

Aktenzeichen: 6 AZR 939/77

LAG Frankfurt am Main Urteil des BAG vom 8. Januar 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 939/77

4 Sa 437/76 Frankfurt am Main

Verkündet am
8. Januar 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 27. November 1979 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Auffarth, den Richter Dr. Leinemann und die Richterin Michels-Holl sowie die ehrenamtlichen Richter Mayer und Dr. Michels für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 6. Juli 1977 - 4 Sa 437/76 - wird auf deren Kosten 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](#)

Tatbestand:

Der im Jahre 1932 geborene Kläger war bis zum Spätsommer 1972 als Beauftragter der Deutschen Entwicklungsdienste GmbH in Thailand tätig. Am 1. Oktober 1972 schloß der Kläger mit der Bundesstelle für Entwicklungshilfe (BfE) einen bis zum 31. März 1973 befristeten Arbeitsvertrag, der am 29. März 1973 bis zum 30. Juni 1973 und am 2. Mai 1973 bis zum 30. September 1973 verlängert worden ist. In dieser Zeit schrieb der Kläger ein Buch über Auslandsprojekte der Technischen Berufsbildung. Die Drucklegung des Buches erfolgte im Juli 1973.

Am 25. Juni 1973 richtete das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit (BMZ) an die Deutsche Förderungsgesellschaft für Entwicklungsländer (GAWI) GmbH ein Schreiben, in dem es unter anderem heißt:

"Hiermit beauftrage ich Sie, mit Herrn P einen Inlandsvertrag für die Zeit vom 1.8.1973 - 31.7.1974 abzuschließen.... Herr P soll im Referat 103 des BMZ tätig werden. Er wird dort spezielle Aufgaben übernehmen mit dem Ziel, spätestens nach Ablauf seines Vertrages in einem Entwicklungsland eingesetzt zu werden. Unter Wahrung dieses Gesichtspunktes ist seine zeitlich begrenzte Tätigkeit im BMZ berechtigt."

Ab 1. August 1973 übte der Kläger im BMZ eine Tätigkeit aus, die der eines Hilfsreferenten für Thailand entsprach.

Mit Schreiben vom 22. Juli 1974 beauftragte das BMZ die GAWI, den mit dem Kläger bestehenden Inlandsvertrag bis zum 31. Dezember 1974 zu verlängern. Wörtlich heißt es in dem Schreiben:

"Die Verlängerung des Inlandsvertrages wird um so mehr dringend erforderlich, da Herr P eine unaufschiebbare, seit einigen Wochen vorbereitete Evaluierung eines wichtigen Berufsbildungsprojekts in Thailand vorbereitet und zusammen mit anderen Sachverständigen im August beginnen muß. Die Evaluierung dieses Projekts sowie Entscheidungen bezüglich zweier anderer Projekte in Thailand, die Herr P vorbereiten bzw. treffen muß, sind für die Ausfüllung der Rahmenplanung 1974 unerlässlich. Nach dem vorgenannten Verlängerungszeitraum ist vorgesehen, Herrn P im Rahmen einer Beratergruppe zur Abwicklung des für die

Modernisierung von 12 Berufsschulen in Thailand vorgesehenen Kapitalhilfedarlehens einzusetzen."

Aufgrund dieses Schreibens wurde der Vertrag mit dem Kläger entsprechend verlängert.

Mit Schreiben vom 20. Dezember 1974 forderte das BMZ die GAWI auf, den Vertrag mit dem Kläger über den 31. Dezember 1974 für die Dauer von sechs Monaten bis zum 30. Juni 1975 "letztmalig" zu verlängern. Als Begründung ist in dem Schreiben ausgeführt, der in Aussicht genommene Einsatz des Klägers im Rahmen einer Planungsgruppe zur Abwicklung des Kapitalhilfedarlehens, das Thailand zur Modernisierung von 12 Berufsschulen zugesagt worden sei, verzögere sich. Während der vorgesehenen Verlängerungszeit werde der Kläger weiterhin im Referat 103 des BMZ beschäftigt.

Der Arbeitsvertrag zwischen der GAWI und dem Kläger wurde daraufhin bis zum 30. Juni 1975 verlängert. Bis zu diesem Zeitpunkt erhielt der Kläger ein Monatsgehalt von 3.350,-- DM brutto, das sich nach der Vergütungsordnung für Mitarbeiter der GAWI richtete. Ab 1. Januar 1975 hat die Beklagte die Aufgaben der GAWI übernommen.

Mit Schreiben vom 2. Juli 1975 bot der Kläger der Beklagten seine Dienste an. In der Folgezeit war er arbeitslos.

Der Kläger ist der Auffassung, das mit der Beklagten seit dem 1. Januar 1975 bestehende Arbeitsverhältnis dauere über den 1. Juli 1975 fort. Bei den wiederholten befristeten Arbeitsverträgen handele es sich um unzulässige Kettenarbeitsverträge. Ein sachlicher Grund für die Befristung sei nicht gegeben. Bei seiner Tätigkeit im BMZ habe es sich um reguläre Verwaltungstätigkeit gehandelt. Mit der GAWI seien aus verwaltungstechnischen Gründen Zeitverträge geschlossen worden, da im Referat Südostasien II im BMZ eine Planstelle als Hilfsreferent nicht frei gewesen sei; es sei nie beabsichtigt gewesen, ihn im Ausland einzusetzen. Der Charakter einer Dauertätigkeit ergebe sich auch daraus, daß er vereidigt und nach dem Beurteilungsschema für die dauernden Mitarbeiter des BMZ dienstlich beurteilt worden sei.



- 4 -

Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis über den 1. Juli 1975 hinaus fortbesteht; ferner hat er von der Beklagten Zahlung von Differenzbeträgen einschließlich Ministerialzulage ab 1. August 1973 sowie die Erteilung eines Zeugnisses für die Zeit ab 1. Oktober 1972 begehrt.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hält die Befristung der zwischen der GAWI und dem Kläger geschlossenen Arbeitsverträge für wirksam. Die Befristung habe bezweckt, die Mitarbeiter zwischen zwei Auslandseinsätzen auf den neuen Einsatz vorzubereiten und die Zeit zwischen diesen Einsätzen zu überbrücken. Auch im Falle des Klägers sei ein Auslandseinsatz beabsichtigt gewesen. Wenn der Kläger andere Motive für die Befristung der Arbeitsverträge behaupte, müsse er diese beweisen.

Das Arbeitsgericht hat festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 30. Juni 1975 hinaus unverändert fortbesteht; im übrigen hat es die Klage abgewiesen.

Das Landesarbeitsgericht hat die von der Beklagten gegen dieses Urteil eingelegte Berufung zurückgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert und die Beklagte verurteilt, an den Kläger ab 1. August 1973 Ministerialzulage zu zahlen und dem Kläger ein Dienstzeugnis für die Zeit vom 1. Oktober 1972 an zu erteilen. Soweit der Kläger Anrechnung der Vordienstzeit begehrt hat, hat es die Berufung des Klägers zurückgewiesen.

Nachdem in einem vor dem Senat geschlossenen Teilvergleich der Kläger seine Klage bezüglich der Zahlungsanträge zurückgenommen und die Beklagte sich zur Zeugniserteilung verpflichtet hat, verfolgt die Beklagte mit ihrer Revision lediglich noch ihr Begehren auf Abweisung der Feststellungsklage weiter. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und der Beklagten besteht über den 30. 7. 1975 hinaus fort.

- 5 -



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



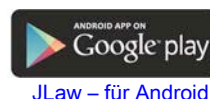
[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Das Landesarbeitsgericht hat zu der Unwirksamkeit der Befristung ausgeführt, zumindest die drei aneinander anschließenden Arbeitsverträge, die die GAWI als Rechtsvorgängerin der Beklagten am 10. August 1973, am 9. August 1974 und am 15. Januar 1975 für den Zeitraum vom 1. August 1973 bis 30. Juni 1975 mit dem Kläger abgeschlossen habe, stellten unzulässige Kettenarbeitsverträge dar. Die Beklagte habe nicht nachgewiesen, daß es sich bei diesen Verträgen um sogenannte Vorbereitungsverträge gehandelt habe, die dazu bestimmt gewesen seien, den Kläger auf einen geplanten Auslandseinsatz vorzubereiten. Die Beweisaufnahme habe ergeben, daß von einem beabsichtigten Auslandseinsatz des Klägers nie die Rede gewesen sei. Nach der Aussage des Zeugen Sch habe man sich bei der BfE, bei der der Kläger zuvor beschäftigt gewesen sei, und dem BMZ darüber Gedanken gemacht, wie man den Kläger über den 30. September 1973 hinaus weiter beschäftigen könne. Dabei sei man übereingekommen, dem Kläger ab 1. August 1973 eine Hilfsreferententätigkeit im BMZ zu übertragen. Da eine Planstelle nicht vorhanden gewesen sei, sei der Weg über die befristeten Vorbereitungsverträge mit der GAWI gewählt worden. Es habe daher kein sachlicher Grund bestanden, für die Tätigkeit des Klägers als Hilfsreferent im BMZ Zeitarbeitsverträge abzuschließen. Dem Kläger sei damit unzulässigerweise der Schutz des Kündigungsschutzgesetzes genommen.

2. Diesen Ausführungen ist zuzustimmen. Das Landesarbeitsgericht hat sich dabei an die in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aufgestellten Grundsätze über die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge gehalten. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG [GS] 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, ferner BAG AP Nr. 35, 36 und 43 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) sind befristete Arbeitsverträge grundsätzlich 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 Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz



- 6 -

eines Arbeitsverhältnisses vereitelt wird und dafür kein sachlich rechtfertigender Grund vorliegt (vgl. BAG [GS] 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu C 2/3 der Gründe] seither ständige Rechtsprechung). Die Gründe müssen also ihre sachliche Rechtfertigung so in sich tragen, daß sie die Kündigungsschutzvorschriften nicht beeinträchtigen (BAG AP Nr. 40 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu II 1 der Gründe]).

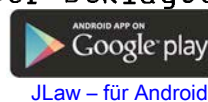
3. Bei dem Begriff der sachlichen Rechtfertigung einer Befristung handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, der nur beschränkt revisibel ist (AP Nr. 37 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [unter II 1 der Gründe]). Eine Rechtsverletzung liegt nur dann vor, wenn der Rechtsbegriff selbst verkannt, Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt oder wesentliche Umstände bei der Bewertung übersehen worden sind (BAG AP Nr. 20 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu 2 b der Gründe]). Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts diente die Tätigkeit des Klägers im BMZ nicht der Vorbereitung auf einen vorgesehenen Auslandseinsatz durch die GAWI; es handelte sich dabei vielmehr um eine reguläre Verwaltungstätigkeit, die der Kläger auf der Stelle eines Hilfsreferenten im BMZ ausübte. Die Revision weist zwar zutreffend daraufhin, daß nicht der Arbeitgeber für das Bestehen eines sachlichen Grundes darlegungs- und beweispflichtig ist; vielmehr muß der Arbeitnehmer die von ihm aufgestellte Behauptung, ein sachlicher Grund für die Befristung habe nicht vorgelegen, darlegen und beweisen (BAG AP Nr. 17 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu I der Gründe]). Da das Landesarbeitsgericht diesen Beweis als erbracht angesehen hat, kommt es auf die Ausführungen der Revision insoweit nicht mehr an. Im einzelnen ist zu den Angriffen der Revision folgendes zu bemerken:

a) Der Hinweis der Beklagten, ihr selbst sei nicht bekannt gewesen, daß der in den Verträgen als sachlicher Grund für eine Befristung angegebene beabsichtigte Auslandseinsatz des Klägers in Wahrheit nicht vorgelegen habe, ist ebenfalls nicht geeignet, zu einer anderen Beurteilung zu führen. Die Arbeitsverträge waren auf Anweisung des Ministeriums in der vorliegenden Form abgeschlossen worden. Der Beklagten, bei

- 7 -



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

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

der der Kläger ebenso wie zuvor bei der GAWI tatsächlich nie eine Tätigkeit ausgeübt hat, konnte nicht verborgen bleiben, daß der Kläger während der gesamten Dauer der befristeten Arbeitsverträge in Bonn im BMZ als Hilfsreferent beschäftigt war. Die Schlußfolgerung des Landesarbeitsgerichts, in Wahrheit habe für die Befristung der Arbeitsverträge kein sachlicher Grund vorgelegen, verstößt somit weder gegen Denkgesetze noch gegen allgemeine Erfahrungssätze.

b) Zu Unrecht weist die Revision ferner daraufhin, ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses könne in dem Umstand gesehen werden, daß im BMZ keine Planstelle für den Kläger frei gewesen sei. Zwar können bei der Beurteilung, ob ein sachlicher Grund für eine Befristung gegeben ist, auch haushaltsplanmäßige Erwägungen eine Rolle spielen (BAG AP Nr. 17 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu II 1 der Gründe]). Die von der Beklagten angeführten haushaltsplanmäßigen Gründe betrafen jedoch nicht sie, sondern das BMZ. Diese Frage wäre rechtlich nur relevant, wenn der Kläger einen zeitlich befristeten Arbeitsvertrag mit dem BMZ abgeschlossen gehabt hätte. Arbeitsvertragliche Beziehungen bestanden jedoch nur zwischen dem Kläger und der Beklagten. Es liegt auch nicht etwa ein mittelbares Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und dem BMZ vor. Ein mittelbares Arbeitsverhältnis ist dann anzunehmen, wenn jemand von einem Mittelsmann, der seinerseits selbst Arbeitnehmer eines Dritten ist, beschäftigt wird, wobei jedoch die Arbeit mit Wissen des Dritten für diesen geleistet wird (BAG AP Nr. 2 zu § 611 BGB Mittelbares Arbeitsverhältnis). Diese rechtliche Konstruktion scheidet vorliegend aus, weil weder die Beklagte, noch deren Rechtsvorgängerin, die GAWI, Arbeitnehmer des BMZ ist. Zutreffend dürfte im vorliegenden Fall von einer Art Leiharbeitsverhältnis auszugehen sein dergestalt, daß die Beklagte den Kläger an das BMZ ausgeliehen hat. Die von der Beklagten angeführten haushaltsrechtlichen Gesichtspunkte, die das BMZ betreffen, müssen daher vorliegend bei der Beurteilung, ob ein sachlicher Grund für die Befristung des zwischen dem Kläger und der Beklagten bestehenden Arbeitsverhältnisses vorgelegen hat, außer Betracht bleiben.



- 8 -

c) Der Hinweis der Beklagten, die Anweisung des BMZ, mit dem Kläger die befristeten Arbeitsverträge abzuschließen, hätte lediglich dazu gedient, eine etwaige Arbeitslosigkeit des Klägers zu überbrücken, ist ebenfalls nicht geeignet, einen sachlichen Grund für die Befristung darzutun. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) wird zwar im wesentlichen darauf abgestellt, ob dem Arbeitnehmer durch die Befristung der Kündigungsschutz entzogen wird. Vorliegend ist es jedoch so, daß die tatsächlichen Gründe für die Befristung, nämlich Fehlen einer Hilfsreferentenstelle im BMZ, bei dem mit der Beklagten abgeschlossenen Arbeitsverhältnis nicht berücksichtigt werden können. Die in den Arbeitsverträgen genannten sachlichen Gründe für die Befristung sind dagegen nur vorgeschoben. In einem solchen Fall fehlt ein schutzwertes Interesse für den Abschluß dieser Verträge (BAG aaO unter C 2 der Gründe). Die Beklagte kann sich in diesem Fall nicht darauf berufen, es habe ein rechtfertigender sozialer Grund für den Abschluß der Zeitverträge vorgelegen. Wenn sie selbst keinen Bedarf hatte, den Kläger auf Dauer oder auf Zeit einzustellen und ihr darüber hinaus bekannt war, daß der Kläger in Wirklichkeit eine reguläre Verwaltungstätigkeit als Hilfsreferent im BMZ ausübte, dann handelte es sich bei den befristeten Arbeitsverträgen um einen Mißbrauch der rechtlichen Gestaltungsmöglichkeit in dem Sinne, wie sie das Bundesarbeitsgericht in der zitierten grundlegenden Entscheidung des Großen Senats angenommen hat.

d) Der von der Beklagten angeführte Parallelfall (Urteil des LAG Berlin vom 31. Oktober 1977 - 10 Sa 28/77-) gibt keine Veranlassung zu einer anderen Beurteilung. Mit dem vorliegenden Fall stimmt der Sachverhalt der angeführten Entscheidung zwar insoweit überein, als die in den schriftlichen Verträgen vorgetragene Gründe für die Befristung für den Arbeitnehmer erkennbar nur vorgeschoben waren. In dem vom LAG Berlin zu entscheidenden Fall war der dortige Kläger jedoch für eine bestimmte Aufgabe an einem konkret umschriebenen Forschungsprojekt eingestellt worden. Er konnte daher nicht davon ausgehen, daß seine Tätigkeit unbefristet war. Vorliegend

- 9 -



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

