

Aktenzeichen: 2 AZR 109/86
Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 29. Januar 1987
- 2 AZR 109/86 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 19. Juni 1985
Rheine - 2 Ca 412/85 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 15. November 1985
Hamm - 16 Sa 1341/85 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein



Entscheidungsstichwort:

Befristung und Wiedereinstellung im Saisongewerbe

Gesetz: BGB § 620 Abs. 1, § 242; KSchG §§ 1, 22; Bundesmanteltarif-
vertrag für Arbeitnehmer der Süßwarenindustrie vom 20. Juni
1983 § 2 Ziff. 6; ZPO § 554 Abs. 3 Nr. 3

Leitsätze:

1. Auch die wiederholte Befristung des Arbeitsvertrages mit einem Saisonarbeiter kann sachlich gerechtfertigt sein.
2. Der Arbeitnehmer kann aber unter dem Gesichtspunkt des Vertrauensschutzes einen Anspruch auf Wiedereinstellung haben. Ein Vertrauenstatbestand liegt vor, wenn Jahr für Jahr alle Arbeitnehmer in der Saison wiedereingestellt werden, die dies verlangen, der Arbeitgeber den Beginn der Saison ohne Vorbehalt am Schwarzen Brett bekannt gibt und sogar Arbeitnehmer neu einstellt.



2 AZR 109/86

16 Sa 1341/85 Hamm

Verkündet am
29. Januar 1987

Im Namen des Volkes!

Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. Januar 1987 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Dr. Weller und Ascheid sowie die ehrenamtlichen Richter Brocksiepe und Walter für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 15. November



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1985 - 16 Sa 1341/85 - wird auf seine Kosten
zurückgewiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Befristung, aufgrund derer das in der Vergangenheit jeweils begründete Arbeitsverhältnis auf die Dauer der Saison begrenzt wurde. Hilfsweise begehrt der Kläger seine Wiedereinstellung für die Zeit ab dem 11. Februar 1985.

Der Kläger war bei der Beklagten seit 1974 jeweils aufgrund saisonbefristeter Arbeitsverträge als Arbeiter in der Speiseeisproduktion beschäftigt. Zuletzt schlossen die Parteien unter dem 1. Februar 1984 einen Arbeitsvertrag, in dem u.a. folgendes vereinbart wurde:

"§ 1 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

Der Arbeitnehmer wird für die Zeit vom 01.02.1984 bis zum Ende der Saison (Produktionsende + Resturlaub) eingestellt. Das Ende der Saison (Produktionsende) wird zwischen Firma und Betriebsrat rechtzeitig festgelegt und bekannt gegeben. Die Bekanntgabe des Endtermins muß mindestens 10 Tage vor Ende des Arbeitsverhältnisses liegen.

Im Absatz der Produktionsmittel und Beschaffenheit der Firma (Speiseeisproduktion in der Süßwarenindustrie) liegt die Befristung des Arbeitsverhältnisses. Mit Ablauf des Endtermins endet das Arbeitsverhältnis, ohne daß es einer Kündigung bedarf und kann während dieser Zeit beiderseits mit einer Frist von 6 Tagen gekündigt werden. Die gesetzlichen Bestimmungen über die außerordentliche Kündigung bleiben unberührt.



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



§ 5 Sonstiges

Für dieses Arbeitsverhältnis gelten die Bestimmungen der gültigen Tarifverträge für die Arbeitnehmer der Süßwarenindustrie."

In dem Bundesmanteltarifvertrag für Arbeitnehmer der Süßwarenindustrie vom 20. Juni 1983 (BMTV) ist in § 2 Ziffer 6 folgendes geregelt:

"Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne Kündigung, wenn die Zeit erfüllt oder der Zweck erreicht ist, und können während dieser Zeit beiderseits

- a) bei Angestellten mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende,
- b) bei gewerblichen Arbeitnehmern mit einer Frist von 6 Tagen gekündigt werden.

Wird das Arbeitsverhältnis über die vereinbarte Zeit oder den vereinbarten Zweck hinaus fortgesetzt, so gilt es als unbefristetes Arbeitsverhältnis gemäß Ziffer 5.

Arbeitsverhältnisse gewerblicher Arbeitnehmer, die für die Saison (z. B. Weihnachts- und Ostergeschäft, Eiskremgeschäft) zusätzlich eingestellt werden, gelten zum Saisonschluß als von vornherein befristet. Sie sind zum Saisonschluß beendet, der für die Betriebe bzw. Betriebsabteilungen vom Arbeitgeber im Einverständnis mit dem Betriebsrat festgesetzt wird und den betroffenen Arbeitnehmern 6 Tage vorher anzukündigen ist.

Muß die Saison gemäß Abs. 3 ausnahmsweise über den festgesetzten Saisonschluß hinaus ausgedehnt werden, so können die hiervon betroffenen gewerblichen Arbeitnehmer für kurze Zeit - bis zu höchstens 4 Wochen - weiterbeschäftigt werden. Während dieser Zeit kann das befristete Arbeitsverhältnis mit einer Ankündigungsfrist von 3 Werktagen beendet werden."

Der zuletzt erzielte Stundenlohn des Klägers betrug 11,91 DM brutto bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden. Die Beklagte beschäftigte am Ende der Saison 1984 ca. 125 Arbeitnehmer. Die Beklagte zahlte an ihre Arbeitnehmer ein Weihnachts-



geld. In einem Begleitschreiben hieß es u.a. wie folgt:

"Diese Zahlung geben wir gerne und möchten auf diesem Wege unseren persönlichen Dank für Ihre Mitarbeit aussprechen und Ihnen für besonderen Einsatz danken. Damit verbinden wir die Hoffnung, daß auch im kommenden Jahr eine gute und erfreuliche Zusammenarbeit möglich sein wird."

Zwischen den Parteien ist streitig, ob der Kläger dieses Anschreiben auch, wie er behauptet, 1984 erhalten hat.

Nachdem die Beklagte Anfang Februar 1985 mit der Wiedereinstellung von Saisonarbeitnehmern begonnen hatte, bot der Kläger am 11. Februar 1985 seine Arbeitskraft der Beklagten an. Ihm wurde mitgeteilt, daß eine Wiedereinstellung nicht in Betracht käme. Zu Beginn der Saison 1985 beschäftigte die Beklagte 106 Arbeitnehmer. Ob die Beklagte lediglich die Wiedereinstellung des Klägers abgelehnt hat, wie der Kläger behauptet, ist zwischen den Parteien streitig. Unstreitig wurden von den Saisonarbeitnehmern der Saison 1984 zu Beginn der Saison 1985 nicht wieder eingestellt die Arbeitnehmer D , H , J , L , M und M , die zum Teil das Rentenalter erreicht hatten oder wegen Mutterschaftsurlaub nicht mehr arbeiteten.

Gegen die Ablehnung der Weiterbeschäftigung wehrt sich der Kläger mit der vorliegenden am 4. März 1985 bei dem Arbeitsgericht erhobenen Klage.

Der Kläger hat vorgetragen, die im Arbeitsvertrag vom 1. Februar 1984 vereinbarte Befristung sei unwirksam. Zwischen



den Parteien bestehe ein Saisonarbeitsverhältnis mit der Maßgabe, daß die Beklagte verpflichtet sei, ihn jährlich ab Frühjahr für die Dauer der neuen Saison zu beschäftigen. Er sei seit 1974 immer während der Saison beschäftigt worden. Dementsprechend habe er auch davon ausgehen können, daß er ab Februar 1985 wieder von der Beklagten für die Saison beschäftigt werde. Aufgrund betrieblicher Übung sei aus dem ursprünglich befristeten Arbeitsverhältnis ein Dauerarbeitsverhältnis geworden. Der Umstand, daß die Beklagte nur saisonweise über Beschäftigungsmöglichkeiten verfüge, könne eine Befristung des Arbeitsverhältnisses ohne Wiedereinstellungsverpflichtung nicht rechtfertigen. Die Beklagte sei zur Wiedereinstellung verpflichtet. Der Wortlaut des Begleitschreibens zum Weihnachtsgeld enthalte eine Wiedereinstellungszusage. Außerdem ergebe sich eine Wiedereinstellungsverpflichtung unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung. Außer ihm seien alle Saisonarbeitskräfte wieder eingestellt worden. Selbst wenn die Beklagte nicht alle Saisonarbeitskräfte wieder eingestellt habe, so sei sie zur sozialen Auswahl verpflichtet. Nach den Grundsätzen der Sozialauswahl sei sie verpflichtet, ihn wieder einzustellen. Zumindest hätte die Beklagte ihn wieder einstellen müssen, bevor sie den Arbeitnehmer U neu für den Palettierraum eingestellt habe.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß zwischen den Parteien ein Saisonarbeitsverhältnis mit der Maßgabe besteht, daß die Beklagte verpflichtet ist, ihn jährlich ab dem Frühjahr für die Dauer der jeweiligen Saison zu beschäftigen,



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



hilfsweise,

die Beklagte zu verurteilen, ihn ab dem 11. Februar 1985 als Arbeiter in der Speiseeisproduktion wieder einzustellen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Zur Begründung hat sie vorgetragen, die Vereinbarung der Befristung im Arbeitsvertrag vom 1. Februar 1984 sei wirksam. Das Saisonarbeitsverhältnis gelte als typischer Fall des zulässigerweise befristeten Arbeitsverhältnisses. Die vom Kläger angestrebte Einordnung als Dauerarbeitsverhältnis stehe weder mit den Interessen der Beklagten im Einklang, die sich auf jeweilige Produktionsschwankungen einstellen müsse, noch könne eine derartige Bindung im Interesse der Saisonkräfte liegen. Es sei zweifelhaft, daß sie für die Dauer ihrer Nichtbeschäftigungen Leistungen des Arbeitsamtes in Anspruch nehmen könnten. Im übrigen sei das Vertrauen der Beklagten auf die Wirksamkeit der vereinbarten Befristung geschützt. Auch bestehe kein Wiedereinstellungsanspruch des Klägers. 1984 habe der Kläger das von ihm angeführte Begleitschreiben nicht erhalten. In diesem Begleitschreiben sei auch kein Wiedereinstellungsversprechen gegeben worden. Es liege auch kein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz vor, da wegen eines erheblichen Umsatzrückganges keineswegs alle Saisonarbeitskräfte wieder eingestellt worden seien. Im übrigen bestehe bei der Wiedereinstellung von Saisonarbeitskräften keine Verpflichtung, eine Sozialauswahl vorzunehmen. Schon aus diesem Grunde habe sie den Arbeitnehmer Ü statt des Klägers neu einstellen dürfen.



Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist nicht begründet.

A. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Befristung des Saisonarbeitsvertrages zwischen den Parteien sei wirksam. Es ist dabei von den Rechtsgrundsätzen, die das Bundesarbeitsgericht zur Befristungskontrolle entwickelt hat, ausgegangen. Es hat darauf hingewiesen, daß die Befristung von Arbeitsverträgen im Saisongewerbe der Speiseeisproduktion üblich sei, wie sich aus dem einschlägigen Tarifvertrag ergebe. Die Regelung der Befristung in einem Tarifvertrag spreche für die Zulässigkeit der Befristung, da zu erwarten sei, daß in einem Tarifvertrag auch die schutzwerten Interessen der Arbeitnehmer hinreichend berücksichtigt seien. Aus den besonderen Umständen des vorliegenden Falles ergebe sich keine abweichende Beurteilung. Vielmehr ergebe sich aus der besonderen Betriebsstruktur der Saisonbetriebe ein sachlicher Grund für die Befristung. Auch wenn der Arbeitsplatz des Saisonarbeiters regelmäßig und in voraussehbarem Abstand wieder zu besetzen sei, liege in der Vereinbarung der Befristung keine Umgehung des Kündigungsschutzgesetzes. Auch bei Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes wäre eine Kündigung wegen Auslaufens der



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Saison betriebsbedingt. Eine Sozialauswahl gäbe es in diesem Falle nicht, da alle Saisonarbeiter ausscheiden würden.

Auch der Hilfsantrag sei nicht begründet. Einen allgemeinen Wiedereinstellungsanspruch kenne die Rechtsordnung nicht. Eine vertragliche Vereinbarung über die Wiedereinstellung sei nicht geschlossen worden. Auch ein Anspruch des Klägers nach den Grundsätzen der Vertrauenshaftung komme nicht in Betracht. Allein der Tatbestand der wiederholten Neueinstellung begründe einen solchen Vertrauenstatbestand nicht. Aus der nachwirkenden Fürsorgepflicht sei die Beklagte nicht verpflichtet, den Kläger wieder einzustellen, weil sich aus der nachwirkenden Fürsorgepflicht nur ein Wiedereinstellungsanspruch ergebe, wenn der Arbeitgeber ein besonderes Kündigungsrecht für sich beansprucht habe, dessen Voraussetzungen später weggefallen seien. Auf den Gleichbehandlungsgrundsatz könne der Kläger sich schon deshalb nicht berufen, weil 1985 unstreitig nicht alle Arbeitnehmer der Saison 1984 wieder eingestellt worden seien. Der entsprechenden Anwendung von § 1 KSchG könne ebensowenig ein Wiedereinstellungsanspruch entnommen werden. Die Vorschläge für eine derartige Lösung hätten keine Rechtsgrundlage im geltenden Recht.

B. Die Ausführungen des Berufungsgerichts zum Feststellungsantrag halten der revisionrechtlichen Überprüfung stand.

I. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Zulässigkeit der Befristung von Arbeitsverträgen (vgl. u.a. Beschluß des Großen Senats vom 12. Oktober 1960 - GS 1/59 - BAGE



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10, 65 f. = AP Nr. 16; BAG Urteil vom 3. Juli 1970 - 2 AZR 380/69 - AP Nr. 33; BAG Urteil vom 4. Februar 1971 - 2 AZR 144/70 - AP Nr. 35; BAGE 25, 125 = AP Nr. 38; BAGE 31, 40 = AP Nr. 46; BAGE 32, 85 = AP Nr. 50; BAGE 36, 229 = AP Nr. 54; BAG Urteil vom 14. Januar 1982 - 2 AZR 254/81 - BAGE 37, 305 = AP Nr. 64; BAG Urteil vom 14. Januar 1982 - 2 AZR 254/81 - BAGE 37, 324 = AP Nr. 65 sowie BAGE 39, 38 = AP Nr. 68, alle zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) sind Befristungen dann unzulässig, wenn sie als Gestaltungsmittel objektiv funktionswidrig verwendet werden. Das ist dann anzunehmen, wenn dem Arbeitnehmer der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandschutz ohne sachlichen Grund entzogen wird. In einem solchen Falle hätte ein verständig und sozial denkender Arbeitgeber von vornherein einen Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit geschlossen. Die befristeten Verträge müssen also ihre sachliche Rechtfertigung so in sich tragen, daß sie die Kündigungsschutzvorschriften nicht beeinträchtigen. Sachlich gerechtfertigt muß nicht nur die Befristung an sich, sondern gerade auch die gewählte Dauer der Befristung sein. Die von den Parteien vereinbarte Dauer ist dabei an den Sachgründen der Befristung zu orientieren (BAGE 39, 38, 44).

Für die Frage, ob ein sachlicher Grund vorliegt, ist insbesondere auf die Üblichkeit im Arbeitsleben abzustellen, sofern sie nach Auffassung verständiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner berechtigt ist. Die Umstände des Einzelfalles gewinnen eine Bedeutung, wenn die damit verbundenen Interessen ein solches Gewicht haben, daß es geboten ist, sie vor den generellen



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



Umständen zu berücksichtigen.

II. Vorliegend ist die Zulässigkeit der Befristung des Arbeitsvertrages mit einem Saisonarbeitnehmer zu beurteilen.

1. Im Unterschied zum Kampagnebetrieb, bei dem die Betriebs-
tätigkeit sich auf einen Teil des Jahres beschränkt, arbeiten
Saisonbetriebe während des gesamten Jahres, allerdings in einer
bestimmten Jahreszeit verstärkt (vgl. dazu Wolterek/Lewerenz,
AR-Blattei, Saison- und Kampagnearbeit, zu A I 3; KR-Gröninger,
2. Aufl., § 22 KSchG Rz 6; Herschel/Löwisch, KSchG, 6. Aufl.,
§ 22 Rz 2).

2. Im Beschluß des Großen Senats vom 12. Oktober 1960 (aaO)
hat das Bundesarbeitsgericht ausgeführt, die Befristung von Ar-
beitsverträgen bei Saisonarbeitnehmern sei ein typisches Beispiel
für zulässige Befristungen. Der sachliche Grund für die Befri-
stung wird in der besonderen Betriebsstruktur der Saisonbetriebe
gesehen (KR-Hillebrecht, 2. Aufl., § 620 BGB Rz 182 und Wol-
terek/Lewerenz, aaO, B I 1). Aufgrund der jahreszeitlich sehr
unterschiedlichen Betriebstätigkeit kann in Saisonbetrieben neben
einer vergleichsweise kleinen Stammbesetzung nur für die
"Saison", eine vorübergehende Zeit, der Saisonarbeiter beschäf-
tigt werden. Darüber hinaus besteht für seine Beschäftigung kein
Bedürfnis.

3. Dementsprechend haben auch die Tarifvertragsparteien in dem
Manteltarifvertrag für Arbeitnehmer der Süßwarenindustrie vom



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

20. Juni 1983 in § 2 Ziffer 6 insbesondere die Arbeitsverhältnisse gewerblicher Arbeitnehmer für die Saison in der Weise geregelt, daß Saisonarbeitsverhältnisse von vornherein als zum Saisonschluß befristet gelten sollen. Als Beispiel für Saisonbetriebe ist insbesondere das Eiskremgeschäft in dem Tarifvertrag aufgeführt. Daraus ergibt sich eine Üblichkeit für die Befristung von Saisonarbeitsverträgen im Bereich der Eiskremindustrie, die die Vermutung eines angemessenen Interessenausgleichs für sich hat, denn die Tarifvertragsparteien können die für den sachlichen Grund maßgeblichen Gesichtspunkte am besten beurteilen, insbesondere die wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen einer Befristung. Es ist deshalb grundsätzlich auch zu erwarten, daß bei der tariflichen Regelung die schutzwerten Interessen der Arbeitnehmer hinreichend berücksichtigt worden sind (KR-Hillebrecht, 2. Aufl., § 620 BGB Rz 135/136; MünchKomm-Schwerdtner, § 620 BGB Rz 76). Hat die tarifvertragliche Regelung der Befristung zwar die Vermutung eines angemessenen Interessenausgleichs für sich, können im Einzelfall jedoch nach einer im Schrifttum vertretenen Auffassung Umstände vorliegen, die der Wirksamkeit der Tarifklausel entgegenstehen (Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., Einleitung Rz 145, § 1 Rz 229; KR-Hillebrecht, 2. Aufl., § 620 BGB Rz 136 m.w.N.). Demgegenüber hat der Senat bislang nicht abschließend entschieden, ob tarifliche Befristungsklauseln in diesem Umfang der gerichtlichen Kontrolle unterliegen, oder ob es insoweit um tarifdispositives Richterrecht geht (Urteile vom 21. Mai 1981 - 2 AZR 1117/78 - BAGE 35, 309 = AP Nr. 15 zu § 611 BGB Bühnengagementsvertrag und vom 20. Dezember 1984 - 2 AZR 3/84 - AP Nr. 9 zu § 620 BGB Be-



dingung).

4. Diese Klärung ist auch vorliegend entbehrlich, weil sich aus den besonderen Umständen des Einzelfalles nichts ergibt, das gegen die Zulässigkeit der Befristung spricht:

a) Zwar zeichnet sich der vorliegende Fall dadurch aus, daß die Beklagte mit dem Kläger seit 1974 jährlich einen befristeten Saisonarbeitsvertrag geschlossen hat. Für solche Fälle hält Wiedemann (Festschrift Heinrich Lange, 1970, 395, 406) die Befristung wenigstens dann für unzulässig, wenn der Arbeitsplatz in regelmäßigen und voraussehbaren Abständen wieder zu besetzen ist und in diesem Falle ein unbefristeter Vertrag dem Arbeitnehmer eine Lebensgrundlage bieten könnte (Kellner, Skilehrer).

aa) Für die vorliegende Fallgestaltung weist damit Wiedemann (aaO) auf ein Problem hin, das eine differenzierte rechtliche Behandlung des Saisonarbeitsverhältnisses rechtfertigt, aber nicht zur Unzulässigkeit der Befristung führt. Ein Saisonarbeitsverhältnis, das im wesentlichen die Existenzgrundlage eines Arbeitnehmers über einen längeren Zeitraum (hier zehn Jahre) ist, nähert sich von der Interessenlage her einem Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit.

bb) Es bleibt aber die unterschiedliche Betriebsstruktur des Saisonbetriebes gegenüber anderen Betrieben, die es auch bei Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes dem Arbeitgeber erlaubte, sämtlichen Saisonarbeitern jedes Jahr wieder betriebsbedingt zu



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

kündigen, weil nach Ablauf der Saison kein Bedürfnis mehr für die Beschäftigung des Saisonarbeiters vor Beginn der neuen Saison besteht. In einem solchen Falle wird auch nicht objektiv die Pflicht des Arbeitgebers zur sozialen Auswahl umgangen, weil es in diesen Fällen auch bei einer betriebsbedingten Kündigung eine Pflicht zur sozialen Auswahl nicht gibt, wenn a l l e n Saisonarbeitnehmern gekündigt wird.

b) Auch die Tatsache, daß die Beklagte einen Molkereibetrieb und eine Eiskremfertigung betreibt, spricht nicht gegen die Zulässigkeit der Befristung. Der Kläger hat nämlich in den Tatsacheninstanzen auch nicht andeutungsweise etwas dafür vorgetragen, daß zum Zeitpunkt des Abschlusses der Befristungsvereinbarung eine Beschäftigungsmöglichkeit auf unbestimmte Zeit in der Molkerei vorgelegen habe. Den Kläger trifft aber für das Fehlen eines sachlichen Grundes die Darlegungs- und Beweislast (BAGE GS vom 12. Oktober 1960, aaO; BAGE 39, 38, 46 m.w.N.). Die Beweisführungslast kann nur nach Lage des jeweiligen Falles sich in der Weise ändern, daß der Arbeitgeber seinerseits das Vorbringen des Arbeitnehmers, das dem ersten Anschein nach zutreffend ist, durch Gegendarlegungen und Gegenbeweise zu entkräften hat. Voraussetzung für eine solche Erleichterung ist aber zunächst ein schlüssiger Vortrag des Arbeitnehmers.

c) Schließlich spricht auch die Regelung von § 22 Abs. 1 KSchG nicht gegen die Zulässigkeit der vorliegenden Befristung. Nach § 22 Abs. 1 KSchG finden allein die Vorschriften des dritten Abschnitts über anzeigepflichtige Entlassungen keine Anwendung



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



auf Saisonbetriebe und Kampagnebetriebe. Hieraus läßt sich weder für noch gegen die Zulässigkeit von Befristungen in Saisonbetrieben etwas entnehmen. Soweit die Revision zum Ausdruck bringen will, § 1 KSchG gelte auch für Saisonbetriebe, ist dies zutreffend. Daraus ergibt sich aber wiederum nichts für die Frage einer zwischen den Parteien vereinbarten Befristung.

d) Auch die Tatsache, daß die Beklagte die Befristung nicht mit einem Angebot zum Abschluß eines Vorvertrages über eine Wiedereinstellung zur nächsten Saison verbunden hat, führt nicht zur Unwirksamkeit der Befristung (so aber Wolterek/Lewerenz, aaO, I B IV b). Wolterek/Lewerenz (aaO) leiten ihre entgegenstehende Lösung unmittelbar aus § 1 Abs. 2 KSchG ab, der vom Arbeitgeber verlangt, - wenn möglich - die betrieblichen Interessen durch weniger einschneidende Maßnahmen als durch eine Kündigung zu wahren. Diese Auffassung scheitert aber bereits daran, daß das Kündigungsschutzgesetz gerade nicht für befristete Arbeitsverhältnisse gilt und deshalb der Wertungswiderspruch zwischen § 620 Abs. 1 BGB und § 1 KSchG durch eine richterrechtliche Befristungskontrolle gelöst werden mußte, die seit dem Beschluß des Großen Senats vom 12. Oktober 1960 (aaO) auf dem Rechtsgrundsatz beruht, daß eine Befristung dann unwirksam ist, wenn durch sie Gesetze zum Schutze des Arbeitnehmers vor Kündigungen objektiv umgangen werden. Das schließt allerdings nicht aus, daß unter dem Gesichtspunkt des Vertrauensschutzes im konkreten Fall ein Anspruch auf Wiedereinstellung bestehen kann (dazu unter C III).

III. Dementsprechend ist der Hauptantrag des Klägers unbegründet.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

C. Die Revision ist unzulässig, soweit sie sich dagegen wendet, daß das Berufungsgericht den vom Kläger hilfsweise geltend gemachten Antrag auf Wiedereinstellung abgewiesen hat.

I. Nach § 72 Abs. 5 ArbGG gelten für das Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht, soweit das Gesetz nichts anderes bestimmt, die Vorschriften der Zivilprozeßordnung über die Revision mit Ausnahme des § 566 a ZPO entsprechend. Dementsprechend gilt auch § 554 ZPO für das Revisionsverfahren vor dem Bundesarbeitsgericht. Nach § 554 Abs. 3 Nr. 3 ZPO muß die Revisionsbegründung u.a. die Bezeichnung der verletzten Rechtsnorm enthalten. Das bedeutet, daß der Revisionsführer für jeden von mehreren geltend gemachten Ansprüchen darlegen muß, gegen welche Rechtsnorm das Urteil verstoßen soll. Dies hat der Senat bereits in einem frühen Urteil vom 7. Juli 1955 (- 2 AZR 27/53 - AP Nr. 2 zu § 554 ZPO) entschieden, in dem er ausgeführt hat, betreffe die Revision mehrere Ansprüche, so genüge es nicht, daß sie nur hinsichtlich des einen begründet werde; vielmehr müsse die Revisionsbegründung auch angeben, auf welche Gründe die Anfechtung hinsichtlich der übrigen Ansprüche gestützt werde (vgl. auch schon RAG 153, 85; ebenso Rosenberg/Schwab, Zivilprozeßrecht, 12. Aufl., § 143 II 2 c; Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, ZPO, 44. Aufl., Anm. 4 C zu § 554 ZPO).

II. Vorliegend hat die Revision sich darauf beschränkt darzulegen, weshalb ihrer Auffassung nach die Befristung des Arbeitsvertrages unzulässig sein soll. Mit keinem Wort hat sie begründet, weshalb das Urteil des Landesarbeitsgerichts rechtsfehler-



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



haft sein soll, soweit es eine Verurteilung der Beklagten zur Wiedereinstellung abgewiesen hat.

Dementsprechend war die Revision insoweit unzulässig.

III. Es erübrigt sich deshalb eine abschließende Auseinandersetzung mit den Entscheidungsgründen des Landesarbeitsgerichts zum Wiedereinstellungsanspruch.

Da das Urteil des Landesarbeitsgerichts auch insoweit jedoch auf rechtsgrundsätzlichen Erwägungen beruht, hält der Senat folgende Hinweise für angezeigt, die die Präjudizwirkung der insoweit sachlich nicht überprüfbaren Entscheidung relativieren.

1. Die Annäherung der Interessenlagen bei einem stetig wiederholten befristeten Arbeitsverhältnis und einem Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit kann gerade bei der Frage des Wiedereinstellungsanspruchs rechtlich relevant werden: Auch diejenigen Autoren, die einen Anspruch auf Wiedereinstellung nur ganz ausnahmsweise bejahen (vgl. die ausführliche Anmerkung von Wank zum Senatsurteil vom 15. März 1984 - 2 AZR 24/83 - AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 Soziale Auswahl) lehnen in Fallgestaltungen der vorliegenden Art nicht von vornherein einen Anspruch auf Wiedereinstellung ab. Hueck (KSchG, 10. Aufl., § 22 Ziffer 6) führt z.B. aus, eine Pflicht des Arbeitgebers, entlassene Arbeitnehmer bei Beginn der nächsten Saison wieder einzustellen, bestehe im allgemeinen nicht. Eine Ausnahme könne sich nur bei Vorliegen ganz besonderer Umstände ergeben, namentlich wenn der Arbeitgeber

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



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



[JLaw – für Android](#)



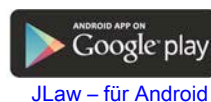
[JLaw – für iOS](#)

ganz regelmäßig alle am Ende des vorigen Beschäftigungsabschnitts ohne Vorbehalt entlassenen Arbeitnehmer wieder einstellt, und zwar derart, daß die Arbeitnehmer nach Treu und Glauben, wie der Arbeitgeber weiß, mit der Wiedereinstellung fest rechnen, der Arbeitgeber auch weder bei früheren noch bei der letzten Entlassung irgendeinen Vorbehalt gemacht hat.

2. Vorliegend ist der Kläger zehn Jahre hintereinander befristet als Saisonarbeiter zur nächsten Saison wieder eingestellt worden. Ob jeweils alle Arbeitnehmer wieder eingestellt worden sind, ist nicht aufgeklärt. Dafür ist aber unstreitig, daß die Beklagte Ende der Saison 1984 das Ende des Saisonarbeitsverhältnisses am Schwarzen Brett bekannt gegeben hat und ebenso den Beginn der Saison im Jahre 1985, ohne darauf hinzuweisen, nur ein Teil der Arbeitnehmer könne wieder eingestellt werden. Wenn außerdem die Behauptung des Klägers zutreffen sollte, er habe das Weihnachtsgeld für das Jahr 1984 mit einem Begleitschreiben erhalten, in dem die Beklagte die Zahlung des Weihnachtsgeldes mit der Hoffnung verbunden hat, daß auch im kommenden Jahr eine gute und erfreuliche Zusammenarbeit möglich sein werde, ergibt sich aus der zehnmaligen befristeten Beschäftigung des Klägers hintereinander als Saisonarbeiter, der Mitteilung des Saisonbeginns im Jahre 1985 am Schwarzen Brett durch die Beklagte und dem Wunsch für eine gute Zusammenarbeit im nächsten Jahr ein von der Beklagten gesetzter Vertrauenstatbestand, der einen Anspruch des Klägers auf Wiedereinstellung begründen kann. Dieser Anspruch ließe sich mit Hueck (aaO) unmittelbar § 242 BGB entnehmen. Wank (B III 4 Anm. zu BAG AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 Soziale



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



Auswahl) leitet ihn bei regelmäßiger Wiederholung eines gleichförmigen Verhaltens aus der betrieblichen Übung ab. Wiedemann - und hier kommt man wieder auf den Gedanken von Hueck (aaO) - sieht in der betrieblichen Übung eine individuelle Ausformung des Vertrauensgedankens (Zöllner, Arbeitsrecht, 3. Aufl., § 6 I 7 S. 67 ff.). So können nur solche Arbeitnehmer ein schutzwürdiges Vertrauen erwerben, die bereits früher im Betrieb beschäftigt waren. Dieser individuelle Vertrauensschutz könnte auch die Rechtsgrundlage dafür sein, daß der Kläger wieder einzustellen wäre und nicht der bislang "betriebsfremde" Arbeitnehmer Ü neu eingestellt werden konnte.

D. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Hillebrecht

Dr. Weller

Ascheid

Brocksiepe

Walter



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)