

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Beschluß vom 3. Januar 1984

- 7 AZN 590/83 -

I. Arbeitsgericht
Hannover

Urteil vom 13. Januar 1983

- 7 Ca 524/82 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 24. August 1983

- 5 Sa 75/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Divergenz-Nichtzulassungsbeschwerde

Gesetz: ArbGG 1979 § 72 a Divergenz

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

B e s c h l u ß

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts am 3. Januar
1984 beschlossen:

Die Beschwerde des Klägers gegen die Nicht-
zulassung der Revision im Urteil des Landes-
arbeitsgerichts Niedersachsen vom 24. August
1983 - 5 Sa 75/83 - wird als unzulässig ver-
worfen.

Der Kläger trägt die Kosten des Beschwerde-
verfahrens.



G r ü n d e :

I. Die Nichtzulassungsbeschwerde wegen Divergenz ist nur dann in der vom Gesetz vorgeschriebenen Form begründet (§ 72 a Abs. 3 Satz 2 ArbGG), wenn der Beschwerdeführer im einzelnen darlegt, welche divergierenden, abstrakten Rechtssätze das anzufechtende wie das angezogene Urteil aufgestellt haben und daß jedenfalls das anzufechtende Urteil auf dem abweichenden Rechtssatz beruht (BAG 32, 136 = AP Nr. 1 zu § 72 a ArbGG 1979). Dabei müssen die Rechtssätze aus der anzufechtenden und der angezogenen Entscheidung unmittelbar und so deutlich abzulesen sein, daß kein Raum für Zweifel bleibt, welchen Rechtssatz die Entscheidungen aufgestellt haben (BAG Urteil vom 3. Juli 1963 - 4 AZR 207/62 - AP Nr. 24 zu § 72 ArbGG 1953 Divergenzrevision). Es genügt deshalb nicht, daß aus den Ausführungen der Entscheidungen nur mittelbar auf einen diesen Ausführungen zugrunde liegenden Rechtssatz geschlossen werden kann (BAG Beschluß vom 16. Oktober 1967 - 2 AZR 271/67 - AP Nr. 31 zu § 72 ArbGG 1953 Divergenzrevision). Erst recht genügt es nicht, daß das anzufechtende Urteil von einer an sich divergenzfähigen Entscheidung irgendwie, also insbesondere im Ergebnis, abweicht (BAG, aaO, AP Nr. 24 zu § 72 ArbGG 1953 Divergenzrevision), denn nicht jede Rechtsanwendung enthält zwangsläufig die Aufstellung eines Rechtssatzes.

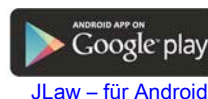
II. Diesen Erfordernissen genügt die Beschwerdebegründung nicht.

Die Beschwerde hat zwar einen Rechtssatz aus der angezogenen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 17. Februar 1983 - 2 AZR 481/81 - zitiert: "Wegen der fristlosen Kündigung ähnlichen Wirkung der Zweckbefristung in den Fällen, in denen der Zeitpunkt der Zweckerfüllung für den Arbeitnehmer nicht frühzeitig erkennbar ist, sind an die Zweckbefristung aber besonders strenge Anforderungen zu stellen. Sie sind wegen sonstiger Umgehung der zwingenden Mindestkündigungsfristen nach § 622 Abs. 1 und 2 BGB unwirksam, wenn



der Zeitpunkt der Zweckerfüllung für den Arbeitnehmer nicht voraussehbar ist oder nicht in überschaubarer Zeit liegt ..."

Mit diesem Rechtssatz divergiert der von der Beschwerde zitierte Rechtssatz aus der anzufechtenden Entscheidung "Für den Fall einer Verlängerung der Beurlaubung hatte das beklagte Land eine rechtzeitige Unterrichtung des Klägers zugesagt ... Diese Vertragsgestaltung stellt sich ... allein als im Interesse des Klägers liegend dar" nicht. Mit dem Rechtssatz aus der anzufechtenden Entscheidung ist nämlich nicht zum Ausdruck gebracht worden, eine Zweckbefristung sei zulässig, auch wenn der Zeitpunkt der Zweckerfüllung für den Arbeitnehmer nicht voraussehbar sei oder nicht in überschaubarer Zeit liege. Der von der Beschwerde zitierte Rechtssatz befaßt sich lediglich mit dem Angebot, ein zweckbefristetes Arbeitsverhältnis zu verlängern und nicht mit der Frage, ob der Zeitpunkt der Zweckerfüllung voraussehbar war. Es heißt nämlich im anzufechtenden Urteil, der Kläger habe aus einem Schreiben der Beklagten vom 18. Dezember 1981 gewußt, daß die von ihm zu vertretende Lehrerin Urlaub bis zum 31. Juli 1982 beantragt hatte und daß der Vertrag des Klägers mit Ablauf dieses Tages enden würde, wenn der Urlaub der zu vertretenden Lehrkraft nicht verlängert werden sollte. Im anzufechtenden Urteil ist daher auch ausgeführt worden, aus dem Beschäftigungsvertrag des Beschwerdeführers ergebe sich eindeutig, daß sein Arbeitsverhältnis am 31. Juli 1982 enden werde, es sei denn, eine Verlängerung des Urlaubs der Lehrerin K. ermögliche die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses der Parteien. Über diese Möglichkeit werde der Kläger rechtzeitig unterrichtet werden. Wenn das Landesarbeitsgericht in diesem Zusammenhang beiläufig ausgeführt hat, eine derartige Vertragsgestaltung (Hinweis auf eine Verlängerungsmöglichkeit) liege übrigens im Interesse des Klägers, so wird auf diese Weise vom Landesarbeitsgericht nicht allgemein zum Ausdruck gebracht, jede Vertragsgestaltung, die im Interesse eines Arbeitnehmers liege, könne nicht unzulässig sein. Dies wird übrigens im anzufechtenden Urteil selbst ausdrücklich zum Ausdruck gebracht, denn es heißt im selben Satz des Urteils, den der Kläger freilich nicht vollständig zitiert hat: "..., sofern ein sachlicher Grund für die Befristung



des Arbeitsvertrages überhaupt vorliegt ...". Das Landesarbeitsgericht hat also mit dem von der Beschwerde auszugsweise zitierten Rechtssatz gerade nicht abstrakt zum Ausdruck gebracht, jede Vertragsgestaltung, die im Interesse eines Arbeitnehmers liege, könne nicht unzulässig sein. Das Landesarbeitsgericht hat also nicht - wie die Beschwerde zusammenfassend meint - entschieden, eine Zweckbefristung sei auch dann zulässig, wenn der betroffene Arbeitnehmer rechtzeitig über die Zweckerreichung unterrichtet werde, sondern es hat lediglich entschieden, es sei nicht unzulässig, kurz vor Ablauf eines ausreichend zweckbefristeten Arbeitsverhältnisses anzubieten, das Arbeitsverhältnis zu verlängern und bereits im Rahmen der früheren Befristung darauf hinzuweisen, falls eine Verlängerung in Betracht kommen sollte, werde der Kläger über diese Möglichkeit rechtzeitig unterrichtet werden.

III. Die Beschwerde ist daher mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO als unzulässig zu verwerfen (§ 72 a Abs. 5 Satz 3 ArbGG).

Dr. Becker

Dr. Röhler

Dr. Steckhan



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)