

Aktenzeichen: 2 AZR 241/78

LAG Düsseldorf Urteil des BAG vom 14. Februar 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsätze:

K e i n e



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



2 AZR 241/78

4 Sa 639/77 Düsseldorf

Verkündet am
14. Februar 1980

gez. Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

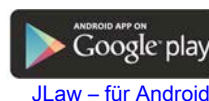
pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. Februar 1980 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Dr. Gehring und Triebfürst sowie die ehrenamtlichen Richter Hauenschild und Strümper für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 4. Januar 1978 - 4 Sa 639/77 - wird zurückgewiesen.



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



2. Auf die Anschlußrevision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufgehoben.
3. Auf die Berufung des Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 15. Februar 1977 - 7 Ca 5787/76 - abgeändert. Die Klage wird abgewiesen.
4. Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.

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

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob das im Jahre 1972 begründete Arbeitsverhältnis wirksam beendet worden ist.

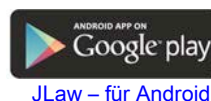
Der im Jahre 1938 als Roman Ne in der Tschechoslowakei geborene Kläger war in erster Ehe mit Frau Marie F verheiratet, die im Jahre 1969 verstorben ist. Aus dieser Ehe stammt der am 25. Februar 1966 geborene Sohn Roman Ne . Am 28. November 1970 heiratete der Kläger in Brünn die in Wiener-Neustadt wohnhafte österreichische Staatsangehörige Edith Be und nahm deren Familiennamen an. Diese Ehe wurde später durch Urteil des Kreisgerichts Wiener-Neustadt (1 Cg 756/71 und 1 Cg 452/72) aufgehoben.

Am 7. Dezember 1970 fuhr der Kläger mit einem auf sechs Tage befristeten Visum nach Österreich und kehrte nicht mehr in die Tschechoslowakei zurück. Deshalb verurteilte ihn das Bezirksgericht Brünn wegen Republikflucht am 1. September 1971 in Abwesenheit zu einer unbedingten Freiheitsstrafe von 18 Monaten. Vom 2. Februar 1971 bis 2. Juni 1972 arbeitete er bei der Firma B Bo in Wiener-Neustadt.

Im Juni 1972 reiste der Kläger als Tourist in die Bundesrepublik Deutschland ein. Am 9. Juni 1972 schloß der beklagte eingetragene Verein mit dem Kläger einen bis zum 31. August 1972 befristeten Arbeitsvertrag; der Kläger wurde bei dem Medizinischen Institut für Lufthygiene und



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



Silikoseforschung an der Universität D "als technischer Angestellter zur Aushilfe" eingestellt. Der Kläger gabe seinen zuletzt geführten Nachnamen Be und als Personenstand "verwitwet" an. Zu diesem Zeitpunkt war seine zweite Ehe noch nicht rechtskräftig aufgehoben. Der Kläger erwähnte auch seinen Sohn aus erster Ehe nicht und legte keine Arbeitspapiere vor.

Der von dem Land Nordrhein-Westfalen gegründete Beklagte wird zu je 50 v. H. von dem Land und der Bundesrepublik Deutschland getragen. Er erstellt fast ausschließlich für die Bundes- und Landesregierung Umweltschutzgutachten. Der Kläger wurde zunächst in der Abteilung Staubmeßtechnik, später in der biochemischen Abteilung eingesetzt.

Am 1. September 1972 schlossen die Parteien einen weiteren, bis 31. Dezember 1972 befristeten Arbeitsvertrag. Danach wurde der Kläger bei demselben Institut "als technischer Angestellter auf Zeit" eingestellt. Wie schon nach dem ersten Vertrag sollten die Bestimmungen des Angestelltentarifvertrages (BAT) sowie die Sonderregelung für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte (SR 2 y BAT) gelten (§ 2). Dieser Vertrag wurde ab 1. Januar 1973 jeweils gemäß Schreiben des Vorstandes des Beklagten vom 11. Dezember 1972, 20. Dezember 1973, 3. Januar 1975 und 9. Dezember 1975 für ein weiteres Kalenderjahr, letztmalig bis 31. Dezember 1976 verlängert.

Im Oktober 1973 hatte der Beklagte die Übernahme des Klägers in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis erwogen, da der Kläger sich fachlich voll bewährt hatte. Nach zwei Unterredungen des Verwaltungsleiters mit dem Kläger holte der Beklagte eine Auskunft der Firma B Bo ein. Diese bestätigte mit Schreiben vom 7. Dezember 1973, daß der Kläger bei ihr als Mechaniker in ihrem Apparatebau - und nicht, wie der Kläger dem Beklagten in seinem Lebenslauf angegeben hatte, als Hochfrequenztechniker - beschäftigt worden sei.



Im Herbst 1974 erhielt der Beklagte eine Anfrage des Tschechoslowakischen Roten Kreuzes vom 30. September 1974 nach dem Aufenthalt des mit dem Nachnamen Be , früher Ne bezeichneten Klägers. Darin waren er als verheiratet mit Edith Be in Wiener-Neustadt und der mit Namen und Geburtsdatum bezeichnete Sohn des Klägers aufgeführt. Der Verwaltungsleiter des Beklagten unterrichtete den Kläger davon. Er teilte ihm aber nicht den näheren Inhalt der Anfrage mit, sondern fragte nur sinngemäß, ob er sich einen Grund für eine Suchmeldung vorstellen könne. Der Kläger will lediglich geantwortet haben, er sei nicht verheiratet und habe für niemand zu sorgen. Nach Darstellung des Beklagten erklärte er ausdrücklich, er habe keine eigenen Kinder und auch keine Ehefrau.

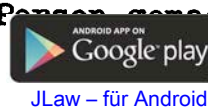
Im Jahre 1976 wurde gegen den Kläger beim Generalstaatsanwalt Düsseldorf ein Ermittlungsverfahren wegen Verdachts geheimdienstlicher Agententätigkeit eingeleitet, das im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht noch anhängig war. Im November 1976 erhielt der Beklagte von Frau Be den Trauschein über ihre Eheschließung mit dem Kläger in amtlicher Übersetzung sowie eine unbeglaubigte Abschrift des Strafurteils des Bezirksgerichts Brunn zugesandt. Darin heißt es, daß der Kläger dreimal vorbestraft sei, zuletzt 1972 wegen eines Eigentumdelikts zu einer unbedingten Freiheitsstrafe von sechs Monaten.

Mit Schreiben vom 22. Dezember 1976 teilte der Beklagte dem Kläger mit, daß wegen seiner unwahren Angaben zur Person und des gegen ihn eingeleiteten Ermittlungsverfahrens eine Weiterbeschäftigung über den 31. Dezember 1976 hinaus nicht möglich sei. Der Kläger hat am 25. Februar 1977 die bei dem Beklagten beschäftigte Angestellte V geheiratet und führt seitdem deren Familiennamen.

Der Kläger ist der Ansicht, daß er sich mit dem Beklagten in einem Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit befinde, weil für die wiederholten Befristungen kein sachlich gerechtfertigter Grund vorliege. Er hat einen entsprechenden Feststellungsantrag gestellt. Er hat vorgetragen, daß er aus seiner Sicht keine falschen Angaben zur Person gemacht habe.



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 5 -

Er habe auch zutreffend angegeben, bei der Firma B Bo als Hochfrequenztechniker gearbeitet zu haben. Außer wegen Republikflucht sei er nicht vorbestraft. Der Vorwurf geheimdienstlicher Tätigkeit entbehre jeder Grundlage.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt und vorgetragen, daß die Befristungen zunächst wegen Aushilfe, sodann zur Erprobung und ab 1. Januar 1974 wegen unklarer, widersprüchlicher und nicht aufzuklärender Angaben des Klägers über seine Person sachlich gerechtfertigt seien. In der Unterredung vom Oktober 1973 habe der Kläger außergewöhnliche Gründe für seine Namensänderung angeführt. Da seine Angaben über die Art seiner Tätigkeit bei der Firma B Bo im Widerspruch zu der Auskunft dieser Firma gestanden hätten, sollten weitere Nachforschungen über seinen Namen angestellt werden, die zunächst ergebnislos geblieben seien. Nach Eingang der Suchmeldung des Roten Kreuzes im Herbst 1974 und den im Widerspruch zu ihrem Inhalt stehenden Erklärungen des Klägers sei Frau Be angeschrieben worden, zunächst jedoch ohne Erfolg. Aufgrund früherer Vorkommnisse im Institut habe der Personalleiter Mitte 1975 die zuständige Polizeibehörde wegen Verdachts nachrichtendienstlicher Tätigkeit eingeschaltet. Diese habe Ende 1975 mitgeteilt, daß gegen den Kläger noch ermittelt werde und ein Verdacht nicht von der Hand zu weisen sei. Deshalb sei der Vertrag nochmals bis Ende 1976 befristet worden. Erst im November 1976 habe er durch die von Frau Be übersandten Unterlagen erfahren, daß sie mit dem Kläger verheiratet gewesen und der Kläger mehrfach vorbestraft sei.

Beide Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch auf den im Berufungsverfahren gestellten Hilfsantrag des Beklagten das Arbeitsverhältnis der Parteien zum 31. März 1977 aufgelöst und den Beklagten zur Zahlung einer Abfindung von 12.500,-- DM an den Kläger verurteilt. Hiergegen richtet sich die Revision des Klägers, während der Beklagte mit seiner Anschlußrevision seinen Klageabweisungsantrag weiterverfolgt.



Entscheidungsgründe:

A. Die Anschlußrevision des Beklagten ist begründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat durch Fristablauf am 31. Dezember 1976 geendet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat für den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses tragend darauf abgestellt, daß kein sachlicher Grund vorgelegen habe, der es dem Beklagten unzumutbar gemacht habe, den Kläger über den 31. Dezember 1976 hinaus weiterzubeschäftigen. Es hat ausgeführt, der Beklagte möge sich im Hinblick auf die für ihn nicht nachgewiesene und nicht überschaubare persönliche und berufliche Vergangenheit des Klägers trotz guter fachlicher Leistungen zu den mehrfachen Befristungen veranlaßt gesehen haben. Spätestens die durch die Suchmeldung des Roten Kreuzes bekannt gewordenen Umstände hätten den Beklagten jedoch zu einer früheren endgültigen personellen Entscheidung veranlassen müssen. Er habe aber bewußt das Risiko in Kauf genommen, sich später dem Vorwurf des Abschlusses unzulässiger Kettenarbeitsverträge auszusetzen. Erst die von der zweiten Ehefrau des Klägers übersandten Schriftstücke und letztlich das gegen den Kläger anhängige Ermittlungsverfahren hätten den Beklagten veranlaßt, das Arbeitsverhältnis nicht mehr fortzusetzen. Der Abschluß des Ermittlungsverfahrens sei jedoch nicht abzusehen, so daß es insoweit an einem konkreten und insbesondere beweisbaren sachlichen Grund fehle. Der Kläger müsse deshalb die letzte (sechste) Befristung nicht gegen sich gelten lassen.

II. Diesen Ausführungen kann der Senat weder in der Begründung noch im Ergebnis zustimmen.

1. Seit der grundlegenden Entscheidung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 12. Oktober 1960 (BAG [GS] 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) kommt es nach der ständigen Rechtsprechung des Gerichts für die Wirksamkeit einer Befristung allein darauf an, ob sie zum Zeitpunkt ihrer Vereinbarung sachlich gerechtfertigt war. Nachträglich eintretende Ereignisse nehmen dem Arbeitgeber nicht das einmal entstandene Recht, sich auf die Befristung zu berufen, es sei denn, es liege ein Fall der unzulässigen Rechtsausübung vor (vgl. BAG 12, 328 = AP Nr. 22 zu § 620

BGB Befristeter Arbeitsvertrag I 2 c c



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

aus neuerer Zeit BAG AP Nr. 39 aaO [zu 2 a der Gründe];
Senatsurteil vom 26. April 1979 - 2 AZR 431/77-[demnächst]
AP Nr. 47 aaO [zu 2 b der Gründe]).

Diesen Grundsatz hat der Vierte Senat in seinem Urteil vom 29. August 1979 - 4 AZR 863/77 - (die Entscheidung ist zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung und im Nachschlagewerk des Gerichts bestimmt) nochmals bestätigt und die von der Vorinstanz in Übereinstimmung mit einem Teil des Schrifttums (vgl. die Nachweise auf S. 6 des Urteils) vertretene Auffassung abgelehnt, die Zulässigkeit der Befristung von Arbeitsverhältnissen sei in analoger Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes zu prüfen; dabei sei nicht entscheidend, ob im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses sachliche Gründe für die Befristung vorlägen, sondern allein maßgebend, ob dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung zuzumuten sei. Nach der Ansicht des Vierten Senats, der sich der erkennende Senat anschließt, kommt eine weitere Rechtsfortbildung im Hinblick auf die Entscheidung des Großen Senats (aaO) sowie darauf, daß der Gesetzgeber weder § 620 BGB noch das Kündigungsschutzgesetz insoweit geändert hat, derzeit nicht in Betracht.

2. Im Streitfall ist somit nicht auf die Zumutbarkeit der Weiterbeschäftigung des Klägers für den Beklagten, sondern auf das Vorliegen eines sachlichen Grundes für die Befristung abzustellen. Maßgebender Zeitpunkt für diese Beurteilung ist hierbei die letzte Vertragsverlängerung für das Jahr 1976 gemäß dem Schreiben des Vorstandes des Beklagten vom 9. Dezember 1975. Dies folgt daraus, daß schon die einmalige Befristung eines Arbeitsvertrages wegen objektiver Umgehung der Kündigungsschutzbestimmungen unwirksam sein kann, und diese Einschränkung der Vertragsfreiheit unabhängig davon eingreift, ob die Befristung von vornherein oder erst im Laufe eines schon bestehenden, zunächst unbefristeten Arbeitsverhältnisses vereinbart wird (vgl. BAG 11, 236 = AP Nr. 19 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu II 4 der Gründe]; BAG 14, 108 = AP Nr. 25 aaO [zu I 3 der Gründe]; Senatsurteil vom 26. April 1979 [zu 1 b der Gründe]).



Nichts anderes gilt aber dann, wenn die Parteien mehrere befristete Arbeitsverträge abgeschlossen haben. Erweisen sich die früheren Verträge wegen Fehlens eines sachlichen Grundes jeweils zum Zeitpunkt ihres Abschlusses als unwirksam, so ist an ihre Stelle ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit getreten (Beschuß des Großen Senats aaO [zu C 3 der Gründe]; Urteil des Fünften Senats vom 24. Oktober 1979 - 5 AZR 851/78 - [demnächst] AP Nr. 49 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu II 1 der Gründe]). Für die Prüfung der Rechtswirksamkeit der letzten Befristung ist dann dieselbe Ausgangslage gegeben wie im Falle eines von Anfang an auf unbestimmte Zeit eingegangenen Arbeitsverhältnisses. Waren die früheren Befristungen dagegen wirksam, so kann doch die letzte Befristung unwirksam sein.

3. Das Landesarbeitsgericht hat somit bereits im Ansatz den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses der Parteien mit unrichtiger Begründung angenommen. Hierauf beruht auch das angefochtene Urteil, so daß es aufzuheben war. Der Senat konnte jedoch in der Sache selbst entscheiden. Nach dem als unstreitig festgestellten Sachverhalt sowie dem eigenen Vorbringen des Klägers kann abschließend festgestellt werden, daß die letzte Befristung des Arbeitsverhältnisses für das Jahr 1976 rechtswirksam vereinbart worden ist. Daher ist unter Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils die Klage abzuweisen. Im einzelnen gilt folgendes:

a) Nach ständiger Rechtsprechung (vgl. vor allem den Beschluß des Großen Senats, aaO, sowie die Nachweise im Urteil des Vierten Senats vom 29. August 1979 [S. 11]) ist im Grundsatz die Vereinbarung befristeter Arbeitsverträge zulässig. Ein schutzwertes Interesse für eine solche Vertragsgestaltung entfällt nur dann, wenn sie objektiv funktionswidrig verwendet wird. Das ist der Fall, wenn der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses vereitelt wird und dafür kein sachlicher Grund vorliegt. Die Verträge müssen ihre sachliche Rechtfertigung so in sich tragen, daß sie Kündigungsschutzvorschriften nicht beeinträchtigen.



b) Darüber hinaus muß die sachliche Berechtigung einer Befristung auch hinsichtlich der Dauer gegeben sein (BAG AP Nr. 40 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu II 4 der Gründe] m. w. N.). Die von den Parteien vereinbarte Dauer eines Arbeitsverhältnisses ist an den Sachgründen für die Befristung auszurichten. Es muß also im bestimmten Einzelfall bereits bei Abschluß des jeweiligen Vertrages ersichtlich sein, daß auch seine Zeitdauer sachlich gerechtfertigt ist. Dabei haben generelle Merkmale den Ausgangspunkt zu bilden, und zwar in der Weise, daß auf die Üblichkeit im Arbeitsleben abzustellen ist. Die Umstände des Einzelfalles gewinnen Bedeutung, wenn die damit verbundenen Interessen ein solches Gewicht haben, daß es geboten ist, sie vor den generellen Umständen zu berücksichtigen (BAG AP Nr. 46 aaO [Bl. 2 R]; auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

4. Die Anwendung dieser Grundsätze im Streitfall ergibt, daß die Parteien die Vertragsverlängerung vom 9. Dezember 1975 für das Kalenderjahr 1976 rechtswirksam vereinbart haben.

a) Ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses kann auch in der Person des Arbeitnehmers liegen. So können Vorstrafen eine längere als in dem bestimmten Berufszweig übliche Erprobungszeit (BAG AP Nr. 26 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu 1 und 2 der Gründe]), die fehlende Eignung für eine bestimmte Laufbahn im Öffentlichen Dienst bei einem vorübergehenden Mangel an geeigneten Laufbahnbewerbern den Abschluß mehrfach befristeter Arbeitsverträge rechtfertigen (BAG AP Nr. 42 aaO [zu 4 b der Gründe]).

b) Im Streitfall lagen in der Person des Klägers mehrere Umstände vor, die geeignet waren, einen sachlichen Grund für eine Befristung abzugeben.

aa) Der Kläger kam als Angehöriger eines osteuropäischen Staates ohne Arbeitspapiere in die Bundesrepublik. Er hatte, wie feststeht, bei der Einstellung seinen Familienstand mit "verwitwet" unrichtig angegeben, da seine zweite Ehe damals



unstreitig noch rechtlich fortbestand; außerdem hatte er seinen Sohn aus erster Ehe verschwiegen.

Selbst nach seinem eigenen Vortrag zu der Unterredung vom Oktober 1974 konnte er bei dem Beklagten den begründeten Verdacht hervorgerufen haben, daß er zu Unrecht angegeben habe, ohne Angehörige zu sein. Auch wenn der Verwaltungsleiter nur gefragt haben sollte, was der Zweck der Suchanzeige des Roten Kreuzes sei, ob der Kläger für jemand sorgen müsse, bezog sich diese Frage erkennbar allgemein auf Personen, die ein Interesse an dem Aufenthalt des Klägers haben konnten; der Hinweis auf Sorgeberechtigte war nur beispielhaft gemeint. In der Suchmeldung des Roten Kreuzes war dagegen ausdrücklich der Sohn des Klägers aufgeführt. Auch die Bezeichnung seines Familienstandes mit "verheiratet", verbunden mit der Wohnanschrift des Klägers bei einer Frau mit demselben Namen, den er nach seinen früheren Angaben (im Oktober 1973) angenommen hatte, konnten den Gedanken aufkommen lassen, daß er zu dieser Frau in familienrechtlichen Beziehungen stand. Der Beklagte hatte ein berechtigtes Interesse an der Klärung dieser für die Identität des Klägers wesentlichen Umstände.

bb) Der Kläger hatte weiter jedenfalls den wahren Grund für seinen Namenswechsel nicht angegeben; denn es ist unstreitig, daß er seine zweite Eheschließung in der Unterredung vom Oktober 1973 wie auch später verschwiegen hat und der Beklagte erst im November 1976 und damit nach dem Zeitpunkt der letzten Vertragsverlängerung durch Frau Be hiervon unterrichtet worden ist. Es kann deshalb dahinstehen, welchen Grund er damals für den Namenswechsel genannt hat.

cc) Ebenso hat das Landesarbeitsgericht nach dem insoweit erfolglos mit einem Berichtigungsantrag angegriffenen Tatbestand seines Urteils und damit für den Senat gemäß § 561 Abs. 1 ZPO bindend als unstreitig festgestellt, daß der Kläger bei der Firma B Bo als Mechaniker und nicht, wie er dem Beklagten gegenüber behauptet hatte, als Hochfrequenztechniker beschäftigt gewesen ist. Hiervon hatte der Beklagte im Dezember 1973 durch die Auskunft dieser Firma



Kenntnis erlangt. Er hatte aber ein berechtigtes Interesse daran, von dem ohne Zeugnisse eingestellten Kläger wahrheitsgemäß über seine frühere Tätigkeit unterrichtet zu werden.

c) Diese Umstände rechtfertigten in ihrer Gesamtheit auch noch die letzte, im Dezember 1975 für das Jahr 1976 vereinbarte Befristung.

Es ist von den Parteien nicht vorgetragen und auch nicht ersichtlich, daß für Fälle dieser Art eine Üblichkeit hinsichtlich der befristeten Einstellung von Arbeitnehmern im Arbeitsleben besteht. Abgesehen davon sind aber hier die Umstände des Einzelfalles als maßgebend anzusehen. Für den Beklagten waren die Personenstandsverhältnisse des Klägers über Jahre hinweg ungeklärt geblieben. Im Zusammenhang damit konnten auch seine unrichtigen Angaben über die Art seiner früheren Beschäftigung noch zu seinen Ungunsten verwertet werden, mochten sie auch für sich genommen für die Beklagte kein Anlaß und auch objektiv kein sachlicher Grund mehr für die letzte Befristung gewesen sein.

Es war in erster Linie Sache des Klägers, zur Aufklärung zumindest durch wahrheitsgemäße Angaben über seine personen- und familienrechtlichen Verhältnisse beizutragen. Auch als Ausländer, der immerhin schon mehrere Jahre im deutschen Sprachraum lebte, war für ihn erkennbar, daß seine Weiterbeschäftigung auf Dauer bei einem von der öffentlichen Hand getragenen Arbeitgeber nicht ohne Aufklärung dieser Verhältnisse möglich war. Er selbst wußte, dem Beklagten insoweit unrichtige Angaben gemacht zu haben. Da der Beklagte mit seinen fachlichen Leistungen zufrieden war, dennoch aber nach Aussprachen über seine persönlichen Verhältnisse, die keine Klärung brachten, nur weitere befristete Arbeitsverträge abschloß, war für den Kläger erkennbar, daß diese Vertragsgestaltung nur auf die für den Beklagten weiterbestehenden Unklarheiten zurückzuführen sein konnten.

Beim Kläger bestand somit kein schutzwürdiger Vertrauensstatbestand. Wenn der Beklagte deshalb, wie er vorträgt,



Polizeibehörden einschaltete, um über den Kläger weitere Aufklärung zu erhalten, und im Dezember 1975 das Arbeitsverhältnis nochmals befristete, weil diese Ermittlungen noch kein Ergebnis gezeitigt hatten, so war auch diese Befristung sachlich gerechtfertigt. Auf die in der dem Beklagten übersandten Urteilsabschrift erwähnten Vorstrafen des Klägers und die von der Revision des Klägers in diesem Zusammenhang erhobenen Verfahrensrügen kommt es deshalb nicht mehr an.

d) Das staatsanwaltschaftliche Ermittlungsverfahren wegen Verdachts geheimdienstlicher Tätigkeit wurde nach den nicht angegriffenen Feststellungen des angefochtenen Urteils erst im Laufe des Jahres 1976 gegen den Kläger eingeleitet und scheidet deshalb als sachlicher Grund für die im Dezember 1975 vereinbarte letzte Vertragsverlängerung aus. Da es noch im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht anhängig war, brauchte auch nicht geprüft zu werden, ob bei seiner Einstellung zu einem früheren Zeitpunkt der Ausnahmetatbestand einer rechtsmißbräuchlichen Berufung des Beklagten auf die rechtswirksam vereinbarte Befristung im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vorliegen würde.

e) Die Wirksamkeit der Befristung scheitert schließlich auch nicht an den zwischen den Parteien vereinbarten Bestimmungen der Sonderregelung 2 y BAT. Insoweit hat auch der Kläger keine Einwendungen gegen das angefochtene Urteil erhoben.

B. Die Revision des Klägers ist unbegründet. Da das Arbeitsverhältnis durch Fristablauf zum 31. Dezember 1976 beendet hat, ist bereits aus diesem Grund für eine Entscheidung über die von dem Beklagten nur hilfsweise, d. h. für den Fall des Obsiegens des Klägers mit seinem Feststellungsantrag beantragte Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach § 9 KSchG kein Raum mehr.

gez.: Dr. Gröninger Dr. Gehring Triebfürst

Hauenschild

Strümper



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

