

076

Für das Nachschlagewerk' Ja
Für die Fachpresse' Ja
Für die amtliche Sammlung' Nein

- 3. JULI 1970

Gesetz BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsätze

1. Ein sachlich berechtigter Grund, ein Arbeitsverhältnis zu befristen, erfordert, daß ein konkreter, das bestehende Vertragsverhältnis berührender Umstand vorliegt, der die Befristung und damit den Verlust des Kündigungsschutzes rechtfertigt.
- 2 Es stellt deshalb keine billigenswerte Erwägung dar, wenn ein Arbeitsvertrag mit einer um Dauerbeschäftigung bemühten Lehrerin aus der ganz allgemeinen Erwägung befristet wird, künftigen Bewerbern (Hochschulabsolventen) den Arbeitsplatz anbieten zu können. Das gilt unabhängig davon, ob die wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse des befristet eingestellten Arbeitnehmers günstiger sind als die etwaiger künftigen Bewerber

Leitsatz 2 AZR 380/69

Urteil des BAG vom 3 Juli 1970

LAG Saarland



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 380/69

2 Sa 67/68 Saarland

Urteilstenor zugestellt
am 3 Juli 1970

gez Müßler,

Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Matthias Prinz
Rechtsanwalt

www.prinz.law

Im Namen des Volkes!

076

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128
Abs 2 ZPO in der Sitzung vom 2 Juli 1970 durch den Vizepräsi-
denten Dr König, die Bundesrichter Dr Rengier und Dr Thomas
sowie die Bundesarbeitsrichter von Lossau und Sickert für
Recht erkannt

Die Revision des beklagten Landes gegen das
Urteil des Landesarbeitsgerichts Saarland
vom 21 Mai 1969 - 2 Sa 67/68 - wird auf
Kosten des beklagten Landes zurückgewiesen

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, die verheiratet ist, war am 31. Oktober 1953 auf ihren Antrag aus dem Dienstverhältnis als planmäßig beamtete Lehrerin ausgeschieden. Am 4. März 1964 bewarb sie sich um eine Wiedereinstellung als Lehrerin. Dabei machte sie zur Bedingung, sie an einer bestimmten Schule ihres Wohnorts zu beschäftigen. Das beklagte Land stellte sie mit einem für die Zeit vom 1. April 1964 bis 31. März 1966 befristeten Vertrag ein.

Die Klägerin blieb über den 31. März 1966 hinaus tätig. Auf ihren Antrag vom 3. Februar 1966, sie weiterzubeschäftigen, wurde mit ihr am 26. April 1966 ein neuer befristeter Arbeitsvertrag für die Zeit vom 1. April 1966 bis 31. Juli 1967 geschlossen. Während des Laufs dieses Arbeitsverhältnisses erklärte die Klägerin am 12. Mai 1967, sie könne nunmehr ohne Einschränkung ihre berufliche Tätigkeit ausüben. Sie bat um Übernahme in das Beamtenverhältnis, was jedoch abgelehnt wurde.

Am 24. August 1967 wurde die Klägerin wiederum befristet für die Zeit vom 4. September 1967 bis 15. April 1968 angestellt. Mit dieser erneuten Befristung erklärte sie sich nur unter Vorbehalt einverstanden und beantragte, sie unbefristet einzustellen. Das lehnte das beklagte Land ab.

Die Klägerin meint, die Befristung ihrer Arbeitsverträge sei unwirksam. Sie hat deshalb Klage erhoben, mit der sie die Feststellung begehrt, daß ihr Arbeitsverhältnis am 15. April nicht geendet hat und daß das beklagte Land verpflichtet sei, sie ab 15. April 1968 nach den Sätzen der Gruppe IV a BAT zu vergüten. Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt und geltend gemacht, die Befristungen seien von sachgemäßen Erwägungen getragen gewesen. Der erste Vertrag habe der Erprobung dienen sollen. Außerdem habe man ihrer Bedingung, an einer bestimmten Schule beschäftigt zu werden, nur mit einem befristeten Vertrag entsprechen können. Deshalb sei auch der zweite Vertrag nur befristet abgeschlossen worden. Für die letzte Befristung sei maßgeblich gewesen die Rücksichtnahme auf die Hochschulabsolventen, die im Jahre 1968 ihre Ausbildung beendeten. Für 225 Absolventen hatten nur 70 Planstellen zur Verfügung gestanden.



Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des beklagten Landes zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt das beklagte Land seinen Antrag auf Klageabweisung weiter.

Entscheidungsgründe

1 Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend die Befristung des Arbeitsvertrages vom 24. August 1967 für unwirksam angesehen. Da die Klägerin Ansprüche für die Zeit nach dem 15. April 1968 verfolgt, kann dahingestellt bleiben, ob bereits bei Eingehen des ersten oder zweiten Arbeitsverhältnisses ein sachlich anerkennenswerter Grund für die Befristung dieser Verträge nicht vorlag. Ferner braucht der Senat nicht zu der Hilferwägung des Landesarbeitsgerichts Stellung zu nehmen, ein unbefristetes Arbeitsverhältnis sei dadurch zustande gekommen, daß die Klägerin über den 31. März 1966 hinaus weiterbeschäftigt wurde.

2 Im Anschluß an den Beschluß des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 12. Oktober 1960 (BAG 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) ist davon auszugehen, daß befristete Arbeitsverträge zulässig sind. Das ergibt sich aus § 620 Abs. 1 BGB und dem Grundsatz der Vertragsfreiheit. Die Befristung ist jedoch unzulässig, wenn sie als rechtliche Gestaltungsmöglichkeit objektiv funktionswidrig verwendet wird. Das ist anzunehmen, wenn der durch die Kündigungsbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses vereitelt wird und dafür kein sachlich gerechtfertigter Grund vorliegt. Daraus folgt, daß schon die einmalige Befristung eines Arbeitsvertrages unzulässig sein kann (BAG 13, 96 = AP Nr. 23 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und BAG 15, 132 = AP Nr. 26 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

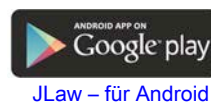
3 Das beklagte Land hat geltend gemacht, die Klägerin sei deshalb befristet für die Zeit vom 4. September 1967 bis 15. April 1968 eingestellt worden, weil im Frühjahr 1968 eine größere Zahl von Hochschulabsolventen als Bewerber um ein Lehramt zu erwarten war, als Planstellen frei waren. Deshalb sollte



die Stelle der Klägerin durch die Befristung ihres Arbeitsvertrages freigemacht werden. Das Landesarbeitsgericht hat dies als sachlich gerechtfertigten Grund nicht anerkannt, weil die Klägerin schon 3 1/2 Jahre beschäftigt war. Es hat deshalb die Befristung als unzulässig angesehen. Dem ist im Ergebnis zu folgen.

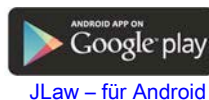
a) Die Revision rügt zunächst, das Landesarbeitsgericht sei zu Unrecht von einem Anscheinsbeweis ausgegangen. Sie beruft sich dabei auf die Ausführungen des angefochtenen Urteils, es habe bei dem beklagten Land gelegen, das dem ersten Anschein nach zutreffende Vorbringen der Klägerin, daß keine sachlichen Gründe für eine Befristung vorhanden gewesen seien, durch Gegenbeweis zu entkräften. Damit will die Revision offenbar darauf hinaus, das Berufungsgericht habe die in dem Beschluß des Großen Senats aufgestellten Grundsätze über die Darlegungs- und Beweislast für die Unwirksamkeit der Befristung unrichtig angewendet. Darin kann ihr jedoch nicht gefolgt werden. Das beklagte Land hat vorgetragen, welcher alleinige Grund es zu der Befristung bewogen hat. Es war nur darüber zu entscheiden, ob er sachlich gerechtfertigt war. Auf die Darlegungs- und Beweislast kam es daher gar nicht an.

Unbegründet ist ferner die Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe eine von dem beklagten Land beantragte Auskunft des Chefs der Staatskanzlei nicht eingeholt. Das Landesarbeitsgericht hat nämlich das, was durch diese Auskunft belegt werden sollte, daß nämlich freie Planstellen für Lehrer nur auf Beschluß des Ministerrats besetzt werden durften, als zutreffend unterstellt. Dieses verwaltungsinterne Verfahren, das dazu beitragen sollte, die Planstellen für Hochschulabsolventen freizuhalten, hat keine selbständige Bedeutung dafür, ob das Arbeitsverhältnis der Klägerin wirksam befristet wurde. Wenn hierfür kein sachlich gerechtfertigter Grund vorlag, dann kann das beklagte Land sich nicht darauf berufen, es habe entsprechend einer organisatorischen Regelung handeln können und müssen, mit der der nicht billigenwerte Zweck erreicht werden sollte.



b) Der Große Senat hat in seinem Beschluß vom 12. Oktober 1960 verlangt, daß die wirtschaftlichen oder sozialen Verhältnisse der Parteien oder jedenfalls einer Partei für die Befristung des Vertrages sprechen. Der Vertrag muß seine sachliche Rechtfertigung in sich tragen, so daß er mit Recht und aus gutem Grund von den Kündigungsschutzvorschriften nicht betroffen wird. Hieraus und aus den vom Großen Senat angeführten Beispielen, in denen ein sachlicher Grund für die Befristung anzuerkennen ist, ergibt sich folgendes: Wenn ein Arbeitsverhältnis befristet abgeschlossen wird, muß sich der Grund dafür aus den konkreten und gegenständlichen Umständen des betreffenden Arbeitsverhältnisses selbst ergeben. Es kommt nur auf die wirtschaftlichen oder sozialen Verhältnisse der Parteien zur Zeit des Vertragsschlusses an, die daraufhin zu beurteilen sind, ob sie einen verständig denkenden Arbeitgeber zu einer Befristung veranlassen konnten. Es ist dagegen kein sachlich gerechtfertigter Grund, wenn ein Arbeitsverhältnis im Interesse Dritter, die keine konkreten Beziehungen zu dem Arbeitsplatz haben, befristet wird. In einem solchen Fall fehlt ein Zusammenhang mit den wirtschaftlichen oder sozialen Verhältnissen der Parteien.

Das beklagte Land kann die Befristung des mit der Klägerin eingegangenen Arbeitsverhältnisses deshalb nicht mit der Begründung rechtfertigen, es habe für die Unterbringung der künftigen 225 Hochschulabsolventen sorgen wollen, für die – trotz eines Bedarfs von 300 Lehrern – die vorhandenen 70 Planstellen nicht ausreichten. Aus diesem Personenkreis hatte noch niemand eine bereits das Arbeitsverhältnis der Parteien betreffende konkrete Beziehung. Die allgemeine und planende Erwägung, daß aus dem Kreis der künftigen Junglehrer Bewerber für die Stelle der Klägerin auftreten würden, durfte das beklagte Land nicht als Grund für die Befristung berücksichtigen und damit die Klägerin um ihren Kündigungsschutz bringen. Etwas anderes wurde nur dann gelten, wenn für die Beschäftigung der Klägerin ein vorübergehendes Bedürfnis bestand. Das war jedoch nicht der Fall. Die Tätigkeit, für die sie eingestellt wurde, war als ständige wahrzunehmen. Es entsprach fer-



ner dem erklärten Willen der Klägerin eine Dauerbeschäftigung auszubüßen. Die Tatsache, daß in absehbarer Zeit andere Bewerber um die Stelle vorhanden sein wurden, begründete ebenfalls keinen nur vorübergehenden Bedarf, weil davon das Vertragsverhältnis der Parteien nicht konkret betroffen wurde. Insofern wurde nur etwas anderes gelten, wenn etwa mit einem Arbeitnehmer schon eine vertragliche Vereinbarung über seine Einstellung getroffen ist, die die Arbeitsaufnahme erst zu einem späteren Zeitpunkt vorsieht. In diesem Falle ist es sachlich gerechtfertigt, wenn der Arbeitsplatz zwischenzeitlich mit einem befristet eingestellten anderen Arbeitnehmer besetzt wird.

Das beklagte Land hat noch geltend gemacht, es habe den Arbeitsvertrag deshalb befristet, weil die Klägerin durch den Verlust des Arbeitsplatzes sozial nicht so hart getroffen wurde wie künftige Hochschulabsolventen, wenn sie nicht eingestellt werden konnten. Von diesen seien nämlich eine Reihe verheiratet und hatten auch Kinder. Die Klägerin sei dagegen durch das Einkommen ihres Ehemannes, der Oberamtsrichter ist, versorgt gewesen. Entgegen der Ansicht des beklagten Landes rechtfertigt dieser Umstand jedoch nicht die Befristung. Auf die sozialen Verhältnisse eines Arbeitnehmers kann es zwar ankommen, wenn eine betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen ist und der betroffene Arbeitnehmer geltend macht, der Arbeitgeber habe bei seiner Auswahl soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt (§ 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG). In diesem Fall erfolgt ein Vergleich der sozialen Verhältnisse, wie sie bei dem gekündigten und anderen Arbeitnehmern des Betriebes vorliegen. Wenn jedoch, wie hier, geltend gemacht wird, es sei für künftige Bewerber um einen Arbeitsplatz sozial harter nicht eingestellt zu werden, als für den Inhaber des Arbeitsplatzes diesen zu verlieren, so ist das kein sachlicher Grund, letzterem durch eine Befristung den Kündigungsschutz zu nehmen, denn auch das ist ein Umstand, der mit den konkreten Verhältnissen der Arbeitsvertragsparteien nichts zu tun hat. Wollte man ihn anerkennen, so würde das letztlich die Befristung jedes Vertrages rechtfertigen, denn praktisch ist für jeden Arbeitsplatz denkbar, daß ein sozial schlechter stehender Bewerber auftritt.



Nach alledem fehlt es für die Befristung des Arbeitsvertrages zwischen den Parteien an einem sachlich aner kennenswer ten Grund, ohne daß es dabei noch auf den vom Landesarbeitsgericht angeführten Umstand ankommt, daß die Klägerin bereits über drei Jahre in den Diensten des beklagten Landes gestanden hat, als der dritte Vertrag abgeschlossen wurde

4 Da die Befristung des Arbeitsverhältnisses bis zum 15 April 1968 unwirksam war, bestand das Vertragsverhältnis zwischen den Parteien als ein unbefristetes Es ist nach den insoweit nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zum 15 April 1968 weder durch eine Kündigung noch auf andere Weise beendet worden Deshalb haben die Vorinstanzen der Klage zu Recht stattgegeben, und die Revision des beklagten Landes mußte zurückgewiesen werden

gez Dr König

Bundesrichter Dr Rengler
ist im Urlaub

Dr Thomas

Dr König

von Lossau

Walter Sickert

