus dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung hat jedoch die Klägerin allein im Hinblick auf ihre Schwangerschaft keinen Anspruch darauf, ebenfalls abweichend von einer etwa bestehenden Regel behandelt und deshalb ausnahmsweise weiterbeschäftigt zu werden.

IV. Es kommt hiernach allein auf die Frage des sachlichen Grundes für die Befristung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin an, und zwar in dem Sinne, daß die Verhältnisse zur Zeit des Vertragsabschlusses maßgeblich sind. Da diese Frage bisher nicht ausreichend erörtert ist, da insbesondere Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hierzu fehlen, musste der Rechtsstreit zur weiteren Verhandlung in die Vorinstanz zurückverwiesen werden.





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

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)