

Aktenzeichen: 7 AZR 190/78

LAG München

Urteil des BAG vom 7. März 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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 190/78

3 (4) Sa 926/76 München

Verkündet am
7. März 1980

gez. Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 7. März 1980 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Jobs und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Heidenreich und Kleeschulte für Recht erkannt:

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 18. Januar 1978 - 3 (4) Sa 926/76 - wird zurückgewiesen.

Der Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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)



- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin ist Gartenbau-Ingenieurin der Fachrichtung Erwerbsgartenbau. Am 4. Juni 1974 schloß sie mit dem Beklagten einen Arbeitsvertrag, wonach sie ab 1. Juni 1974 befristet bis zum 31. Dezember 1975 als Angestellte der Vergütungsgruppe IV b BAT tätig werden sollte. In § 5 des Arbeitsvertrages ist die der Klägerin in der Regel obliegende Tätigkeit wie folgt beschrieben:

"Ausführung und Kalkulation einschl. der Bearbeitung von Ausschreibungsunterlagen, Baustellenleitung und Abrechnung, Vermessungsarbeiten; Bearbeitung sachbezogener Verwaltungsaufgaben."

Von Beginn des Arbeitsverhältnisses an wurde die Klägerin mit der Zusammenstellung, Sichtung und Neuordnung einer Dia-Sammlung zu 80 % ihrer Tätigkeit eingesetzt. Die übrigen vorgesehenen Aufgaben machten ca. 20 % ihrer Tätigkeit aus.

Die Klägerin hat beantragt festzustellen, daß zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 1975 hinaus besteht. Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Er hat vorgetragen, der Arbeitsvertrag der Klägerin sei aus sachlichen Gründen befristet worden. Im Jahre 1972 sei ein Mitarbeiter der Verg.Gr. VII BAT, der mit der Überwachung und Weiterführung der Dia-Sammlung betraut gewesen sei, ausgeschieden und in der Folgezeit habe ein Mitarbeiter der Vergütungsgruppe VII BAT nicht eingestellt werden können. Da die Neuordnung der Dia-Sammlung angestanden und gleichzeitig eine Stelle der Verg.Gr. IV b BAT zur Verfügung gestanden habe, sei die Klägerin eingestellt worden, um mit der Neuordnung von ca. 8.600 Dias betraut zu werden. Wenn im Arbeitsvertrag andere Aufgaben angegeben seien, so habe damit nur eine Arbeitspflicht für alle Gebiete bei Bedarf festgelegt werden sollen.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Mit der Revision verfolgt der Beklagte sein Klageabweisungsbegehren weiter. Die Klägerin bittet um Zurückweisung der Revision.

- 3 -



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



- 3 -

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Beklagten ist unbegründet.

Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend zu dem Ergebnis gelangt, daß die Klägerin zu dem Beklagten in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis steht, weil die in dem Arbeitsvertrag der Parteien vom 4. Juni 1974 enthaltene Befristung des sachlich gerechtfertigten Grundes entbehrt. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG [GS] 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag sowie - aus neuerer Zeit - BAG 23, 460 = AP Nr. 36 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG AP Nr. 38-46 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) ist die Vereinbarung befristeter Arbeitsverträge grundsätzlich zulässig. Unzulässig ist die Befristung aber dann, wenn mit ihr der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses vereitelt wird und dafür kein sachlich gerechtfertigter Grund vorliegt. Die Verträge müssen ihre sachliche Rechtfertigung gleichsam in sich tragen, so daß es billigenswert erscheint, wenn sie von den Kündigungsschutzvorschriften nicht ergriffen werden.

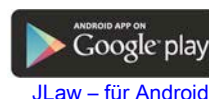
Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, es fehle an einem sachlichen Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin, da die in § 5 des Arbeitsvertrages aufgeführten, der Klägerin im Rahmen ihres Beschäftigungsverhältnisses obliegenden Aufgaben - Ausführung und Kalkulation einschließlich der Bearbeitung von Ausschreibungsunterlagen, Baustellenleitung und Abrechnung, Vermessungsarbeiten, Bearbeitung sachbezogener Verwaltungsaufgaben bei der Schlösserverwaltung - keineswegs nur vorübergehend, sondern ständig anfielen. Dafür spreche das Vorhandensein einer entsprechenden Planstelle der Vergütungsgruppe IV b BAT, in die die Klägerin eingestuft sei.

Das Landesarbeitsgericht ist damit zutreffend von der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (seit BAG AP Nr. 17 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) ausgegangen,

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

wonach es an einem sachlichen Grund für die Zulässigkeit eines befristeten Arbeitsverhältnisses fehlt, wenn es sich nach der vertraglich auszuübenden Tätigkeit um ständig anfallende Aufgaben handelt.

Wenn das Landesarbeitsgericht diese Voraussetzungen auf Grund der Tätigkeitsbeschreibung der Klägerin in § 5 des Arbeitsvertrages als erfüllt ansieht, so ist dies entgegen der Auffassung der Revision nicht zu beanstanden. Die Revision erkennt, daß einer solchen vertraglichen Festlegung der auszuübenden Tätigkeit deshalb ausschlaggebende Bedeutung zukommt, weil bereits im Zeitpunkt des Vertragsschlusses der sachliche Grund für die Befristung vorliegen muß (BAG AP Nr. 37 und 39 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Aber selbst wenn die Einstellung der Klägerin zur Neuordnung der Dia-Sammlung erfolgt ist, stellt dies keinen sachlichen Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses dar, weil es sich auch insoweit nach dem eigenen Vortrag des Beklagten um eine Dauertätigkeit handelt. Eine Herabgruppierung hätte dann im Wege einer Änderungskündigung erfolgen können.

Die von der Revision im übrigen erhobenen Verfahrensrügen - Verletzungen des § 286 ZPO - greifen nicht durch. Von einer Begründung wurde gemäß § 72 Abs. 5 ArbGG, § 565 a ZPO abgesehen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

gez.: Bichler

Dr. Jobs

Dr. Becker

Heidenreich

Kleeschulte



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

