

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

015

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsätze:

1. Der Zweite Senat hält weiterhin an den Grundsätzen des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts über die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge fest (BAG 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).
2. Bei viermaliger auf insgesamt sechs Jahre erstreckter Befristung des Arbeitsvertrages zwischen einem Regisseur und einer Fernsehanstalt, die neben 150 bis 180 freien, von Fall zu Fall beauftragten Regisseuren acht ständige sog. Hausregisseure unbefristet beschäftigt, ist die Befristung des letzten Vertrages rechtsunwirksam, es sei denn, daß die Fernsehanstalt Einzelheiten aus dem persönlichen oder fachlichen Bereich des Regisseurs anführt, die den Schluß zulassen, die Beschäftigung auf Zeit entspreche sachlich vernünftigen Überlegungen.

Aktenzeichen: 2 AZR 144/70

Urteil des BAG vom 4. Februar 1971

LAG Rheinland-Pfalz



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 Sa 244/69 Rheinland-
Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
4. Februar 1971

gez. Kistner,
angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

015

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 4. Februar 1971 durch den Vizepräsidenten Dr. König, die Bundesrichter Dr. Gröninger und Dr. Rengier sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Zimmermann und Fink für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 12. März 1970 - 1 Sa 244/69 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

21. Der Kläger wurde zum 1. Januar 1963 auf die Dauer von zwei Jahren von der beklagten Fernsehanstalt als "Erster Regisseur" angestellt. Für das Arbeitsverhältnis wurde die Geltung des Manteltarifvertrages und der Anlagen zur Geschäftsordnung des Westdeutschen Rundfunks vereinbart. Diese regeln u. a., unter welchen Voraussetzungen und für welche Höchstdauer befristete Arbeitsverträge abgeschlossen werden können. Auf den im Urteil des Landesarbeitsgerichts mitgeteilten Wortlaut der Bestimmungen wird verwiesen.

Etwa gleichzeitig mit dem Kläger hatte die Beklagte insgesamt 18 Regisseure als sog. Hausregisseure eingestellt. Von ihnen sind inzwischen neun ausgeschieden. Mit acht der übrigen neun Hausregisseure - ausgenommen blieb nur der Kläger - hat die Beklagte, teils gleich bei der Einstellung, teils später, Arbeitsverträge auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Neben den Hausregisseuren beschäftigt die Beklagte für die Gestaltung ihres Programms etwa 150 bis 180 sog. freie Regisseure, die jeweils für eine bestimmte Aufgabe verpflichtet werden.

Mit Wirkung vom 1. Januar 1965 vereinbarten die Parteien mit gleichem Inhalt einen weiteren Zweijahresvertrag. Nach dessen Ablauf wurde das Arbeitsverhältnis zunächst für das Jahr 1967 und dann für das Jahr 1968 verlängert. Beim Vertragsangebot für das Jahr 1968 wies die Beklagte den Kläger darauf hin, daß eine Verlängerung über den 31. Dezember 1968 hinaus nicht beabsichtigt sei. Auf wiederholte Vorstellungen des Klägers teilte ihm die Beklagte am 30. Juli 1968 mit, daß eine Festanstellung nicht in Frage komme, sondern sein Arbeitsverhältnis mit dem Ende der vereinbarten Zeit am 31. Dezember 1968 auslaufe; es sei jedoch vorgesehen, in der Zukunft ihm als freiem Mitarbeiter Regieaufträge zu erteilen. Die



Parteien sind darüber einig, daß die Ankündigungen der Beklagten über das Auslaufen des letzten befristeten Arbeitsvertrages nicht, auch nicht hilfsweise, als Kündigungen zu verstehen sind.

Der Kläger hat geltend gemacht, für die mehrfache Befristung seines Arbeitsverhältnisses hätten sachlich gerechtfertigte Gründe nicht vorgelegen. Außerdem sei ihm für den Fall der Bewährung die Anstellung auf unbestimmte Zeit zugesagt worden. Schließlich verletze die Beklagte den Grundsatz der Gleichbehandlung, weil sie ihn als einzigen Hausregisseur nicht in ein dauerndes Anstellungsverhältnis übernommen habe. Der Kläger hat deshalb die Feststellung begehrt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 31. Dezember 1968 hinaus fortbesteht.

Beide Vorinstanzen haben der Klage entsprochen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

1. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend die Befristung des letzten, für die Dauer des Jahres 1968 abgeschlossenen, Arbeitsvertrages - nur hierüber ist zu entscheiden - als unwirksam angesehen. Dabei hat sich das Landesarbeitsgericht von den Grundsätzen leiten lassen, die der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts in seinem Beschluß vom 12. Oktober 1960 (BAG 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) aufgestellt und an denen der erkennende Senat in ständiger Rechtsprechung festgehalten hat (vgl. zuletzt die Urteile vom 5. März 1970 - 2 AZR 175/69 - [demnächst: AP Nr. 34 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag] und vom 3. Juli 1970 - 2 AZR 380/69 - [demnächst: AP Nr. 33 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag]).



a) Die Revision greift diese Rechtsprechung im grundsätzlichen an und beruft sich dazu auf die Ausführungen von Ernst Wolf und van Gelder in ihrer Anmerkung SAE 1970, 122 ff. zum Urteil des erkennenden Senats vom 27. März 1969 (BAG 21, 366 = AP Nr. 31 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Diese Ausführungen geben dem Senat keinen Anlaß, seine Auffassung zum befristeten Arbeitsverhältnis zu ändern.

Die beiden Autoren vertreten entgegen - soweit ersichtlich - allen anderen Stimmen im Schrifttum (vgl. die Angaben bei Hueck-Nipperdey, Lehrb. d. ArbR, 7. Aufl., Bd. I, § 55 III 6[S. 535] Fußnote 36; ferner z. B. Molitor, AR-Blattei "Arbeitsvertrag-Arbeitsverhältnis VIII" [zu A und B] sowie "Kettenarbeitsverträge I"; Blomeyer, RdA 67, 406; Soergel-Siebert, BGB, 10. Aufl., 1969, § 620 Anm. 6 - 8; Erman-Küchenhoff, BGB, 4. Aufl., 1967, § 620 Anm. 2 a, sowie Manfred Wolf, Rechtsgeschäftliche Entscheidungsfreiheit und vertraglicher Interessenausgleich, Tübingen, 1970, § 11 [Die Beeinträchtigung der Entscheidungsfreiheit bei arbeitsvertraglichen Vereinbarungen] zu II [S. 198 ff.], alle mit weiteren Hinweisen) apodiktisch die Ansicht, der befristete Arbeitsvertrag ende gemäß § 620 Abs. 1 BGB stets mit Ablauf der vereinbarten Zeit. Nur für den (kaum vorstellbaren) Fall, daß die Befristungsabrede zum Schein getroffen ist (§ 117 BGB), soll das Arbeitsverhältnis entgegen dem Wortlaut der Parteierklärungen unbefristet sein.

Diese Ansicht, die für den freien Dienstvertrag aufgrund des § 620 Abs. 1 BGB zu rechtfertigen sein mag, läßt arbeitsrechtliche Überlegungen völlig unberücksichtigt. Während die anderen Autoren (vgl. die obigen Hinweise) der besonderen Stellung des Arbeitnehmers auch für den Bereich des befristeten Arbeitsvertrages gerecht zu werden versuchen - mögen auch ihre Lösungen im einzelnen sich voneinander und von der Auffassung des Bundesarbeitsgerichts unterscheiden -, ist bei Ernst Wolf und van Gelder kein Hinweis zu finden, daß sich das spezifische Verhältnis des Arbeitnehmers zum Arbeitgeber von anderen Rechtsverhält-



nissen, die durch Vertrag geregelt werden, qualitativ unterscheidet. Die beiden Autoren konstruieren an der Wirklichkeit vorbei, wenn sie so tun, als könne der Arbeitnehmer die Vertragsbedingungen beliebig aushandeln. In Wahrheit kann der Arbeitnehmer typischerweise seinen wirtschaftlichen Interessen im Rahmen des Einzelarbeitsvertrages nur begrenzt Geltung verschaffen. Dieser Gegebenheit trägt der Gesetzgeber durch das sog. Arbeitnehmerschutzrecht im weiten Sinne, z. B. die Arbeitszeitordnung, das Bundesurlaubsgesetz oder das Kündigungsschutzgesetz, Rechnung. Dann kann es aber auch die Rechtsprechung nicht hinnehmen, wenn vertragliche Gestaltungsmöglichkeiten zu Ergebnissen führen, die die Rechtsordnung mißbilligt. Das rechtfertigt die bisherige Rechtsprechung.

b) Die Anwendung der eingangs genannten Rechtsprechung auf den vorliegenden Fall scheitert entgegen der Ansicht der Revision, die sich insoweit auf das Urteil des Fünften Senats vom 4. Dezember 1969 (AP Nr. 32 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) beruft, auch nicht daran, daß die Parteien die Geltung tariflicher Normen über die Befristung von Arbeitsverträgen vereinbart hätten.

Das Urteil des Fünften Senats befaßt sich mit einer Sondervorschrift des Tarifvertrages für die Rentenzahlkräfte der Deutschen Bundespost vom 8. November 1965. Mit diesen Arbeitnehmern sind kraft Tarifvertrages für die Dauer ihrer Teilzeitbeschäftigung am jeweiligen Monatsende "zeitbefristete Arbeitsverträge abzuschließen". Daraus hat der Fünfte Senat für den Regelfall entnommen, daß das Vorhandensein schutzwürdiger Interessen für die Befristung nicht mehr zu prüfen sei.

Eine solche Prüfung wird im vorliegenden Fall durch die einschlägigen kollektivrechtlichen Bestimmungen - deren Tarifnormencharakter unterstellt - nicht entbehrlich. Der von den Parteien in Bezug genommene Manteltarifvertrag für den Nordwestdeutschen Rundfunk vom 9. Oktober 1954 nebst Anlagen schreibt nicht etwa für bestimmte Arbeitsverhält-



nisse den Abschluß befristeter Arbeitsverträge vor, sondern setzt diese Möglichkeit voraus, "wenn dies wegen der Eigenart der Tätigkeit des Arbeitnehmers oder wegen der Besonderheit des Arbeitsplatzes geboten ist", und stellt bestimmte Erfordernisse für den Abschluß befristeter Verträge auf (Mitwirkung des Betriebsrates, Höchstdauer). Eine tarifvertragliche Ordnung für Zeitverträge mit bestimmten Arbeitnehmern wie in dem erwähnten Bereich der Bundespost ist damit nicht aufgestellt.

2. Die Begründung des Landesarbeitsgerichts, mit der es angenommen hat, es fehle ein sachlich gerechtfertigter Grund im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts für die Befristung des letzten Arbeitsvertrages der Parteien, läuft darauf hinaus, angesichts einer Auswahlmöglichkeit der Beklagten zwischen 150 bis 180 freien Regisseuren für eine abwechslungsreiche Programmgestaltung könne sie über die Zahl von acht festangestellten Regisseuren hinaus auch noch einen weiteren Regisseur, den Kläger, auf unbestimmte Zeit beschäftigen. Bei dieser Begründung ist nicht auszuschließen, daß das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff des sachlich gerechtfertigten Grundes verkannt hat, der nur dann richtig erfaßt ist, wenn die Umstände des Einzelfalles, die für und gegen eine Befristung sprechen können, in Betracht gezogen und zu objektiven Merkmalen (Üblichkeit im Arbeitsleben, Auffassung verständiger und verantwortungsbewußter Vertragsparteien) ins Verhältnis gesetzt sind. Daran könnte es im angefochtenen Urteil deshalb fehlen, weil die Parteien einen in die Einzelheiten des Falles gehenden Sachvortrag, insbesondere über die Art der Tätigkeit des Klägers, vermieden haben. Gleichwohl ist der Senat nicht gehindert, den Rechtsstreit abschließend zu entscheiden.

3. Schon der Große Senat hat in dem erwähnten Beschluß herausgestellt (zu C 4), daß zwar grundsätzlich der Arbeitnehmer darlegungs- und beweispflichtig dafür ist, daß für den Abschluß des befristeten Arbeitsvertrages keine sachlich



vernünftigen Gründe vorgelegen haben. Er hat aber zugleich anerkannt, die Beweisführungslast könne sich nach Lage des jeweiligen Falles dahin ändern, daß der Arbeitgeber seinerseits das Vorbringen des Arbeitnehmers, das dem ersten Anschein nach zutreffend ist, durch Gegendarlegungen und Gegenbeweise zu entkräften habe. Daß nur auf diese Weise der Vielfalt der Fälle im tatsächlichen Bereich Rechnung getragen werden kann, ergibt sich aus einer allgemeinen Überlegung. Der Beweis einer negativen Tatsache - hier: das Fehlen eines sachlich gerechtfertigten Grundes - begegnet erfahrungsgemäß besonderen Schwierigkeiten, während andererseits der Arbeitgeber unter dem Gesichtspunkt der Beweisnähe verhältnismäßig leicht die (positiven) Tatsachen anführen (und beweisen) kann, die ihn zum Abschluß des befristeten Vertrages veranlaßt haben.

a) Der Kläger hat schon in den Vorinstanzen auf folgende unstreitige Tatsachen hingewiesen, die zumindest dem ersten Anschein nach sein Vorbringen rechtfertigen, die Befristung jedenfalls des letzten für das Jahr 1968 abgeschlossenen Arbeitsvertrages entbehre der sachlichen Berechtigung.

Es steht fest, daß die Beklagte den Kläger über sechs Jahre hinweg nacheinander in vier befristeten Verträgen für ihren Sendebetrieb eingesetzt und damit das äußere Bild des sog. Kettenarbeitsvertrages geboten hat. Es steht weiter fest, daß die Beklagte früher 18 Hausregisseure beschäftigt hat und später, jedenfalls bis zum 31. Dezember 1968, noch neun davon angestellt waren, die bis auf den Kläger unbefristete Verträge hatten, d. h. als ständige Mitarbeiter benötigt wurden. Allein der Kläger wurde nicht weiter beschäftigt, obwohl die Beklagte seine Arbeit gelobt hat und bereit war, ihn weiterhin als Regisseur - wenn auch auf anderer vertraglicher Grundlage - zu verwenden.

b) Unter diesen Umständen war nicht auf die bedeutsamen Aufgaben der Beklagten im allgemeinen, sondern ganz konkret auf den Kläger und die Umstände seiner Beschäftigung abzustellen. Die Beklagte hätte vortragen müssen, welcher sach-



liche Grund aus der Persönlichkeit, der Leistungsfähigkeit oder aus anderen im Bereich des Klägers liegenden oder das konkrete Arbeitsverhältnis unmittelbar berührenden Umständen bestanden hat, ihn nicht in einem Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit zu beschäftigen. In dieser Hinsicht lassen die Ausführungen der Beklagten alle greifbaren Einzelheiten vermissen.

Soweit sie für den ersten und zweiten Zeitvertrag Gründe der Erprobung des Klägers angeführt hat, können diese schon für den dritten, erst recht aber für den hier in Rede stehenden vierten Vertrag nicht mehr ins Feld geführt werden; denn bei deren Abschluß hat die Befähigung des Klägers für seine Aufgaben festgestanden.

Soweit die Beklagte geltend gemacht hat, die Tätigkeit des Klägers als Künstler bilde einen sachlich vernünftigen Grund für die Befristung, genügt dies nicht, den vom Kläger geführten Anscheinsbeweis zu erschüttern. Daß die Ausübung einer künstlerischen Tätigkeit als Regisseur beim Fernsehen schlechthin befristete Arbeitsverträge rechtfertige, kann schon deshalb nicht richtig sein, weil die Beklagte selbst und auch die vom Landesarbeitsgericht um Auskunft gebetenen anderen Fernsehanstalten in zahlreichen Fällen, nämlich bei den fest angestellten Regisseuren, anders verfahren. Demgemäß hätte die Beklagte Einzelheiten über das Aufgabengebiet und den Einsatz des Klägers anführen müssen, die den Schluß zugelassen hätten, daß er nur auf Zeit bei ihr - etwa wegen der künstlerischen Prägung seiner Arbeit - verwendbar sei.

Die Beklagte hat auch keinen Anhaltspunkt dafür gegeben, daß und aus welchen Gründen die Zahl von acht fest angestellten Hausregisseuren nicht überschritten werden dürfe. Allein die Ansicht des als Zeugen vernommenen Programmdirektors V, es sei richtiger, Regisseure als freie Mitarbeiter von Fall zu Fall zu verpflichten, ist schon deshalb nicht im Sinne der Beklagten verwertbar, weil sie selbst durch die fest angestellten Hausregisseure, auf die auch nach der Meinung



des Zeugen nicht verzichtet werden kann, das Gegenteil praktiziert hat.

c) Der Senat sieht keinen Anlaß, der Beklagten durch eine Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht Gelegenheit zu geben, ihren Vortrag zu ergänzen. Abgesehen davon, daß eine für diesen Fall notwendige Rüge nach § 139 ZPO nicht erhoben ist, hat es der Beklagten nach dem Vortrag des Klägers in den Vorinstanzen, der immer wieder auf die Frage der Darlegungs- und Beweislage gemäß den Grundsätzen der Entscheidung des Großen Senats hingewiesen hat, nicht verborgen bleiben können, daß ein bestimmter Einzelfall mit allen seinen Umständen tatsächlicher Art zu entscheiden und nicht über einen allgemeinen Grundsatz, gemäß dem die Beklagte ihr Unternehmen führen will, zu befinden war.

4. Danach ist die Befristung des letzten, für das Jahr 1968 abgeschlossenen, Arbeitsvertrages der Parteien rechtsunwirksam. Der Kläger steht seit 1. Januar 1969 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zur Beklagten. ⁶⁸

gez. Dr. König

Dr. Gröninger

Dr. Rengier

Dr. Zimmermann

G. Fink



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)