

Aktenzeichen: 4 AZR 863/77

LAG Düsseldorf

Urteil des BAG vom 29. August 1979

Für das Nachschlagewerk: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; KSchG 1969 § 1;
MietSchG § 1

Leitsätze:

1. Die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge ist nicht in entsprechender Anwendung der Kündigungsschutzvorschriften zu prüfen. Eine weitere Rechtsfortbildung kommt dazu zur Zeit nicht in Betracht, nachdem der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden hat, daß befristete Arbeitsverträge nur zulässig sind, wenn ein sachlicher Grund für die Befristung gegeben ist (BAG 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) und der Gesetzgeber weder § 620 BGB noch das Kündigungsschutzgesetz insoweit geändert hat.
2. Die Begrenzung des Haushalts durch das Haushaltsjahr oder allgemeine Einsparungen stellen keinen sachlichen Grund für die Befristung von Arbeitsverträgen dar. Die Zuweisung bestimmter Haushaltsmittel für eine vorübergehende Beschäftigung an ein Arbeitsamt ist Verwaltungshandeln, das von den Gerichten für Arbeitssachen nachzuprüfen ist. Diese zeitlich begrenzte Zuweisung von Mitteln ist deshalb nicht schon für sich ein sachlicher Grund zum Abschluß befristeter Verträge. Es kommt vielmehr darauf an, ob für die vorübergehende Beschäftigung von der Tatsachenlage her ein sachlicher Grund besteht, der auch in einem vorübergehenden Arbeitsanfall wegen erhöhter Arbeitslosigkeit bestehen kann.



4 AZR 863/77

18 Sa 169/76 Düsseldorf

Verkündet am
29. August 1979

gez. Regul,

Angestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. August 1979 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Jobs sowie die ehrenamtliche Richterin Pfister und den ehrenamtlichen Richter Schaible für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 3. Mai 1977 - 18 Sa 169/77 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

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:

Die Klägerin ist am 7. Juli 1975 für die Beklagte beim Arbeitsamt D als Angestellte in der Arbeitsvermittlung befristet bis zum 31. Dezember 1975 eingestellt worden. Ihr Arbeitsvertrag wurde bis zum 30. April 1976 und nochmals bis zum 31. Dezember 1976 verlängert. Im November 1976 teilte der Direktor des Arbeitsamtes ihr mit, daß das Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 1976 hinaus nicht verlängert werde.

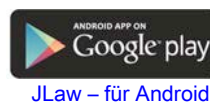
Die Klägerin ist der Auffassung, daß die Befristungen ihres Arbeitsverhältnisses nicht rechtswirksam seien. Unstreitig nehme ihren Arbeitsplatz eine neu eingestellte Arbeitskraft ein, welche die gleichen Tätigkeiten wie sie verrichte. Außer dieser Kraft habe die Beklagte aber auch weitere zusätzliche Arbeitskräfte eingestellt, um die anfallende Mehrarbeit auf dem Gebiet der Arbeitsvermittlung bewältigen zu können. Die Beklagte habe Anfang des Jahres 1977 zudem sechs bis acht Arbeitskräfte, die sie bisher in Teilzeitarbeit oder in befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt habe, in Dauerarbeitsverhältnisse übernommen. Demgemäß hat die Klägerin beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 31. Dezember 1976 hinaus fortbesteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen und ausgeführt, infolge der konjunkturellen Entwicklung seit dem Jahre 1974 sei für sie mehr Arbeit angefallen, die sie mit den vorhandenen Plankräften nicht mehr habe bewältigen können. Dabei sei sie einerseits im Gegensatz zu privaten Arbeitgebern aufgrund gesetzlicher Vorschriften zur Leistung ihrer Dienste verpflichtet, andererseits an ihren Haushaltsplan gebunden gewesen. Neue Planstellen habe sie nicht schaffen können, da sie ihre Haushaltspläne längere Zeit vor dem betreffenden Haushaltsjahr erstelle und diese der Genehmigung der Bundesregierung bedürften. Im übrigen sei die Errichtung neuer Planstellen wegen der Unvorhersehbarkeit der Dauer der Mehrbelastung und aufgrund der mit Planstellen verbundenen Mehrkosten auch nicht vertretbar

- 3 -



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



- 3 -

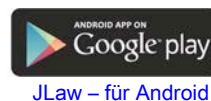
gewesen. Sie habe deshalb über die Landesarbeitsämter die Arbeitsämter zur befristeten Einstellung von Zusatz- und Aus- hilfskräften zu Lasten ihrer Haushaltsmittel Kapitel 6 Titel 42201, 42501 und 42502 ermächtigt. Für das Arbeitsamt D -
habe diese Ermächtigung für die Zeit vom 1. Januar bis zum 30. Juni 1975 zehn zusätzliche Arbeitskräfte vorgesehen. Es sei dann eine Verlängerung für die Zeit vom 1. Juli bis zum 31. Dezember 1975 erfolgt. Diese Verlängerung sei Grundlage für die Einstellung der Klägerin für den Verlängerungszeitraum gewesen. Bei Abschluß des Vertrages habe auch beiderseitiges Einvernehmen darüber bestanden, daß die Beklagte jederzeit mit einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses einverstanden sein würde für den Fall, daß die Klägerin einen anderen Arbeits- platz finden sollte. Gegen Ende des Jahres 1975 habe sich die wirtschaftliche Entwicklung noch verschlechtert und damit die Arbeitsbelastung der Beklagten vergrößert. Das Arbeitsamt D -
sei über den 31. Dezember 1975 hinaus nochmals ermäch- tigt worden, zehn zusätzliche Arbeitskräfte für die Zeit vom 1. Januar bis zum 30. Juni 1976 und weitere achtzehn Zusatz- kräfte für die Zeit vom 1. Januar bis zum 30. April 1976 im Be- reiche der Arbeitsvermittlung einzustellen. Auf der Grundlage dieser Ermächtigung sei dann der Arbeitsvertrag der Klägerin, die bis dahin keinen anderweiten Arbeitsplatz gefunden habe, bis zum 30. April 1976 verlängert worden. Im Frühjahr 1976 sei der Eindruck entstanden, daß sich die schon im Jahre 1975 von der Bundesbank, der Bundesregierung und namhaften Wirtschafts- instituten abgegebenen Prognosen, die einen Wirtschaftsaufschwung vorausgesagt hätten, zu verwirklichen schienen. Man habe daher angenommen, daß die hohe Arbeitsbelastung der Beklagten im Jahre 1976 deutlich nachlassen werde. Von Januar bis Juni 1976 sei die Arbeitslosenquote und damit auch die anfallende Arbeit im Bereich des Arbeitsamtes D um 25 % zurückgegangen. Das Landesarbeitsamt N habe daraufhin die Zahl der zusätzlichen Kräfte im Bereich der Arbeitsvermittlung beim Arbeitsamt D auf 24 Stellen gekürzt. Während vier Ar-

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

- 4 -



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



- 4 -

beitsverhältnisse von Aushilfsangestellten mit dem 30. April 1976 beendet worden seien, sei der Arbeitsvertrag mit der Klägerin nochmals bis zum 31. Dezember 1976 aus diesem Grunde verlängert worden. In der Arbeitsvermittlung des Arbeitsamtes D würden über den 31. Dezember 1976 hinaus lediglich insgesamt sieben zusätzliche Kräfte weiterbeschäftigt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage stattgegeben.

Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihr ursprüngliches Klageabweisungsbegehren. Die Klägerin beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

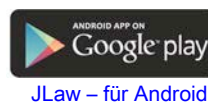
Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht.

Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die Kündigungsschutzgesetze beruhten darauf, daß die sozialen Verhältnisse es erforderlich machten, die Vertragsfreiheit und die Möglichkeit zur Beendigung des jeweiligen Rechtsverhältnisses einzuschränken. Dieser Schutzgedanke gelte sowohl für unbefristete als auch für befristete Rechtsverhältnisse. Am weitgehendsten habe der Gesetzgeber diesen Gedanken bei den Wohnmietverhältnissen verwirklicht. Gemäß § 1 Abs. 1 des Mieterschutzgesetzes vom 15. Dezember 1972 ende ein befristeter Mietvertrag nicht mit dem Zeitablauf, sondern der Vermieter müsse eine Aufhebungsklage erheben. Nach § 556 b BGB in der Fassung des Ersten Mietrechtsänderungsgesetzes könne bei einem befristeten Mietverhältnis der Mieter die Fortsetzung des Rechtsverhältnisses verlangen, wenn die Kündigung bei Abwägung der beiderseitigen Interessen für ihn eine soziale Härte bedeute. Das Erste und Zweite Wohnraumkündigungsschutzgesetz hätten bestimmt, daß ein Fortsetzungsverlangen des Mieters vor Fristablauf berechtigt sei, wenn nicht der Vermieter ein berechtigtes Interesse habe nachweisen können.

- 5 -



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



- 5 -

Weiter hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, auch im Arbeitsrecht sei der Schutzgedanke durch das Kündigungsschutzgesetz, das Arbeitsplatzschutzgesetz, Mutterschutzgesetz, Schwerbehindertengesetz, Betriebsverfassungsgesetz sowie Bundespersonalvertretungsgesetz immer weiter verwirklicht worden. Zwar gelte das hier allein in Betracht kommende allgemeine Kündigungsschutzgesetz nicht für befristete Arbeitsverhältnisse, doch sei anerkannt, daß der Abschluß solcher Verträge nicht zur Umgehung des Kündigungsschutzgesetzes führen dürfe. Aus diesem Grunde sei die Zulässigkeit der Befristung von Arbeitsverhältnissen in analoger Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes zu prüfen. Dabei sei nicht entscheidend, ob im Zeitpunkt des Vertragsschlusses sachliche Gründe für die Befristung vorlägen, sondern allein maßgebend, ob dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung zuzumuten sei. § 620 BGB stehe der Zulässigkeit einer analogen Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes nicht entgegen, weil danach nur bestimmt sei, daß ein Dienstverhältnis mit Zeitablauf ende. Bei analoger Anwendung von § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG sei die Weigerung der Beklagten, die Klägerin weiterzubeschäftigen, schon deswegen sozial ungerechtfertigt, weil die Beklagte unstreitig Zusatz- und Aushilfskräfte in die Arbeitsvermittlung neu eingestellt habe.

Das Ergebnis ändere sich jedoch auch dann nicht, wenn die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu Grunde gelegt werde. Danach liege eine Umgehung des Kündigungsschutzgesetzes vor, wenn der Grund die Befristung nicht rechtfertige und somit die Befristung nicht billigenswert, aner kennenswert oder so geartet sei, daß das Kündigungsschutzrecht nicht betroffen werde. Die Befristung müsse sozial gerechtfertigt sein. Im vorliegenden Falle könne eine befristete Einstellung nur sinnvoll sein, wenn bei Abschluß des Arbeitsvertrages das Ende des Bedarfs hätte abgesehen werden können. Dies sei hier jedoch nicht der Fall, weil die von der Beklagten angeführten Prognosen über die Arbeitsmarktentwicklung und damit über den Arbeitsanfall der Beklagten zu unzuverlässig gewesen seien. Die generelle Anordnung der Beklagten, alle Zusatzkräfte befristet einzustellen, verstoße gegen

- 6 -



- 6 -

§ 1 Abs. 2 u. 3 KSchG, weil bei Rückgang des Arbeitsanfalles die durch diese Vorschriften geregelten Schutzvorschriften nicht eingehalten würden. Soweit die Zulässigkeit der Befristung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin auf haushaltsrechtliche Erwägungen gestützt werde, sei dies ebenfalls nicht anerkennenswert. Die Beklagte habe nicht davon ausgehen können, daß für das Jahr 1977 keine Mittel mehr für diese Stellen bewilligt würden. Etwaige Mittelkürzungen seien kein ausreichender Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses.

Der Auffassung des Landesarbeitsgerichts und eines Teils des Schrifttums (vgl. Blomeyer, RdA 1967, 406 ff.; Grotheer, Befristetes Arbeitsverhältnis und Kündigungsschutz; Böttcher, BB 1955, 673 [675] und SAE 1961, 128 [129]; Kempff, DB 1976, 1576; Kraft, SAE 1966, 103 [104]; Gamillscheg in Festschrift für E. Molitor 1962, S. 57 [76 ff.]), daß die Prüfung der Zulässigkeit der Befristung von Arbeitsverhältnissen in entsprechender Anwendung der Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes zu erfolgen habe, kann der Senat nicht zustimmen.

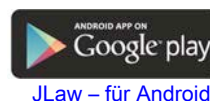
Das Landesarbeitsgericht versucht zunächst aus der Anwendung des früheren Mieterschutzrechtes sowie des Kündigungsschutzrechtes bei Arbeitsverhältnissen (KSchG, ArbplSchG, MuSchG, SchwbG, BetrVG, BPersVG) den übergreifenden, allgemeinen Rechtsgedanken herzuleiten, daß es für die Zulässigkeit der Befristung von Arbeitsverhältnissen entscheidend darauf ankomme, ob dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers zuzumuten sei. Dies müsse in entsprechender Anwendung von § 1 Abs. 2 KSchG geprüft werden.

Im Gegensatz zu dieser Folgerung des Landesarbeitsgerichts kann dahingestellt bleiben, ob aus dem Mietrecht und dem Arbeitnehmerkündigungsschutz ein allgemeiner zivilrechtlicher Grundsatz im Sinne der Ausführungen des Landesarbeitsgerichts abgeleitet werden kann (verneinend: Reuter in 25 Jahre Bundesarbeitsgericht, S. 405 ff.). Jedenfalls ist die vom Landesarbeitsgericht aufgezeigte Rechtsfortbildung nicht möglich. Sie überschreitet

- 7 -



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



- 7 -

die Grenzen richterlicher Rechtsfortbildung und verstößt damit gegen Art. 20 Abs. 3 GG. Die Zulässigkeit der Befristung von Arbeitsverhältnissen ist nämlich in § 620 BGB, wenn auch in unzureichender Weise, gesetzlich geregelt, so daß es sich bei der Auffassung des Landesarbeitsgerichts um eine gesetzesüberschreitende Rechtsfortbildung zur Zulässigkeit der Befristung von Arbeitsverhältnissen handelt. Eine solche Rechtsfortbildung setzte voraus, daß die Rechtsfrage weder im Wege einfacher Gesetzesauslegung noch einer gesetzesimmanenten Rechtsfortbildung in einer Weise gelöst werden kann, die den Mindestanforderungen genügt, die sich aus einem unabweisbaren Bedürfnis des Rechtsverkehrs und der Forderung nach Praktikabilität und Rechtsklarheit der Rechtsnorm ergeben (vgl. Larenz, Methodenlehre der Rechtswissenschaft, 3. Aufl., S. 418). Die Rechtsfrage der Zulässigkeit der Befristung von Arbeitsverhältnissen ist jedoch nach der grundlegenden Entscheidung des Großen Senates des Bundesarbeitsgerichts vom 12. Oktober 1960 (BAG (GS) 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) dahingehend geklärt, daß die Regel des § 620 Abs. 1 BGB und der Grundsatz der Vertragsfreiheit soweit eingeschränkt sind, daß befristete Arbeitsverhältnisse nur zulässig sind, wenn ein sachlicher Grund für die Befristung besteht. Damit wurde durch gesetzesimmanente Rechtsfortbildung § 620 BGB in Übereinstimmung mit dem im Gesetz selbst zum Ausdruck gekommenen Grundgedanken ausgelegt. Somit fehlt es an einer Gesetzeslücke, die jedenfalls Voraussetzung für eine gesetzesüberschreitende Rechtsfortbildung ist (vgl. Larenz, aaO, S. 418; Canaris, Die Feststellung von Lücken im Gesetz 1964, S. 72).

Bei dieser Rechtslage scheidet im Gegensatz zur Auffassung des Landesarbeitsgerichts auch eine entsprechende Anwendung der den Kündigungsschutz bei Arbeitsverhältnissen regelnden gesetzlichen Bestimmungen zur Unterscheidung zulässiger und unzulässiger Befristungen von Arbeitsverhältnissen aus, weil die Zulassung und der weitere Ausbau dieses Rechtsinstitutes durch eine gesetzesüberschreitende Rechtsfortbildung weder vom Gesetzgeber gewünscht wird noch erforderlich ist.

- 8 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

Nachdem der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts im Wege richterlicher Rechtsfortbildung davon ausgegangen ist, daß sich der sachliche Grund für die Befristung von Arbeitsverhältnissen nicht aus § 1 KSchG, sondern aus § 620 BGB ergibt, hätte der Gesetzgeber die Anwendung des Kündigungsschutzrechtes in der Weise vollziehen können, daß er die befristeten Arbeitsverhältnisse entweder im Kündigungsschutzrecht regelte oder die entsprechenden Rechtsfragen im Wege der Verweisung gelöst hätte (vgl. dazu Wiedemann-Palenberg, RdA 1977, 85 [86 f.]). Gerade dies ist jedoch nicht der Fall. Der Gesetzgeber hat vielmehr in den letzten Jahren in Kenntnis der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes sowohl die §§ 611 ff. BGB als auch das Kündigungsschutzgesetz mehrfach reformiert, ohne jedoch § 620 BGB irgendwie zu ändern. In dem Entwurf eines Arbeitsverhältnissesgesetzes wird der befristete Arbeitsvertrag nicht im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern im Rahmen der Begründung des Arbeitsvertrages geregelt. Zuletzt hat die Bundesregierung im Juli 1978 gesetzliche Maßnahmen zur Regelung des befristeten Arbeitsverhältnisses nicht für notwendig erachtet.

Unter diesen Umständen und da darüber hinaus seit dem Beschluß des Großen Senats durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts der unbestimmte Rechtsbegriff des sachlichen Grundes unter Berücksichtigung des besonderen Schutzbedürfnisses des Arbeitnehmers ständig weiter konkretisiert und damit auch typisiert worden ist, hat der Senat zur Überprüfung der vom Landesarbeitsgericht vertretenen methodischen Frage für den vorliegenden Fall keine Veranlassung zur erneuten Anrufung des Großen Senates gesehen.

In der Sache selbst hat das Landesarbeitsgericht zunächst zutreffend angenommen, daß hier haushaltsrechtliche Erwägungen keinen sachlichen Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses abgeben, soweit die Begrenzung des Haushalts durch das Haushaltsjahr zu erwarten steht bzw. lediglich allgemeine Einsparungen haushaltsrechtlich angeordnet werden.

- 9 -



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



Wird in einem Haushaltsplan eine bestimmte Personalstelle gestrichen, so ist davon auszugehen, daß der Gesetzgeber des Haushalts sich selbst mit den Verhältnissen gerade dieser Stelle befaßt und aus sachlichen Erwägungen festgelegt hat, daß dieser konkrete Arbeitsplatz nicht mehr bestehen soll. Abgesehen davon, daß die Durchführung dieser haushaltsrechtlichen Maßnahmen nur unter Beachtung der bestehenden arbeitsrechtlichen Gesetze und tarifvertraglichen Bestimmungen möglich ist, wird in ständiger Rechtsprechung anerkannt, daß diese haushaltsrechtliche Entscheidung ohne weitere Prüfung hinzunehmen ist (BAG (GS) 3, 245 = AP Nr. 20 zu § 1 KSchG; zuletzt BAG AP Nr. 5 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung und AP Nr. 4 zu § 1 KSchG 1969 m.w.H.). In diesem Falle zeitigt das Haushaltsrecht, wenn auch nur im begrenzten Umfange, unmittelbare Auswirkungen auf das Arbeitsrecht.

Damit muß auch eine haushaltsrechtliche Entscheidung, daß eine Haushaltsstelle nur für eine genau bestimmte Zeitdauer bewilligt wird und sie anschließend in Fortfall kommt, einen sachlichen Grund für die Zulässigkeit der Befristung eines Arbeitsverhältnisses darstellen. Ein solcher Ausnahmefall ist jedoch im vorliegenden Falle nicht gegeben. Durch den Haushalt als auch die Gerichte bindendes Gesetz wurden nämlich vorliegend nicht bestimmte Stellen befristet oder gestrichen, sondern nur allgemeine Ermächtigungen gegeben, die dann im Verwaltungswege im einzelnen durchgeführt worden sind. Dieses Verwaltungshandeln ist aber von den Gerichten für Arbeitssachen auf die Übereinstimmung mit den arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften nachzuprüfen. Denn weder die Begrenzung des Haushalts durch das Haushaltsjahr noch die Erwartung allgemeiner Mittelkürzungen noch die haushaltsrechtliche Anordnung allgemeiner Einsparungen können die Befristung eines Arbeitsverhältnisses jeweils für sich allein rechtfertigen. Abgesehen von dem gekennzeichneten Ausnahmefall der gesetzlichen Festlegung im Haushalt selbst besteht Einigkeit darüber, daß das Haushaltsrecht des öffentlichen Dienstes keinen unmittelbaren Einfluß auf das Arbeitsverhältnis hat. Werden Arbeitsverträge trotz nicht bewilligter oder gestrichener Haushaltsmittel geschlossen, so sind diese Rechtsgeschäfte gleichwohl privatrechtlich rechts-



- 10 -

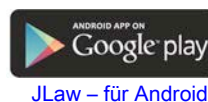
wirksam. Das Arbeitsverhältnis besteht damit ohne Rücksicht auf die zugrunde liegende haushaltsrechtliche Situation. Das Haushaltsrecht kann nämlich unmittelbar nicht in die Rechte Dritter und damit in das Arbeitsverhältnis eingreifen (BAG (GS) 3, 245 [248] = AP Nr. 20 zu § 1 KSchG; BAG AP Nr. 7 und 14 zu § 1 KSchG; Neumann, RdA 1979, S. 371). In der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist von Anfang an betont worden, daß haushaltsrechtliche Erwägungen für den auf den verschiedenen arbeitsrechtlichen Gesetzen beruhenden Arbeitnehmerschutz keine Rolle spielen (BAG 1, 85 [91] = AP Nr. 1 zu § 3 TOA; BAG AP Nr. 8 zu § 3 TOA). Die Unsicherheit, ob der kommende Haushaltsplan Mittel für eine Stelle vorsieht, kann daher ebenso wie allgemeine Einsparungen aus Rechtsgründen keinen sachlichen Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses abgeben (vgl. auch BAG AP Nr. 17 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Ob entsprechende Mittel in Zukunft zur Verfügung stehen, ist auch in der Privatwirtschaft nicht gesichert. Da das Haushaltsrecht des öffentlichen Dienstes aber der unternehmerischen Entscheidung in der Privatwirtschaft entspricht, müssen auch in den arbeitsrechtlichen Konsequenzen beide gleich behandelt werden. Im Grundsatz ist also nicht entscheidend, daß bei dem für den Haushalt zuständigen Organ Ungewißheit über später zur Verfügung stehende Mittel besteht, sondern allein, ob für eine vorübergehende Beschäftigung von der Tatsachenlage her ein objektiv sachlicher Grund, vor allem aber wegen eines voraussichtlich nur vorübergehenden zusätzlichen Arbeitsanfalls bestand.

Damit ergibt sich, daß die Befristung eines Arbeitsverhältnisses nur dann zulässig ist, wenn nach den obwaltenden Umständen aus der Sicht eines verständig denkenden Arbeitgebers ein arbeitsrechtlich beachtlicher Sachverhalt als sachlicher Grund für eine derartige Vereinbarung besteht. Dazu sind alle die arbeitsrechtlich relevanten Gründe heranzuziehen, die im Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrages vor-

- 11 -



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



- 11 -

liegen (BAG AP Nr. 23 zu § 620 BGB Befristetes Arbeitsverhältnis; Blomeyer, RdA 1967, 406 [410]; Koch, BB 1978, 1218 [1221]).

Das Landesarbeitsgericht hat insoweit angenommen, daß auch der Vortrag der Beklagten, sie habe die Klägerin wegen eines angenommenen vorübergehenden Mehranfalls an Arbeit zur Aushilfe beschäftigt, keinen sachlichen Grund darstelle, weil die von der Beklagten angeführten Prognosen über die Arbeitsmarktsituation zu unzuverlässig gewesen seien.

Damit hat das Landesarbeitsgericht im Ausgangspunkt zutreffend erkannt, daß ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses gegeben sein kann, wenn es sich bei der nach dem Arbeitsvertrag auszuübenden Tätigkeit um eine Aufgabe von begrenzter Dauer (vgl. BAG AP Nr. 5 und 29 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag), eine Aushilfstätigkeit ohne fachliche Qualifikation (vgl. BAG AP Nr. 38 und 42 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) oder eine Aufgabe im Rahmen eines Sonderprogrammes (vgl. BAG AP Nr. 17 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) handelt. Gleichwohl konnte das angefochtene Urteil keinen Bestand haben. Das Landesarbeitsgericht hat nämlich, auch soweit es von den Grundsätzen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Befristung von Arbeitsverhältnissen ausgeht, immer wieder betont, daß die Befristung aus der Sicht des Kündigungsschutzgesetzes nicht zu rechtfertigen sei. Dieser rechtliche Ansatzpunkt ist jedoch, wie schon ausgeführt, unzutreffend. Das Landesarbeitsgericht hätte somit die in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aufgestellten Grundsätze zur Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge zum Ausgangspunkt seiner Entscheidung nehmen müssen.

Nach ständiger Rechtsprechung (vgl. vor allem BAG (GS) 10, 65 [70 ff.] = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und BAG AP Nr. 33, 35, 38, 40 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, Urteil vom 2. August 1978 - 4 AZR 58/77 - [demnächst] AP Nr. 46 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) ist im Grundsatz die Vereinbarung befristeter Arbeitsverträge zulässig. Ein schutzwertes Interesse für eine solche Vertragsgestaltung entfällt nur dann, wenn die Befristung nicht durch



- 12 -

sachliche Gründe gerechtfertigt ist. Die Befristung ist unzulässig, wenn sie als rechtliche Gestaltungsmöglichkeit objektiv funktionswidrig verwendet wird. Dies 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 Kündigungsschutzvorschriften nicht beeinträchtigen.

Darüber hinaus muß die sachliche Berechtigung einer Befristung auch hinsichtlich der Dauer gegeben sein (BAG AP Nr. 40 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag m.w.H., Urteil vom 2. August 1978 - 4 AZR 58/77 - [demnächst] AP Nr. 46 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Die von den Parteien vereinbarte Dauer eines Arbeitsverhältnisses ist an den Sachgründen für die Befristung zu orientieren. Es muß also im konkreten Einzelfalle bereits bei Abschluß des jeweiligen Vertrages ersichtlich sein, daß auch die Zeitdauer des Vertrages sachlich gerechtfertigt ist. Dabei haben generelle Merkmale den Ausgangspunkt zu bilden, und zwar in der Weise, daß auf die Üblichkeit im Arbeitsleben abzustellen ist. Diese Üblichkeit muß nach Auffassung verständiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner berechtigt sein. Die Umstände des Einzelfalles gewinnen Bedeutung, wenn die damit verbundenen Interessen ein solches Gewicht haben, daß es geboten ist, sie vor den generellen Umständen zu berücksichtigen.

Darüber hinaus ist die Betrachtungsweise des Landesarbeitsgerichts auch insofern rechtsfehlerhaft, als es für die Frage des zeitlichen Bedarfs der Beklagten an Zusatzarbeitskräften die Möglichkeit einer Prognose über die Arbeitsmarktentwicklung verneint hat.

Die Frage, welche Zeitdauer einem derartigen Arbeitsverhältnis beizumessen ist, hängt entscheidend von der Beurteilung des Arbeitgebers ab. Die Beurteilung des Arbeitgebers gründet sich dabei jeweils auf eine von Fall zu Fall wechselnde Vielzahl von Elementen und Bewertungen, wobei es sich aber stets um ein prognostisches Urteil über die Arbeitsmarktentwicklung

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



- 13 -

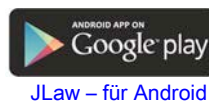
handelt. Die Ungewißheit jeder prognostischen Bewertung kann als solche jedoch nicht ausreichen, dem Arbeitgeber einen der gerichtlichen Kontrolle nicht zugänglichen Ermessensspielraum zu eröffnen. Prognosen enthalten stets ein Wahrscheinlichkeitsurteil, dessen Grundlagen ausgewiesen werden müssen. Sie sind einer Beurteilung nicht entzogen. Bei dieser Rechtslage muß der Tatsachenrichter alle ihm vorgetragenen Erkenntnisquellen ausschöpfen und wie eine verständige und verantwortungsbewußte Partei eine sachgerechte und vertretbare Beurteilung sowie die voraussichtlichen Auswirkungen so zuverlässig wie möglich nachvollziehen.

Dies hat das Landesarbeitsgericht jedoch nicht getan, weil es keinerlei Tatsachen zur Begründung seiner Auffassung angegeben hat. Da die Beklagte vorgetragen hat, der Bedarf beim Arbeitsamt D sei tatsächlich im Jahre 1977 von 24 auf 7 zusätzliche Arbeitskräfte herabgesunken, ist es jedenfalls nicht ausgeschlossen, daß damit die zusätzlichen Kräfte tatsächlich nur für einen vorübergehenden Arbeitsmehranfall durch Arbeitslosigkeit benötigt worden sind, die dann entsprechend der Prognosen 1977 erheblich zurückging. Unter diesen Umständen kann rechtlich nicht ausgeschlossen werden, daß nach den bisherigen Maßstäben die Befristung ihrer Dauer nach als gerechtfertigt angesehen werden könnte. Ob das auch bei der Klägerin zutraf, nachdem ihre Arbeit angeblich von einer anderen Arbeitnehmerin fortgesetzt wurde, muß unter den richtigen rechtlichen Gesichtspunkten noch geprüft werden. Dabei wird das Landesarbeitsgericht zunächst festzustellen haben, ob im Zeitpunkt der Vereinbarung jedes der einzelnen Arbeitsverträge nach der gemäß dem Arbeitsvertrag auszuübenden Tätigkeit der Klägerin beim Arbeitsamt D ein Mehranfall von Arbeit infolge der Arbeitslosigkeit überhaupt einen sachlichen Grund für die Befristung ihres Arbeitsverhältnisses abgeben konnte. Ist dies der Fall, so wird es weiter zu überprüfen haben, ob aufgrund der Behauptung der Beklagten über die zeitliche Dauer des Arbeitsanfalles im Hinblick auf die auszuübende Tätigkeit der Klägerin beim Arbeitsamt D

- 14 -



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



- 14 -

die Dauer der Befristung der einzelnen Arbeitsverträge sachlich gerechtfertigt ist.

Das Landesarbeitsgericht wird auch über die Kosten der Revision mitzubefinden haben.

gez.: Dr. Neumann

Dr. Feller

Dr. Jobs

Pfister

Schaible

