

Aktenzeichen: 2 AZR 569/81

Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 19. Mai 1983

- 2 AZR 569/81 -

I. Arbeitsgericht

Bonn

Urteil vom 25. Februar 1981

- 3 Ca 2251/80 -

II. Landesarbeitsgericht

Düsseldorf

Urteil vom 21. Oktober 1981

- 2 Sa 273/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag mit einem Schwerbehinderten

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; SchwbG §§ 12, 17;
BAT SR 2 y Nr. 1 und 2

Leitsätze:

K e i n e



2 AZR 569/81

2 Sa 273/81 Düsseldorf

Verkündet am
19. Mai 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 19. Mai 1983 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Triebfürst und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Brenne und Dr. Bächle für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 21. Oktober 1981 - 2 Sa 273/81 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bonn vom 25. Februar 1981 - 3 Ca 2251/80 - wird zurückgewiesen.
3. Die Beklagte trägt die Kosten der Berufung und 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](#)

- 2 -

T a t b e s t a n d :

Der im Jahre 1946 geborene, ledige Kläger war vom 1. September 1979 bis 30. September 1980 aufgrund zweier befristeter Arbeitsverträge bei der Beklagten beschäftigt. Die Parteien streiten über die Wirksamkeit dieser Befristungen.

Der Kläger ist wegen Vermögensdelikten vorbestraft. Er stand im Zeitpunkt seiner Bewerbung um eine Einstellung und während der gesamten Beschäftigungszeit bei der Beklagten unter Bewährungsaufsicht. Außerdem hatte er zu dieser Zeit auch erhebliche Schulden.

Durch Bescheid des Versorgungsamts Köln vom 28. August 1979 wurde der Kläger als Schwerbehinderter mit einer MdE von 50 % ab 1. März 1979 anerkannt. Nach übereinstimmendem Parteivortrag beruht die Behinderung auf einem frühkindlichen Hirnschaden.

Nach mehrfachen Beschäftigungen bei privaten Arbeitgebern war der Kläger aufgrund befristeter Arbeitsverträge vom 13. August 1975 bis 31. März 1977 beim Verwaltungsgericht Köln im Schreibdienst in der Gerichtskanzlei und vom 1. April 1977 bis 31. März 1979 bei der Stadt Köln beschäftigt, dort zunächst in der Stadtbibliothek, später in der allgemeinen Verwaltung als Zuarbeiter in Schulangelegenheiten.

Im Anschluß an die Beschäftigung bei der Stadt Köln war der Kläger arbeitslos. Im April 1979 bewarb er sich bei dem Bundesminister der Justiz (BMJ) um eine Anstellung als Verwaltungsangestellter. Die Bewährungshelferin befürwortete die Bewerbung in einem Schreiben vom 28. März 1979, in dem sie ausführlich seinen Werdegang schilderte. Nach persönlichen Vorsprachen der Bewährungshelferin sowie Einsichtnahme in die bei den früheren öffentlichen Arbeitgebern geführten Personalakten des Klägers fand am 10. August 1979 eine Unterredung zwischen dem Kläger und seiner Bewährungshelferin mit Beamten des BMJ statt. Als Ergebnis wurde in einem Aktenvermerk vom 24. August 1979 festgehalten, daß der Kläger für eine Aushilfstätigkeit im Referat Z A 2 (Archiv) geeignet erscheine. Es sei daran gedacht, ihn zunächst mit einem Zeitvertrag für die Dauer von sechs Monaten einzustellen. Bei entsprechender Bewährung sei eine Verlängerung des Arbeitsver-

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

- 3 -



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

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

- 3 -

trages um weitere sechs Monate und im Anschluß daran ggfls. eine Übernahme als Dauerkraft, sofern eine besetzbare entsprechende Stelle vorhanden sei, nicht ausgeschlossen.

Nach Zustimmung des Personalrats schlossen die Parteien unter dem 3. September 1979 einen schriftlichen Arbeitsvertrag, nach dem der Kläger bei dem BMJ für die Zeit vom 1. September 1979 bis 31. März 1980 als Aushilfsangestellter unter Eingruppierung in die VergGr. VIII BAT eingestellt wurde und das Arbeitsverhältnis sich nach dem BAT und den diesen ergänzenden, ändernden und an seine Stelle tretenden Tarifverträgen bestimmen sollte. Der Kläger erhielt weiter eine Nebentätigungsgenehmigung, die er unter Befürwortung seiner Bewährungshelferin für eine Wochenendttätigkeit als Hotelportier zum Zwecke der Abtragung seiner Schulden beantragt hatte.

Der Kläger wurde wie vorgesehen im Referat Z A 2 eingesetzt und damit beschäftigt, aus den im Archiv lagernden Personalakten von ehemaligen Bediensteten des früheren Reichsjustizministeriums eine alphabetisch geordnete Personenkartei anzulegen. Er arbeitete in einem Zimmer zusammen mit der Angestellten M . Mit Schreiben vom 14. Dezember 1979 an das Personalreferat beklagte sich der Kläger darüber, daß die Zusammenarbeit mit Frau M ihn psychisch so belaste, daß er schon dreimal gezwungen gewesen sei, der Arbeit fernzubleiben, und bat um Abhilfe. Der Referatsleiter hielt diese Beschwerde für unbegründet. Bemühungen, dem Kläger ein anderes Dienstzimmer zuzuweisen, blieben erfolglos.

Der Kläger blieb während der ersten Befristung mehrfach der Arbeit fern und entschuldigte sich jeweils nachträglich mit Arbeitsunfähigkeit, teilweise unter Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung.

Mit Schreiben vom 7. November 1979 an das Personalreferat übersandte der Kläger die beglaubigte Fotokopie seines am 25. Oktober 1979 ausgestellten Schwerbehindertenausweises.

Nach vorheriger Zustimmung des Personalrats schlossen die Parteien unter dem 27. März 1980 einen schriftlichen Änderungsvertrag, nach dem der Kläger über den 31. März 1980 hinaus bis 30. September 1980 unter Verbleib in VergGr. VIII BAT als Aus-

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

hilfsangestellter bei dem BMJ weiterbeschäftigt werden und im Übrigen der Arbeitsvertrag vom 3. September 1979 in seiner derzeit geltenden Fassung unberührt bleiben sollte. Der Kläger wurde in diesem Zeitraum im Archiv wie bisher, in den Monaten April und Mai sowie August und September im Referat III A 3 mit dem Anlegen und Ordnen von Handakten zum Aufbau einer Kartei, der Zusammenstellung von Unterlagen für die Anhörung zu einem Gesetzgebungsverfahren sowie mit der Vorbereitung und Betreuung der Anhörung beschäftigt.

Im zweiten Beschäftigungszeitraum gab der Kläger mehrfach Anlaß zu Beanstandungen. Am 10. Juli 1980 schleuderte er im Laufe einer Auseinandersetzung ein gefülltes Kaffeeglas nach der Angestellten M , die durch die Splitter des auf die Tischkante geprallten Glases an der Hand verletzt wurde und neun Tage arbeitsunfähig war. Der Kläger entschuldigte sich hierfür schriftlich. Ferner ließ er sich insgesamt 27 Essenmarken zuviel aushändigen, da er bei der Ausgabe der Marken nicht jeweils auf die Fehltage im Vormonat hinwies. Schließlich behauptete er im April 1980, seinen Dienstaussweis verloren zu haben, obwohl er ihn zu Hause abgeheftet hatte, und wurde auf entsprechende Beanstandungen gegenüber seinem Vorgesetzten ausfällig.

Nachdem der Kläger erfolglos seine unbefristete Weiterbeschäftigung begehrt hatte, verfolgt er dieses Ziel mit der am 1. Oktober 1980 bei Gericht eingegangenen Klage weiter. Er hat beantragt festzustellen, daß sein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten über den 30. September 1980 hinaus fortbesteht, und geltend gemacht, daß für die Befristungen seiner Arbeitsverträge kein sachlicher Grund vorgelegen habe.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. In erster Instanz hat sie zunächst vorgetragen, sie habe den Kläger unter dem ausschließlichen Aspekt der Resozialisierung zum Zwecke der Erprobung eingestellt, nachdem er vorbestraft und hoch verschuldet gewesen sei und zwei befristete Arbeitsverträge mit öffentlichen Dienstherren wegen unzureichender Leistungen des Klägers oder aus entsprechenden Gründen nicht verlängert worden seien. Schon vor Ablauf der ersten Befristung habe sich herausgestellt, daß der Kläger fachlich und persönlich den Anforderungen nicht genügt habe. Hinzugekommen sei, daß er öfters dem Dienst unentschuldigt



- 5 -

ferngeblieben sei und sich erst nachträglich entschuldigt habe. Zur Vertragsverlängerung sei es nur gekommen, weil sie ihm eine weitere letzte Chance habe geben wollen. Dies sei dem Kläger vor Abschluß des Änderungsvertrages auch deutlich gemacht worden. Er habe sich jedoch in seinen Leistungen nicht gebessert und sich auch mehrerer Pflichtverletzungen schuldig gemacht, so daß eine Weiterbeschäftigung nicht möglich gewesen sei. Die Haushaltslage sei für diesen Entschluß nicht ausschlaggebend gewesen.

In einem nicht nachgelassenen Schriftsatz in erster Instanz und im Berufungsverfahren hat sich die Beklagte zur Rechtfertigung der Befristungen darauf berufen, der Kläger sei nach Nr. 1 Buchst. c der Sonderregelung 2 y zum BAT (SR 2 y), die mehrfache Befristungen gestatte, zur Aushilfe eingestellt und auch tatsächlich nur mit Aushilfsarbeiten beschäftigt worden. Daß sie während des Aushilfsarbeitsverhältnisses auch beabsichtigt habe, den Kläger zu erproben, spiele rechtlich keine Rolle. Für eine Dauerbeschäftigung des Klägers habe keine Stelle zur Verfügung gestanden. Er sei deshalb auch nur aus Mitteln für Aushilfskräfte bezahlt worden.

Der Kläger hat erwidert, die ihm übertragenen Arbeiten fielen im Ministerium regelmäßig an und könnten deshalb keine Befristung rechtfertigen. Wenn er gefehlt habe, sei er krank gewesen und habe sich nachträglich entschuldigt. Zu dem Vorfall mit der Angestellten M sei es gekommen, weil ihm diese unberechtigte Vorwürfe gemacht habe. Schließlich müsse berücksichtigt werden, daß er psychisch behindert sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Feststellungsantrag weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Die Beklagte hat mit Antrag vom 26. März 1981 bei der Hauptfürsorgestelle die Zustimmung zu einer vorsorglichen ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger beantragt. Die Hauptfürsorgestelle hat diesen Antrag durch Bescheid vom 25. Juni 1981 abgewiesen. Hiergegen hat die Beklagte Widerspruch eingelegt, über den noch nicht entschieden ist.

- 6 -



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

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

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts.

I. Das Berufungsgericht hat im Ausgangspunkt zu Recht auf beide von den Parteien abgeschlossenen Arbeitsverträge die Rechtsprechungsgrundsätze über die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge angewandt.

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. Beschluß des Großen Senats vom 12. Oktober 1960 - GS 1/59 - BAG 10, 65 ff. = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG Urteil vom 13. Mai 1982 - 2 AZR 87/80 - zu B I 1 der Gründe, m.w.N., zur Veröffentlichung vorgesehen) dürfen die Parteien befristete Arbeitsverträge abschließen, wenn bei Vertragsschluß sachliche Gründe für die Befristung vorgelegen haben. Befristungen sind dann unzulässig, wenn sie als Gestaltungsmittel objektiv funktionswidrig verwendet werden. Das ist dann anzunehmen, wenn dem Arbeitnehmer der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz ohne sachlichen Grund entzogen wird. In einem solchen Falle hätte ein verständig und sozial denkender Arbeitgeber von vornherein einen Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit geschlossen. Sachlich gerechtfertigt muß nicht nur die Befristung an sich, sondern gerade auch die gewählte Dauer der Befristung sein. Die von den Parteien vereinbarte Dauer ist dabei an den Sachgründen der Befristung zu orientieren (Urteil des Senats vom 16. Juni 1976 - 2 AZR 630/74 - AP Nr. 40 sowie BAG 32, 274 = AP Nr. 56 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Liegt bei der letzten von mehreren Befristungen ein sachlicher Grund nicht vor, entsteht ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit.

Der die Befristung rechtfertigende sachliche Grund muß im konkreten Einzelfall vorliegen. Die hiernach maßgeblichen Umstände des Einzelfalles müssen zu generellen Merkmalen in Beziehung gesetzt werden. Liegen die entscheidenden Umstände in der Zukunft, so ist die Frage, ob für die Befristung und deren Zeitdauer ein sachlicher Grund vorliegt, von einer Prognose des Arbeitgebers abhängig. An die Prognose sind strenge Anforderungen zu stellen.



- 7 -

Aufgrund greifbarer Tatsachen muß der Arbeitgeber mit einiger Sicherheit annehmen können, daß der in der Zukunft liegende Ungewißheitstatbestand eintritt (BAG 32, 274).

2. Das Berufungsgericht ist auch zutreffend davon ausgegangen, daß bereits für den ersten Vertrag eine Befristungskontrolle vorzunehmen war, weil er für eine die Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG überschreitende Beschäftigungsdauer von sieben Monaten abgeschlossen war und somit bereits hierdurch der allgemeine Kündigungsschutz des Kündigungsschutzgesetzes umgangen werden konnte (vgl. das zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehene Senatsurteil vom 11. November 1982 - 2 AZR 552/81 - zu B II der Gründe). Zumindest durch den zweiten Vertrag konnte zusätzlich noch eine Umgehung des Sonderkündigungsschutzes des § 12 SchwbG in Betracht kommen, weil nach § 17 Abs. 3 SchwbG auch die Kündigung eines zur Probe oder zur vorübergehenden Aushilfe abgeschlossenen Arbeitsvertrages mit einem Schwerbehinderten dann der Zustimmung der Hauptfürsorgestelle bedarf, wenn das Arbeitsverhältnis über sechs Monate hinaus fortbesteht, der Kläger bereits bei Abschluß des ersten Vertrages einen Bescheid über seine Schwerbehinderteneigenschaft erhalten und die Beklagte hiervon unstrittig noch während dieses Vertrages - spätestens durch die Übersendung des Schwerbehindertenausweises Anfang November 1979 - unterrichtet hatte (vgl. dazu KR-Hillebrecht, § 620 BGB Rz 107 - 110).

II. Zutreffend hat das Berufungsgericht ferner angenommen, daß ein befristeter Arbeitsvertrag gleichzeitig aus Gründen der Aushilfe wie der Erprobung abgeschlossen werden kann (BAG 12, 328 = AP Nr. 22 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu I 1 b der Gründe).

III. Der Ansicht des Berufungsgerichts, beide Befristungen seien aus dem Gesichtspunkt der Erprobung gerechtfertigt, weil wegen der besonderen Umstände des Falles auch eine länger als sechs Monate dauernde Befristung gerechtfertigt gewesen sei, kann jedoch bereits aus formalen Gründen nicht gefolgt werden:

1. Nach der neueren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist die Befristung eines Arbeitsvertrages zum Zwecke der Erprobung



- 8 -

des Arbeitnehmers nur dann ein sachlicher Grund, wenn dieser Zweck Vertragsinhalt geworden ist. Es genügt nicht, daß die Erprobung nur Motiv des Arbeitgebers ist, selbst wenn dies für den Arbeitnehmer erkennbar war (BAG Urteil vom 30. September 1980 - 7 AZR 798/78 - BAG 36, 229 = AP Nr. 61 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

Die Beklagte hat jedoch nicht nachgewiesen, daß die in beiden schriftlichen Verträgen nicht erwähnte Erprobung des Klägers tatsächlich auch Vertragsinhalt geworden ist. Aus der Vorgeschichte der Einstellung des Klägers kann nur gefolgert werden, daß seine Erprobung ein Motiv für den Abschluß des ersten Vertrages gewesen ist. Gleiches gilt auch hinsichtlich der Vertragsverlängerung für die vom Berufungsgericht getroffene tatsächliche Feststellung, daß die Zeugen S und B vor Ablauf des ersten Vertrages dem Kläger in mehreren Gesprächen klargemacht hätten, von fachlicher und persönlicher Bewährung könne keine Rede sein, daß der Kläger dies eingesehen habe und sie einen weiteren befristeten Vertrag allein deshalb angeboten hätten, um ihn eine letzte Chance der Bewährung zu geben. Die Beklagte hat in der Berufungsinstanz wiederholt darauf hingewiesen, die Erprobung des Klägers sei nur ein im Rahmen der Übertragung von zeitweilig anfallenden Aufgaben "mitverfolgtes Motiv" und es sei kein "echtes" Probearbeitsverhältnis gewollt gewesen (Berufungsbegründung S. 2 und 7, Bl. 112 und 117 VorA). Sie hat ferner auch im Widerspruchsverfahren vor der Hauptfürsorgestelle vorgetragen, es habe sich um ein Aushilfsarbeitsverhältnis gehandelt, so daß nach dem nur für Einstellungen zur Probe geltenden § 17 Abs. 3 Satz 2 SchwbG keine Pflicht zur Anzeige der Einstellung des Klägers gegenüber der Hauptfürsorgestelle bestanden habe.

2. Die Beklagte kann sich ferner auch aus tarifrechtlichen Gründen nicht auf die Erprobung des Klägers als Befristungsgrund berufen.

Die Parteien haben in beiden Verträgen die Anwendung der den BAT ergänzenden Tarifverträge und damit auch die Anwendung der Sonderregelungen für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte (SR 2 y BAT) verein-

- 9 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

bart. Nach Nr. 2 Abs. 1 SR 2 y BAT zu § 4 BAT (Schriftform, Nebenabreden) ist im Arbeitsvertrag schriftlich zu vereinbaren, ob der Angestellte als Zeitangestellter, als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer oder als Aushilfsangestellter eingestellt wird. Diese Tarifbestimmung dient der Rechtssicherheit und Klarheit. Sie will insoweit einem Streit der Parteien darüber vorbeugen, welcher Grund für die Befristung maßgebend war. Sie ist zum Inhalt der Arbeitsverträge gemacht und auch nicht konkludent aufgehoben worden. Vielmehr wurde in beiden Verträgen ausdrücklich eine Beschäftigung zur Aushilfe schriftlich als Befristungsgrund festgelegt. Hieran muß sich die Beklagte festhalten lassen (vgl. Senatsurteil vom 14. Januar 1982 - 2 AZR 245/80 - zu B II 2 a der Gründe; auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

IV. Das Berufungsgericht hat aber auch zu Unrecht angenommen, die Befristungen seien aus dem Gesichtspunkt der Aushilfe gerechtfertigt.

1. Bei dem Begriff der sachlichen Rechtfertigung einer Befristung handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff. Seine Anwendung kann vom Revisionsgericht nur beschränkt darauf überprüft werden, ob der Rechtsbegriff selbst verkannt, Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt oder wesentliche Umstände bei der Bewertung übersehen worden sind (vgl. BAG Urteil vom 25. Januar 1973 - 2 AZR 158/72 - AP Nr. 37 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 1 der Gründe; BAG 36, 235, 238 = AP Nr. 62 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu 2 der Gründe). Auch diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält das angefochtene Urteil nicht stand.

2. Zutreffend ist wiederum der Ausgangspunkt des Berufungsgerichts. Die Aushilfe ist sowohl nach allgemeinen Rechtsprechungsgrundsätzen (BAG Urteil vom 7. Mai 1980 - 5 AZR 593/78 - AP Nr. 36 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu II 4 der Gründe) als auch nach der hier anzuwendenden tariflichen Regelung der Nr. 1 Buchst. c SR 2 y ein an sich zulässiger Befristungsgrund.



3. Das Berufungsgericht hat in tatsächlicher Hinsicht festgestellt, die Tätigkeit des Klägers im Archiv sei nur von begrenzter Dauer gewesen und habe nicht einmal unbedingt verrichtet werden müssen. Der Kläger sei weiter auch in dem anderen Referat zur Erledigung von Aushilfstätigkeiten eingesetzt worden. Der Arbeitsanfall im Referat III A 3 habe nie länger als für sechs Monate bestanden. Dieses Referat habe deshalb Hilfskräfte nur in größeren Zeitabständen erhalten. Im Falle des Klägers sei der Referatsleiter vor dem zweiten Einsatz gefragt worden, ob er den Kläger nur für kurze Zeit bis zum Auslaufen des Vertrages beschäftigen könne. Im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses sei auch keine für den Kläger möglicherweise in Betracht kommende Dauerstelle frei gewesen.

4. Diesen Sachverhalt hat das Berufungsgericht jedoch jedenfalls hinsichtlich der Dauer der zweiten Befristung nicht rechtsfehlerfrei gewürdigt.

a) Ein Fall der Aushilfe liegt vor, wenn ein vorübergehender Bedarf an Arbeit zu decken ist, der sich nicht in erster Linie aus der Organisation des Betriebes und seinem normalen Ablauf ergibt. Einen sachlich gerechtfertigten Grund für den Abschluß eines befristeten Aushilfsvertrages stellt die Vertretung erkrankter oder beurlaubter Arbeitnehmer, aber auch ein vorübergehender Anfall von Mehrarbeit dar. Im Bereich des öffentlichen Dienstes ist die Einstellung für Aufgaben von begrenzter Dauer nach Nr. 1 Buchst. b SR 2 y BAT ein Sonderfall der Beschäftigung zur zeitweiligen Aushilfe nach Nr. 1 Buchst. c (BAG Urteil vom 20. März 1975 - 2 AZR 27/74 - nicht veröffentlicht). Wie bei jedem Befristungsgrund muß aber auch im Fall einer Einstellung zur vorübergehenden Aushilfe die von den Parteien gewählte Dauer sachlich gerechtfertigt sein. Liegen die hierfür entscheidenden Umstände in der Zukunft, so ist auch die Frage, ob für die Dauer der Befristung ein sachlicher Grund vorliegt, von einer Prognose des Arbeitgebers abhängig, an die strenge Anforderungen zu stellen sind. Der Arbeitgeber muß aufgrund greifbarer Tatsachen mit einiger Sicherheit annehmen können, daß der in der Zukunft liegende Ungewißheitstatbestand eintritt (vgl. BAG 32, 274 = AP Nr. 56 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu IV 2 d der Gründe).



- 11 -

b) Das Ergebnis der Beweisaufnahme rechtfertigt jedoch nicht die Annahme, daß im Zeitpunkt der Vertragsverlängerung greifbare Tatsachen vorlagen, die dafür sprachen, daß die Tätigkeit, die der Kläger ausüben sollte, nur noch sechs Monate in Anspruch nehmen werde. Nach der Aussage des Zeugen S waren die Arbeiten, für die der Kläger eingestellt war, im Zeitpunkt der Vertragsänderung "noch nicht zum Abschluß gebracht". Nach der Aussage des Zeugen B, des Leiters des Organisationsreferats, waren für die "Verkartung" der Akten aus dem Reichsjustizministerium bei normaler Arbeitsleistung drei bis vier Monate, nach dem Ergebnis der Gespräche mit der Bewährungshelferin für den Kläger aber etwa das Doppelte zu veranschlagen. Deshalb wurde der erste Vertrag geschlossen. Damit könnte die erste Befristung hinsichtlich ihrer Dauer sachlich gerechtfertigt sein.

Die zweite Befristung läßt sich jedoch hinsichtlich ihrer Dauer von weiteren sechs Monaten auf insgesamt 13 Monate mit jener Prognose nicht rechtfertigen, soweit es um die "Verkartung" im Archiv geht. Für die Tätigkeit im Referat III A 3 des Zeugen Bi fehlt es dagegen gänzlich an einer Prognose für die vom Kläger dort zu verrichtenden Arbeiten. Keiner der Zeugen konnte Angaben darüber machen, ob die Tätigkeiten, für die der Kläger dort eingesetzt wurde, einen voraussichtlichen Zeitaufwand von sechs Monaten erforderten. Die Zusammenstellung von Unterlagen für die Anhörung zu einem Gesetzesvorhaben und die Sorge für die äußere Organisation dieser Anhörung sind im Übrigen typische Aufgaben eines Justizministeriums im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens, die immer wiederkehren und deshalb keinen typischen Aushilfsbestand darstellen (vgl. BAG 1, 128 = AP Nr. 7 zu § 1 KSchG; KR-Hillebrecht, § 620 BGB Rz 184).

5. Der Umstand allein, daß nach der Aussage des Zeugen S im Haushalt des BMJ nur Mittel für die Vergütung von Aushilfskräften mit befristeten Verträgen für höchstens zwölf Monate ausgewiesen sind, die von Jahr zu Jahr in unterschiedlicher Höhe festgelegt werden, vermag die Befristung ebenfalls nicht zu rechtfertigen. Haushaltsrechtliche Erwägungen sind hierfür nur geeignet, wenn bereits im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses fest-

- 12 -



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

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

- 12 -

steht, daß nach dem Ende der Befristung Haushaltsmittel nicht mehr zur Verfügung stehen werden. Die Unsicherheit künftiger Finanzierung reicht nicht aus (BAG 36, 229 = AP Nr. 61 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

6. Auf die Vorfälle, die sich während der Dauer des zweiten Vertrages ereignet haben, kann die letzte Befristung nicht gestützt werden, weil es für die sachliche Rechtfertigung auf den Zeitpunkt der Vereinbarung der Befristung ankommt. Sie können im Falle der vorherigen Zustimmung der Hauptfürsorgestelle nur zur Rechtfertigung einer Kündigung herangezogen werden.

V. Die Unwirksamkeit der letzten Befristung hat zur Nichtigkeit der Befristungsabrede geführt, während der Arbeitsvertrag im übrigen wirksam geblieben ist und auf unbestimmte Zeit fortbesteht (vgl. BAG Urteil vom 7. März 1980 - 7 AZR 177/80 - AP Nr. 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu I 5 der Gründe, m.w.N.). Somit ergibt sich, daß das Arbeitsgericht der Klage zu Recht stattgegeben hat und sein Urteil wiederherzustellen ist.

Triebfürst

Dr. Weller

zugleich für den wegen Urlaubs-
abwesenheit an der Unterschrifts-
leistung verhinderten Vorsitzenden
Richter Hillebrecht

Dr. Bächle

Brenne



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)