

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Sammlung! ja
Für die Fachpresse! ja

Gesetz: GG Art. 20 Abs. 1; Art. 28 Abs. 1; BGB § 620;
KSchG § 1; ATO § 19 Abs. 2; TO.A § 1 Abs. 4

Leitsätze:

1. Mehrfach befristete Arbeitsverträge (Kettenverträge) sind nicht in jedem Falle unzulässig. Die Befristung ist jedoch unwirksam, wenn sie dem Arbeitnehmer den Kündigungsschutz nimmt und ein verständiger Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit abgeschlossen hätte. Die Nichtigkeit der Befristungsabrede ergreift in diesem Falle nicht das gesamte übrige Dienstverhältnis, da der Gedanke des Kündigungsschutzes sonst in sein Gegenteil verkehrt würde. Der Arbeitsvertrag endet in diesem Falle regelmäßig durch eine fristgemäße Kündigung; die Kündigungsschutzklage ist gegeben.
2. Diese Grundsätze gelten auch für die Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst.
3. Die ATO und die TO.A schließen befristete Arbeitsverträge nicht aus.

Aktenzeichen: 2 AZR 25/53

Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 21. Oktober 1954

LAG Hamm/Westf.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 25/53

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 21. Oktober 1954

gez. Mißler, Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle.

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 21. Oktober 1954 unter Mitwirkung des Senatspräsidenten Dr. Müller sowie der Bundesrichter Denecke und Dr. Berger und der Bundesarbeitsrichter Albert Finke und Hans-Georg Hering für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil der 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts in Hamm/Westf. vom 2. Oktober 1953 (3 Sa 337/53) aufgehoben, soweit es den Kläger betrifft.

Die Sache wird zur anderweiten 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 !



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

T a t b e s t a n d

Der Kläger wurde zum 1. Februar 1952 beim Versorgungsamt in Bielefeld als Aushilfsangestellter unter Bezugnahme auf die ATO und die TO.A "längstens bis zum 31. März 1952" eingestellt. Nachdem er stillschweigend über den 31. März 1952 hinaus weiter beschäftigt war, vereinbarten die Parteien am 2. Mai 1952 einen bis zum 31. Mai 1952 befristeten Dienstvertrag; am 3. Juni 1952, nach den auf den 1. und 2. Juni fallenden Pfingstfeiertagen, wurde dieser Vertrag bis zum 30. Juli und am 28. Juli 1952 bis zum 30. September 1952 verlängert.

Am 30. September 1952 war die Umstellung des Rentenverfahrens bei der Versorgungsbehörde, weswegen der Kläger eingestellt war, im wesentlichen beendet. Da das Versorgungsamt für die Durchführung des Gesetzes über die Gewährung von Teuerungszulagen vom 25. Juni 1952 wiederum Hilfskräfte brauchte, schloß es für die Zeit vom 1. Oktober 1952 ab mit dem Kläger zunächst einen bis zum 31. Dezember 1952 befristeten Arbeitsvertrag und verlängerte diesen dann bis zum 31. März 1953.

Der Kläger erledigte anstelle von Fachkräften des beklagten Landes, die unmittelbar zur Erledigung des durch die Umstellung des Rentenverfahrens und das Gesetz über die Gewährung von Teuerungszulagen bedingten Mehrarbeitsanfalles herangezogen wurden, Buchhaltungs-, Kassen- und Karteiarbeiten allgemeiner Art.

Am 13. März 1953 teilte das Versorgungsamt dem Kläger mit, seine Weiterbeschäftigung über den 31. März 1953 hinaus erfolge nicht, weil die durch das Gesetz vom 25. Juni 1952 entstandene Mehrarbeit in der Hauptsache abgeschlossen sei. Am 31. März 1953 ist der Kläger ausgeschieden.

Der Kläger hält die Befristung seines Arbeitsverhältnisses für unzulässig. Er verlangt die Einhaltung der tariflichen Kündigungsfrist und den Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz und hat die Feststellung beantragt, daß durch die Kündigung vom 13. März zum 31. März 1953 sein Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst worden sei. Das Arbeitsgericht erkannte antragsgemäß, das Landesarbeitsgericht hat dagegen die Klage



abgewiesen.

Mit seiner Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag.

Entscheidungsgründe

1. Der Kläger hat die am 28. November 1953 eingelegte Revision erst am 11. Februar 1954 begründet. Er hat aber zunächst rechtzeitig, nämlich mit seinem am 28. Dezember 1953 eingegangenen Schriftsatz vom 24. Dezember 1953, die Verlängerung der Revisionsbegründungsfrist beantragt. Auf diesen Antrag hin hat ihm der Vorsitzende durch die Verfügung vom 12. Mai 1954 nachträglich die Revisionsbegründungsfrist bis zum 28. Januar 1954 verlängert. Eine solche nachträgliche Verlängerung war zulässig. Zur Zeit des Ablaufs der nicht verlängerten Revisionsbegründungsfrist, also am 28. Dezember 1953, waren die Richter des Bundesarbeitsgerichts, das als Institution seit dem 1. Oktober 1953 bestand und nach dem Willen des Gesetzgebers an sich tätig sein sollte, noch nicht ernannt; eine Verlängerung durch den Vorsitzenden während des ersten Monats war also gar nicht möglich. Aus diesem vom Gesetzgeber nicht vorausgesehenen Zustand kann dem Revisionskläger kein Nachteil entstehen.

Darüber hinaus ist dem Antrag des Klägers vom 11. Februar 1954 stattzugeben, die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand gegen die Versäumung der Revisionsbegründungsfrist zu gewähren. Wie die eidesstattliche Versicherung des bei dem Prozeßbevollmächtigten des Klägers beschäftigten Referendars Schmidt ergibt, hatte dieser die Akten des Prozeßbevollmächtigten an sich genommen und geglaubt, die, im übrigen notierte, Revisionsbegründungsfrist laufe nicht; er ging davon aus, daß, wie aus einem bei den Akten des Prozeßbevollmächtigten befindlichen Schreiben ersichtlich war, die Richter des Bundesarbeitsgerichts noch gar nicht bestellt waren. Aus diesem Grunde und wegen einer Grippeerkrankung hat der Referendar die Akte nicht rechtzeitig, wie ihm aufgegeben war, sondern erst Anfang Februar bearbeitet. Es kann dahingestellt bleiben, ob die Rechtsansicht des Referendars, die Revisionsbegründungsfrist laufe nicht, vertretbar oder schuldhaft fehlerhaft ist. Auch im letzteren Falle würde es sich um ein Verschulden nicht des



Prozeßbevollmächtigten, sondern um das Verschulden einer seiner Hilfspersonen handeln. Im übrigen durfte sich der Prozeßbevollmächtigte auf die Sorgfalt des Referendars nach der Lage des Falles verlassen. Es liegt demnach ein unabwendbarer Zufall im Sinne des § 233 ZPO für den Kläger vor.

2. Die tarifliche Kündigungsfrist und die Kündigungsschutzklage kommen dem Kläger nur zugute, wenn sein Arbeitsvertrag nicht durch den Ablauf der Frist am 31. März 1953 beendet ist. Die Entscheidung des Rechtsstreits hängt also in erster Linie davon ab, ob die Befristung wirksam war.

Der Kläger hält die Befristung seines Arbeitsverhältnisses zunächst unter Berufung auf § 19 Abs. 2 ATO, wonach eine Beschäftigung nicht mehr als vorübergehend gilt, sobald sie bei derselben Dienststelle insgesamt 9 Monate übersteigt, und auf § 1 Abs. 4 TO.A, wonach bei der Beschäftigung eines Aushilfsangestellten über sechs Monate die für Aushilfsangestellte vorgesehenen Abweichungen von der Tarifordnung oder Dienstordnung entfallen, für unzulässig. Das Landesarbeitsgericht führt insoweit aus, daß die Befristung des Dienstverhältnisses keine Abweichung von der ATO und der TO.A darstelle, weil durch diese Tarifordnungen der Abschluß von Zeitverträgen nicht ausgeschlossen sei. Diesen Ausführungen ist jedenfalls im Ergebnis beizutreten.

Weder die ATO noch die TO.A schließen ausdrücklich befristete Verträge aus. § 16 Abs. 1 TO.A spricht sogar im Rahmen der Kündigungsvorschriften von einem "Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit", läßt damit also offenbar ein Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit zu. Die im § 19 Abs. 2 ATO enthaltene Begriffsbestimmung der vorübergehenden Beschäftigung und die in § 1 Abs. 4 TO.A gegebene Kennzeichnung von Aushilfsangestellten gelten bei ihrer systematischen Stellung innerhalb der Tarifordnungen nur für den näheren Zusammenhang, in dem sie stehen, und sind darüber hinaus mangels besonderer Anhaltspunkte nicht von allgemeinerer Bedeutung. Aus ihnen läßt sich demnach nicht schließen, daß Angestellte, die über die dort bezeichneten Zeiträume hinaus beschäftigt werden, nur auf Grund einer Kündigung unter Einhaltung der tariflichen Kündigungsfristen aus-



scheiden dürfen, daß also eine ihrem Arbeitsvertrag beige-
fügte Befristung mit dem Ablauf der in den Bestimmungen be-
zeichneten Zeiträume hinfällig werde. Die bezeichneten tarif-
lichen Bestimmungen können übrigens im vorliegenden Falle
schon deshalb nicht zur Anwendung kommen, weil eine Dienst-
ordnung, die sich mit vorübergehend oder aushilfsweise Be-
schäftigten befaßt, nicht vorliegt.

3. Stehen hiernach tarifliche Bestimmungen einer Be-
fristung des Arbeitsvertrages des Klägers nicht entgegen, so
hängt die Entscheidung des Rechtsstreits von der Rechtsfrage
ab, ob die mehrfachen aneinandergereihten Befristungen des-
halb unwirksam sind, weil sie dem Arbeitnehmer die tarifli-
chen Kündigungsfristen und die Kündigungsschutzklage nehmen.

Das Landesarbeitsgericht geht davon aus, daß ein mehr-
fach befristeter Arbeitsvertrag (Kettenvertrag) im Bereich
des öffentlichen Dienstes grundsätzlich zulässig ist und zwar
auch dann, wenn er objektiv die Kündigungsfristen und den
Kündigungsschutz ausschließt. Letzteres liege schon im Wesen
des befristeten Vertrags. Einen Mißbrauch bei der Gestaltung
des Arbeitsvertrags und damit eine Unzulässigkeit der Be-
fristung sieht das Landesarbeitsgericht nur unter der Voraus-
setzung als gegeben an, daß die aneinandergereihten befriste-
ten Verträge zu dem Zweck abgeschlossen wurden, dem Arbeit-
nehmer seinen Kündigungsschutz zu nehmen. Ein solcher Zweck
liege nicht vor, da das Versorgungsamt für den Abschluß der
Kettenverträge einen wirtschaftlichen und sozialen Rechtsfer-
tigungsgrund gehabt habe; er gründe im wesentlichen in der
vorübergehenden Mehrarbeit, zu deren Bewältigung der Kläger
eingestellt wurde.

Diese Ausführungen sind nicht frei von Rechtsirrtum. Sie
finden zwar in der Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts
eine gewisse Stütze. Dieses hat in zahlreichen Entscheidungen
(zusammengestellt in ARS 32, 176) unmittelbar aufeinander
folgende kurzbefristete Arbeitsverträge, sogenannte Ketten-
verträge, grundsätzlich nicht für unzulässig erklärt. Nur
für den Fall, daß durch die mehrfache Befristung die gesetz-
lichen oder tariflichen Mindestkündigungsfristen oder der den
Schwerbeschädigten oder sonst allgemein den Arbeitnehmern



gewährte Kündigungsschutz hat umgangen werden sollen, sah es die Befristung für ungültig und den Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen an. Die Unwirksamkeit hat das Reichsarbeitsgericht im wesentlichen auf § 134 BGB gestützt und dazu gefordert, daß die Parteien oder wenigstens der Arbeitgeber die für den Arbeitnehmer erlassenen Schutzvorschriften hat umgehen wollen; eine nur objektive Ausschaltung der Kündigungsschutzvorschriften hat es nicht für genügend erachtet (RAG 17, 363; RAG ARS 13, 42; 19, 278). Freilich führte das Reichsarbeitsgericht in seiner letzten zu dieser Frage veröffentlichten Entscheidung (ARS 32, 174) eine Verletzung der Fürsorgepflicht mindestens auch hilfsweise an, ohne allerdings seinen früheren Standpunkt ausdrücklich aufzugeben.

Das Bundesarbeitsgericht muß die Gültigkeit von Kettenverträgen von einer neuen Sicht aus prüfen, die von dem Grundgesetz und der jetzigen Kündigungsschutzregelung ausgeht.

Die vorliegenden gesetzlichen und tariflichen Kündigungsschutzbestimmungen stellen auf den Fall ab, daß ein Arbeitsverhältnis, das längere Zeit dauert, in die Rechtsform eines auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Arbeitsvertrages gekleidet ist und daß dieses Arbeitsverhältnis zu gegebener Zeit durch die Kündigung sein Ende findet. Soweit die Rechtsordnung den Arbeitnehmer vor einem zu raschen Verlust seines Arbeitsplatzes schützen will, setzt sie Mindestkündigungsfristen fest, deren Innehaltung wenigstens für den Arbeitgeber zwingend ist. Will die Rechtsordnung den Arbeitnehmer überhaupt vor dem endgültigen Verlust seines Arbeitsplatzes schützen, so bindet sie das Kündigungsrecht des Arbeitgebers an bestimmte Voraussetzungen. Den tatsächlichen Ausnahmefall, daß ein Arbeitsverhältnis von längerer Dauer in einzelne selbständige, zeitlich kurz befristete, jeweils unmittelbar einander folgende Arbeitsverträge aufgespalten wird, ordnet die Rechtsordnung regelmäßig nicht ausdrücklich. Nicht anders berücksichtigt auch die tarifliche Ordnung regelmäßig nur den tatsächlichen Normalfall.



Diese Erwägungen treffen in besonderem Maße für das Kündigungsschutzgesetz zu. Es will dem Arbeitnehmer den Bestand seines Arbeitsplatzes schützen; dies gilt freilich nicht für jeden Arbeitnehmer, sondern nur für den mindestens 20 Jahre alten, ebenso wie der Schutz auch erst nach einer ununterbrochenen Zugehörigkeit von mehr als sechs Monaten zum Betrieb oder Unternehmen erfolgen soll (§ 1 Abs. 1 KSchG), und nicht in jedem Betriebe Platz greift, sondern nur in solchen mit mehr als fünf Arbeitnehmern (§ 21 Abs. 1 Satz 2 KSchG). Der Bestandsschutz ist dabei an sich nur gegenüber einer Kündigung gegeben. Endet der Arbeitsvertrag durch den Ablauf der Zeit, für die er eingegangen ist (§ 620 Abs. 1 BGB), so bedarf es keiner Kündigung. Der nur bei der Kündigung gewährte Schutz kann also jedenfalls unmittelbar auf den befristeten Arbeitsvertrag keine Anwendung finden. Daß befristete Arbeitsverträge selbst im Arbeitsrecht zulässig sind, ergibt sich nicht nur aus § 620 Abs. 1 BGB, sondern auch aus dem unserer Rechtsordnung eigenen Satz von der Vertragsfreiheit. Ausdrücklich verbietet schließlich auch das Kündigungsschutzgesetz die Befristung von Arbeitsverträgen nicht. Aus seinem Zweck läßt sich ein solches Verbot ebenfalls nicht entnehmen.

Gleichwohl geht es nicht an, im Falle der aneinandergereihten befristeten Arbeitsverträge den Gedanken des dem Arbeitnehmer im Kündigungsschutzgesetz gegenüber der Kündigung gewährten Bestandsschutzes grundsätzlich außer Acht zu lassen und nur im Falle der Umgehungsabsicht oder bei einer Verletzung der Fürsorgepflicht Schutz zu gewähren. Der nach dem Kündigungsschutzgesetz bestehende Bestandsschutz verwirklicht in seinem Bereich den in Art. 20 Abs. 1 und Art. 28 Abs. 1 Satz 1 GG niedergelegten, nach Art. 79 Abs. 3 GG verfassungsfesten Grundsatz des sozialen Staates. Das Interesse des Arbeitnehmers an der Erhaltung seines Arbeitsplatzes, von dem die Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes ausgehen, wird aber im allgemeinen nicht anders beim Verlust durch eine Kündigung wie bei dem Verlust durch den Ablauf des letzten befristeten Vertrages bei einer Kette von aneinandergereihten befristeten Verträgen liegen. Wenn § 1 Abs. 1 KSchG bei einer mehr als sechsmonatigen Zugehörigkeit des Arbeitnehmers zum gleichen Betrieb



oder Unternehmen eine Sicherung des Arbeitsplatzes gibt, so enthält diese Vorschrift von dem Grundsatz des sozialen Staates aus gesehen einen allgemeinen Rechtsgedanken. Der Arbeitnehmer hat durch die Dauer seiner Zugehörigkeit zum Betrieb und Unternehmen ein Recht auf die Arbeitsstelle erworben (Hueck, Kündigungsschutzgesetz, Zweite Auflage, § 1 Anm. 13). Es ist kein innerer Grund dafür ersichtlich, daß der Verfassungsgrundsatz der Sozialstaatlichkeit, wie er im Kündigungsschutzgesetz verwirklicht ist, an der demgegenüber zufälligen rechtlichen Gestaltung des Arbeitsverhältnisses scheitern sollte. Daß das Kündigungsschutzgesetz, also das positive Recht, nur dem tatsächlichen Regelfall der Kündigung sein Augenmerk zuwendet und den selteneren Fall der aneinander gereihten befristeten Verträge außer Acht läßt, kann dem Verfassungsgrundsatz der Sozialstaatlichkeit in seiner durch das Kündigungsschutzgesetz ausgeprägten Gestalt der Bestandsicherung des Arbeitsplatzes nicht seinen Inhalt und seine Wirkung bei dem Vorliegen des letzteren Tatbestandes nehmen. Wenn das positive Recht die Kettenverträge außer Acht läßt, so wird die in § 45 Abs. 2 Satz 2 ArbGG dem Bundesarbeitsgericht (wie in § 137 GVG, § 47 Abs. 2 BVerwGG, § 43 SGG auch den anderen oberen Bundesgerichten) aufgetragene Aufgabe, das Recht fortzubilden, bedeutsam. Das Gericht bleibt dabei innerhalb der Schranken von Gesetz und Recht (Art. 20 Abs. 3 GG). Der Grundsatz der Sozialstaatlichkeit, der für eine Fortbildung auf dem Gebiete des Arbeitsrechts regelmäßig beachtlich wird, verpflichtet auch die Rechtsprechung bei der Rechtsfindung (BVerfGE 1, 105; Wernicke im Bonner Kommentar Art. 20 Erl. II 1 d).

Sofern daher die bei einer Aneinanderreihung von befristeten Arbeitsverträgen vorgesehene Fristbestimmung im gegebenen Fall mit dem im Kündigungsschutzgesetz zum Ausdruck gebrachten Grundsatz des Bestandschutzes nicht vereinbar ist, verstößt sie gegen ein gesetzliches Verbot und ist daher nach § 134 BGB nichtig. Der Arbeitsvertrag selbst aber bleibt gültig, indem er zum Inhalt hat, daß er unbefristet ist, also nur durch Kündigung beendet werden kann. Die Regel des § 139 BGB ist unanwendbar. Der Schutzgedanke der Bestandssicherung würde in sein Gegenteil verkehrt, wollte man wegen der Nichtigkeit der Be-



fristungsabrede auch das gesamte übrige Dienstverhältnis als nichtig ansehen und damit den zu schützenden Arbeitnehmer im Endergebnis in aller Regel nur noch schlechter stellen (RGZ 146, 119).

4. Allerdings ist der mehrfach aneinander gereihten Befristung nicht stets mit Rücksicht auf das Kündigungsschutzgesetz die Wirkung zu versagen, vielmehr müssen diese befristeten Verträge besonders unter Berücksichtigung der jeweils gegebenen Verhältnisse betrachtet und bewertet werden.

Selbstverständlich ist zunächst, daß Kettenverträge mit Arbeitnehmern, denen das Kündigungsschutzgesetz nicht zugute kommt, also den noch nicht Zwanzigjährigen, den noch nicht sechs Monate ununterbrochen Beschäftigten, den Arbeitnehmern in Betrieben, in denen in der Regel höchstens fünf Arbeitnehmer beschäftigt werden, jedenfalls im Hinblick auf das Kündigungsschutzgesetz rechtlich unbedenklich sind. Ob in diesen Fällen etwa wieder andere Bestimmungen, z.B. das Schwerbeschädigtengesetz, das Mutterschutzgesetz, längere unbedingbare Kündigungsfristen und auch etwa die Frage eines Sittenverstoßes eine andere Beurteilung rechtfertigen, bedarf hier keiner Erörterung.

Abgesehen von dieser Einschränkung kann in besonderen Fällen bei den aneinandergereihten befristeten Verträgen der Grundsatz des Bestandschutzes dem Grundsatz der Vertragsfreiheit, der die rechtliche Grundlage der Befristung bildet, weichen müssen. Die Vertragsfreiheit gilt in gleicher Weise für den Arbeitgeber wie für den Arbeitnehmer. Mit diesem formalen Inhalt ist sie aber für den Arbeitnehmer regelmäßig von geringerem Wert; bei seiner meist sozial und wirtschaftlich schwächeren Situation kann er von der gewährten Vertragsfreiheit nicht den gleichen Gebrauch machen wie der regelmäßig wirtschaftlich und sozial stärkere Arbeitgeber. Der Grundsatz des sozialen Staates, der gebietet, einem jeden ein der menschlichen Persönlichkeit entsprechendes Dasein zu ermöglichen, wird auch hier bedeutsam (vgl. Mangoldt, Kommentar zum Bonner Grundgesetz, Artikel 20, Erläut. 2 b). Indes ist es durchaus möglich, daß die wirtschaftliche und soziale Situation



beider Teile des Arbeitsvertrags mehr oder weniger gleich stark ist und dann der Arbeitnehmer von seiner Vertragsfreiheit entsprechenden Gebrauch machen kann, wie dies z.B. bei höheren oder leitenden Angestellten oder sonstigen qualifizierten Arbeitnehmern, deren Arbeitskraft besonders begehrt und selten ist, häufig gegeben sein wird. Hier ist auch unter dem Gesichtspunkt der Sozialstaatlichkeit der Bestandschutz regelmäßig nicht gerechtfertigt. Ein solcher Fall liegt aber in dem zu entscheidenden Rechtsstreit offenbar nicht vor.

Darüber hinaus können auch andere Umstände einen sachlichen Grund abgeben, der die mehrfach aneinandergereihte Befristung eines Arbeitsverhältnisses rechtfertigt. In der Regel wird ein verständig denkender, die sachlichen Verhältnisse würdigender Arbeitgeber, der die Belange des Betriebes und des Unternehmens ebenso wie die der Arbeitnehmer im Auge hat, die Arbeitsverträge unbefristet abschließen, auch wenn er nicht eindeutig übersehen kann, ob er den Arbeitnehmer für unbestimmte Zeit brauchen wird. Es gehört eben zu seinem Unternehmerisiko, daß der Arbeitnehmer möglicherweise entbehrlich ist, bevor die Kündigungsfrist abläuft. Andererseits kann eine betriebliche Arbeit, zu deren Bewältigung ein Arbeitnehmer eingestellt wird, von vornherein einen genau begrenzten Umfang haben und in einer von vornherein absehbaren Zeit beendet sein. In solchen Fällen wird ein verständiger Arbeitgeber, der sich der Verantwortung gegenüber seinem Unternehmen und seinen Arbeitnehmern bewußt ist, von einem Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit Abstand nehmen und den Arbeitnehmer nur bis zu dem bestimmten Zeitpunkt einstellen, zu dem nach seiner Berechnung die Arbeit beendet ist. Ihm diese Möglichkeit zu verwehren, würde eine Überspannung des Grundsatzes der Sozialstaatlichkeit und des Bestandschutzes bedeuten. Dabei ist es dann auch weiter denkbar, daß aus besonderen Gründen, z.B. weil der Arbeitgeber den Zeitraum, in dem die Arbeit zu leisten ist, unterschätzt oder weil die Arbeit durch einen späteren Umstand umfangreicher wird, als ursprünglich vorauszusehen war, sich an einen befristeten Vertrag eine zweite und sogar mehrere Befristungen anschließen, also Kettenverträge vereinbart werden.

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



de. Nur wenn eine solche neue Verwaltungsaufgabe ganz unwahrscheinlich war, handelte es sich überhaupt um eine echte Mehrarbeit. Zudem setzt sich das Landesarbeitsgericht mit der Frage, ob bei der schwierigen Überschaubarkeit der Dauer der Mehrarbeit ein verständiger Behördenleiter eben nicht einen unbefristeten Arbeitsvertrag geschlossen hätte, nicht auseinander. Zur sozialen Rechtfertigung der Kettenverträge kann nicht allein darauf abgestellt werden, daß der Kläger sich von vornherein auf die beschränkte Dauer der Tätigkeit habe einrichten können. Eine Erwägung des Inhalts, daß bei dem allmählichen Aufhören der einen Arbeit unter Umständen neue andere Arbeit hinzugekommen sein kann, wie es der Kläger behauptet, unterläßt das Landesarbeitsgericht völlig. Ebensowenig konnte es die Frage aufwerfen, ob ein dem Kläger durch die Befristung etwa abgeschnittener Kündigungsschutz in dem Falle hier, in dem er nicht unmittelbar mit den hinzugekommenen Mehrarbeiten, sondern mit allgemeinen Arbeiten beschäftigt worden ist, nicht gerade darin bestehen konnte, daß die sozial richtige Auswahl der zu Entlassenden vorgenommen wurde.

Hiernach kann das angefochtene Urteil auch nicht etwa unter den vom Bundesarbeitsgericht oben aufgestellten Rechtsgrundsätzen aus den bindenden tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts Bestand haben. Es muß aufgehoben werden. Bei der erneuten Verhandlung und Entscheidung wird das Landesarbeitsgericht im Sinne der obigen Rechtsausführungen den Tatbestand weiter aufklären müssen und die vom Bundesarbeitsgericht gegebene rechtliche Beurteilung seiner Entscheidung zugrunde zu legen haben.

Dabei wird es beachten müssen, daß der Kläger in seiner Klageschrift mit klaren Worten zwei Begehren geltend gemacht hat, nämlich erstens, daß die am 13. März 1953 ausgesprochene Kündigung nicht zum 31. März 1953, sondern erst zum nächsten Kalendervierteljahresschluß wirkt, und zweitens, daß auf Grund des Kündigungsschutzgesetzes das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung auch nicht zum 30. Juni 1953 aufgelöst wurde. Daß der Kläger auch nur eine dieser beiden Begehren im Laufe des Rechtsstreits hat fallen lassen, ist nicht zu ersehen, zumal da der Tatbestand des arbeitsgerichtlichen Urteils auf den



Akteninhalt Bezug nimmt. Über diese beiden Begehren kann die Entscheidung verschieden ausgehen, wenn die Wirksamkeit der Kettenverträge vernichtet wird. In diesem Falle ist die Vereinbarung der Befristung ungültig, die dann als Kündigung geltende Mitteilung vom 13. März 1953 bringt den Arbeitsvertrag jedenfalls nicht schon am 31. März 1953, sondern erst mit dem Ablauf der tariflichen Kündigungsfrist zur Beendigung. Ob aber auch der Kündigungsschutzklage stattzugeben ist, hängt darüber hinaus noch davon ab, ob die Kündigung im Sinne des § 1 Abs. 2 und 3 KSchG sozial ungerechtfertigt ist.

gez. Dr. Müller

Denecke

Dr. Berger

Finke

Hering

