

Aktenzeichen: 6 AZR 554/78

LAG Bremen

Urteil des BAG vom 16. Dezember 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsätze:

K e i n e



6 AZR 554/78

4 Sa 137/77 Bremen

Verkündet am
16. Dezember 1980

gez. Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 16. Dezember 1980 durch den Vizepräsidenten Professor Dr. Auffarth, den Richter Dr. Leinemann und die Richterin Michels-Holl sowie die ehrenamtlichen Richter Fürbeth und Dr. Michels für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgericht Bremen vom 4. April 1978 - 4 Sa 137/77 - wird zurückgewiesen.

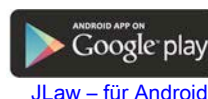
Die Kosten der Revision trägt die Beklagte.

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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Der Kläger war seit dem 9. September 1974 als Aushilfsangestellter bei der Beklagten im Arbeitsamt Bremen beschäftigt. Mit ihm wurden insgesamt drei befristete Arbeitsverträge mit gleichen Bedingungen abgeschlossen, und zwar

1. Arbeitsvertrag vom 9. September 1974 für die Zeit vom 9. September 1974 bis 31. Mai 1975,
2. Arbeitsvertrag vom 26. Mai 1975 für die Zeit vom 1. Juni 1975 bis zum 30. April 1976,
3. Arbeitsvertrag vom 3. März 1976 für die Zeit vom 1. Mai 1976 bis zum 30. April 1977.

Der Kläger wurde zunächst als Hilfsbearbeiter und ab 1. September 1975 als Bearbeiter für Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe tätig. Vorübergehend wurde er auch im Bereich Konkursausfallgeld beschäftigt.

Kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung galt die Sonderregelung SR 2 a für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte des Manteltarifvertrages für die Angestellten der Bundesanstalt für Arbeit (MTA). Die Bezahlung des Klägers wurde durch eine Ermächtigung des Landesarbeitsamtes Niedersachsen-Bremen für die Beschäftigung von Zusatzkräften mit befristeten Arbeitsverträgen gewährleistet. Die Haushaltsmittel wurden auf einem besonderen Haushaltstitel zur Verfügung gestellt. Die Einstellungen durften von den Arbeitsämtern in den Bereichen erfolgen, bei denen zusätzlicher Arbeitskräftebedarf wegen saisoneller und konjunktureller Arbeitslosigkeit auftrat. Für das Haushaltsjahr 1976 beantragten die Arbeitsämter der Bundesrepublik Deutschland insgesamt 3.542 zusätzliche Planstellen. Etwa drei Monate nach Abschluß des letzten befristeten Arbeitsvertrages mit dem Kläger wurde von der Beklagten und vom Landesarbeitsamt die Beschäftigung von Zusatzkräften auf vorgegebene Quoten beschränkt.

Am 11. März 1977 teilte der zuständige Abteilungsleiter dem Kläger mit, sein Arbeitsverhältnis werde nicht verlängert



werden. Als Begründung gab er an, das Zurschaustellen seiner Intelligenz gegenüber den anderen Mitarbeitern stelle einen Störfaktor im Arbeitsablauf dar.

Am 30. April 1977 schied der Kläger beim Arbeitsamt Bremen aus. Anfang Juni 1977 stellte die Beklagte acht neue Angestellte ein, von denen zwei in der Leistungsabteilung eingesetzt wurden.

Der Kläger ist der Auffassung, die Befristungen seines Arbeitsverhältnisses seien nicht rechtswirksam. Ein sachlicher Grund für die Befristungen habe nicht vorgelegen und auf haushaltsrechtliche Gründe könne die Beklagte nicht zurückgreifen. Zumindest zum Zeitpunkt des letzten Vertragsabschlusses sei die Arbeitsbelastung gestiegen. Hilfsweise macht der Kläger geltend, die Beklagte müsse ihn zum 1. Juni 1977 neu einstellen, denn nach der Protokollnotiz Nr. 4 der Sonderregelung 2 a MTA seien bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen Zeitangestellte bevorzugt zu berücksichtigen.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 30. April 1977 hinaus fortbesteht,

hilfsweise festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis bis zum 30. April 1979 oder bis zum 30. April 1978 besteht,

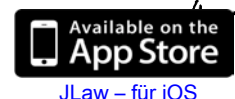
äußerst hilfsweise festzustellen, daß zwischen den Parteien ab 1. Juni 1977 ein Arbeitsverhältnis zu den Vergütungsbedingungen des Arbeitsvertrages bis zum 30. April 1977 besteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen und ausgeführt, infolge der befristeten Haushaltsermächtigung sei es nicht möglich gewesen, einen länger befristeten oder unbefristeten Arbeitsvertrag abzuschließen. Bereits Ende 1975 sei eine mögliche Einsparung und Quotelung bekannt geworden. Planstellen seien nicht vorhanden gewesen. Unerheblich sei auch, daß die Entwicklung des Arbeitsmarktes nicht so positiv verlaufen sei, wie sie zunächst eingeschätzt worden sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien über den



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



30. April 1977 hinaus zu unveränderten Bedingungen fortbesteht. Die Berufung der Beklagten blieb erfolglos. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, es könne dahinstehen, ob für die Befristung der beiden ersten Verträge ein sachlicher Grund bestanden habe. Zumindest für die letzte Befristung fehle er. Ein Aushilfsarbeitsvertrag liege nicht vor. Von einer Aushilfe könne nur gesprochen werden, wenn ein vorübergehender plötzlicher Arbeitsanfall vorliege. Das sei aber nicht der Fall. Schon der Abschluß des dritten Vertrages über ein Jahr spreche für einen über das normale Maß hinausgehenden Arbeitsanfall. Dieser Arbeitsanfall habe auch bereits mindestens zwei Jahre gedauert. Die von der Beklagten angegebene Begründung, durch verschiedene Gutachten anerkannter Wirtschaftsforschungsinstitute und Äußerungen der Bundesregierung sei zu vermuten gewesen, daß die Arbeitslosigkeit und damit der Arbeitsanfall an den Arbeitsämtern zurückgehe, habe sich als unzutreffend erwiesen. Es sei auch von vornherein unwahrscheinlich gewesen, daß diese günstige Prognose eintrete. Dies habe die Beklagte bei verständiger Würdigung der gesamten Wirtschaftslage auch wissen können. Es habe genügend Stimmen gegeben, die das Andauern der Arbeitslosigkeit vorausgesagt hätten. In jedem Fall sei die optimistische Prognose so vage gewesen, daß daraus kein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsvertrages hätte abgeleitet werden können. Die von der Beklagten angeführten haushaltsplanmäßigen Erwägungen stellten ebenfalls keinen sachlichen Grund für eine Befristung des Arbeitsvertrages dar. Die nur entfernte Möglichkeit einer Mittelkürzung sei kein sachlicher Grund für die nur befristete Besetzung einer Stelle. Es könne dahinstehen, ob die Überlegung der Beklagten, die Zuteilung von Zusatzkräften auf die einzelnen Arbeitsämter zu quoteln, den Arbeitsämtern frühzeitig bekannt



- 5 -

gewesen sei. Eine solche Quotelung, die einer Weiterbeschäftigung des Klägers hätte entgegenstehen können, sei erst nach Abschluß des dritten Arbeitsvertrages mit dem Kläger angeordnet worden.

II. Die gegen diese rechtliche Würdigung erhobenen Angriffe der Revision sind nicht begründet.

1. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht die haushaltsrechtlichen Gegebenheiten im vorliegenden Fall nicht als sachlichen Grund für die Befristung anerkannt. Nach der Rechtsprechung können haushaltsrechtliche Entscheidungen zwar dann einen sachlichen Grund für die Zulässigkeit der Befristung eines Arbeitsvertrages darstellen, wenn eine bestimmte Haushaltsstelle nur für eine genau bestimmte Zeitdauer mit anschließendem Fortfall bewilligt wird. Diese haushaltsrechtliche Entscheidung ist ohne weitere Prüfung hinzunehmen (BAG, Urteil vom 29. August 1979 - 4 AZR 863/77 - [demnächst] AP Nr. 50 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Eine solche Ausnahme ist jedoch im vorliegenden Falle nicht gegeben. Es sind keine neuen Haushaltsstellen für eine bestimmte Zeitdauer bewilligt worden, sondern es wurde nur eine allgemeine Ermächtigung zur Einstellung zusätzlicher Arbeitskräfte gegeben, die dann im Verwaltungswege im einzelnen durchgeführt worden ist. Dieses Verwaltungshandeln ist aber von den Gerichten für Arbeitssachen auf seine 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 (BAG, aaO). In der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist immer wieder 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 [zu 2. d) der Gründe]). Die Unsicherheit, ob der kommende

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

- 6 -



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



- 6 -

Haushaltsplan Mittel für eine Stelle vorsieht, kann daher ebenso wie allgemeine Einsparungen aus Rechtsgründen keinen sachlichen Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses abgeben (BAG AP Nr. 17 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Ob entsprechende Mittel in Zukunft zur Verfügung stehen, ist auch in der Privatwirtschaft nicht gesichert. Es ist nicht entscheidend, daß bei dem für den Haushalt zuständigen Organ Ungewißheit über später zur Verfügung stehende Mittel besteht, sondern allein, ob für eine nur vorübergehende Beschäftigung von der Tatsachenlage her ein sachlicher Grund bestand.

2. Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses ist nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts dann zulässig, wenn nach den obwaltenden Umständen aus der Sicht eines verständigen Arbeitgebers ein arbeitsrechtlich beachtlicher Sachverhalt als sachlicher Grund für eine derartige Vereinbarung besteht (BAG 13, 96 = AP Nr. 23 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag m.w.N.). Danach kann ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses gegeben sein, wenn es sich bei der nach dem Arbeitsvertrag auszuübenden Tätigkeit um eine Aufgabe von begrenzter Dauer handelt (vgl. BAG AP Nr. 5 und 29 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Die sachliche Berechtigung einer Befristung muß auch hinsichtlich der Dauer gegeben sein (BAG AP Nr. 40 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag mit weiteren Hinweisen; ferner BAG AP Nr. 46 aaO; die Entscheidung ist auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Die von den Parteien vereinbarte Dauer eines Arbeitsverhältnisses ist an den Sachgründen für die Befristung auszurichten. Es muß also bereits ab Abschluß des jeweiligen Vertrages ersichtlich sein, daß auch seine Zeitdauer sachlich gerechtfertigt ist.

3. Unter Anwendung dieser Grundsätze hat das Landesarbeitsgericht die sachliche Berechtigung für die Befristung zumindest des letzten Arbeitsvertrages zu Recht verneint. Der Kläger wurde ausdrücklich als Aushilfsangestellter nach der Sonderregelung 2 a zum MTA beschäftigt. Das bedeutet nach Nr. 1 Buchst. c) SR 2 a MTA, daß der Kläger entweder zur Vertretung

- 7 -



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



oder zur zeitweiligen Aushilfe eingestellt worden ist. Da ein Vertretungsfall nicht vorlag, kommt nur eine zeitweilige Aushilfe in Frage. Im Hinblick darauf, daß vorliegend drei Arbeitsverträge aneinandergereiht worden sind, erscheint es fraglich, ob bei dem zuletzt geschlossenen Vertrag noch von einer "zeitweiligen Aushilfe" gesprochen werden kann. Grundsätzlich ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Gründe für die Befristung des Arbeitsverhältnisses und für die Dauer der Befristung anzugeben. Der Maßstab, der an die Darlegungslast des Arbeitgebers anzulegen ist, wird um so strenger zu fassen sein, je mehr Befristungen sich aneinanderreihen. Dies trifft in verstärktem Maße dann zu, wenn es sich um ein Aushilfsarbeitsverhältnis handelt.

Diesen Anforderungen genügen die Darlegungen der Beklagten zur Befristung des letzten Arbeitsvertrages nicht. Nachdem sich die bereits bei Abschluß der ersten beiden Arbeitsverträge angestellten Prognosen über einen voraussichtlichen Rückgang der Arbeitslosigkeit und damit den Wegfall der zeitweiligen Mehrarbeit bei den Arbeitsämtern als falsch erwiesen hatten, mußte von der Beklagten bei Abschluß des dritten befristeten Arbeitsvertrages erwartet werden, daß sie das Für und Wider für eine Befristung sorgfältig abwägt. Daß sie dies getan hätte, ist nicht genügend vorgetragen. Der Hinweis der Beklagten, in Übereinstimmung mit den Gutachten wirtschaftswissenschaftlicher Institute sei sie von einem wahrscheinlichen Rückgang der Arbeitslosigkeit ausgegangen und sie habe für 1976 mit einem Konjunkturaufschwung gerechnet, reicht nicht aus, um die Befristung des dritten Arbeitsvertrages sachlich zu rechtfertigen. Die von der Beklagten vorgenommene Überlegung sieht nur die einseitig zu ihren Gunsten sprechenden Gesichtspunkte. Da die Rezession 1976 bereits längere Zeit anhielt, hätten auch Gegenargumente gegen eine zu optimistische Betrachtungsweise von der Beklagten in Erwägung gezogen werden müssen. Hierzu bestand um so mehr Anlaß, als bereits zwei Zeitverträge vorlagen. Im übrigen hat der Kläger auch unwidersprochen vorgetragen, daß sein Arbeitsvertrag aus in seiner Person liegenden Gründen von der Beklagten nicht verlängert worden sei. Daß diese



Überlegungen nicht ganz abwegig sind, erhellt daraus, daß die Beklagte zwei Monate nach dem Ausscheiden des Klägers bereits neue Arbeitskräfte zur Bewältigung des erhöhten Arbeitsanfalls eingestellt hat.

4. Da ein sachlicher Grund für die Befristung des letzten mit dem Kläger geschlossenen Arbeitsvertrages von der Beklagten bereits nicht genügend dargelegt ist, kommt es auf die nach § 286 ZPO gegen die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts erhobenen Angriffe der Beklagten nicht mehr an.

gez.: Dr. Auffarth Dr. Leinemann Michels-Holl
Fürbeth Dr. Michels

