

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

---

Gesetz: BGB § 611 Kettenarbeitsverträge; ZPO § 554 a

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 5 AZR 483/75

Urteil des BAG vom 29. September 1976

LAG Berlin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 483/75

8 Sa 13/75 Berlin

Verkündet am  
29. September 1976

gez. Schartel,  
Angestellter  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 29. September 1976 durch den Richter Siara als Vorsitzenden, die Richter Dr. Heither und Dr. Seidensticker sowie die ehrenamtlichen Richter Polcyn und Dr. Schönherr für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 13. Juni 1975 - 8 Sa 13/75 - wird hinsichtlich des Hauptantrags als unzulässig verworfen.
2. Im übrigen wird die Revision der Klägerin gegen das vorbezeichnete Urteil zurückgewiesen.
3. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

V o n   R e c h t s   w e g e n !



- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin ist Diplom-Politologin. Vom 1. April 1956 bis 31. Juli 1957 war sie als studentische Hilfskraft im Archiv der Deutschen Hochschule für Politik und vom 1. Januar 1961 bis 31. Januar 1967 als wissenschaftliche Hilfsassistentin in der Abteilung Archiv und Dokumentation des Otto-Suhr-Instituts bzw. des Fachbereichs 15 bei der Beklagten beschäftigt. Wegen der Zulässigkeit dieser Zeitverträge führten die Parteien im Jahre 1966 einen Rechtsstreit, der in 2. Instanz vor dem Landesarbeitsgericht Berlin (3 Sa 117/66) am 7. März 1967 im Wege eines Vergleichs beendet wurde. Darin wurde zunächst das Ende des Arbeitsverhältnisses auf den 31. Januar 1967 vereinbart. Ferner stimmten die Parteien unter Ziff. 3 des Vergleichs darin überein, "daß die Beklagte bei entsprechendem Personalbedarf auch weiterhin auf die Klägerin zurückzugreifen bereit ist, mit deren Leistungen sie jederzeit zufrieden war".

In einem weiteren befristeten Arbeitsverhältnis war die Klägerin vom 1. März 1972 bis 31. Dezember 1974 halbtags als wissenschaftliche Angestellte in der Abteilung Archiv und Dokumentation des Fachbereichs 15 der Beklagten mit einer Vergütung nach der VergGr. II a Fallgruppe 1 BAT beschäftigt. Diese Teilstelle war wegen der halbtägigen Freistellung des Stelleninhabers, eines Personalratsmitgliedes, zu besetzen gewesen. Da der Stelleninhaber später aus den Diensten der Beklagten ausschied, wurde sein Arbeitsplatz ab 1. Januar 1975 wieder als Voll-Stelle mit 40 Wochenstunden ausgeschrieben. Die Klägerin bewarb sich vergeblich um diese Stelle; der zuständige Fachbereichsrat gab einem nach seiner Auffassung qualifizierteren Bewerber den Vorzug und schlug der Beklagten vor, diesen Bewerber anstelle der Klägerin einzustellen. Dies ist zum 1. Januar 1975 geschehen.

Die Klägerin erhebt Anspruch darauf, ab 1. Januar 1975 als wissenschaftliche Angestellte mit Dienstvergütung nach VergGr. II a/I b BAT auf unbestimmte Zeit bei der Beklagten

- 3 -



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



- 3 -

eingestellt zu werden. Diese Verpflichtung leitet sie aus dem Vergleich im Vorprozeß her. Nach ihrer Ansicht ist die Beklagte auch deshalb zur Weiterbeschäftigung verpflichtet, weil die Befristung des mit ihr ab 1. März 1972 begründeten Zeitvertrages unzulässig gewesen sei.

Die Klägerin hat im ersten Rechtszug beantragt

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin mit Wirkung ab 1. Januar 1975 als wissenschaftliche Referentin in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu übernehmen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat nach ihrer Ansicht den Vergleich im Vorprozeß durch die befristete Einstellung der Klägerin ab 1. März 1972 erfüllt. Einen Anspruch auf unbefristete Einstellung habe die Klägerin nicht. Für den Abschluß des Zeitvertrages habe ein sachlicher Grund vorgelegen, nämlich die Personalratstätigkeit des eigentlichen Stelleninhabers.

Das Arbeitsgericht hat die Klage als unbegründet abgewiesen. In der Berufungsinstanz hat die Klägerin den folgenden Hilfsklageantrag eingeführt:

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zum 31. Dezember 1974 nicht aufgelöst worden ist.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Es hat den vom Arbeitsgericht auf 8.400,-- DM festgesetzten Wert des Streitgegenstandes unverändert gelassen.

Mit der Revision verfolgt die Klägerin das Klagebegehren in vollem Umfange weiter.

### Entscheidungsgründe:

1. Hinsichtlich des Hauptantrages ist die Revision wegen



- 4 -

unzureichender Begründung nach § 72 Abs. 3 ArbGG, § 554 ZPO unzulässig. Die Revisionsbegründungsschrift lautet in ihren wesentlichen Teilen u.a. wie folgt:

"Gerügt wird die fehlerhafte Anwendung höchst-richterlicher Entscheidungen über Kettenarbeitsverträge.

Das Landesarbeitsgericht hat sich mit dem im Vorprozeß der Parteien vor dem Arbeitsgericht - Landesarbeitsgericht unter dem Aktenzeichen 20 Ca 131/66 = 3 Sa 117/66 (Blatt 8 der Akten 8 Sa 13/75) abgeschlossenen Vergleich befaßt und in der darin enthaltenen Vereinbarung "daß die Beklagte bei entsprechendem Personalbedarf auch weiterhin auf die Klägerin zurückzugreifen bereit ist." Das Landesarbeitsgericht meint dann, es handele sich hier lediglich um eine Absichtserklärung der Beklagten, der die Konkretisierung im Sinne eines Vorvertrages mit der Folge einer einklagbaren Verpflichtung der damaligen Beklagten fehlt.

Das Landesarbeitsgericht sagt dann weiter, selbst wenn man unterstelle, daß ungeachtet dieser Rechtslage dennoch die Klägerin einen solchen Anspruch habe, so fehle mindestens die qualifizierte Verpflichtung des Arbeitgebers, die Klägerin ohne Rücksicht auf etwaige fachlich höher einzuschätzende Mitbewerber auf Dauer einzustellen. Hierauf habe das Arbeitsgericht in dem angefochtenen Urteil bereits zutreffend hingewiesen. Wie von dem Beklagten unwidersprochen vorgetragen, hatte der Fachbereichsrat aber lediglich wegen größerer fachlicher Qualifikation einem Mitbewerber den Vorzug vor der Klägerin gegeben. Diese Feststellung des Landesarbeitsgerichts und des Arbeitsgerichts ist unzutreffend. Der Beklagte hat zu keinem Zeitpunkt und in keinem Schriftsatz die Qualifikation der Klägerin bestritten. In der Klageschrift der DAG vom 12.6.74 Blatt 1 ff. der Akten findet sich eine Sachdarstellung, in der die Klägerin selbst vorträgt, daß der Fachbereichsrat die Frage ihrer Weiterbeschäftigung nochmals eingehend mit dem Ergebnis erörtert habe, daß nach einem ordentlichen Ausschreibungs- und Auswahlverfahren, an dem sich Frau K mit gleichen Chancen wie die anderen Bewerber beteiligt, eindeutig höhere und umfassendere Qualifikationen von Herrn XX den klaren Vorrang haben muß,

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



- 5 -

vor dem von Frau K angeführten allgemeinen Anspruch aus ihrem Arbeitsgerichtsvergleich.

Dieser Auffassung hat Blatt 3 bis 5 der Akten die Klägerin ausdrücklich widersprochen und im einzelnen dargetan und begründet, aus welchen Gründen die Klägerin in gleicher Weise wie der vom Fachbereich Vorgeschlagene qualifiziert ist.

Entscheidend kann es aber auf die Frage, ob die Klägerin besser oder gleich qualifiziert ist, wie die vom Fachbereich vorgeschlagenen Personen, nicht ankommen. Die Klägerin vertritt die Auffassung, daß es sich um Kettenarbeitsverträge handelt, weil die Klägerin, wie bereits im einzelnen vorgetragen, jahrelang bei dem Beklagten als wissenschaftliche Angestellte in der Abteilung Archiv und Dokumentation des Fachbereichs 15 tätig war. Der Beklagte hat also seit dem 1.4.56 mit der Klägerin laufend sogenannte Zeitverträge abgeschlossen, die ständig erneuert wurden. Dem Landesarbeitsgericht ist zwar zu folgen, wenn es vorträgt, daß nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts der Abschluß von Zeitverträgen im Rahmen der Vertragsvereinbarungen grundsätzlich gestattet ist, daß die Befristung lediglich dann unzulässig sei, wenn ein sachlicher Grund für die Befristung fehle, also ein verständiger Arbeitgeber in Würdigung aller Umstände einen Vertrag auf unbestimmte Dauer geschlossen hätte. Die Rechtsprechung verlangt jedoch, daß die Vertragspartner von der Möglichkeit der Befristung einen vernünftigen, sachlichen, den allgemeinen Zwecken der Rechtsordnung entsprechenden Gebrauch machen. ....

Hier darf also bei der Beurteilung, ob in diesem speziellen Fall Zeitverträge oder Kettenarbeitsverträge vorliegen, der Vergleich aus dem Jahre 66 nicht unberücksichtigt bleiben.

Der Beklagte hat damals ausdrücklich erklärt, daß bei entsprechendem Personalbedarf er auch weiterhin auf die Klägerin zurückgreifen werde. Es ist zwischen den Parteien unstreitig, daß die Klägerin vom 1.4.56 bis zum 31.7.57, vom 1.1.61 bis zum 31.1.67 und vom 1.3.72 bis zum 31.12.74 bei dem Beklagten als wissenschaftliche Angestellte beschäftigt war.

Unter Berücksichtigung der "Absichtserklärung" hätte aber ein verständiger Arbeitgeber oder Behördenleiter keine Zeitklausel vereinbaren dürfen.

Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts läuft im Prinzip darauf hinaus, daß wiederholte Abschlüs-



- 6 -

se von Zeitverträgen (sogenannte Kettenverträge) unzulässig sind und lediglich dazu dienen, das Kündigungsschutzgesetz zu umgehen. ....

Von besonderer Bedeutung für die Beurteilung der Sach- und Rechtslage ist aber, daß der letzte Zeitvertrag für die Dauer von fast drei Jahren abgeschlossen worden ist und daß schon die Länge dieses Zeitvertrages gegen diese Möglichkeit der Zulässigkeit einer Befristung spricht.

Das Arbeitsverhältnis der Klägerin unterliegt deshalb dem Kündigungsschutzgesetz."

Diese Begründung entspricht den gesetzlichen Erfordernissen, soweit es sich um den vom Landesarbeitsgericht aberkannten Hilfsantrag handelt. Damit ist jedoch nicht zugleich die Revision hinsichtlich des Hauptantrages begründet. Werden von der Revision mehrere Ansprüche bekämpft, so muß sich die Revisionsbegründung auf alle diese Ansprüche erstrecken; andernfalls ist die Revision teilweise unzulässig (vgl. z.B. BAG 11, 51 [57] = AP Nr. 6 zu § 15 SchwBeschG [zu II der Gründe]; auch BGH LM Nr. 22 zu § 554 ZPO).

Mit dem Hauptantrag verfolgt die Klägerin einen besonderen, vom Landesarbeitsgericht zu Recht deutlich vom Hilfsantrag getrennten Anspruch gegen die Beklagte. Sie verlangt damit, gestützt auf den Vergleich vom 7. März 1967, von der Beklagten die Neubegründung eines Arbeitsverhältnisses auf unbestimmte Zeit; daher kam es entscheidend auf die rechtliche Qualifizierung der strittigen Vergleichsklausel an, die das Landesarbeitsgericht als bloße Absichtserklärung bewertet hat, jedenfalls aber nicht als Verpflichtung der Beklagten, die Klägerin ohne Rücksicht auf etwaige fachlich höher einzuschätzende Mitbewerber auf Dauer einzustellen. Mit dem Hilfsantrag wird dagegen, die das Landesarbeitsgericht unter II) der Entscheidungsgründe des Berufungsurteils deutlich hervorgehoben hat, die Feststellung begehrt, das am 1. März 1972 begründete Teilzeitarbeitsverhältnis bestehe rechtlich fort. Die vorliegende Revisionsbegründung läßt sich überhaupt nur auf das letztere Feststellungsbegehren beziehen. Zu der recht-

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

- 7 -



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

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

lichen Bewertung der strittigen Vergleichsklausel durch das Landesarbeitsgericht enthält die Revisionsbegründung keinen sachlich- oder verfahrensrechtlichen Revisionsangriff. Auf den Hauptklageantrag läßt sich allenfalls die Bemerkung der Revisionsbegründung beziehen, die Feststellung des Landesarbeitsgerichts, der Fachbereichsrat der Beklagten habe einem Mitbewerber wegen größerer fachlicher Qualifikation den Vorzug vor der Klägerin gegeben, sei unrichtig; die Beklagte habe im Verfahren niemals die Qualifikation der Klägerin bestritten. Das ist weder als eine den Erfordernissen des § 554 Abs. 3 Nr. 2 b) ZPO genügende Verfahrensrüge zu verstehen noch als sachlich-rechtliche Rüge, bei der eine sorgfältig über ihren Umfang und Zweck keine Zweifel lassende Begründung gefordert wird (BAG AP Nr. 17 zu § 611 BGB Akkordlohn; BGH LM Nr. 22 zu § 554 ZPO). Im übrigen erwähnt die Revisionsbegründung die Vergleichsklausel nur im Zusammenhang mit dem Feststellungsbegehren des Hilfsantrages.

Demgemäß war die Revision hinsichtlich des Hauptantrages als unzulässig zu verwerfen (§ 72 Abs. 3 ArbGG in Verb. mit § 554 a ZPO).

2. Die Abweisung des mit dem Hilfsantrag verfolgten Feststellungsbegehrens durch das Landesarbeitsgericht hält der von der Revision allein geforderten sachlich-rechtlichen Nachprüfung stand. Befristungen von Arbeitsverhältnissen sind nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zulässig, wenn sie aus sachlichen Gründen erfolgen (BAG [GrS] 10, 65 [71 ff.] = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; AP Nr. 33 und 35 zu § 620 BGB ebenda). Einen sachlichen Grund für die Befristung des Teilzeitarbeitsverhältnisses der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht zu Recht darin gesehen, daß der Teilarbeitsplatz bei der Beklagten von vornherein nur solange vorhanden war, als der Inhaber der Stelle infolge seiner Personalratstätigkeit den Arbeitsplatz nicht voll ausfüllen konnte. Nach den von der Revision nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts war die Befristung von vornherein zeitlich bestimmt durch die begrenzte Amtszeit des Personalrats und den Zeitpunkt der vermutli-



- 8 -

chen Rückkehr des Inhabers der Stelle auf seinen Arbeitsplatz; notwendigerweise mußte daher für längere Zeit ein befristetes Arbeitsverhältnis abgeschlossen werden. Ob die Befristung auch auf spätere Amtszeiten des Personalratsmitgliedes hätte ausgedehnt werden können, kann offenbleiben.

Keinen Einfluß auf die rechtlichen Auswirkungen dieses sachlichen Grundes hat die strittige Klausel des Vergleichs vom 7. März 1967. Die Beklagte war, auch wenn man hieraus eine Verpflichtung der Beklagten zur Einstellung der Klägerin herleiten wollte, danach nicht gehalten, die der Klägerin ab 1. März 1972 eingeräumte und nur begrenzte Zeit verfügbare Teilzeitarbeitsstelle zu einem Dauerarbeitsplatz umzugestalten und demgemäß von der Befristung abzusehen. Verpflichtungen zur Einstellung der Klägerin ohne Rücksicht auf den Arbeitsplatzbedarf der Beklagten lassen sich aus dem Vergleich vom 7. März 1967 nicht herleiten.

Demgemäß war die Revision hinsichtlich des Hilfsantrages zurückzuweisen.

gez.: Siara

Dr. Heither

Dr. Seidensticker

Polcyn

Dr. Schönherr



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

