

Aktenzeichen: 2 AZR 340/82

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 25. August 1983
- 2 AZR 340/82 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 28. September 1981
Köln - 8 Ca 1638/81 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 16. April 1982
Köln - 9 (22) Sa 789/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag - Angabe des Grundes

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; BAT SR 2 y

Leitsätze:

K e i n e



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



2 AZR 340/82

9 (22) Sa 789/81 Köln

Verkündet am
25. August 1983

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 25. August 1983 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Prof. Dr. Röhler und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Ramdohr und Brenne für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 16. April 1982 - 9 (22) Sa 789/81 - aufgehoben.



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



-2-

2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 28. September 1981 - 8 Ca 1638/81 - abgeändert.
3. Es wird festgestellt, daß zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht, nach dem der Kläger als wissenschaftlicher Referent unter Eingruppierung in die Vergütungsgruppe II BAT über den 31. März 1981 hinaus weiter zu beschäftigen ist.
4. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

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 Parteien streiten über die Rechtswirksamkeit der Befristung der zwischen ihnen abgeschlossenen Verträge.

Der Kläger studierte seit dem Sommersemester 1967 Germanistik, Philosophie und Kunstgeschichte und legte 1973 bzw. 1974 in diesen Fächern das Staatsexamen ab. Anfang 1976 schloß er seine Promotion im Fach Philosophie ab. Seit dem 1. März 1976 war der Kläger aufgrund mehrerer jeweils befristeter Verträge fortlaufend bei der beklagten Stadt tätig.

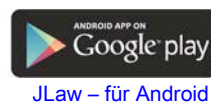
Der erste, am 17. Februar 1976 abgeschlossene Vertrag wurde als "Volontärvertrag" bezeichnet und enthielt u.a. folgende Vereinbarungen:

"§ 1

Herr D wird vom 1. 3. 1976 bis 28. 2. 1978 als Museumsassistent beschäftigt, um berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen für die Berufstätigkeit als Kunsthistoriker zu erwerben.



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



-3-

§ 3

(2) Die monatliche Vergütung beträgt 1.631,-- DM.

§ 5

(1) Im übrigen gilt, soweit nichts anderes vereinbart ist, § 19 Berufsbildungsgesetz vom 14. 8. 1969 (BGBl. I S. 1112) insbesondere für die beiderseitigen Pflichten, die Fortzahlung der Vergütung und die Kündigung mit der Maßgabe, daß bei vorzeitiger Lösung des Vertragsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit abweichend von § 16 Abs. 1 Satz 1 Berufsbildungsgesetz Schadenersatz nicht verlangt werden kann."

Nach Auslaufen des Volontärvertrages am 28. Februar 1978 schlossen die Parteien für den Zeitraum vom 1. März 1978 bis zum 31. März 1979 einen neuen Vertrag, nach dem der Kläger bei der Vorbereitung und Durchführung der Ausstellung "Die Parler und der Schöne Stil 1350 - 1400 - Europäische Kunst unter den Luxemburgern" als Mitglied des wissenschaftlichen Sekretariats mitarbeiten sollte. Der Kläger erhielt ein Entgelt von monatlich 3.200,-- DM. Auf den BAT wurde nicht Bezug genommen. Mit Schreiben vom 30. März 1979 teilte die Beklagte mit, vorbehaltlich der Zustimmung des Rates der Stadt sei beabsichtigt, ihn ab 1. April 1979 mit Aufgaben der 1980 stattfindenden Dom-Ausstellung zu beauftragen. Für die Zeit vom 1. April bis 31. Mai 1979 erhielt der Kläger ein Entgelt von monatlich 3.200,-- DM. Danach schlossen die Parteien einen Arbeitsvertrag, nach dem der Kläger "ab 1.06.1979 bis 31.03.1981 als wissenschaftl. Referent unter Eingruppierung in die Vergütungsgruppe II BAT beschäftigt" wurde. In dem Arbeitsvertrag wurde auf den BAT und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen Bezug genommen. Eine Weiterbeschäftigung des Klägers über den 31. März 1981 hinaus lehnte die Beklagte ab.

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](#)

-4-

Mit seiner am 27. Februar 1981 beim Arbeitsgericht Köln erhobenen Klage hat der Kläger die Feststellung begehrt, daß zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht. Er hat die Auffassung vertreten, sämtliche zwischen ihm und der Beklagten vereinbarten Befristungen seien mangels Vorliegens eines sachlichen Grundes unzulässig gewesen. Er habe fortlaufend Ausstellungen vorbereitet und betreut und daneben die üblichen, im Museumsbetrieb anfallenden Arbeiten erledigt. Die Beklagte plane auch für die Zukunft weitere Ausstellungen. So habe der Generaldirektor der Kölner Museen ihm noch kurz vor Ende des letzten Vertrages eine Weiterbeschäftigung im Rahmen einer für 1983 geplanten Historienausstellung versprochen.

Bereits während der sogenannten Volontärzeit habe er in Wirklichkeit die üblichen Museumsarbeiten verrichtet, die jeder andere festangestellte Museumsmitarbeiter auch zu erfüllen habe; so habe er die Einrichtung des Schnütgen-Museums vorbereitet und umfangreiche Verhandlungen mit Architekten und Baufirmen geführt. Daneben habe er zahlreiche Vorträge gehalten und wissenschaftliche Aufsätze veröffentlicht, Führungen von Gruppen geleitet und Leihgesuche bearbeitet. Dies alles habe nicht mehr der eigenen Ausbildung gedient, zumal er bereits bei Beginn des Beschäftigungsverhältnisses eine einschlägige Hochschulausbildung vorzuweisen gehabt hätte.

Auf jeden Fall sei ab dem 1. März 1978 gemäß § 17 BBiG ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit begründet worden, denn die Beklagte habe ihn im Anschluß an die Volontärzeit einfach wei-



terbeschäftigt. Erst am 9. März 1978 sei dann der weitere Vertrag unterzeichnet worden, den die Beklagte fälschlicherweise als Werkvertrag ansehe. In Wirklichkeit habe es sich hier aber um einen Dienstvertrag gehandelt, da er, der Kläger, nicht ein festes Werk, sondern Dienste geschuldet habe und zudem mit festen Arbeitszeiten in den betrieblichen Ablauf integriert gewesen sei. Außerdem sei mit den Vorbereitungen für die Parler-Ausstellung bereits im Frühjahr 1977 begonnen worden und nicht erst mit Abschluß des sogenannten Werkvertrages.

Neben den in diesem Vertrag genannten Aufgaben habe er auch noch die üblichen Tätigkeiten im Museum weiterverrichtet; so habe er z.B. Leihverhandlungen mit Eigentümern geführt, eine Kurierfahrt nach Zagreb unternommen und Bereitschaftsdienst geleistet. Schließlich fehle es auch an einem sachlichen Grund für die Befristung des bis zum 31. März 1981 abgeschlossenen Arbeitsvertrages. Er habe nämlich nicht nur die Dom-Ausstellung vorbereitet und betreut sondern auch Bereitschaftsdienst für die Tut-Ench-Amun-Ausstellung geleistet, ein Konzept zur Ausstellung "Probleme neugotischer Plastik" ausgearbeitet und ähnliche Arbeiten verrichtet, die mit der Dom-Ausstellung selbst nichts zu tun gehabt hätten.

Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht, nach dem der Kläger als wissenschaftlicher Referent unter Eingruppierung in die VergGr. II BAT über den 31. März 1981 hinaus zu beschäftigen ist.



Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Zur Begründung hat sie vorgetragen, für alle mit dem Kläger geschlossenen Verträge habe ein sachlicher Grund bestanden. Der Volontärvertrag sei zum Zwecke der Ausbildung geschlossen worden, um dem Kläger Gelegenheit zu geben, berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten oder Erfahrungen für die Berufstätigkeit als Kunsthistoriker zu erwerben. Zwischen dem 1. März 1978 und dem 31. März 1979 habe ein Werkvertrag bestanden, nach dem der Kläger im einzelnen beschriebene Leistungen selbstverantwortlich bis zu einem vereinbarten Schlußtermin zu erbringen gehabt habe. Ab 1. April 1979 sei der Kläger zur Vorbereitung der Dom-Ausstellung eingesetzt gewesen. Mit Abschluß dieser Ausstellung sei der Vertrag ausgelaufen. Die mit dem Kläger im Anschluß an den Volontärvertrag abgeschlossenen Verträge hätten sich auch ausschließlich auf die Vorbereitung und Durchführung der Parler- bzw. der Dom-Ausstellung bezogen. Die nicht im Zusammenhang mit diesen Ausstellungen vom Kläger verrichteten Arbeiten hätten den wesentlichen Inhalt der befristeten Verträge nicht berührt. Bei beiden Ausstellungen habe es sich um besondere, von ihr nur gelegentlich durchgeführte Veranstaltungen gehandelt, die aus dem laufenden Vermögen der Museen nicht hätten bestritten werden können. Vielmehr seien jeweils Sondermittel erforderlich gewesen, über die ihr Rat habe beschließen müssen. Aus diesen Mitteln sei der Kläger sowohl während der Parler- als auch während der Dom-Ausstellung bezahlt worden. Ein Einsatz des Klägers für die folgende Ausstellung "Die West-Kunst" hingegen sei, wie auch der Aussage des Zeugen Prof. Dr. Bo zu entnehmen sei, aus



fachspezifischen Gesichtspunkten nicht in Betracht gekommen.

Der Kläger hat erwidert, die Aufgabe eines Museums bestehe vornehmlich aus drei großen Teilbereichen:

1. Der Pflege und wissenschaftlichen Aufarbeitung der vorhandenen und neuerworbenen Objekte,
2. der Präsentation - entweder als Dauerausstellung oder als Wechselausstellung -,
3. der wissenschaftlichen Auskunftserteilung über eingereichte oder abgebildete Objekte und Zusammenarbeit mit anderen Museen, Ausstellungen und ähnlichen Einrichtungen.

Er, der Kläger, habe in allen diesen drei Bereichen gearbeitet, und zwar als vollwertige wissenschaftliche Museumskraft. Die Beklagte habe nur versucht, die bestehenden haushaltsmäßigen Mängel mit seiner angeblich zeitlich begrenzten Aufgabe zu kaschieren. Es liege aber auf der Hand, daß Wechselausstellungen von vornherein zeitlich begrenzt seien, da die nächste Ausstellung bereits in Vorbereitung sei. Der Wechsel der Ausstellungen gehöre damit zum Museumsalltag und müsse zu den eigentlichen Museumsaufgaben gerechnet werden. Die Beklagte habe nun versucht, hieraus in sich abgeschlossene Einzelaufgaben zu machen, um eine sachliche Begründung für die Befristung der Arbeitsverträge zu konstruieren. Die künstliche Unterteilung der Beklagten in Sonderaufgaben und allgemeine Museumsarbeit ermögliche es der beklagten Stadt, so gut wie alle anfallenden Museumsarbeiten mit den Etiketten "Sonderarbeiten" zu versehen, um somit einen Vorwand für eine angebliche sachliche Rechtfertigung der Befristung von Arbeitsverträgen zu erhalten.



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter. Die Beklagte 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. Entgegen der Auffassung des Berufungsgerichts besteht zwischen den Parteien über den 31. März 1981 hinaus ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Befristung des letzten Arbeitsvertrages habe jedenfalls auch im Interesse des Klägers gelegen. Zwischen den Parteien sei unstreitig, daß aufgrund der begrenzten Haushaltsmittel für den Kläger keine ausgewiesene Planstelle zur Verfügung gestanden habe. Die Mittel für seine Beschäftigung seien nur als begrenzte Haushaltsmittel für eine vorübergehende Aufgabe bewilligt worden, nämlich für die Durchführung der beiden vom Kläger maßgeblich betreuten Ausstellungen. Damit stehe fest, daß nicht der Haushaltsplan, sondern der damit in Verbindung stehende vorübergehende Zweck der entscheidende sachliche Grund für die Befristung des Arbeitsvertrages gewesen sei. Weil der Kläger selbst vortrage, er sei an einer Dauereinstellung bei der beklagten Stadt interessiert gewesen, habe sich für diese nur die Frage gestellt, ihn befristet oder - weil keine Planstelle zur Verfügung gestanden habe - überhaupt nicht einzustellen. Damit liege die Befristung jedenfalls auch im Interesse des Klägers, weil durch die enge Verbundenheit mit den



Mitarbeitern des Museums sich für ihn die Chance aufgetan habe, in Zukunft bei Anerkennung der von ihm geleisteten Arbeit in eine Planstelle übernommen zu werden.

Durch die Beweisaufnahme sei gleichzeitig erhärtet worden, daß die Ausstellungen, die im wesentlichen vom Kläger betreut worden seien, nicht zu den typischen Museumsaufgaben gehörten, die üblicherweise sich mehr oder minder nahtlos aneinander-schlössen und erfahrungsgemäß auch in Zukunft mit größerer Wahrscheinlichkeit anfielen. Die Vernehmung des erstinstanzlich vernommenen Zeugen Prof. Dr. Bo habe ergeben, daß mangels Haushaltsmittel die ursprünglich für die Zukunft geplanten größeren Ausstellungen abgesagt worden seien. Die Vernehmung der Zeugen Prof. Dr. L und Dr. S habe ergeben, daß die Einstellung des Klägers für die von ihm zu bearbeitenden Projekte deshalb notwendig geworden sei, weil für diese umfangreichen Sonderaufgaben kein anderes ausreichendes Museumspersonal zur Verfügung gestanden habe. Damit sei die Projektbezogenheit der Einstellung des Klägers offensichtlich, zumal sich auch die Einstellungsdauer an dem Vor- und Nachlauf dieser Ausstellung orientiert habe.

Soweit die Beweisaufnahme ergeben habe, daß der Kläger auch an Führungen und am Bereitschaftsdienst teilgenommen habe, könne auf die Ausführungen des erstinstanzlichen Urteils verwiesen werden. Wie es der Zeuge Prof. Dr. Bo überzeugend dargestellt habe, erkenne man an der Übernahme dieser zusätzlichen Arbeiten das persönliche Engagement eines sich mit der Museums-



welt identifizierenden Mitarbeiters.

II. Dieser Würdigung des Landesarbeitsgerichts kann nicht gefolgt werden.

1. Nach den vom Großen Senat (Beschluß vom 12. Oktober 1960 - GS 1/59 - BAG 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) aufgestellten und von der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts fortgeführten Grundsätzen (vgl. zuletzt die zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmten Urteile des erkennenden Senats vom 14. Januar 1982 - 2 AZR 245/80 - und - 2 AZR 254/81 - AP Nr. 64 und 65 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) ist die an sich zulässige Befristung von Arbeitsverträgen dann unwirksam, wenn dadurch Kündigungsschutzbestimmungen umgangen werden und hierfür kein sachlich rechtfertigender Grund vorliegt. Befristete Arbeitsverträge 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. Fehlt es für die Befristung oder deren Dauer an einem sachlichen Grund, dann wird das unwirksam befristete Arbeitsverhältnis durch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ersetzt.



2. Bei der Würdigung, ob ein sachlicher Grund vorliegt, geht es um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs, die im Revisionsverfahren nur beschränkt nachprüfbar ist (vgl. BAG vom 22. September 1961 – 1 AZR 36/60 – AP Nr. 20 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Eine Rechtsverletzung liegt insoweit nur vor, als das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff des sachlichen Grundes verkannt oder unrichtig angewandt oder Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat, oder wenn seine Bewertung des Sachverhalts wegen Außerachtlassung wesentlicher Umstände offensichtlich fehlerhaft ist (BAG vom 11. Februar 1982 – 2 AZR 368/81 – AP Nr. 25 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt).

III. Auch unter Berücksichtigung dieser eingeschränkten Überprüfungsmöglichkeit kann das Urteil des Landesarbeitsgerichts keinen Bestand haben, weil bei der Bewertung der letzten Befristung wesentliche Umstände nicht berücksichtigt worden sind.

1. Das Berufungsgericht ist zwar zu Recht davon ausgegangen, daß der vorübergehende Bedarf für einen wissenschaftlichen Mitarbeiter an einem Museum wegen der Vorbereitung und Durchführung einer aus dem Rahmen des Museumsalltags fallenden Ausstellung ein sachlicher Grund für eine Befristung sein kann. Das Landesarbeitsgericht hat aber übersehen, daß die Beklagte sich vorliegend nicht auf eine Aufgabe von begrenzter Dauer aufgrund des schriftlichen Arbeitsvertrages berufen kann. Beide Parteien sind tarifgebunden aufgrund Verbandszugehörigkeit, außerdem haben sie in § 2 des Arbeitsvertrages auf den BAT und die diesen ergänzen-



den, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge Bezug genommen. Nach § 2 y des BAT gelten für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und Aushilfsangestellte die Sonderregelungen 2 y (SR 2 y). In Nr. 1 dieser Sonderregelungen wird wiederum zwischen diesen drei Fällen von befristeten Arbeitsverhältnissen unterschieden. Danach ist ein Angestellter, dessen Arbeitsverhältnis mit Ablauf einer kalendermäßig bestimmten Frist endet, Zeitangestellter. Das Arbeitsverhältnis eines Angestellten für Aufgaben von begrenzter Dauer setzt dagegen nach Nr. 1 b SR 2 y voraus, daß der Angestellte für eine im Arbeitsvertrag bestimmte Aufgabe eingestellt wird und im Arbeitsvertrag angegeben wird, zu welchem Zeitpunkt oder bei Eintritt welchen Ereignisses das Arbeitsverhältnis endet. Durch die genaue Bezeichnung der übertragenen Aufgaben unterscheidet sich also der Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer vom Zeitangestellten (Böhm/Spiertz, BAT, Ordner II, Anm. 8 zu Nr. 1 SR 2 y). Nach Nr. 2 der SR 2 y (zu § 4 BAT - Schriftform, Nebenabreden) ist im Arbeitsvertrag zu vereinbaren, welche der drei in Nr. 1 genannten Vertragstypen gelten soll. Anstellung auf Zeit und für Aufgaben von begrenzter Dauer schließen einander aus (Crisolli/Tiedtke/Ramdohr, Das Tarifrecht der Angestellten im öffentlichen Dienst, Teil II, SR 2 y Nr. 1 Anm. 1; Böhm/Spiertz, aaO; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, BAT, Band II, Erläuterung Nr. 2 zu Nr. 1 SR 2 y und Breier/Kiefer/Uttlinger, BAT, 5. Aufl., Erläuterung 2 zu Nr. 1 SR 2 y).

2. Vorliegend ist der Arbeitsvertrag vom 3. Juli/18. Juni 1979 bis 31. März 1981 befristet, ohne daß die dem Kläger über-



tragenen Aufgaben bezeichnet worden sind. Nach der Definition der Tarifvertragsparteien ist damit der Kläger als Zeitangestellter eingestellt worden. Da sich die Beschäftigung als Zeitangestellter und als Angestellter von begrenzter Dauer nach dem erklärten Willen der Tarifvertragsparteien ausschließen sollen, kann die Beklagte sich nicht darauf berufen, der Kläger habe auch oder eigentlich für Aufgaben von begrenzter Dauer eingestellt werden sollen.

Das entspricht auch dem Sinn und Zweck der tarifvertraglichen Regelung. Der erkennende Senat hat bereits im Urteil vom 29. April 1976 (- 2 AZR 228/74 - nicht veröffentlicht) in einem vergleichbaren Fall entschieden (§ 2 Abs. 2 der tariflichen Zusatzvereinbarung vom 15. Dezember 1970 zum Manteltarifvertrag für die Deutsche Welle vom 29. April 1964), die tarifvertragliche Pflicht, im Arbeitsvertrag die Begründung für die Befristung anzugeben, diene der Rechtssicherheit und Klarheit; auf diese Weise solle einem möglichen Streit über die Frage, auf welchen Grund für die Befristung es nach dem übereinstimmenden Willen beider Parteien bei Vertragsschluß maßgeblich angekommen ist, vorgebeugt werden. Deshalb könne der Arbeitgeber sich auch nur auf solche Gründe berufen, die im Arbeitsvertrag aufgeführt seien. Dieser Auffassung hat sich der Fünfte Senat im Urteil vom 30. November 1977 (- 5 AZR 561/76 - AP Nr. 44 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) für dieselbe Tarifbestimmung angeschlossen. Nichts anderes gilt für die Nr. 1 und 2 SR 2 y zum BAT: Auch Nr. 2 SR 2 y, nach der im Arbeitsvertrag schriftlich zu vereinbaren ist, welcher der drei genannten Befristungsgründe



gelten soll, dient der Rechtssicherheit und Klarheit. Auch sie will einem Streit der Parteien, welcher Befristungsgrund für die Befristung maßgeblich war, vorbeugen. Das wird nur erreicht, wenn sich der Arbeitgeber bei einem Streit um die Wirksamkeit der Befristung später nicht auf Gründe berufen kann, die im Arbeitsvertrag nicht genannt worden sind (so schon BAG Urteil vom 14. Januar 1982 - 2 AZR 245/80 - AP Nr. 64 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu B II 2 a der Gründe, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt; Breier/Kiefer/Uttlinger, aaO, Erl. a 2 zu Nr. 1 SR 2 y; anderer Auffassung insoweit Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, aaO, Erläuterung 2 Nr. 2 SR 2 y und Crisolli/Tiedtke/Ramdohr, aaO, Erl. b zu Nr. 2 SR 2 y).

Hat also zwischen den Parteien ein Zeitarbeitsvertrag bestanden, schließen sich aber Zeitarbeitsvertrag und Arbeitsvertrag für Aufgaben von begrenzter Dauer aus, so kann sich die Beklagte nicht darauf berufen, der Kläger sei nur für bestimmte Aufgaben im Zusammenhang mit der Vorbereitung und der Durchführung der Dom-Ausstellung eingestellt worden.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

Hillebrecht - zugleich für den
durch Urlaub an der Unterschrift
verhinderten Richter
Professor Dr. Röhsler

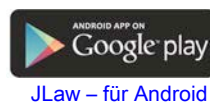
Dr. Weller

Ramdohr

Brenne



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)