

Aktenzeichen: 2 AZR 218/84

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 18. April 1985
- 2 AZR 218/84 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 17. Januar 1983
Berlin - 27 Ca 369/82 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 9. November 1983
Berlin - 6 Sa 29/83 -

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

Entscheidungsstichwort:

Saisonbedingte Befristung von Arbeitsverhältnissen

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; TVG § 1 Tarifverträge:
Bundesmanteltarifvertrag für die Angestellten, gewerblichen
Arbeitnehmer und Auszubildenden der Süßwarenindustrie vom
23. März 1979 § 2 Nr. 6; ZPO § 139

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 218/84
6 Sa 29/83 Berlin

Verkündet am
18. April 1985

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128
Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 18. April 1985 durch den
Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Professor
Dr. Röhsler und Triebfürst sowie die ehrenamtlichen Richter
Mauer und Rupprecht für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 9. Novem-
ber 1983 – 6 Sa 29/83 – aufgehoben.



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



2. Der Rechtsstreit wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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 im Jahre 1950 geborene Klägerin wurde bei der Beklagten ab dem 18. August 1981 auf der Grundlage eines befristeten schriftlichen Arbeitsvertrages als Reinigungskraft beschäftigt. Als Vertragsdauer wurde festgelegt: "Saisonaushilfe bis zum Ende der Weihnachtssaison 1981". Der Stundenlohn der Klägerin betrug bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 25 Stunden 9,27 DM brutto. In dem Vertrag war die Geltung des Manteltarifvertrages für die Arbeitnehmer der Süßwarenindustrie vereinbart. In § 2 Nr. 6 des Bundesmanteltarifvertrages für die Angestellten, gewerblichen Arbeitnehmer und Auszubildenden der Süßwarenindustrie vom 23. März 1979 (künftig: BMTV 1979) heißt es:

...

Arbeitsverhältnisse gewerblicher Arbeitnehmer, die für saisonmäßig bedingte Arbeiten (z. B. Weihnachts- und Ostergeschäft) zusätzlich eingestellt werden, gelten zum Saisonschluß als von vornherein befristet. Sie sind zum Saisonschluß beendet, der für die Betriebe bzw. Betriebsabteilungen vom Arbeitgeber im Einver-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ständnis mit dem Betriebsrat festgesetzt wird und den betroffenen Arbeitnehmern 6 Tage vorher anzukündigen ist.

Die Beklagte stellt überwiegend Saisonartikel und nur in geringem Umfang Jahresartikel her. Die Produktion für die Weihnachtssaison beginnt hauptsächlich nach den Betriebsferien Ende Juli/Anfang August, im Regelfall Ende November. In der Zeit von März bis Juni werden nur länger lagerfähige Artikel hergestellt. Hierzu zählen nicht Marzipanartikel, da diese im Betrieb nur für zwei bis drei Monate auf Lager gehalten werden können. Die Beklagte unterhält eine Stammbeslegschaft von 20 bis 25 Arbeitnehmern. Daneben werden durchschnittlich zehn Saisonkräfte beschäftigt. Von den im Rahmen der Ostersaison 1982 eingestellten zehn Arbeitnehmern wurden von der Beklagten fünf Arbeitnehmerinnen in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit übernommen. Die Klägerin hatte unter anderem die Sozialräume und die Toilettenbereiche zu reinigen.

Die Beklagte teilte der Klägerin mit Schreiben vom 18. Dezember 1981 folgendes mit:

Ich gebe hiermit bekannt, daß mit dem 24. Dezember 1981 die Weihnachts-Saison endet.

Gleichzeitig freue ich mich, daß ich Ihnen unmittelbar im Anschluß daran einen Vertrag für die Beschäftigung in der Oster-Saison 1982 anbieten kann.

Wenn Sie damit einverstanden sind, bitte ich höflichst um Ihre Bestätigung auf dem beiliegenden Duplikat.

Daraufhin wurde die Klägerin auf der Grundlage ihres bis-



herigen schriftlich festgelegten Arbeitsvertrages weiterbeschäftigt. Anfang Februar 1982 teilte die Klägerin der Beklagten ihre Schwangerschaft mit. Am 26. Februar 1982 unterrichtete die Beklagte die Klägerin darüber, daß ihr saisonales Arbeitsverhältnis am 4. März 1982 ende.

Mit der vorliegenden Klage hat die Klägerin die Feststellung begehrt, daß ihr Arbeitsverhältnis über den 4. März 1982 hinaus fortbesteht. Sie hat die Auffassung vertreten, die Befristungen seien sachlich nicht gerechtfertigt.

Die Klägerin hat beantragt festzustellen,

daß das Arbeitsverhältnis der Parteien
nicht am 4. März 1982 geendet hat, sondern als Arbeitsverhältnis auf unbestimmte
Zeit darüber hinaus unverändert fortbesteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, aufgrund der Art ihrer Erzeugnisse sei ihr Betrieb als sogenannter Saisonbetrieb anzusehen, so daß die tariflichen Regelungen über die Befristung von Arbeitsverhältnissen anwendbar seien. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin sei saisonabhängig gewesen, da sich die verstärkte Produktion während der Saison auf sämtliche Bereiche des Betriebes auswirke. Die von der Klägerin ausgeführten Reinigungsarbeiten seien nach ihrem Ausscheiden von Arbeiterinnen aus der Produktion übernommen worden, weil diese dort nach Saisonende nicht ausgelastet gewesen seien.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben.



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



Mit ihrer Berufung hat die Beklagte vorgetragen, es müsse dem Unternehmen überlassen bleiben, wie es seine vorhandenen Arbeitskräfte einteile. So komme es durchaus vor, daß während der Normalzeit Arbeitskräfte in der Produktion mit zu Reinigungsarbeiten herangezogen würden, die dann jedoch während der Saison ausschließlich in der Produktion benötigt würden. Dafür müßten zusätzliche Kräfte befristet für Reinigungsarbeiten eingestellt werden.

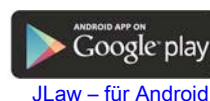
Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen.

Mit der durch Beschluß des Senats vom 8. März 1984 - 2 AZN 13/84 - zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihr Klageabweisungsbegehren weiter. Die Klägerin 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 begründet. Sie führt zur Zurückverweisung der Sache an das Berufungsgericht.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, für die Vertragsbefristung habe kein sachlicher Grund bestanden. Dem stehe auch nicht die Regelung in § 2 Nr. 6 BMTV 1979 entgegen. Zwar hätten die Tarifvertragsparteien insoweit die Befristung von Arbeitsverträgen und deren Kündigungsmöglichkeit geregelt. Dies bedeute jedoch nicht, daß ohne nähere Prüfung davon auszugehen sei, die im Einzelfall vereinbarte Befristung sei grundsätzlich gerecht-



fertigt. Die Verträge der Beklagten würden den an eine zulässige Befristung zu stellenden Anforderungen nicht gerecht.

Der Manteltarifvertrag stelle in der für den Streitfall geltenden Fassung hinsichtlich der Befristung auf "saisonbedingte Arbeiten" ab. Zwar handele es sich bei der Beklagten um einen sogenannten Saisonbetrieb. Allein deshalb sei aber nicht jede Einstellung von zusätzlichen Arbeitskräften durch den Tarifvertrag gedeckt. Dies dürfte zwar für Arbeitskräfte in der Produktion naheliegen und sei auch vorstellbar für Arbeitnehmer im Lager und in der Verpackung sowie für Auslieferungsfahrer. Für das Büropersonal sei es schwer vorstellbar, noch unvorstellbarer für eine Reinigungskraft wie die Klägerin. Mit einer vermehrten Verunreinigung der Sozialräume und des Toilettenbereiches durch Einstellung von zehn Aushilfsarbeitskräften könne dies wohl kaum erklärt werden. Beide Bereiche müßten während und außerhalb der Saison in gleichem Umfang gereinigt werden. Der Vortrag der Beklagten, es komme durchaus vor, daß für die betreffenden Reinigungsarbeiten während der Normalzeit Arbeitskräfte in der Produktion herangezogen werden würden, sei zu allgemein gehalten. Um die sachliche Rechtfertigung einer Befristung zu substantiieren, wäre erforderlich gewesen, daß die Beklagte die Arbeitsaufteilung außerhalb der Saison und während des hier streitigen Zeitraumes vom 18. August 1981 bis 4. März 1982 dargelegt hätte, zumal sie zur Ostersaison 1982 zehn Aushilfskräfte eingestellt und davon fünf in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen habe.

II. Dem Landesarbeitsgericht ist im Ergebnis zu folgen, soweit



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



es die sachliche Rechtfertigung der Befristung aufgrund des einschlägigen Tarifvertrages verneint hat. Das Berufungsgericht hat insoweit zutreffend angenommen, die Beklagte könne die befristete Einstellung der Klägerin nicht auf § 2 Nr. 6 BMTV 1979 stützen.

1. Der Berliner Betrieb der Beklagten ist ein Saisonbetrieb. Hierunter ist ein Betrieb zu verstehen, in dem zwar das ganze Jahr hindurch gearbeitet wird, dessen Beschäftigtenzahl jedoch in bestimmten Jahreszeiten regelmäßigen Schwankungen unterworfen ist. Diese können witterungs- oder standortbedingte Ursachen haben, sie können aber auch darauf zurückzuführen sein, daß der Absatz an bestimmte Gelegenheiten gebunden ist (vgl. Herschel/Löwisch, KSchG, 6. Aufl., § 22 Rz 2; Hueck, KSchG, 10. Aufl., § 22 Rz 2 a; KR-Gröninger, 2. Aufl., § 22 KSchG Rz 6; jeweils m.w.N.). Hiervon geht auch § 2 Nr. 6 BMTV 1979 aus, der als Beispiel für saisonmäßig bedingte Arbeiten das Weihnachts- und Ostergeschäft anführt. Damit fällt der Berliner Betrieb der Beklagten unter den Geltungsbereich dieser Tarifnorm; denn dort werden nach dem unstreitigen Sachverhalt überwiegend für das Weihnachts- und Ostergeschäft Süßwaren, insbesondere Marzipanartikel hergestellt.

2. Die Tarifnorm gilt jedoch nur für die gewerblichen Arbeitnehmer, die für saisonmäßig bedingte Arbeiten zusätzlich eingestellt werden. Dies setzt voraus, daß die Einstellung für zusätzliche Arbeiten vorgenommen wird, die gerade aufgrund der Eigenart des Betriebes in der Saison in verstärktem Umfang anfallen. Wie das Berufungsgericht richtig gesehen hat, liegen



diese Voraussetzungen im Entscheidungsfall nicht vor.

a) Zu den "saisonmäßig bedingten" Arbeiten zählen in erster Linie die auf den verstärkten Auftragseingang in der Saison zurückzuführenden Arbeiten in der Produktion sowie die unmittelbar davon abhängigen Arbeiten im Lager, in der Verpackung und in der Auslieferung, jedoch auch Reinigungsarbeiten in den während der Saison zusätzlich benutzten Produktionsräumen. Hierauf kann sich die Beklagte indessen zur Rechtfertigung der befristeten Einstellung der Klägerin nicht berufen. Sie hat zwar vorgetragen, die für die Herstellung von Marzipanartikeln bestimmten Maschinen könnten außerhalb der Saison nicht benutzt werden, jedoch nicht behauptet, die Klägerin habe diese Anlagen oder die Räume, in denen sie sich befinden, reinigen müssen. Die Klägerin war vielmehr unstreitig mit der Reinigung von Sozialräumen und Toiletten beschäftigt, die das ganze Jahr über benutzt werden und zu säubern sind.

b) Unter die Tarifnorm können jedoch auch Reinigungsarbeiten fallen, die deshalb in verstärktem Umfang erforderlich werden, weil während der Saison dieselben Räume und Anlagen durch die zusätzlich eingesetzten Arbeitskräfte stärker verschmutzt werden. Eine Beschränkung auf Arbeitskräfte in der Produktion, Arbeitnehmer im Lager oder in der Verpackung ist nicht gerechtfertigt. Die Tarifvertragsparteien haben durch den Anschlußtarifvertrag vom 20. Juni 1983 insoweit nur klargestellt, daß sich die Arbeitsleistungen der für die Saison eingestellten Arbeitnehmer nicht unmittelbar auf die Saisonware zu beziehen braucht.



Wie das Berufungsgericht jedoch weiter zutreffend angenommen hat, liegen auch diese Voraussetzungen nach den Verhältnissen des Berliner Betriebes der Beklagten nicht vor. Es kann nicht davon ausgegangen werden, daß bei einem Stammpersonal von 20 bis 25 Arbeitnehmern gerade wegen der Benutzung der Sozialräume und Toiletten durch weitere zehn Saisonarbeiter der Einsatz einer zusätzlichen Reinigungskraft erforderlich ist.

c) Die von der Klägerin ausgeführten Reinigungsarbeiten sind aber auch dann nicht im Sinne der Tarifnorm saisonbedingt, wenn man den Vortrag der Beklagten zugrundelegt, sie würden außerhalb der Saison von Stammarbeitskräften miterledigt, die in der Saison in der Produktion benötigt würden. Denn sie fallen dann auch außerhalb der Saison an und sind deshalb nicht auf die Eigenart des Saisonbetriebes zurückzuführen. In einem solchen Fall ist vielmehr die Übertragung der Produktionstätigkeiten auf die bisher (teilweise) als Reinigungskräfte eingesetzten Stammarbeiter saisonmäßig bedingt. Dagegen wird die Reinigungskraft zwar zusätzlich eingestellt, jedoch für Arbeiten, die von der Saison unabhängig sind.

III. Der Vortrag der Beklagten zur Übertragung von Reinigungsarbeiten auf Stammarbeitskräfte außerhalb der Saison und der Einstellung einer Reinigungskraft für die Saison ist jedoch unabhängig von der tariflichen Befristungsregelung nach den allgemeinen Rechtsprechungsgrundsätzen über die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge erheblich. Das Berufungsgericht hat diesen Vortrag zu Unrecht für unsubstantiiert angesehen und den hierfür



von der Beklagten angetretenen Beweis nicht erhoben.

1. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist die an sich zulässige Befristung von Arbeitsverträgen dann unwirksam, wenn dadurch Kündigungsbestimmungen umgangen werden und hierfür kein sachlich rechtfertigender Grund vorliegt. Befristete Arbeitsverhältnisse müssen ihre sachliche Rechtfertigung, und zwar auch hinsichtlich der Vertragsdauer, so in sich tragen, daß sie die Kündigungsschutzvorschriften sachlich nicht beeinträchtigen. Bereits bei Abschluß des jeweiligen Arbeitsvertrages muß ersichtlich sein, daß sowohl die Befristung als auch die Zeitdauer des Vertrages entweder im Arbeitsleben üblich ist, sofern dies der Auffassung verständiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner entspricht, oder nach den konkreten, sich auf das jeweilige Arbeitsverhältnis auswirkenden Umständen des Einzelfalles sachlich gerechtfertigt ist (vgl. grundlegend Beschluß des Großen Senats vom 12. Oktober 1960 - GS 1/59 - BAG 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; ferner BAG 39, 39 = AP Nr. 68 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

Als sachlichen Befristungsgrund hat das Bundesarbeitsgericht unter anderem die Einstellung zur Aushilfe oder Vertretung anerkannt (BAG 10, 65, zu C 3 der Gründe; Senatsurteil vom 8. September 1983 - 2 AZR 438/82 - BAG 44, 107 = AP Nr. 77 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III 2 a der Gründe, m.w.N. = DB 1984, 621 f.).

2. Das Berufungsgericht ist im Ausgangspunkt zutreffend davon



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



ausgegangen, daß die Beklagte für die sachliche Rechtfertigung des befristeten Arbeitsvertrages mit der Klägerin aus dem Gesichtspunkt der Aushilfe darlegungs- und beweispflichtig ist.

Zwar trifft grundsätzlich den Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast dafür, daß für den Abschluß des befristeten Arbeitsvertrages keine sachlich vernünftigen Gründe vorgelegen haben. Sie kann sich jedoch nach Lage des jeweiligen Falles dahin ändern, daß der Arbeitgeber das Vorbringen des Arbeitnehmers, das dem ersten Anschein nach zutreffend ist, durch Gegendarlegungen und Gegenbeweise zu entkräften hat (vgl. BAG 10, 65, zu C 4 der Gründe; BAG 38, 372 = AP Nr. 67 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 3 b der Gründe). Für das Fehlen einer sachlichen Berechtigung der Befristung des Arbeitsvertrages der Klägerin spricht die Tatsache, daß sie mit Tätigkeiten beschäftigt worden ist, die ständig im Betrieb der Beklagten anfallen. In dieser Situation mußte die Beklagte die Tatsachen vortragen und unter Beweis stellen, aus denen sich gleichwohl eine sachliche Rechtfertigung der befristeten Arbeitsverträge mit der Klägerin während der Weihnachtssaison 1981 und der Ostersaison 1982 ergeben soll.

3. Wie die Revision durchgreifend rügt, hat das Berufungsgericht jedoch den Vortrag der Beklagten zu Unrecht für unsubstantiiert angesehen und deshalb unter Verstoß gegen § 286 Abs. 1 ZPO den hierfür von der Beklagten angetretenen Beweis nicht erhoben.



a) Die Beklagte hat in erster Instanz vorgetragen, die von der Klägerin ausgeführten Reinigungsarbeiten seien nach ihrem Ausscheiden von Arbeiterinnen aus der Produktion übernommen worden, da diese dort nach Saisonende nicht ausgelastet gewesen seien. In der Berufungsinstanz hat sie geltend gemacht, es müsse dem Unternehmer überlassen bleiben, wie er seine Arbeitskräfte einteile. So komme es durchaus vor, daß Stammarbeitskräfte außerhalb der Saison für Reinigungsarbeiten herangezogen, während der Saison jedoch in der Produktion benötigt würden und deshalb in diesem Zeitraum eine zusätzliche Reinigungskraft eingestellt werden müsse.

b) Zu Unrecht macht die Revision allerdings geltend, dieser Vortrag sei unwidersprochen geblieben. Das Berufungsgericht hat ihn im streitigen Teil des Tatbestandes seines Urteils wiedergegeben und damit als bestritten festgestellt. Hieran ist der Senat nach § 561 Abs. 1 ZPO gebunden. Die Revision hat auch nicht als Verfahrensverstoß gerügt, das Berufungsgericht hätte den Vortrag der Beklagten in Anwendung des § 138 Abs. 3 ZPO als zugestanden ansehen müssen.

c) Entgegen der Ansicht des Berufungsgerichts ist dieser Vortrag der Beklagten jedoch ausreichend substantiiert.

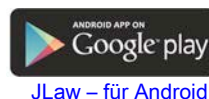
Der Vortrag in beiden Instanzen ergibt zusammengefaßt, daß die Beklagte außerhalb der Saison die Reinigungsarbeiten durch sonst nicht ausgelastete Arbeitskräfte und in der Saison durch eine zusätzlich eingestellte Arbeitskraft ausführen läßt, weil



die betreffenden Stammarbeitskräfte dann in der Produktion benötigt werden. Damit hat die Beklagte ausreichende Tatsachen vorgetragen, die unter dem Gesichtspunkt der Aushilfe die auf die Saison beschränkte Einstellung der Klägerin sowohl dem Grunde nach als auch hinsichtlich der Dauer sachlich rechtfertigen können. Es liegt im Rahmen der freien Unternehmerentscheidung, ob für den Einsatz in der Produktion geeignete Arbeitskräfte, soweit sie außerhalb der Saison nicht oder nicht in vollem Umfang dort beschäftigt werden können, mit andersartigen Arbeiten, hier mit Reinigungsarbeiten betraut werden, damit sie in der Saison als eingearbeitete Kräfte für die Produktion zur Verfügung stehen. Verfährt der Unternehmer in dieser Weise, so liegt der Tatbestand der befristeten Aushilfe vor, wenn für die Saison eine zusätzliche Kraft für die Reinigungsarbeiten eingestellt wird. Ein weiterer Vortrag über die Arbeitsaufteilung hinsichtlich der Reinigungsarbeiten innerhalb und außerhalb der Saison im einzelnen, wie ihn das Berufungsgericht fordert, war zur Substantiierung des von der Beklagten geltend gemachten Befristungsgrundes nicht erforderlich.

d) Die Beklagte hat in der Berufungsbegründung für ihren Sachvortrag Beweis durch Vernehmung ihres Betriebsleiters als Zeugen angeboten. Diesen Beweis hätte das Berufungsgericht nach § 286 Abs. 1 ZPO erheben müssen.

IV. Da das angefochtene Urteil auf einer unrichtigen Würdigung des Vortrags der Beklagten zu einem weiteren möglichen Befristungsgrund (Aushilfe) beruht, und es insoweit noch weiterer



tatrichterlicher Feststellungen bedarf, war es aufzuheben und der Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

Hillebrecht Dr. Röhler Triebfürst

Mauer Rupprecht

