

Für das Nachschlagewerk!	Nein
Für die Fachpresse!	Nein
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; MTA § 8;
MTA SR 2 a Nr. 2 und 3

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 2 AZR 27/74

Urteil des BAG vom 20. März 1975

LAG Hamm



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



2 AZR 27/74

4 Sa 590/73 Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. März 1975

Urteil

gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. März 1975 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Hillebrecht und Dr. Feller sowie die ehrenamtlichen Richter Kerrmann und Hammel für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 15. November 1973
- 4 Sa 590/73 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin 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
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Die Klägerin war in der Zeit vom 1. Januar 1971 bis zum 31. März 1973 aufgrund von sechs befristeten Arbeitsverträgen als "Aushilfsangestellte" beim Arbeitsamt in G beschäftigt. Der Abschluß der ersten vier Zeitverträge bis zum 31. Oktober 1971 wurde durch eine Ermächtigung des Landesarbeitsamtes Nordrhein-Westfalen ermöglicht, für die Durchführung der Umstellungsarbeiten zur Förderung der beruflichen Ausbildung Aushilfskräfte einzustellen.

Da die Klägerin ab 1. Januar 1972 einen zum Grundwehrdienst einberufenen Sachbearbeiter im Sachgebiet Kindergeld vertreten sollte und seinerzeit Mittel aus einer Planstelle für einen länger erkrankten Angestellten frei waren, wurde mit der Klägerin als Übergangsregelung bis zum 31. Dezember 1971 ein weiterer befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen. Die letzte befristete Einstellung für die Zeit vom 1. Januar 1972 bis zum 31. März 1973 erfolgte dann wie vorgesehen für die Dauer des Grundwehrdienstes des im Sachgebiet Kindergeld eingesetzten Angestellten.

In der Zeit vom 18. März bis zum 27. Juli 1971 und vom 10. Dezember 1971 bis zum 14. August 1972 wurde die Klägerin nicht zu den eigentlich für sie vorgesehenen Aufgaben herangezogen, sondern zur Erledigung der Mehrbelastung im Bereich des Sachgebietes Schlechtwettergeld, Kurzarbeitergeld, produktive Winterbauförderung und Arbeitsbeschaffung beschäftigt.

Im Dezember 1972 teilte die Beklagte der Klägerin mit, ihr Arbeitsverhältnis werde nach der Rückkehr des von ihr vertretenen Angestellten im Sachgebiet Kindergeld endgültig beendet werden. Die Klägerin hat daraufhin Klage auf Feststellung erhoben, daß ihr Arbeitsverhältnis über den 31. März 1973 hinaus fortbestehe. Sie hat vorgetragen, die Beklagte habe mit ihr unzulässige Kettenarbeitsverträge abgeschlossen. Entgegen dem von der Beklagten für ihre Einstellung angegebenen Zweck seien ihr wiederholt auch andere Aufgaben übertragen worden. Sie sei deshalb nicht als echte Aushilfskraft beschäftigt worden. Die



Beklagte habe auch mehrere Zeitangestellte während der Dauer ihrer Beschäftigung unbefristet eingestellt und sie dabei übergangen, obwohl ihr mehrfach eine Dauerstellung zugesichert worden sei.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Antrages auf Klageabweisung unwidersprochen darauf hingewiesen, daß bei dem Abschluß der befristeten Arbeitsverträge mit der Klägerin keine Planstellen für Dauerkräfte frei gewesen seien. In das Sachgebiet Schlechtwettergeld usw. sei die Klägerin deswegen vorübergehend umgesetzt worden, weil die Erledigung der dort saisonbedingt anfallenden Mehrarbeiten gegenüber den Aufgaben in den Sachgebieten Berufsausbildungsbeihilfe und Kindergeld vorrangig gewesen sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen und die Revision zugelassen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihre Feststellungsklage weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, daß die Parteien den letzten Arbeitsvertrag bis zum 31. März 1973 wirksam befristet haben und auch die vorhergehenden Zeitverträge sachlich gerechtfertigt waren.

I. Das Landesarbeitsgericht hat im Ausgangspunkt die für die Zulässigkeit von befristeten Arbeitsverträgen entwickelten Grundsätze beachtet.

1. Nach der ständigen und gefestigten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist der Abschluß befristeter Arbeitsverträge grundsätzlich im Rahmen der Vertragsfreiheit zulässig. Eine solche Vertragsgestaltung setzt allerdings ein schutzwürdiges Interesse voraus, weil sie sonst zu einer Umgehung von zwingenden Kündigungsbestimmungen führt und dadurch unzulässig wird. Das ist dann anzunehmen, wenn sachliche Gründe für die Befristung entweder fehlen oder nur vorgeschoben worden sind (vgl. nur BAG [GrS] 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter



- 4 -

Arbeitsvertrag und BAG AP Nr. 33 und 35 zu § 620 BGB
Befristeter Arbeitsvertrag).

Sachliche Gründe für einen Zeitvertrag liegen vor, wenn für die Befristung die wirtschaftlichen oder sozialen Verhältnisse beider oder auch nur einer Partei sprechen. Mit dieser gebotenen Einschränkung ist der befristete Arbeitsvertrag keine Ausnahmeerscheinung, sondern eine dem unbefristeten Vertrag gleichgestellte Vertragsform. Das hat der Gesetzgeber dadurch anerkannt, daß er bei der Änderung der §§ 611 ff. BGB durch das 1. Arbeitsrechtsbereinigungsgesetz vom 14. August 1969 (BGBl. I, S. 1106) die Anwendung des § 620 BGB weder auf Dienstverhältnisse beschränkt hat, die keine Arbeitsverhältnisse sind, noch für den Abschluß von Arbeitsverträgen Einschränkungen vorgesehen hat.

2. An diesen Grundsätzen hält der Senat entgegen der von der Revision in der mündlichen Verhandlung herausgestellten Ansicht fest, die Zulässigkeit von befristeten Arbeitsverträgen müsse neu überdacht werden, weil das Kündigungsschutzgesetz entsprechend anzuwenden und darüber hinaus das Interesse des Arbeitnehmers an dem Abschluß eines unbefristeten Arbeitsvertrages stärker zu berücksichtigen sei.

a) Diesen Erwägungen ist entgegenzuhalten, daß gerade der Gesichtspunkt der möglichen Umgehung des Kündigungsschutzes den Großen Senat des Bundesarbeitsgerichts und die ihm folgende Rechtsprechung des Zweiten Senats veranlaßt hat, die Vertragsfreiheit einzuschränken und die Wirksamkeit befristeter Arbeitsverträge davon abhängig zu machen, ob dafür jeweils sachliche Gründe vorliegen. Soweit die Revision mit ihrem Hinweis auf das Kündigungsschutzgesetz meinen sollte, es müsse geprüft werden, ob die Beendigung eines Arbeitsvertrages aufgrund der vereinbarten Befristung sozial oder sachlich gerechtfertigt sei, ist auf das zur Veröffentlichung im Nachschlagewerk bestimmte Urteil des Senates vom 31. Oktober 1974 (2 AZR 483/73) zu verweisen. Darin wird unter Bestätigung der bisherigen Rechtsprechung ausgeführt, die Prüfung, ob die ver-

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



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



- 5 -

einbarte Befristung von sachlichen Gründen getragen werde, sei auf den Zeitpunkt des Vertragsabschlusses zu beziehen. Wenn die Befristung zu diesem Zeitpunkt sachlich gerechtfertigt war, wandelt sich ein Zeitvertrag auch dann nicht von selbst in einen Vertrag auf unbestimmte Zeit um, wenn sich später eine Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers ergibt.

b) Auch die sozialen Belange des Arbeitnehmers können im Rahmen der bisherigen Rechtsprechung ausreichend beachtet werden. Bei der Prüfung, ob ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrages vorliegt, ist nämlich nicht allein auf die Interessenlage des Arbeitgebers abzustellen. Es müssen vielmehr auch die Interessen des Arbeitnehmers an einer unbefristeten Einstellung und dem damit verbundenen Erwerb des Kündigungsschutzes angemessen berücksichtigt werden. Daraus folgt allerdings nicht, daß die berechtigten Interessen des Arbeitgebers an einer Befristung allein wegen der sozialen Belange des Arbeitnehmers beiseite geschoben werden dürfen (vgl. BAG AP Nr. 23 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

II. Diese Grundsätze hat das Landesarbeitsgericht im Streitfall im Ergebnis frei von Rechtsfehlern angewandt.

1. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, zu den mit der Klägerin wiederholt befristet abgeschlossenen Arbeitsverträgen hätten sachliche Gründe geführt. Sie seien darin zu sehen, daß zur Bewältigung der winterlichen Mehrarbeit und wegen der Umstellungsarbeiten im Sachgebiet Berufsausbildungsbeihilfe die Einstellung zusätzlicher Arbeitskräfte erforderlich geworden sei und die Klägerin schließlich einen zum Grundwehrdienst einberufenen Angestellten vertreten habe. Demgegenüber könne die Klägerin nicht mit Erfolg darauf verweisen, nur teilweise mit den zusätzlich anfallenden Arbeiten und nur zum Teil mit den Aufgaben des von ihr vertretenen Angestellten betraut worden zu sein. Maßgebend sei allein, daß für die Klägerin zeitlich begrenzte Arbeit angefallen sei.

2. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind rechtlich nicht zu beanstanden. Dabei kann dahingestellt bleiben, ob auch im Streitfall der vom Landesarbeitsgericht erwähnte Grundsatz

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



- 6 -

anzuwenden ist, daß der Arbeitnehmer für das Fehlen sachlicher Gründe beweispflichtig ist, oder ob nicht das äußere Bild eines unzulässigen Kettenarbeitsverhältnisses vorliegt und deshalb das Vorbringen der Klägerin im ersten Anschein nach zutreffend ist (vgl. BAG AP Nr. 35 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Darauf kommt es vorliegend nicht an, weil das Landesarbeitsgericht nicht auf die Darlegungs- und Beweislast abgestellt hat, sondern sachliche Gründe für die Befristung schon aus dem übereinstimmenden Vorbringen der Parteien oder dem unstreitigen Vortrag der Beklagten hergeleitet hat..

3. Die gegen diese Würdigung des Landesarbeitsgerichts erhobenen Verfahrens- und Sachrügen der Revision sind nicht gerechtfertigt. Im einzelnen gilt folgendes:

a) Die Revision rügt zu Unrecht, das Landesarbeitsgericht habe unter Verletzung des § 286 ZPO den übereinstimmenden Vortrag der Parteien und die Aussage des Zeugen P nicht berücksichtigt, wonach die Klägerin bis zum 31. Dezember 1972 in anderer Art und Weise als vorgesehen beschäftigt worden sei und auch während der Vertretung des Angestellten im Sachgebiet Kindergeld nicht nur dessen Aufgaben erledigt habe. Das Landesarbeitsgericht hat ausdrücklich betont, daraus könne nicht gefolgert werden, daß sachliche Gründe für die Befristung nicht vorgelegen hätten. Da das Landesarbeitsgericht diese Umstände somit für unerheblich erachtet hat, scheidet eine Verletzung des § 286 ZPO aus (vgl. BAG 15, 163 [165] = AP Nr. 105 zu § 3 TOA).

b) Dem Landesarbeitsgericht ist auch in der rechtlichen Wertung zuzustimmen, daß die mehrfachen Umsetzungen der Klägerin das Vorliegen von sachlichen Gründen für die Befristung beim Abschluß der sechs Zeitverträge nicht ausschließen.

Die ersten vier befristeten Arbeitsverträge sind nämlich aufgrund der Ermächtigung des Landesarbeitsamtes



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



- 7 -

Nordrhein-Westfalen abgeschlossen worden, für die Umstellung der Berufsausbildungsbeihilfen Aushilfskräfte einzustellen. Die Klägerin ist für die Zeit vom 1. Januar bis zum 31. Oktober 1971 sachlich gesehen für Aufgaben von begrenzter Dauer auf dem Sachgebiet Berufsausbildungsbeihilfen eingestellt worden. Nach Nr. 3 der Sonderregelung SR 2 a zum Manteltarifvertrag für die Angestellten der Beklagten vom 21. April 1961 (MTA), die zwischen den Parteien entweder aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit oder zumindest aufgrund der erfolgten einzelvertraglichen Bezugnahme gilt, können Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer aus dienstlichen Gründen auch zur Erledigung anderer Aufgaben von begrenzter Dauer sowie zur Vertretung oder zeitweiligen Aushilfe herangezogen werden. Dadurch haben die Tarifpartner klargestellt, daß die befristete Einstellung eines Angestellten für einen bestimmten Zweck mit seinem späteren anderweitigen Einsatz durchaus vereinbar ist und den sachlichen Grund, der ursprünglich zu der Befristung geführt hat, unberührt läßt. Der Anwendung dieser Vorschrift der Sonderregelung zum MTA steht die mit der Klägerin getroffene Vertragsgestaltung nicht entgegen, wonach die Einstellung für eine Aufgabe von begrenzter Dauer - ohne die an sich vorgesehene Bezeichnung der Aufgabe (vgl. Nr. 2 Abs. 2 SR 2 a zum MTA) - mit der zeitlich befristeten Einstellung zur Aushilfe verbunden worden ist. Die Einstellung für eine Aufgabe von begrenzter Dauer ist nämlich nur ein Sonderfall der Beschäftigung zur zeitweiligen Aushilfe (vgl. Walter, Arbeitsverhältnisse zur Probe und zur Aushilfe, 3. Aufl., S. 70).

Der anderweitige Einsatz der Klägerin in der Zeit bis zum 31. Oktober 1971 ist entsprechend Nr. 3 SR 2 a erfolgt. Ihr sind vorübergehend anfallende Mehrarbeiten aus dem Sachgebiet Schlechtwettergeld usw. und damit andere Aufgaben von begrenzter Dauer übertragen worden. Die Klägerin hat bis zu diesem Zeitpunkt nach ihrem eigenen Vortrag keine ständig oder regelmäßig in gleichem Umfange anfallende Daueraufgaben erledigt, für die laufend Aushilfskräfte benötigt werden. Sie kann sich demgemäß nicht darauf berufen, die Beklagte habe sie unbefristet als sog. Daueraushilfskraft verwenden müssen (vgl. BAG AP Nr. 31 und 32

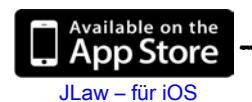
Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

- c) Ebenso wenig kann die Revision mit der Rüge durchdringen, das Landesarbeitsgericht habe die Aussage des Zeugen P nicht gewürdigt, die Einstellung zur Erledigung der Umstellungsarbeiten sei nicht ausdrücklich befristet gewesen, sondern das habe sich aus der Sache heraus ergeben. Auch wenn die Dauer der Umstellungsarbeiten im Sachgebiet Ausbildungsbeihilfe bei der Einstellung der Aushilfskräfte zeitlich noch nicht genau feststand, war die Beklagte nicht gehalten, mit der Klägerin einen unbefristeten Arbeitsvertrag abzuschließen. Es ging nämlich jedenfalls um die Erledigung von Aufgaben von begrenzter Dauer und es ist deshalb unerheblich, ob die Beklagte mit der Klägerin anstelle der ersten drei Zeitverträge auch einen einzigen Vertrag für die Dauer der Umstellungsarbeiten hätte abschließen können. Auch in diesem Falle wäre ein befristetes Arbeitsverhältnis zustandegekommen, bei dem sich die Dauer aus der Beschäftigung und dem Zweck der von der Klägerin zu leistenden Dienste ergeben haben würde (vgl. § 620 Abs. 2 BGB). Von dieser anderen möglichen Vertragsgestaltung hätte die Klägerin keinen Vorteil gehabt, weil es auch dann keiner Kündigung bedurft hätte, sondern ihr Arbeitsverhältnis wie bei einer echten zeitlichen Befristung mit der Beendigung der Umstellungsarbeiten beendet worden wäre.
- d) Die Neuberechnung der Ausbildungsbeihilfen war zwar nach dem Vortrag der Beklagten Ende Oktober 1971 fast vollständig abgeschlossen und die Klägerin ist auch über diesen Zeitpunkt hinaus befristet weiterbeschäftigt worden. Daraus kann die Klägerin aber nicht herleiten, daß für den für die Zeit vom 1. November bis zum 31. Dezember 1971 abgeschlossenen fünften Zeitvertrag ein sachlicher Grund für die Befristung gefehlt habe. Nach dem von ihr nicht bestrittenen Vortrag der Beklagten sollte durch diese Weiterbeschäftigung nur die Zeit bis zu der für die Klägerin ab 1. Januar 1972 vorgesehenen Vertretung eines Angestellten im Sachgebiet



- 9 -

Kindergeld überbrückt werden. Wenn die Beklagte, um eine Unterbrechung der Beschäftigung der Klägerin zu vermeiden, das Arbeitsverhältnis noch einmal befristet verlängert hat, dann beruht diese Befristung auf aner kennenswerten sozialen Erwägungen.

e) Der sachliche Grund für die letzte Befristung vom 1. Januar 1972 bis zum 31. März 1973 ergibt sich daraus, daß die Klägerin während dieses Zeitraumes als Vertreterin für einen zur Bundeswehr einberufenen Angestellten im Sachgebiet Kindergeld eingestellt worden ist. Das zweifelt die Klägerin zu Unrecht deswegen an, weil sie zunächst bis zum 13. August 1972 wegen der winterlichen Mehrbelastung wiederum im Sachgebiet Schlechtwettergeld usw. gearbeitet hat. Diese vorübergehende Umbesetzung ändert nichts daran, daß die Klägerin Vertreterin eines abwesenden Angestellten gewesen ist, der sonst nach den unwidersprochenen Angaben der Beklagten ebenfalls vorübergehend diese anderweitigen Aufgaben hätte übernehmen müssen. Zu einer solchen Anordnung an den von der Klägerin vertretenen Angestellten wäre die Beklagte aufgrund des ihr nach § 8 Abs. 2 MTA zustehenden Direktionsrechts berechtigt gewesen (vgl. BAG AP Nr. 19 zu § 611 BGB Direktionsrecht). Da die Klägerin als Vertreterin die Aufgaben wahrzunehmen hatte, zu denen der von ihr vertretene Angestellte herangezogen werden konnte, ist sie trotz der zeitweisen Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz eine aus sachlichen Gründen befristet eingestellte Vertretungskraft geblieben.

III. Der von der Klägerin gestellte Antrag auf Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis über den 31. März 1973 hinaus fortbesteht, ist auch dann unbegründet, wenn ihr mehrfach versprochen worden sein sollte, sie solle in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden.

1. Nach dem Vortrag der Beklagten waren jeweils keine Planstellen für Dauerarbeitskräfte frei, als mit der Klägerin die befristeten Arbeitsverträge abgeschlossen wurden. Dieser Darstellung ist die Klägerin nicht entgegengetreten. Sie hat sich vielmehr nur darauf berufen, während ihrer Beschäftigung



bei der Beklagten seien mehrere zunächst befristet eingestellte Angestellte in anschließend freigewordene Planstellen übernommen worden. Darauf kommt es jedoch schon deshalb nicht an, weil bei der Prüfung, ob ein sachlicher Grund für die Befristung vorgelegen hat, maßgeblich auf die beim Abschluß des Zeitvertrages bestehende Lage abzustellen ist (vgl. BAG AP Nr. 17 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

2. Es bedarf auch keiner Aufklärung, ob für die Beklagte beim Abschluß der Zeitverträge mit der Klägerin jedenfalls schon voraussehbar war, daß sich demnächst die Möglichkeit ergeben würde, die Klägerin unbefristet weiterzubeschäftigen. Es steht nämlich grundsätzlich im Ermessen des Arbeitgebers, welche von mehreren Aushilfskräften er in freiwerdende Planstellen übernehmen will (vgl. BAG AP Nr. 17 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

Wenn sich aus der von der Klägerin behaupteten Zusicherung für die Beklagte die Verpflichtung ergeben haben sollte, die Klägerin bevorzugt bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen zu behandeln, so könnte sich daraus möglicherweise ein Anspruch der Klägerin auf Abschluß eines unbefristeten Arbeitsvertrages ergeben. Ein solcher etwaiger Anspruch hätte aber nicht zur Folge, daß die bei ihrem Abschluß sachlich gerechtfertigten Zeitverträge ohne weiteres in einen unbefristeten Arbeitsvertrag umgewandelt worden sind. Es wäre der Klägerin dann vielmehr nur möglich, die Beklagte darauf in Anspruch zu nehmen, mit ihr ab 1. April 1973 einen Dauerarbeitsvertrag abzuschließen (vgl. das bereits genannte Urteil des Senats vom 31. Oktober 1974 - 2 AZR 483/73 -).

Da die Klägerin keine entsprechende Leistungsklage erhoben hat, sondern sich der vorliegende Rechtsstreit auf die Feststellungsklage wegen der Zeitverträge beschränkt, kann der Senat nicht darauf eingehen, ob die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Abschluß eines unbefristeten Arbeitsvertrages zugunsten der Klägerin erfüllt sind.

gez. Dr. Gröninger

Hillebrecht

Dr. Feller

Kerrmann

Hammel



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

