

Aktenzeichen: 7 AZR 130/82

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 7. September 1983

- 7 AZR 130/82 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 29. Oktober 1980

Rosenheim

- 3 Ca 14/80 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 26. Januar 1982

München

- 8 (3) Sa 691/80 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristung des Arbeitsvertrags in den ersten sechs Monaten

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

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](#)

7 AZR 130/82

8 (3) Sa 691/80 München

Verkündet am
7. September 1983

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

IM NAMEN DES VOLKES !

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 7. September 1983 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Wagner und Bea für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts München vom 26. Janu-



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



-2-

ar 1982 - 8 (3) Sa 691/80 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Der Kläger war seit 7. Juli 1979 als Freizeitgestalter im Erholungszentrum Chiemsee der US-Streitkräfte angestellt. Im schriftlichen Arbeitsvertrag vom 19. Juli 1979 waren ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit Probezeit bis zum 6. Oktober 1979 und die Geltung des Tarifvertrages für die Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften (TVAL II) vereinbart.

Die US-Streitkräfte beschäftigten den Kläger nur bis zum 31. Dezember 1979 und beriefen sich hierzu auf eine schriftliche Vereinbarung der Parteien vom 17. September 1979, durch die das Arbeitsverhältnis nachträglich bis zum 31. Dezember 1979 befristet worden sei. Der Kläger bestreitet den Abschluß einer solchen Vereinbarung und macht geltend, seine Unterschrift auf der schriftlichen Vereinbarung vom 17. September 1979 sei gefälscht. Er habe lediglich ein Schriftstück unterzeichnet, in dem die Verlängerung der Probezeit bis zum 31. Dezember 1979 vereinbart worden sei.



-3-

Dementsprechend hat der Kläger beantragt festzustellen, daß sein Beschäftigungsverhältnis zur Beklagten über den 31. Dezember 1979 hinaus ungekündigt fortbestehe. Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 1979 sei wirksam vereinbart worden. Mit dieser Begründung hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen.

Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht das Ersturteil abgeändert und nach dem Klageantrag erkannt. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des Ersturteils; der Kläger bittet um Zurückweisung der Revision.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht.

I. Das Landesarbeitsgericht hat nicht geprüft, ob die Unterschrift auf der Befristungsvereinbarung vom 17. September 1979 vom Kläger stammt. Es hat vielmehr angenommen, das Arbeitsverhältnis habe auch dann nicht mit dem 31. Dezember 1979 geendet, wenn eine solche Befristung zwischen dem Kläger und den US-Streitkräften vereinbart worden sein sollte. Denn dann sei sie wegen Fehlens eines sachlichen Grundes unwirksam. Der Zweck der angeblichen Befristung des vorliegenden Arbeitsverhältnisses sei



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



nämlich die weitere Erprobung des Klägers gewesen. Dieser Erprobungszweck könne aber die strittige Befristung schon deshalb nicht rechtfertigen, weil er nicht Vertragsinhalt geworden sei; im übrigen habe schon vor der Befristung genug Gelegenheit bestanden, den Kläger zu erproben. Eine Befristung des Arbeitsvertrages sei daher im Entscheidungsfalle wegen Umgehung zwingender Kündigungsbestimmungen, insbesondere über Kündigungsform und -frist und über die Beteiligung der Betriebsvertretung, nach den vom Bundesarbeitsgericht aufgestellten Grundsätzen über eine Befristungskontrolle unwirksam. Daher könne offenbleiben, ob eine Befristung des Arbeitsverhältnisses überhaupt vereinbart worden sei.

II. Der Senat vermag sich dieser Würdigung nicht anzuschließen. Eine Befristung des vorliegenden Arbeitsverhältnisses ist, sollte sie vereinbart worden sein, nicht wegen Fehlers eines sachlichen Grundes unwirksam. Da das Arbeitsverhältnis noch nicht länger als sechs Monate bestanden hat, hat das Landesarbeitsgericht die Grundsätze über die Befristungskontrolle zu Unrecht auf den Entscheidungsfall angewandt.

1. Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses bedarf nur dann eines sachlichen Grundes, wenn sie dem Arbeitnehmer einen zwingenden Bestandsschutz entzieht. Nach den vom Großen Senat (BAG 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) aufgestellten und seither in ständiger Rechtsprechung (vgl. z.B. BAG 36, 235 = AP Nr. 62 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag m.w.N.) weiterentwickelten Grundsätzen über die



Befristungskontrolle sind bei der Prüfung, ob eine Gesetzesumgehung vorliegt, die unverzichtbaren Bestimmungen des Kündigungsrechts auf ihren Zweckgehalt zu prüfen. Dabei handelt es sich in erster Linie um die Vorschriften des allgemeinen Kündigungsschutzes. Da diese jedoch bei einem Arbeitsverhältnis, das noch nicht länger als sechs Monate gedauert hat, nicht eingreifen, bedarf ein befristeter Arbeitsvertrag von nicht mehr als sechs Monaten nur dann eines sachlichen Grundes, wenn durch die Befristung ein besonderer gesetzlicher Bestandsschutz objektiv umgangen wird (BAG Urteil vom 11. November 1982 - 2 AZR 552/81 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen; Urteil vom 17. Februar 1983 - 2 AZR 208/81 -, zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

2. Im Entscheidungsfall hat das Arbeitsverhältnis bis zum Befristungszeitpunkt 31. Dezember 1979 noch nicht länger als sechs Monate bestanden. Ein allgemeiner Kündigungsschutz wäre deshalb nicht in Betracht gekommen. Auch Vorschriften des besonderen Kündigungsschutzes (insbesondere Mutterschutz, Schwerbehindertenschutz und Schutz von Betriebsratsmitgliedern) sind im Streitfall ersichtlich nicht einschlägig. Es kann daher offenbleiben, ob derjenige, der die Unwirksamkeit der Befristung eines Arbeitsverhältnisses geltend macht, für das noch kein allgemeiner Kündigungsschutz gilt, die tatsächlichen Voraussetzungen dafür darlegen muß, daß in seinem Fall die Umgehung eines besonderen Bestandsschutzes in Betracht komme.

3. Das Landesarbeitsgericht hat ersichtlich erkannt, daß im



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



Entscheidungsfälle der allgemeine Kündigungsschutz noch nicht eingreift. Es hat daher darauf abgestellt, daß im Entscheidungsfälle die Befristung des Arbeitsverhältnisses im Hinblick auf die Vorschriften über Kündigungsform, Kündigungsfrist und die Beteiligung der Betriebsvertretung nicht billigenswert sei. Dabei hat es jedoch zum einen übersehen, daß die Vorschriften über Kündigungsform und -frist von ihrer Zweckrichtung her nicht in einer Weise dem Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses dienen, daß unter dem Gesichtspunkt ihrer Umgehung die Unwirksamkeit einer Befristung angenommen werden könnte. Zum anderen dient auch die Beteiligung der Betriebsvertretung bei einer Kündigung jedenfalls in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses nicht dem Bestandsschutz des Arbeitnehmers, soweit nicht - wie etwa in § 64 Hess.Personalvertretungsgesetz (vgl. die oben angeführten Urteile des Zweiten Senats) - ein echtes Mitbestimmungsrecht besteht.

III. Im Entscheidungsfälle scheitert deshalb eine Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 1979, sollte sie vereinbart sein, nicht an den Grundsätzen über die Befristungskontrolle. Das Landesarbeitsgericht wird mithin im erneuten Berufungsverfahren zu prüfen haben, ob eine solche Vereinbarung zustande gekommen ist.

Bichler

Dr. Becker

Dr. Steckhan

Wagner

Bea



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

