

Für das Nachschlagewerk! Ja } hinsicht-
Für die Fachpresse! Ja } lich Ziff. 2
Für die amtliche Sammlung! Ja } der Gründe

Gesetz: ArbGG § 72 Abs. 1 (Divergenzrevision).

Leitsatz: Die Divergenzrevision gemäß § 72 Abs. 1 Satz 3 ArbGG ist nicht statthaft, wenn die angezogene Entscheidung eines anderen Landesarbeitsgerichts mit der Revision angefochten war, letztere Entscheidung aber bereits vor der Verkündung des angefochtenen Urteils wirkungslos geworden ist.

Aktenzeichen: 2 AZR 439/61

Beschluß des BAG vom 9. Januar 1962

LAG Kiel



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 439/61

1 Sa 252/60 Kiel

B e s c h l u ß

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts am
9. Januar 1962 beschlossen:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Kiel, I. Kammer,
vom 14. August 1961 - 1 Sa 252/60 - wird
auf Kosten des Klägers als unzulässig ver-
worfen.

G r ü n d e :

Da das Landesarbeitsgericht die Revision nicht zuge-
lassen hat und auch der Streitwert mit 1.320,- DM die
Revisionsgrenze nicht erreicht, konnte die Revision nur als
Divergenzrevision im Sinne des § 72 Abs. 1 Satz 2 oder

-2-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

3 ArbGG statthaft sein. Der Kläger trägt hierzu vor, das angefochtene Urteil weiche von den Urteilen des Bundesarbeitsgerichts vom 21. Oktober 1954 - 2 AZR 25/53 und 2 AZR 40/53 - (BAG 1, 128 und 1, 136), von der Entscheidung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 12. Oktober 1960 - Gs 1/59 - (AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) und von dem Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 4. Oktober 1960 - 1 Sa 471/60 - ab. Die Voraussetzungen einer Divergenzrevision sind jedoch nicht gegeben.

1) Das Bundesarbeitsgericht hat in den angezogenen Entscheidungen ausgesprochen, daß die Befristung von Arbeitsverträgen unwirksam ist, wenn bei Abschluß des Vertrages keine sachlichen Gründe für die Befristung vorgelegen haben. Wie die Revision selbst einräumt, hat auch das Berufungsgericht diesen Rechtssatz seiner Entscheidung ausdrücklich zugrunde gelegt. Es hat einen sachlichen Grund für die Befristung des von den Parteien abgeschlossenen Arbeitsvertrages darin gesehen, daß die Beklagte nur für die von September 1959 bis März 1960 laufende Spielzeit des Orchesters Beschäftigung für den Kläger hatte, weil während der Sommermonate von April bis August 1960 keine Einsatzmöglichkeit für das Orchester bestand. Damit befindet sich das Berufungsgericht in Übereinstimmung mit den angezogenen Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts. In dem zitierten Beschluß des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts werden als Beispiele für sachlich gerechtfertigte Befristungen die Arbeitsverträge im Saisongewerbe genannt, also solche Arbeitsverträge, die - wie im vorliegenden Falle - gerade zur Durchführung von nur in bestimmten Zeiträumen anfallenden Arbeiten abgeschlossen werden. Ebenso werden in den Urteilen des Bundesarbeitsgerichts vom 24. Oktober 1954 befristete Arbeitsverträge für zulässig angesehen, wenn nur jeweils für die Dauer der Befristung Arbeitsmöglichkeiten vorhanden sind (BAG 1, 128 /134/; 1, 136 /138/).

-3-



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

Die Revision meint nun allerdings, das angefochtene Urteil weiche deshalb von den angezogenen Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts ab, weil das Berufungsgericht bei der Prüfung des die Befristung rechtfertigenden sachlichen Grundes nicht die gesamten wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse und Interessen beider Parteien gegeneinander abgewogen und damit zu erkennen gegeben habe, daß es eine solche allseitige Würdigung nicht für erforderlich halte. Das Bundesarbeitsgericht hat jedoch in den angezogenen Entscheidungen gerade nicht den Rechtssatz aufgestellt, daß der Begriff des sachlichen Grundes für die Befristung eines Arbeitsvertrages eine erschöpfende Würdigung der gesamten Umstände des Einzelfalles und eine Abwägung der Interessen beider Vertragspartner voraussetze. Nach dem Beschluß des Großen Senates des Bundesarbeitsgerichts vom 12. Oktober 1960 genügt es vielmehr, wenn die wirtschaftlichen oder sozialen Verhältnisse nur einer Partei für die Befristung sprechen.

Entgegen der Ansicht der Revision hat das angefochtene Urteil auch nicht den von den Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts abweichenden Rechtssatz aufgestellt, schon die tarifliche Zulässigkeit von befristeten Arbeitsverträgen rechtfertige die Befristung. Das Berufungsgericht erwähnt den zwischen dem Deutschen Bühnenverein und dem Musikerverband im DGB abgeschlossenen Tarifvertrag vom 1. Juli 1949 nur, um darauf hinzuweisen, daß bei Nicht-Kulturorchestern mit nicht ganzjährigem Spielbetrieb auch nach Auffassung der beteiligten Berufskreise befristete Arbeitsverträge zulässig sind. Das entspricht dem angezogenen Beschluß des Großen Senates des Bundesarbeitsgerichts, wonach auf die Frage der Üblichkeit befristeter Arbeitsverträge im Arbeitsleben und darauf, was verständige und verantwortungsbewußte Parteien zu vereinbaren pflegen, Gewicht zu legen ist.



2) Das von der Revision ferner angezogene Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 4. Oktober 1960 - 1 Sa 471/60 - ist zur Begründung einer Divergenz nicht mehr geeignet. Dieses Urteil war mit der Revision angefochten worden. In der Revisionsinstanz haben die Parteien dann aber übereinstimmend die Hauptsache für erledigt erklärt. Damit ist das angezogene Urteil wirkungslos geworden, was der Senat im Tenor seines Beschlusses vom 21. Juli 1961 - 2 AZR 458/60 - aus Gründen der Rechtsklarheit noch besonders ausgesprochen hat. Das angezogene Urteil war also bereits wirkungslos, als das angefochtene Urteil erging. Die Berufung auf ein solches Urteil kann dem Kläger die Revisionsinstanz nicht eröffnen. Die Einrichtung der Divergenzrevision dient allein der Erhaltung und Sicherung einer einheitlichen Rechtsprechung. Weicht das angefochtene Urteil von einer bei der Verkündung des angefochtenen Urteils bereits wirkungslos gewordenen und daher als nicht mehr existent zu betrachtenden Entscheidung eines anderen Landesarbeitsgerichts ab, so wird dadurch die Rechtseinheit nicht in Frage gestellt.

gez. Dr. Müller

Dr. Meier-Scherling

Wichmann



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)