

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

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag, § 133;
ZPO § 286

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 4 AZR 495/77
Urteil des BAG vom 14. März 1979 LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 495/77

11 Sa 1773/76 Düsseldorf

Verkündet am
14. März 1979

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 14. März 1979 durch
den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Fel-
ler und Dr. Jobs sowie die ehrenamtlichen Richter Jahnz
und Preuße für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom
22. Februar 1977 - 11 Sa 1773/76 - wird
auf Kosten des Klägers 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](#)

- 2 -

Tatbestand:

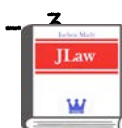
Nach Rücksprache des Direktors des A -Gymnasiums in E , des Zeugen M , mit dem Schulkollegium beim Regierungspräsidenten in D nahm der Kläger am 1. März 1976 seine Tätigkeit als Lehrer an diesem Gymnasium im Umfang von 11 Wochenstunden auf.

Unter dem 10. März 1976 teilte das Schulkollegium dem Kläger mit, daß eine Beschäftigung am A Gymnasium nicht genehmigt werden könne. Mit Schreiben vom 8. Juni 1976 unterrichtete das Schulkollegium den Kläger wie folgt:

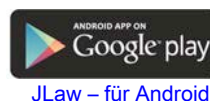
"Wie wir Ihnen bereits mit Schreiben vom 10. 3. 1976 mitteilten, kann eine Beschäftigung im höheren Schuldienst unseres Amtsbereichs nicht genehmigt werden. Der Kultusminister NW. hat mit Erlaß vom 4. 5. 1976 festgestellt, daß kein Bedürfnis an Ihrer Übernahme in den öffentlichen Schuldienst besteht.

Da Sie entgegen unserer Verfügung vom 10. 3. 1976 am dortigen Gymnasium mit 11 Wochenstunden eingesetzt wurden, sind wir im Hinblick auf die fortgeschrittene Zeit ausnahmsweise damit einverstanden, daß Sie diesen Unterricht bis zum 14. 7. 1976 weiterführen. Eine Beschäftigung über den genannten Zeitraum hinaus kommt nicht in Betracht."

Der Kläger ist der Auffassung, er sei auf unbestimmte Zeit als hauptamtliche Lehrkraft an dem A Gymnasium nach VergGr. II a BAT eingestellt worden. Der Direktor des Gymnasiums habe Anfang des Jahres 1976 von dem zuständigen Schuldezernenten des Schulkollegiums beim Regierungspräsidenten in D dem Regierungsdirektor S und dem Oberamtsrat im Kultusministerium R , die mündliche Zusage erhalten, ihn als Lehrkraft einzustellen. Daraufhin sei er bei der Stundenplanung am Gymnasium voll berücksichtigt worden.



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



- 3 -

Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Anstellungsverhältnis nicht durch die Kündigung des beklagten Landes vom 8. Juni 1976 aufgelöst worden ist, daß der Kläger seit dem 1. März 1976 bei dem beklagten Land in einem festen Anstellungsverhältnis als hauptamtlicher Lehrer steht und seine Arbeit nach VergGr. II a BAT zu vergüten ist. Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat erwidert, die Befristung bis zum 14. Juli 1976 sei wirksam und führe zur Beendigung des Dienstverhältnisses.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Das beklagte Land beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß zwischen den Parteien für die Zeit vom 1. März bis zum 14. Juli 1976 ein befristetes Arbeitsverhältnis zur Beschäftigung des Klägers als Lehrkraft im Rahmen einer Aushilfstätigkeit von 11 Wochenstunden abgeschlossen worden sei. Sachlicher Grund für diesen Zeitvertrag sei die Aushilfstätigkeit gewesen. Der von den Parteien angestrebte Aushilfszweck sei auch zeitlich gerechtfertigt, weil die als Richtsatz geltende Frist von sechs Monaten nicht überschritten sei. Ein Dauerarbeitsverhältnis liege nicht vor, weil das zuständige Schulkollegium beim Regierungspräsidenten in D die Einstellung des Klägers mit Schreiben vom 10. März 1976 abgelehnt habe. Auch der Direktor des Gymnasiums, der Zeuge M , habe bekundet, daß lediglich eine

- 4 -



- 4 -

auf 11 Wochenstunden begrenzte und bis zum Ende des Schuljahres befristete Tätigkeit des Klägers als Aushilfskraft vom Schulkollegium genehmigt worden sei. Das Vorliegen eines befristeten Arbeitsverhältnisses werde auch durch das Schreiben vom 8. Juni 1976 bestätigt.

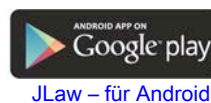
Die Revision wendet sich gegen die Zulässigkeit der Befristung des Arbeitsverhältnisses, weil das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerhaft die Aushilfstätigkeit als sachlichen Grund anerkannt habe. Eine derartige Tätigkeit habe nicht vorgelegen, da 21 Wochenstunden eingeplant gewesen seien und sich aus dem Schreiben vom 8. Juni 1976 ergebe, daß die Tätigkeit im Hinblick auf die fortgeschrittene Zeit und damit aus sozialen Gründen bis zum 14. Juli 1976 weitergeführt werde.

Das Landesarbeitsgericht hat sich jedoch zutreffend an die in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aufgestellten Grundsätze über die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverhältnisse gehalten. Nach ständiger Rechtsprechung (vgl. zuletzt BAG AP Nr. 40 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag mit weiteren Hinweisen) ist im Grundsatz die Vereinbarung befristeter Arbeitsverträge zulässig. Ein schutzwertes Interesse für eine solche Vertragsgestaltung entfällt nur dann, wenn die Befristung nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist. Die Befristung ist unzulässig, wenn sie als rechtliche Gestaltungsmöglichkeit objektiv funktionswidrig verwendet wird. Das ist dann anzunehmen, wenn der durch die Kündigungsbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses vereitelt wird und dafür kein sachlich gerechtfertigter Grund vorliegt. Die Verträge müssen also ihre sachliche Rechtfertigung so in sich tragen, daß sie die Kündigungsvorschriften nicht beeinträchtigen.

- 5 -



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



- 5 -

Das Landesarbeitsgericht hat mangels dahingehender Verfahrensrügen für das Revisionsgericht bindend festgestellt, daß der sachliche Grund für den Abschluß des befristeten Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger in der Aushilfstätigkeit bestanden habe. Dies stellt einen sachlichen Grund für die Befristung dar (BAG 10, 65; 12, 328 und 13, 96 = AP Nrn. 16, 22 und 23 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

Allerdings muß die sachliche Berechtigung einer Befristung auch hinsichtlich der Zeit dann gegeben sein (BAG aaO). Im vorliegenden Falle hat das Landesarbeitsgericht aus den Umständen des Einzelfalles geschlossen, daß die Befristung aus Aushilfsgründen geschah. Dies ist bei einer Vertragsdauer von fünf Monaten sachgerecht und wird auch von der Revision nicht angegriffen.

Auch die weiteren Angriffe der Revision sind nicht begründet.

Die Verfahrensrüge nach § 286 ZPO, das Landesarbeitsgericht habe zu Unrecht die Vernehmung des Regierungsdirektors S zu der behaupteten Einstellungszusage in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis unterlassen, ist nicht begründet. Es kann dahingestellt bleiben, ob der Regierungsdirektor S eine derartige Zusage überhaupt rechtsverbindlich hätte abgeben können (vgl. dazu § 15 Abs. 2 Buchst. b Schulverwaltungsgesetz NW). Denn der Kläger hat eine dahingehende bindende Zusage nicht schlüssig dargetan. Er hat im Schriftsatz vom 21. September 1976 nämlich nur unter Beweis gestellt, der Regierungsdirektor S habe ihm zugesichert, ihn bei der Suche nach einem Arbeitsplatz im Schuldienst zu unterstützen und sich hierfür einzusetzen. Damit ist jedoch keine Einstellungszusage vorgetragen. Im Schriftsatz vom 10. Dezember 1976 hat der Kläger ausdrücklich auf dieses Beweisthema des vorgenannten Schriftsatzes

- 6 -



- 6 -

Bezug genommen und darüber hinaus vorgetragen, der Regierungsdirektor S habe mehrfach mündlich zugesagt, daß der Kläger ohne zeitliche Begrenzung weiterhin am A -Gymnasium als Musiklehrer beschäftigt werde. Auch dieser Vortrag ist unschlüssig. Es fehlt an einer genauen Zeitangabe für die einzelnen behaupteten Zusagen und insbesondere an dem Inhalt der behaupteten Erklärung (vgl. BAG AP Nr. 38 zu § 133 BGB).

Wenn die Revision in diesem Zusammenhang weiter rügt, das Landesarbeitsgericht habe nicht geprüft, ob der Amtsrat im Kultusministerium R berechtigt gewesen sei, eine Einstellungszusage zu machen, so ist auch diese Unterlassung nicht rechtsfehlerhaft. Diese Rechtsfrage konnte das Landesarbeitsgericht deswegen unentschieden lassen, weil es die Erklärung einer Einstellungszusage durch diesen Beamten rechtsfehlerfrei verneint hat. Das wird auch von der Revision nicht angegriffen. Damit kommt es aber aus Rechtsgründen auf die Zuständigkeit des Amtsrat nicht mehr an.

Die Revision macht ferner geltend, das Landesarbeitsgericht habe auch nicht alle Tatsachen zur Auslegung herangezogen, weil es die Vernehmung des Zeugen M zum Inhalt der Rücksprache mit dem Schulkollegium unterlassen habe. Diese Revisionsbegründung entspricht nicht den Erfordernissen des § 554 Abs. 3 Ziff. 3 ZPO, weil nicht erkennbar ist, ob eine Verfahrensrüge gemäß § 286 ZPO vorliegt oder eine materiell-rechtliche Rüge (vgl. BAG AP Nr. 4 zu § 554 ZPO). Die Revisionsrüge ist aber auch dann unzulässig, wenn eine Verletzung von § 286 ZPO gemeint war, denn die Revision hat nicht die Möglichkeit dargelegt, daß ohne die gerügte Verfahrensverletzung anders entschieden worden wäre (vgl. BAG AP Nr. 13 zu § 554 ZPO). Dies ist auch nicht offensichtlich.

- 7 -



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



- 7 -

Denn im gesamten Verfahren war niemals streitig, daß der Zeuge M dem Kläger nur das erklärt hat, was er von der Obersten Schulaufsichtsbehörde als Weisung für die Vertragsgestaltung erhalten hatte. Damit stellt aber der Inhalt der Rücksprache keinen Begleitumstand dar, bei dessen unterlassener Würdigung ein Verstoß gegen die Auslegungsregeln des § 133 BGB vorliegen würde.

Zu Unrecht meint die Revision auch, das Landesarbeitsgericht hätte den Zeugen M erneut vernehmen müssen, weil es dessen in erster Instanz gemachte Aussagen für "überzeugend" gehalten und damit die Glaubwürdigkeit des Zeugen gesteigert habe. Es ist nämlich grundsätzlich dem pflichtgemäßen Ermessen des Berufungsgerichts überlassen, ob es eine in erster Instanz durchgeführte Zeugenvernehmung wiederholen will oder nicht. Die Revisionsinstanz kann daher nur prüfen, ob das Landesarbeitsgericht sein Ermessen rechtsfehlerfrei ausgeübt hat. Ein Ermessensfehler liegt dabei im allgemeinen nur vor, wenn die Glaubwürdigkeit eines Zeugen aufgrund seines Eindrucks zu beurteilen ist oder das Landesarbeitsgericht die Glaubwürdigkeit des Zeugen anders beurteilt als die Vorinstanz (BAG AP Nr. 1 zu § 286 ZPO; BAG AP Nr. 18 zu § 611 BGB Faktisches Arbeitsverhältnis mit weiteren Nachweisen). Beides ist hier nicht der Fall. Wenn das Landesarbeitsgericht ausführt "wie der in der ersten Instanz vernommene Zeuge M überzeugend bekundet hat", so beurteilt es die Glaubwürdigkeit des Zeugen genauso wie das Arbeitsgericht, welches an dessen Glaubwürdigkeit schon deswegen keinen Zweifel hatte, weil der Kläger die Aussagen des Zeugen bestätigte. Auf den persönlichen Eindruck von dem Zeugen haben damit beide Instanzen nicht abgestellt.

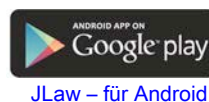
Zu unrecht rügt die Revision, das Landesarbeitsgericht habe bei der Auslegung des Vertrages gegen zwin-
gende Auslegungsgrundsätze verstoßen, weil es nicht den

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

- 8 -



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

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

- 8 -

Willen des Klägers für die Frage, mit welchem Inhalt ein Vertrag zustande gekommen ist, nur hinsichtlich der Annahmeerklärung von Bedeutung ist, nicht jedoch hinsichtlich der vom Kläger erstrebten Vertragsgestaltung, konnte das Landesarbeitsgericht bei seiner Auslegung diesen Gesichtspunkt unberücksichtigt lassen.

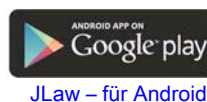
Die Revision macht schließlich einen Verstoß gegen Denkgesetze geltend, weil das Landesarbeitsgericht ein befristetes Arbeitsverhältnis annehme, obwohl es im unstreitigen Tatbestand ausgeführt habe, daß der Kläger nach Rücksprache des Direktors des Gymnasiums mit dem Schulkollegium seit März als Lehrer eine Tätigkeit im Umfang von 11 Wochenstunden aufgenommen hatte. Da jedoch der Hinweis auf die Rücksprache nur so verstanden werden könnte, daß eine Korrektur der im Schreiben vom 10. März 1976 zum Ausdruck gekommenen Entscheidung vorgenommen wurde, wäre nur der Schluß auf eine hauptamtliche Tätigkeit möglich.

Bei diesen Ausführungen verkennt die Revision, daß dem Revisionsgericht eine Überprüfung nur dahin offensteht, ob die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung des Vertrages möglich ist (BAG AP Nr. 30 zu § 133 BGB). Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß der Kläger nach Rücksprache mit dem Direktor des Gymnasiums, dem Zeugen M, eine Tätigkeit von 11 Wochenstunden aufnahm. Aus der Aussage des Zeugen M hat es hergeleitet, daß nur der Abschluß eines befristeten Arbeitsverhältnisses genehmigt worden sei und der Zeuge in diesem Sinne die Rücksprache mit dem Kläger hielt. Es ist dann aber rechtlich möglich und revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, wenn das Berufungsgericht aus diesen Umständen den Abschluß eines unbefristeten Arbeitsvertrages entnimmt.

- 9 -



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



- 9 -

Nach allem war die Revision mit der Kostenfolge aus
§ 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

gez.: Dr. Neumann

Dr. Feller

Dr. Jobs

Jahnz

Preuße

