

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

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 5 AZR 370/76

Urteil des BAG vom 14. September 1977

LAG Berlin



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



5 AZR 370/76

1 Sa 1/76 Berlin

Verkündet am
14. September 1977

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. September 1977 durch den Richter Dr. Heither als Vorsitzenden, die Richter Dr. Seidensticker und Dr. Thomas sowie die ehrenamtlichen Richter Werner und Krebs für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 17. März 1976 - 1 Sa 1/76 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !



- 2 -

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob der am 16. November 1973 abgeschlossene Arbeitsvertrag wirksam befristet werden konnte.

Der am 22. April 1942 in Dresden geborene Kläger studierte von 1968 bis 1972 an der Deutschen Hochschule für Filmkunst in Potsdam; er legte im Jahre 1972 ein Staatsexamen für das Fachgebiet Regie ab. 1973 kam er aus der DDR nach Westberlin.

Der Beklagte unterhält eine Ausbildungsstätte für Fernsehfachkräfte der Entwicklungsländer. Sie wurde im Jahre 1971 mit Hilfe der Bundesrepublik Deutschland errichtet. Die Bundesrepublik Deutschland stellt auch die Mittel für den Betrieb dieser Ausbildungsstätte jeweils für die Dauer eines Jahres nach Maßgabe ihres Haushaltsplanes und aufgrund jährlich neu zu erstellender Wirtschaftspläne zur Verfügung. Sie hat den Beklagten angewiesen, keine Verpflichtungen über den genehmigten Haushaltsplan hinaus einzugehen. Der Vertrag zwischen der Bundesrepublik Deutschland und dem Beklagten ist mit einer Frist von 18 Monaten zum Jahresende kündbar. Der Beklagte beschäftigt in dieser Ausbildungsstätte überwiegend Mitarbeiter aus den eigenen Rundfunk- und Fernseh- abteilungen, die er an diese Einrichtung abordnet. Außerdem schließt er mit anderen Lehrkräften Arbeitsverträge für einzelne Unterrichtsstunden, Produktionszyklen oder für die Dauer eines Kurses ab. Alle Lehrkräfte sind Praktiker ohne besondere Vorbildung für die Lehrtätigkeit. Die Zahl der Stipendiaten, die an dieser Ausbildungsstätte unterrichtet wurden, ist bisher annähernd konstant geblieben.

Die Parteien schlossen am 16. November 1973 folgenden Vertrag:

- 3 -



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



- 3 -

"Mit Wirkung vom 26. November 1973 wird der Honorarempfänger im SFB bis zum 31. Dezember 1974 für Aufgaben im Programmbereich der SFB-Ausbildungsstätte für Fernsehkräfte der Entwicklungsländer beschäftigt.

Es handelt sich hierbei um einen Lehrauftrag.

Bis zum 28. 2. 1974 gilt das Honorarverhältnis noch als auf Probe eingegangen.

Das Vertragsverhältnis endet mit Fristablauf, d.h. am 31.12.1974, ohne daß es noch einer mündlichen oder schriftlichen Benachrichtigung und der Einhaltung einer Kündigungsfrist bedarf.

Zwischenzeitlich kann das Honorarverhältnis beiderseits zum Ende eines jeden Kalendermonats mit einmonatiger Kündigungsfrist gelöst werden - während der Probezeit ohne Angabe eines Kündigungsgrundes. Das Recht zu einer fristlosen Kündigung aus wichtigem Grunde bleibt hiervon unberührt.

...

Der Honorarempfänger erwirbt nach Ablauf dieses Vertrages keinen Anspruch auf eine Festanstellung beim SFB.

..."

Dieser Vertrag wurde zweimal verlängert, nämlich mit Schreiben vom 31. Oktober 1974 bis zum 31. März 1975, und mit Schreiben vom 24. März 1975 bis zum 30. Juni 1975. Diesem Schreiben fügte der Beklagte hinzu:

"Mit einer nochmaligen Vertragsverlängerung können Sie nicht rechnen."

Seit dem 1. Juli 1975 ist der Kläger für den Beklagten nicht mehr als Dozent tätig geworden. Seine Stelle ist in eine Planstelle umgewandelt und mit einem Bewerber besetzt worden, der fließend englisch und französisch spricht.

Der Kläger hält die Befristung des Arbeitsvertrages für unzulässig. Die Zuweisung von Haushaltsmittel jeweils für ein Jahr sei nur eine Formsache gewesen; tatsächlich



- 4 -

habe der Bund die Ausbildung dieser Fernsehfachkräfte aus den Entwicklungsländern als Daueraufgabe übernommen. Für das Fach Regie bestehe ständiger Bedarf an einer Lehrkraft. Soziale Gründe hätten bei Vertragsabschluß keine Rolle gespielt. Er habe auch keine Übergangsbeschäftigung gewünscht. Seine fachlichen Leistungen habe der Beklagte bislang nicht beanstandet.

Der Kläger hat beantragt,

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis nicht am 30. Juni 1975 geendet habe, sondern über diesen Zeitpunkt hinaus fortbestehe.

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er hat geltend gemacht, die vereinbarte Befristung sei wirksam. Hierfür habe es sachliche Gründe gegeben. In erster Linie habe er den Kläger nur aus sozialen Erwägungen heraus eingestellt, er habe ihm Gelegenheit geben wollen, sich in der Bundesrepublik Deutschland oder in Berlin eine geeignete Dauerbeschäftigung zu suchen. So habe der Kläger auch ausdrücklich bei den Einstellungsgesprächen erklärt, er suche nur eine Übergangsbeschäftigung. Wegen der Abhängigkeit von den Zuweisungen des Bundes habe er keine längeren vertraglichen Bindungen eingehen dürfen. Die Lehrtätigkeit für das Fach Regie gehöre auch nicht zu den ständigen Aufgaben der Ausbildungsstätte oder sei gar ein Kernstück der Ausbildung. Er biete Kurse im Ausland an; je nach Eingang von Bewerbungen werde festgelegt, welcher Kurs im einzelnen durchgeführt werden soll. Schließlich habe er den Kläger zunächst erproben wollen. Auch habe der Kläger keine ausreichenden Sprachkenntnisse.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung des Beklagten ist ohne Erfolg geblieben. Mit



- 5 -

der Revision verfolgt er den Antrag auf Abweisung der Klage weiter, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Beklagten hat Erfolg. Das Berufungsgericht hat nicht alle vom Beklagten zur Rechtfertigung der Befristung vorgebrachten Gründe zutreffend beurteilt.

1. Das Berufungsgericht geht zutreffend davon aus, daß zwischen den Parteien durch die Vereinbarung vom 16. November 1973 ein Arbeitsverhältnis zustande gekommen ist. Das Rechtsverhältnis ist geprägt durch eine starke persönliche Abhängigkeit des Klägers (vgl. zur Abgrenzung eines Arbeitsverhältnisses vom Rechtsverhältnis eines freien Mitarbeiters zuletzt Urteil des Senats vom 9. März 1977 - 5 AZR 110/76 - Fernsehreporterin - [demnächst] AP Nr. 21 zu § 611 BGB Abhängigkeit [zu 1 a der Gründe]). Das Berufungsgericht hat das im einzelnen dargelegt. Seine rechtliche Würdigung wird von der Revision nicht in Zweifel gezogen.

2. Befristete Arbeitsverträge sind grundsätzlich zulässig. Rechtliche Anerkennung kann ihnen nur versagt werden, wenn diese rechtliche Gestaltungsmöglichkeit (§ 620 Abs. 1 BGB) objektiv funktionswidrig verwendet wird. Das ist dann der Fall, wenn der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz eines Arbeitsverhältnisses vereitelt wird und dafür kein sachlich rechtfertigender Grund vorliegt (vgl. BAG [GrS] 10, 65 [71/72] = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu II C 2 der Gründe]; seither ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl. zuletzt AP Nr. 39 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu I 1 a der Gründe]).



- 6 -

Diese Maßstäbe gelten auch für die erste Befristung eines Arbeitsvertrages und nicht nur für Kettenarbeitsverhältnisse (vgl. BAG 13, 96 [99] = AP Nr. 23 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu II der Gründe]). Das Berufungsgericht hat deshalb mit Recht zunächst darauf abgestellt, ob die im Vertrag vom 16. November 1973 vereinbarte Befristung wirksam war. Die Frage der Zulässigkeit weiterer Befristungen stellt sich erst, wenn diese erste Befristung nicht zu beanstanden ist. Maßgebend für die Beurteilung dieser Befristung sind die z. Z. des Vertragsabschlusses bestehenden Gründe (BAG 13, 96 [100] = AP Nr. 23 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu III b der Gründe]).

3. Das Berufungsgericht ist zwar von diesen Grundsätzen ausgegangen, es hat sie jedoch nicht in allen Punkten zutreffend auf den vorliegenden Fall angewendet. Im einzelnen gilt folgendes:

a) Als objektive - nicht in der Person des Klägers liegende - Gründe für die Befristung hatte der Beklagte einmal die Tatsache bezeichnet, daß die Bundesrepublik Deutschland dem Beklagten jeweils nur für ein Jahr Haushaltsmittel für die Ausbildungsstätte zuwies. Zum anderen hatte der Beklagte darauf verwiesen, die Lehrtätigkeit für das Fach Regie gehöre nicht zu den ständigen Aufgaben der Ausbildungsstätte.

Den ersten Gesichtspunkt hat das Berufungsgericht mit Recht als unerheblich angesehen. Nach seinen tatsächlichen Feststellungen hatte die Bundesrepublik Deutschland die Ausbildung von Fernsehfachkräften der Entwicklungsländer als Daueraufgabe übernommen; im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses gab es keine Anhaltspunkte dafür, daß diese Mittel in absehbarer Zeit gekürzt werden würden oder ganz wegfallen könnten. Daraus durfte das Berufungsgericht mit Recht folgern, daß auch künftig ausreichend Mittel zur Vergütung der mit



- 7 -

der Ausbildung betrauten Lehrkräfte zur Verfügung standen. Wenn damit der Betrieb dieser Ausbildungsstätte für die Zukunft ausreichend gesichert ist, steht auch eine finanzielle Abhängigkeit des Beklagten von der Bundesrepublik Deutschland einer Festanstellung des Klägers nicht im Wege.

Dagegen sind die Erwägungen des Berufungsgerichts zur Frage einer Dauerbeschäftigung des Klägers in dieser Ausbildungsstätte nicht frei von Rechtsfehlern. Das Berufungsgericht hat einen für die Entscheidung erheblichen Sachvortrag des Beklagten nicht berücksichtigt. Der Beklagte hatte behauptet, er habe den Kläger ausschließlich für eine Lehrtätigkeit im Fach Regie eingestellt. Für dieses Fachgebiet bestehe kein regelmäßiger Bedarf an Lehrkräften; Kurse würden nur insoweit durchgeführt, wie Interesse bei den angesprochenen Entwicklungsländern bestehe.

Wenn das zutraf, durfte der Beklagte die Tätigkeit des Klägers befristen. Ein nicht voraussehbarer Bedarf ist ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrages (Urteil des Senats vom 26. Januar 1977 - 5 AZR 796/75 - [demnächst] AP Nr. 13 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten [zu I 3 und 4 der Gründe] zum Fall eines Volkshochschuldozenten). Das Berufungsgericht konnte dem nicht entgegenhalten, der Beklagte hätte den Kläger anderweitig einsetzen müssen, wenn im Fach Regie keine Lehrkraft benötigt würde. Das ist nur dann richtig, wenn der Kläger allgemein für Dienste in dieser Ausbildungsstätte eingestellt wurde. Dazu fehlen jedoch nähere Feststellungen. Aus dem schriftlichen Arbeitsvertrag läßt sich nur entnehmen, daß der Kläger einen Lehrauftrag erhalten sollte. Eine Beschränkung auf das Fach Regie lag allerdings nahe, weil der Kläger für dieses Fach eine Qualifikation erworben hatte. Jedenfalls wäre eine Beschäftigung mit Planungsaufgaben nach dem Wortlaut des Vertrages nicht ohne weiteres möglich ge-

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



- 8 -

wesen. Dann aber durfte der Beklagte nicht auf diese Beschäftigungsmöglichkeiten verwiesen werden. Eine Befristung ist schon dann zulässig, wenn sich im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses nicht voraussehen läßt, ob gerade für die vereinbarte Tätigkeit nach Ablauf des Arbeitsvertrages noch ein ausreichender Bedarf besteht.

b) Auch in der Person des Klägers gibt es Gründe, die eine Befristung des ersten Arbeitsvertrages rechtfertigen können.

Zwar ist dem Berufungsgericht darin beizupflichten, daß die Befristung nicht schon allein deshalb zulässig war, weil der Kläger nur eine Übergangsbeschäftigung gewünscht hatte. Der Wunsch eines Arbeitnehmers kann zwar eine Befristung rechtfertigen (BAG 25, 125 [127/128] = AP Nr. 38 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu 1 2 und 3 der Gründe]). Hier hatte der Kläger aber nur zum Ausdruck gebracht, daß er langfristig eine praktische Tätigkeit als Regisseur suche und vorziehe. Darin liegt kein Wunsch nach einer Befristung. Eine solche Befristung entsprach erkennbar nicht seinen damaligen Interessen.

Auch die besondere Notlage des Klägers kann für sich allein gesehen die Befristung nicht rechtfertigen. Der Beklagte hat dem Kläger durch den Abschluß eines Arbeitsvertrages sicher wesentlich geholfen. Er durfte die Beschäftigung dem Kläger in dieser Notlage aber nur zu Bedingungen anbieten, die sachlich gerechtfertigt waren, und die er auch jedem anderen Arbeitnehmer anbieten durfte.

Schließlich kann sich der Beklagte auch nicht darauf berufen, er habe innerhalb des zunächst auf 13 Monate befristeten Arbeitsvertrages die Eignung und Befähigung des Klägers erproben wollen. Das Bedürfnis des Arbeitgebers nach einer Erprobung kann zwar ein sachlicher Grund für die Befristung sein (BAG AP Nr. 28 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu 1 der Gründe]).

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



- 9 -

Diesem Bedürfnis hat der Beklagte im vorliegenden Fall aber dadurch Rechnung getragen, daß er im Arbeitsvertrag ausdrücklich nur eine Probezeit bis zum 28. Februar 1974 vereinbart hatte. Er hat damit für den Kläger erkennbar zum Ausdruck gebracht, daß er innerhalb dieses Zeitraumes entscheiden wollte, ob der Kläger für die vorgesehene Tätigkeit an sich geeignet und befähigt war. An dieser Erklärung muß sich der Beklagte festhalten lassen. Auch darin ist dem Berufungsgericht beizupflichten.

Dagegen rügt die Revision mit Recht, daß das Berufungsgericht in diesem Zusammenhang mit unzutreffenden Erwägungen die von Anfang an fehlenden Sprachkenntnisse des Klägers nicht als ausreichenden Grund für die Befristung angesehen hat. Der Beklagte hatte behauptet, für eine Lehrtätigkeit seien englische und französische Sprachkenntnisse erforderlich. Traf das zu, war der Kläger für die vorgesehene Aufgabe nicht voll geeignet. In einer solchen Situation ist es nicht zu beanstanden, wenn der Beklagte die fehlenden Sprachkenntnisse zunächst für die Dauer von ein bis zwei Jahren hinnahm und die Entscheidung darüber, ob er mit dem Kläger ein Dauerarbeitsverhältnis eingehen wollte, noch hinaus-schob. Das Berufungsgericht wird deshalb den Behauptungen des Beklagten nachgehen müssen, daß Sprachkenntnisse für die vorgesehene Tätigkeit erforderlich waren, und daß der Kläger diese Sprachkenntnisse nicht besaß.

4. Das angefochtene Urteil mußte daher aufgehoben werden. Da in dem aufgezeigten Umfang noch tatsächliche Feststellungen zu treffen sind, war der Rechtsstreit an das Berufungsgericht zurückzuverweisen.

gez.: Dr. Heither

Dr. Seidensticker

Dr. Thomas

Krebs

Werner



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

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