

Aktenzeichen: 2 AZR 1179/78

LAG Frankfurt am Main Urteil des BAG vom 14. Mai 1981

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; ZPO § 286

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 1179/78

9 Sa 32/78 Frankfurt am Main

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
14. Mai 1981

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gem. § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 14. Mai 1981 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Dr. Röhsler und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Meyer-Estorf und Holzmann für Recht erkannt:

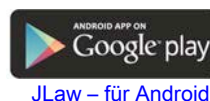
1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt/Main vom 31. Oktober 1978 - 9 Sa 32/78 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Der am 10. Oktober 1937 geborene Kläger ist Volljurist, verheiratet und hat ein unterhaltsberechtigtes Kind. Beide Staatsexamen bestand er mit der Note "ausreichend". Das zweite Staatsexamen mußte er einmal wiederholen.

Vom 4. März 1970 bis zum 31. Juli 1970 und vom 1. November 1970 bis zum 14. Mai 1971 war der Kläger Aushilfsangestellter beim Arbeitsamt Gießen. Seine Vergütung richtete sich nach den Vergütungsgruppen V b und VII MTA.

Am 17. Mai 1971 trat der Kläger unter Eingruppierung in die VergGr. II a BAT bei dem Statistischen Bundesamt als wissenschaftlicher Mitarbeiter in die Dienste der Beklagten. Er wurde in der Abteilung I (allgemeine Sachfragen der Statistik, Rechtsfragen, volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen) Gruppe I C (Rechtsfragen) eingesetzt. Zu zwei verschiedenen Terminen wurde er dienstlich jeweils mit "ausreichend" beurteilt.

Seit dem 21. September 1972 war der Kläger in der Abteilung Z (Verwaltung) in der Gruppe ZC (Personal) beschäftigt und mit Rechtsangelegenheiten der Personalverwaltung einschließlich der Prozeßvertretung befaßt. Außerdem leitete er die Aufgabengebiete "Dienstbezüge, Vergütungen, Löhne" mit den Sonderbereichen "Sozialversicherung, Beihilfen, Unterstützungen, Umzugskosten, Trennungsgeld, Fahrkostenzuschüsse und Wohnungsfürsorge). In der Gruppe ZC wurde der Kläger am 10. Juni 1974 mit "befriedigend" beurteilt.

Mit Wirkung vom 30. August 1974 wurde der Kläger als Regierungsrat in das Beamtenverhältnis auf Probe berufen und am 25. März 1975 zum Referenten in der Abteilung Z bestellt.

Am 4. September 1975 verlängerte der Bundesminister des Innern die Probezeit des Klägers um neun Monate, weil die "in der letzten Zeit erbrachten Leistungen noch nicht die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit" rechtfertigten. In der dienstlichen Beurteilung vom 11. Mai 1976 wurde der Kläger mit "mangelhaft" beurteilt. Daraufhin verlängerte der Bundesminister des Innern am 24. Mai 1976 die Probezeit nochmals bis 30. September 1976 und teilte dem Kläger gleichzeitig mit, daß wegen der nicht ausreichenden Leistungen das

- 3 -



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



- 3 -

Verfahren zu seiner Entlassung zum 30. September 1976 gem. § 31 BBG eingeleitet werde. Weil der Kläger ständig Terminsachen nicht bearbeitete, seine Vorgesetzten nicht ausreichend informierte und Anweisungen der Vorgesetzten nicht befolgte, leitete die Beklagte Ende Mai 1976 ferner ein Vorermittlungsverfahren nach § 126 Bundesdisziplinarordnung gegen ihn ein, um ihn gem. § 31 Abs. 1 Nr. 1 BBG wegen eines Dienstvergehens zu entlassen.

Seit dem 1. Juni 1976 arbeitete der Kläger in der Abteilung V (Handel und Verkehr), in der gewöhnlich keine Juristen beschäftigt werden.

In einem Gespräch legte die Präsidentin des Statistischen Bundesamtes dem Kläger nahe, selbst seine Entlassung aus dem Beamtenverhältnis zu beantragen und stellte ihm die Weiterbeschäftigung als Angestellter in einem befristeten Arbeitsverhältnis in Aussicht. Mit Schreiben vom 28. Juli 1976 beantragte der Kläger daraufhin seine Entlassung aus dem Beamtenverhältnis zum 30. September 1976 und schrieb am gleichen Tage an die Präsidentin des Statistischen Bundesamtes, daß er dankbar wäre, "wenn ab 1. Oktober 1976 wenigstens eine Weiterbeschäftigung im Angestelltenverhältnis ermöglicht werden könnte."

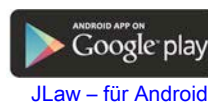
Zum 30. September 1976 wurde der Kläger aus dem Beamtenverhältnis auf Probe entlassen. Am 28. September 1976 schlossen die Parteien einen Arbeitsvertrag, wonach der Kläger unter Vereinbarung der Geltung des Bundesangestelltentarifvertrages vom 23. Februar 1961 und die diesen ergänzenden oder ändernden Tarifverträge als wissenschaftlicher Mitarbeiter (Zeitangestellter) vom 1. Oktober 1976 bis zum 30. September 1977 nach VergGr. II a BAT eingestellt wurde. Seine Vergütung betrug zuletzt 3760,-- DM monatlich. Der Kläger wurde weiterhin in der Abteilung V beschäftigt.

Anläßlich des Wechsels aus der Abteilung Z in die Abteilung V hatte der Personalreferent des Statistischen Bundesamtes E den Kläger aufgefordert, alle erledigten und unerledigten Akten an seinen Nachfolger zu übergeben und ihm zu verstehen gegeben, die vollständige Herausgabe aller Vorgänge,

- 4 -



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



- 4 -

gleich in welchem Bearbeitungszustand sie sich befänden, könnten den Kläger auch dann nicht mehr belasten, wenn hierdurch weitere Dienstverfehlungen bekannt würden, da diese durch die Entlassung aus dem Beamtenverhältnis "abgegolten" wären. Würden dagegen später noch Akten aus dem Bereich der Personalverwaltung bei dem Kläger aufgefunden, müßte dies allerdings zwangsläufig das neue Dienstverhältnis belasten. Am 14. Juni 1976 übergab der Kläger trotzdem nicht alle von ihm bearbeiteten Akten an seinen Nachfolger. Trotz mehrfacher ausdrücklicher Versicherung, nach der Übergabe keine Akten mehr aus seinem früheren Arbeitsgebiet im Besitz zu haben, gab der Kläger später noch mehrere Vorgänge heraus. Teilweise geschah dies freiwillig, teilweise auf entsprechende Rückfragen. Der Kläger beteuerte jeweils, es handele sich um den letzten Vorgang. Mitte November 1976 gab der Kläger auf eine Rückfrage hin zu, noch eine weitere Akte in seinem Besitz zu haben. Er versicherte, keine weiteren Unterlagen zurückzuhalten. Auf eine schriftliche Aufforderung vom 22. November 1976, alle noch in seinem Besitz befindlichen Akten der Abteilung Z unverzüglich herauszugeben, übergab der Kläger am 3. Dezember 1976 zwei Pakete Akten.

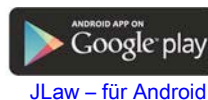
Am 16. Dezember 1976 eröffnete der Abteilungspräsident S im Beisein des Personalreferenten E dem Kläger, die verzögerte Herausgabe vieler wichtiger Akten - trotz mehrfacher Versicherung, keine Akten mehr zu haben - sei ein Grund für eine fristlose Entlassung. Die Verlängerung des Zeitvertrages sei ausgeschlossen. Der Kläger gab zu seiner Entschuldigung an, sich geschämt zu haben, die Vorgänge ungeordnet zu übergeben. Die Beklagte beschäftigte den Kläger nicht über den 30. September 1977 hinaus. In der Folgezeit fand der Kläger aufgrund einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme für sechs Monate Arbeit bei dem Hessischen Sozialminister. In der übrigen Zeit war der Kläger arbeitslos.

Der Kläger ist der Meinung, die Befristung sei mangels eines sachlichen Grundes unwirksam.

- 5 -



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



- 5 -

Er hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis
nicht mit Ablauf des 30. September 1977
geendet habe.

Die Beklagte hat Klagabweisung beantragt und vorgetragen, der Hauptpersonalrat habe nur einem befristeten Arbeitsverhältnis zugestimmt. Die Befristung sei aus sozialen Gründen erfolgt. Man habe dem Kläger die Arbeitslosigkeit ersparen wollen. Er habe eine letzte Bewährungschance bekommen, diese aber nicht genutzt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat nach Vernehmung der Präsidentin des Statistischen Bundesamtes Dr. Bartels und dem Personalreferenten E die Berufung des Klägers zurückgewiesen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter, nämlich festzustellen, daß er über den 30. September 1977 hinaus in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehe. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

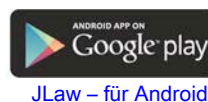
Die Revision ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen, da das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien aufgrund der Befristungsabrede mit dem 30. September 1977 beendet worden ist.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die Befristung des Arbeitsvertrages sei in Anbetracht dessen, daß dem Kläger aus sozialen Gründen nochmals eine letzte Bewährungschance im Angestelltenverhältnis habe eingeräumt werden sollen, sachlich gerechtfertigt. Der Abschluß eines befristeten Probearbeitsverhältnisses sei auch nicht wegen der früheren Beschäftigung des Klägers als Angestellter und als Beamter auf Probe überflüssig und unzulässig. Abgesehen davon, daß die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses nach § 5 BAT ohnehin als Probezeit gelten, habe sich der Kläger jedenfalls in der Zeit ab 1974/75 gerade nicht bewährt. Nach den Aussagen der Zeugin Dr. Bartels,

- 6 -



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



- 6 -

die im übrigen auch durch das aus der Personalakte ersichtliche Ermittlungsergebnis des Disziplinarverfahrens bestätigt wurden, habe der Kläger Terminsachen vor sich hergeschoben, seinen Vorgesetzten nicht informiert und dessen Anweisungen nicht befolgt. Unter diesen Umständen hätte kein verständiger und verantwortungsbewußter Arbeitgeber den Kläger unbefristet eingestellt. Die Beklagte habe allein im Interesse des Klägers gehandelt und verdiene keinen Tadel, nur weil sie dem Kläger aus sozialen Gründen eine letzte Bewährungschance geboten habe. Wenn der Kläger schon im Herbst 1976 endgültig bei der Beklagten ausgeschieden wäre, hätte er mit einer längeren Beschäftigungslosigkeit rechnen müssen. Frau Dr. Bartels habe dem Kläger helfen wollen, weil er und seine Familie ihr leid getan haben. Der Abschluß des befristeten Vertrages sei auch nicht völlig sinnlos gewesen, da die Beklagte unter dem Schock der Ereignisse und der Tätigkeit in einer neuen Abteilung auf eine Mängelabstellung durch den Kläger habe hoffen dürfen. Zu berücksichtigen sei auch das mangelnde dienstliche Bedürfnis, den Kläger in der Abteilung V weiterzubeschäftigen. Durch die Beweisaufnahme sei auch die Behauptung des Klägers widerlegt, daß der Bundesminister des Innern eine Vertragsverlängerung von vornherein abgelehnt habe und ihm daher keine echte Bewährungsmöglichkeit eingeräumt worden sei. Auch die Dauer des Zeitvertrages begegne keiner durchgreifenden Bedenken. Im Hinblick auf die negativen Erfahrungen der Beklagten mit dem Kläger sei die längere Bewährungszeit sachgerecht.

II. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten der revisionsrechtlichen Überprüfung stand.

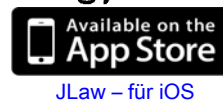
1. Das Landesarbeitsgericht ist, da der Kläger ausdrücklich als Zeitangestellter i.S. der auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Sonderregelung 2 y zum BAT beschäftigt worden ist, zutreffend von den von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Befristung von Arbeitsverträgen entwickelten Grundsätzen ausgegangen (BAG, Großer Senat vom 12. Oktober 1960 - GS 1/59 - BAG 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG vom 3. Juli 1970 - 2 AZR 380/69 - AP Nr. 33 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG vom 4. Februar 1971 - 2 AZR 144/70 - AP Nr. 35 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag;



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

- 7 -

BAG 25, 125 = AP Nr. 38 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG vom 16. Juni 1976 - 2 AZR 630/74 - AP Nr. 40 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG 31, 40 = AP Nr. 46 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG 32, 85 = AP Nr. 50 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Danach ist die im Grundsatz zulässige Befristung von Arbeitsverträgen dann unwirksam, wenn sie als rechtliches Gestaltungsmittel objektiv funktionswidrig verwendet wird. Dies ist dann anzunehmen, wenn der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses vereitelt wird und dafür kein sachlich rechtfertigender Grund vorliegt. Befristete Verträge müssen ihre sachliche Rechtfertigung, die auch hinsichtlich der Vertragsdauer gegeben sein muß, so in sich tragen, daß sie die Kündigungsvorschriften nicht beeinträchtigen (BAG vom 16. Juni 1976 - 2 AZR 630/74 - AP Nr. 40 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Bereits bei Abschluß des jeweiligen Vertrages muß ersichtlich sein, daß sowohl die Befristung als auch die Zeitdauer des Vertrages sachlich gerechtfertigt ist. Dabei haben generelle Merkmale den Ausgangspunkt zu bilden, und zwar in der Weise, daß auf die Üblichkeit im Arbeitsleben abgestellt wird. Diese Üblichkeit muß nach Auffassung verständiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner berechtigt sein. Die Umstände des Einzelfalles gewinnen demgegenüber dann an Bedeutung, wenn die damit verbundenen konkreten Interessen so gewichtig sind, daß es geboten ist, sie vor den generellen Umständen oder Erwägungen zu berücksichtigen (BAG 25, 125; BAG vom 16. Juni 1976 - 2 AZR 630/74 aaO; BAG 32, 85).

2. Unter Beachtung aller wesentlichen Umstände hat das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsfehler und ohne Verstoß gegen Denk- oder Erfahrungssätze die sachliche Rechtfertigung der Befristung des mit dem Kläger abgeschlossenen Arbeitsvertrages zutreffend in der ihm eingeräumten Bewährungsmöglichkeit gesehen (vgl. dazu auch BAG vom 22. September 1961 - 1 AZR 36/60 - AP Nr. 20 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG vom 25. Januar 1973 - 2 AZR 158/72 - AP Nr. 37 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Entgegen der Meinung der Revision ist es in eindeutig erkennbarer Weise von einem "befristeten Probearbeitsverhältnis" ausgegangen,



also von einem an sich typischen zulässigen Zeitvertrag. Der Arbeitgeber hat schließlich ein berechtigtes Interesse daran festzustellen, ob sich der Arbeitnehmer bewährt und für die vertraglich vorgesehene Tätigkeit auf Dauer geeignet ist (vgl. KR-Hillebrecht § 620 BGB Rz 161 ff. m.w.N.). Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts sollte auch im Streitfall der zeitlich befristete Arbeitsvertrag mit dem Kläger der Erprobung und der Frage dienen, ob im Falle der Bewährung mit dem Kläger gegebenenfalls ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Dauer abgeschlossen werden kann. Im Hinblick auf die schlechten Erfahrungen mit den Leistungen des Klägers kann das Interesse der Beklagten an einer solchen Erprobung des Klägers nicht in Abrede gestellt werden. Die Zulässigkeit des zeitlich befristeten Probearbeitsverhältnisses kann - wie noch näher auszuführen sein wird - auch nicht deswegen in Zweifel gezogen werden, weil der Kläger schon bislang als Angestellter und Beamter auf Probe bei der Beklagten beschäftigt war. Denn die Beklagte hat nicht ein bereits bestehendes Arbeitsverhältnis in ein Probearbeitsverhältnis umgewandelt, sondern mit dem Kläger nach dessen Entlassung aus dem Beamtenverhältnis ein völlig neues Arbeitsverhältnis begründet.

a) Zu Unrecht rügt demgegenüber die Revision, das Landesarbeitsgericht habe überhaupt kein Probearbeitsverhältnis annehmen dürfen, weil die Zeugin Dr. Bartels, die zu diesem Beweisthema nicht habe vernommen werden sollen, nur beiläufig erwähnt habe, daß man im Innenministerium bereit gewesen sei, den Kläger im Falle seiner Bewährung weiterzubeschäftigen. Abgesehen davon, daß das Tatsachengericht im Rahmen des § 286 ZPO den gesamten Inhalt der Verhandlung, insbesondere also auch alle Zeugenaussagen würdigen muß (Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, ZPO, 39. Aufl., § 286 Anm. 2 E), sollte die Zeugin Dr. Bartels ausweislich des Sitzungsprotokolls vom 1. August 1978 darüber vernommen werden, ob sie dem Kläger bei Abschluß des befristeten Arbeitsvertrages erklärt habe, er solle eine nochmalige Bewährungschance als Angestellter erhalten. Wenn die Zeugin Dr. Bartels daher in diesem Zusammenhang von ihren Unterredungen im Innenministerium berichtet und das Landes-



- 9 -

arbeitsgericht die Zeugenaussage insgesamt würdigt, so ist dies sachgerecht und nicht zu beanstanden. Ein Widerspruch zum Beweisbeschluß des Landesarbeitsgerichts liegt nicht vor.

b) Unbegründet ist auch die weitere in diesem Zusammenhang von der Revision erhobene Rüge. Richtig ist zwar, daß der Kläger in der Berufungsbegründungsschrift vom 23. Januar 1978 unter Ziffer 1 für seine Behauptung, das Innenministerium habe mit ihm keinen Probearbeitsvertrag abschließen wollen, die Zeugen Ministerialrat D und Regierungsdirektor Sch benannt und das Landesarbeitsgericht diese Zeugen nicht vernommen hat. Darin liegt jedoch kein unzulässiges Übergehen eines noch wirksam vorliegenden Beweisantrages, da der Kläger nach der Vernehmung der Zeugin Dr. Bartels seinen Beweisantrag nicht mehr wiederholt hat. Denn wenn eine Partei nach durchgeführter Beweisaufnahme nicht ausdrücklich die früher gestellten, jedoch noch nicht erledigten Beweisanträge wiederholt, so muß in aller Regel davon ausgegangen werden, daß die Partei den früher gestellten Beweisantrag nicht mehr aufrecht erhält. In der Nichtberücksichtigung des in der Berufungsbegründungsschrift gestellten Beweisantrages durch das Landesarbeitsgericht liegt demnach kein Verstoß gegen § 286 ZPO (BAG 14, 206 = AP Nr. 4 zu § 276 BGB Verschulden bei Vertragsabschluß).

3. Die in den früheren Arbeitsverhältnissen bereits erfüllte Probezeit des Klägers nach § 5 BAT macht eine neue Erprobung auch nicht unzulässig. Denn die Tarifnorm ist unabhängig davon anzuwenden, ob der Angestellte neu eingestellt wurde oder bei demselben Arbeitgeber schon einmal in einem Arbeitsverhältnis gestanden hat. Bei jeder Neubegründung des Arbeitsverhältnisses kann daher der Arbeitgeber grundsätzlich die Einhaltung der Probezeit nach § 5 BAT verlangen, auch wenn - wie vorliegend - der Angestellte zu dem betreffenden Arbeitgeber zuvor in einem Beamtenverhältnis gestanden hatte und es sich um einen Zeitangestellten i.S. der Sonderregelung 2 y zum BAT handelt (vgl. dazu Urteil des Senats vom 12. Februar 1981 - 2 AZR 1108/78 - DB 1981, 2498; Crisolli/Tiedtke, BAT, § 5 Erl. 6; Böhm/Spiertz, BAT, § 5 Anm. 1;



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 10 -

Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, BAT, Band I, § 5 Erl. 1; Utzlinger/Breier, BAT, 5. Aufl., Erl. zu § 5 [S. 61]). Die Unzulässigkeit der Probezeit kann daher nicht mit dem Hinweis auf die frühere Beschäftigung des Klägers als Angestellter vom 17. Mai 1971 bis zum 29. August 1974 und dem anschließenden Beamtenverhältnis begründet werden. Nach der Entlassung des Klägers aus dem Beamtenverhältnis am 30. September 1976 ist zwischen den Parteien mit Wirkung vom 1. Oktober 1976 ein neues Arbeitsverhältnis begründet worden, für das § 5 BAT gilt. Das "Probe-arbeitsverhältnis" konnte - zumal die Erprobung als Befristungsgrund anerkannt ist (BAG 14, 108 = AP Nr. 25 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG 15, 132 = AP Nr. 26 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG vom 15. März 1966 - 2 AZR 211/65 - AP Nr. 28 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG vom 15. März 1978 - 5 AZR 831/76 - AP Nr. 45 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) - auch befristet abgeschlossen werden, da § 5 BAT zwar keine Befristung vorschreibt, eine solche aber auch nicht verbietet (Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, aaO, § 5 Erl. 6).

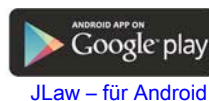
4. Die Beklagte, die den Kläger seit dem Jahre 1971 kannte, hatte bis zum Abschluß des befristeten Arbeitsvertrages am 28. September 1976 genügend Zeit, um die Fähigkeiten und Kenntnisse des Klägers zu beurteilen. Gleichwohl fehlte nicht an einem vernünftigen Grund für die Erprobung in einem befristeten Arbeitsverhältnis (BAG 14, 108; KR-Hillebrecht § 620 BGB Rz 162).

a) Nach den tatbestandlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts waren die Aussichten des Klägers, der beide Staatsexamen nur mit "ausreichend" bestanden hat, auf dem Arbeitsmarkt äußerst ungünstig. Bereits vor seiner Einstellung bei der Beklagten war der Kläger ohne Arbeit und nur zweimal vorübergehend in unterbezahlten Stellungen beim Arbeitsamt Gießen beschäftigt. Wenn unter diesen Umständen die Beklagte dem Kläger, den sie für unfähig hielt, ohne Weiterbeschäftigungs-

- 11 -



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



verpflichtung und ohne Bedarf an seiner Arbeitskraft gleichwohl nochmals eine auf ein Jahr befristete Bewährungschance einräumte, so verdient dies wie das Landesarbeitsgericht zu Recht ausgeführt hat, keinen Tadel. Die Beklagte hat verantwortungsbewußt und sozial gehandelt, zumal sie den Kläger, der Familienvater ist, zumindest für diese Zeit des befristeten Arbeitsvertrages vor seiner Arbeitslosigkeit bewahrt hat. Die mit dem Kläger gemachten Erfahrungen hätten jeden verständigen Arbeitgeber bei verantwortungsbewußter Abwägung der Interessen des Betriebes und des Arbeitnehmers zu der allein sachlich gerechtfertigten und zweckentsprechenden Befristung veranlaßt. Kein Arbeitgeber kann gezwungen werden, mit einem Arbeitnehmer, den er für unfähig hält, einen unbefristeten Arbeitsvertrag abzuschließen; er kann unter diesen Umständen, weil sachlich gerechtfertigt, zur rechtlichen Gestaltungsmöglichkeit der Befristung greifen (vgl. BAG 15, 132).

b) Die Beklagte war auch nicht gehalten, den Kläger unbefristet unter dem Vorbehalt einzustellen, das Arbeitsverhältnis zu kündigen, wenn er sich nicht bewährte (vgl. BAG vom 15. März 1978 - 5 AZR 831/76 - aaO). Zu Recht führt das Landesarbeitsgericht in diesem Zusammenhang aus, die Aussicht auf eine zufriedenstellende zukünftige Arbeitsleistung des Klägers sei im Hinblick auf die in der Vergangenheit gezeigten Mängel zu unsicher gewesen. Dem widerspricht es nicht, wenn das Landesarbeitsgericht andererseits annimmt, die Befristung sei nicht völlig sinnlos, da die Hoffnung bestanden habe, der Kläger werde sich unter dem Schock der erfolgten Entlassung aus dem Beamtenverhältnis bessern. Damit hat das Landesarbeitsgericht zum Ausdruck gebracht, daß die durch den Schock erhoffte Besserung des Klägers einerseits zwar nicht ausreichte, einen unbefristeten Arbeitsvertrag unter Kündigungsvorbehalt abzuschließen, andererseits eine weitere Bewährungschance im Wege eines befristeten Arbeitsverhältnisses aber nicht völlig unsinnig erschien. Diese im Beurteilungsspielraum der Tatsacheninstanz liegende und für das Revisionsgericht bindende Wertung ist möglich und jedenfalls auch vertretbar.



- 12 -

5. Entgegen der Ansicht der Revision ist die Befristung des Arbeitsvertrages auch nicht deswegen unzulässig, weil sich der Kläger bei einer wirksamen Befristung nicht mehr auf den früher bereits schon einmal als Angestellten erworbenen Kündigungsschutz berufen kann. Abgesehen davon, daß bei einem wirksam befristeten Arbeitsverhältnis ein Kündigungsschutz des Arbeitnehmers entfällt, kann sich der Kläger auf den seinerzeit erworbenen Kündigungsschutz auch schon deshalb nicht berufen, weil er nicht unmittelbar an seine frühere Angestelltenzeit anknüpfen kann. Nach der gesetzlichen Regelung des § 1 Abs. 1 KSchG i.d.F. des Ersten Arbeitsrechtsbereinigungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBI. I S. 1106) ist bei der Berechnung der sechsmonatigen Wartezeit allein auf den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses abzustellen (KR-Becker § 1 KSchG Rz 47), d.h. auch bei jeder Neubegründung eines Arbeitsverhältnisses mit demselben Arbeitgeber ist grundsätzlich die zur Erlangung des Kündigungsschutzes erforderliche sechsmonatige Wartezeit erneut zu erfüllen. Eine rechtliche Unterbrechung ist ausnahmsweise nur dann unschädlich, wenn das neue Arbeitsverhältnis mit dem seitherigen Arbeitgeber in einem engen zeitlichen und sachlichen Zusammenhang mit dem früheren Arbeitsverhältnis steht (Urteil des Senats vom 18. Januar 1979 - 2 AZR 254/77 - AP Nr. 3 zu § 1 KSchG 1969 Wartezeit; KR-Becker § 1 KSchG Rz 57). Davon kann im Streitfalle jedoch nicht ausgegangen werden. Denn zwischen beiden Arbeitsverhältnissen liegen 25 Monate, so daß nicht mehr von einem engen zeitlichen Zusammenhang gesprochen werden kann (BAG aaO). Der erforderliche enge zeitliche und sachliche Zusammenhang kann auch nicht durch das dazwischen liegende Beamtenverhältnis hergestellt werden, da das Beamtenverhältnis einseitig vom Staat öffentlich-rechtlich ausgestaltet ist und demnach die Vorschriften des bürgerlichen Rechts auf die dienstrechtlichen Beziehungen zwischen Beamten und Dienstherrn keine Anwendung finden (BVerfGE 8, 1, 15; BVerwG, DÖV 1964, S. 708 ff.). Das Beamtenverhältnis des Klägers vom 30. August 1974 bis zum 30. September 1976 kann daher nicht als Bindeglied zur Herstellung des zeitlichen und sachlichen Zusammenhanges zwischen

- 13 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 13 -

den beiden Arbeitsverhältnissen herangezogen werden. Mit der Ernennung zum Regierungsrat auf Probe ist der Kläger aus dem davor bestehenden Arbeitsverhältnis unter gleichzeitiger Aufgabe seiner rechtlichen Positionen als Angestellter ausgeschieden. Aufgegeben hat der Kläger damit auch den erworbenen Kündigungsschutz, der dem Beamten wegen der fehlenden Arbeitnehmereigenschaft nicht zusteht (KR-Becker § 1 KSchG Rz 33). Durch die Neubegründung des Arbeitsverhältnisses gemäß Arbeitsvertrag vom 28. September 1976 sind die seinerzeit erworbenen aber wieder aufgegebenen Rechte nicht wieder aufgelebt.

6. Auch gegen die Dauer der Befristung des Arbeitsvertrages von einem Jahr bestehen keine rechtlichen Bedenken. Das Landesarbeitsgericht hat unter Zugrundelegung der tarifvertraglichen sechsmonatigen Probezeit und unter Berücksichtigung der negativen Erfahrungen der Beklagten mit dem Kläger während seiner Beamtenzeit die längere Bewährungszeit als sachgerecht angesehen. Das ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Die schwachen Leistungen des Klägers und seine ungewisse berufliche Zukunft, die ihm die Beklagte ersparen wollte, rechtfertigen aus der Sicht verständiger und verantwortungsbewußter Vertragsparteien die längere Probe- bzw. Bewährungszeit (vgl. zur Verlängerung der üblichen Probezeit: BAG vom 13. Dezember 1962 - 2 AZR 38/62 -, vom 15. März 1966 - 2 AZR 211/65 - und vom 15. März 1978 - 5 AZR 831/76 - AP Nr. 24, 28 und 45 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Der Revision ist zwar einzuräumen, daß die Entlassung aus einem Beamtenverhältnis nicht unbedingt die Untauglichkeit für eine Tätigkeit im Angestelltenverhältnis bedeutet. Das Landesarbeitsgericht hat aber insoweit gleichwohl nicht, wie die Revision meint, den falschen Bewertungsmaßstab angelegt. Denn angesichts der schlechten Erfahrungen der Beklagten mit dem Kläger in der letzten Zeit konnte das zurückliegende Angestelltenverhältnis, in welchem er befriedigende Leistungen erbracht hatte, keine Bedeutung erlangen. Als Beamter hatte der Kläger Akten nicht oder nur verzögerlich bearbeitet und seine Vorgesetzten nicht informiert. Anhaltspunkte dafür, daß gerade die Beamteneigenschaft zu diesen Verfehlungen geführt haben, in einem späteren Ange-

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



- 14 -

stelltenverhältnis derartige Verfehlungen aber nicht oder nicht in diesem Umfange auftreten werden, waren nicht ersichtlich. Die Beklagte konnte und mußte sich demnach an den zuletzt vom Kläger erbrachten Leistungen orientieren. Die Tatsache, daß der Kläger früher einmal bessere Leistungen erbracht hatte, kann daher nicht die Unwirksamkeit der langen Befristung begründen.

7. Soweit die Revision u.a. noch rügt, das Landesarbeitsgericht habe nicht vorgetragene Tatsachen berücksichtigt, die Personalakte des Klägers zu Unrecht mit verwertet und damit das rechtliche Gehör nach Art. 103 GG verletzt, hat der Senat diese Rügen geprüft aber nicht für durchgreifend erachtet. Von einer näheren Begründung wird gem. § 565 a ZPO abgesehen.

III. Aus allen diesen Gründen war daher die Revision des Klägers mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO als unbegründet zurückzuweisen.

Hillebrecht	Dr. Röhsler	Dr. Weller
zugleich für den verstorbenen ehrenamtlichen Richter Meyer-Estorf		Holzmann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)