

Aktenzeichen: 7 AZR 194/84

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 22. März 1985

- 7 AZR 194/84 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 27. Mai 1982

München

- 25 Ca 10639/81 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 12. Oktober 1983

München

- 9 Sa 656/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag mit ausländischer Lehrkraft

Gesetz:

BGB § 620 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Parallelsache zu 7 AZR 487/84



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



7 AZR 194/84

9 Sa 656/82 München

Verkündet
am 22. März 1985
Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. März 1985 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Roeper und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Kleeschulte und Bea für Recht erkannt:

Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 12. Oktober 1983 - 9 Sa 656/82 - aufgehoben.

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 27. Mai 1982 - 25 Ca 10639/81 - wird zurückgewiesen.

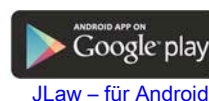
Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits.

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

- 2 -

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsverhältnisses.

Die Klägerin war seit dem 13. Januar 1981 beim Beklagten als Lehrerin für jugoslawische Kinder beschäftigt. Die Klägerin ist jugoslawische Staatsangehörige; sie ist mit einem Deutschen verheiratet. Zwischen den Parteien wurde am 9. Februar 1981 ein bis zum 29. Juli 1981 - Schuljahresende - befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen, nach dem die Klägerin als Aushilfe für die sich in Mutterschaftsurlaub befindliche Lehrerin D beschäftigt wurde. Durch Vereinbarung vom 6. April 1981 wurde der Vertrag dahingehend geändert, daß die Klägerin ab 13. Januar 1981 für die jugoslawische Lehrerin V eingesetzt sei (nicht für D). Zwischen den Parteien war die Geltung des Bundes-Angestelltentarifvertrages und der zur Ergänzung sowie Änderung abgeschlossenen bzw. künftig abzuschließenden Tarifverträge vereinbart.

Zur Einstellung der Klägerin während des Schuljahres kam es, weil das Arbeitsverhältnis mit der Lehrerin V aus Gründen, die im Verhalten dieser Lehrerin lagen, am 12. Januar 1981 gelöst worden war.

Die Klägerin hat vorgetragen, es habe kein sachlicher Grund für eine Befristung vorgelegen. Sie sei nicht vertretungs- oder aushilfsweise tätig gewesen; sie habe vielmehr die auf Dauer ausgeschiedene Lehrerin V ersetzt. Soweit sich der Beklagte zur Rechtfertigung der Befristung auf Vereinbarungen zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Sozialistischen Föderativen Republik Jugoslawien berufe, handele es sich dabei nicht um bindende Vereinbarungen. Bestritten werde, daß der Beklagte jemals die Zustimmung des Jugoslawischen Konsulats zur Einstellung der Klägerin erbeten oder erhalten habe. Die Beschäftigung einer mit einem deutschen Arzt verheirateten Jugoslawin unterliege nicht der Zustimmung des Jugoslawischen Konsulats.

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Der Beklagte halte sich nicht an die von ihm behaupteten Absprachen über befristete Beschäftigung jugoslawischer Lehrer, denn er habe wiederholt mit jugoslawischen Staatsbürgern unbefristete Arbeitsverträge abgeschlossen.

Die Klägerin hat beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis mit dem Beklagten über den 29. Juli 1981 hinaus fortbestehe.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat vorgetragen, aufgrund der Vereinbarungen der Gemischten Deutsch-Jugoslawischen Expertenkommission für den Unterricht ausländischer Schüler in der Bundesrepublik Deutschland würden in Klassen mit jugoslawischen Kindern in aller Regel Lehrkräfte eingesetzt, die von den jugoslawischen Heimatbehörden zur Dienstleistung nach Bayern entsandt worden seien. Dies ergebe sich aus der "Gesellschaftlichen Vereinbarung" vom 10. März 1980. In dem von beiden Seiten unterzeichneten Protokoll der 7. Tagung der Gemischten Deutsch-Jugoslawischen Kommission für den Unterricht jugoslawischer Schüler in der Bundesrepublik Deutschland sei klargestellt worden, daß die Gesellschaftliche Vereinbarung auch die Beziehungen zu den Aufnahmestaaten berühre. Aus alledem ergebe sich, daß die Gesellschaftliche Vereinbarung nicht nur für die jugoslawische, sondern auch für die deutsche Seite verbindlich sei und die Gemischte Deutsch-Jugoslawische Kommission dies auch so gewollt und vereinbart habe.

In Anbetracht des plötzlichen, unvorhersehbaren Ausscheidens von Frau V sei es den jugoslawischen Behörden nicht möglich gewesen, sofort eine Ersatzlehrkraft zu entsenden. Um dennoch die verwaiste Klasse versorgen zu können, habe die Regierung von Oberbayern das Jugoslawische Generalkonsulat um Zustimmung gebeten, die bereits in Bayern lebende Klägerin einstellen zu dürfen. Aufgrund der erwähnten "Gesellschaftlichen Vereinbarung" vom 10. März 1980 sei die Zustimmung der jugoslawischen Behörden auch dann erforderlich, wenn ausnahmsweise bereits in der Bundesrepublik Deutschland lebende Lehrer für den Unterricht jugoslawischer Kinder eingesetzt werden sollten.



Das Generalkonsulat der Sozialistischen Föderativen Republik Jugoslawien habe mit Schreiben vom 13. Januar 1981 die Zustimmung befristet bis zum Schuljahresende erteilt. Die Regierung von Oberbayern habe daher die Klägerin nur befristet bis zum 29. Juli 1981 einstellen können.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht das erstinstanzliche Urteil abgeändert; es hat der Klage stattgegeben und die Revision zugelassen. Mit seiner Revision beantragt der Beklagte, das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufzuheben und die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts zurückzuweisen. Die Klägerin bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist kraft Zulassung statthaft und auch sonst zulässig. Sie hat Erfolg. Das Arbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, daß die Befristung gerechtfertigt ist.

I. Das Landesarbeitsgericht hat insbesondere ausgeführt, das plötzliche Ausscheiden der jugoslawischen Lehrerin V im Januar 1981 und die Notwendigkeit, umgehend für einen Ersatz zu sorgen, rechtfertigten die Befristung nicht. Die Schließung dieser Lücke durch Abschluß eines bis zum Schuljahresende befristeten Vertrages sei nicht deshalb sachlich gerechtfertigt, weil sich die Bedürfnisse des Beklagten an Lehrkräften erst am Schuljahresende bzw. am Schuljahresbeginn zeigten. Wenn dies ein sachlicher Grund für die Befristung wäre, könnte praktisch jeder Arbeitsvertrag mit Lehrkräften jeweils für ein Schuljahr befristet werden.

Das Bundesarbeitsgericht habe zwar in seinen Entscheidungen vom 24. November 1982 - 7 AZR 585/80 - und vom 13. April 1983 - 7 AZR 31/81 - ausgeführt, es sei zulässig, Arbeitsverträge mit Lehrkräften, die zur Vertretung



- 5 -

beurlaubter Lehrkräfte eingestellt würden, ohne Rücksicht auf die Dauer der Beurlaubung jeweils bis zum Schuljahresende zu befristen. Die Klägerin sei jedoch - anders als in jenen Fällen - nicht zur Vertretung einer beurlaubten Lehrkraft eingestellt worden, sondern als Ersatz für eine endgültig ausgeschiedene Lehrkraft. Daher könne dieser Arbeitsvertrag nicht befristet werden. Es sei auch nicht durch das unvorhergesehene Ausscheiden der Lehrerin V ein Aushilfsfall eingetreten, denn es sei ein Bedarf nicht nur bis zum Schuljahresende, sondern auf Dauer entstanden.

Es könne dahingestellt bleiben, ob als sachlicher Grund für die Befristung in Betracht käme, daß sich der Beklagte an die "Gesellschaftliche Vereinbarung" vom 10. März 1980 gebunden fühle und grundsätzlich für Klassen mit jugoslawischen Kindern nur solche Lehrkräfte einstelle, die von jugoslawischen Heimatbehörden nach Bayern entsandt worden seien, denn auch dann wäre die Befristung jedenfalls wegen der Zeitdauer der Befristung ungerechtfertigt.

Das Schreiben des jugoslawischen Generalkonsulats vom 13. Januar 1981, in dem die Klägerin als Ersatz für die ausgeschiedene Lehrerin V vorgeschlagen und in dem erklärt worden sei, die Klägerin könne bis zum Ende des Schuljahres arbeiten, vermöge die Befristung nicht zu rechtfertigen, selbst wenn man davon ausgehe, der Wunsch des Generalkonsulats sei an sich ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsvertrages. Wenn das Schreiben, wie die Klägerin vorgetragen habe, erst nachträglich angefertigt worden sei und nicht bereits vor Abschluß des Vertrages mit der Klägerin, sei die in diesem Schreiben vorgeschlagene Befristung rechtlich ohne Bedeutung. Unterstelle man dagegen, das Schreiben sei noch vor Abschluß des befristeten Arbeitsvertrages mit der Klägerin bei der Regierung von Oberbayern eingegangen, könne daraus keine Rechtfertigung für die Befristung abgeleitet werden. Das Schreiben könne nicht isoliert betrachtet werden, sondern nur im Zusammenhang mit Gesprächen des Zeugen M mit dem Generalkonsulat.



Der Zeuge habe selbst bekundet, er habe telefonisch erklärt, er brauche jemanden bis zum Schuljahresende. Demnach sei die Befristung auf das Schuljahresende auf Wunsch des Beklagten, nicht des Generalkonsulats, zustande gekommen.

Es könne schließlich dahingestellt bleiben, ob die Befristung sachlich gerechtfertigt gewesen wäre, wenn bei einem Wunsch nach einer längeren Beschäftigung der Klägerin eine sofortige Antwort des Konsulats nicht möglich gewesen wäre und der Zeuge M daher gezwungen gewesen wäre, um die Zustimmung zu einer befristeten Einstellung der Klägerin nachzusuchen. Dafür habe nämlich der Beklagte keine konkreten Tatsachen vorgetragen. Die Erklärung des Zeugen M in der Verhandlung vom 4. Mai 1983, die Bitte, eine längere Beschäftigung der Klägerin zu genehmigen, hätte nicht sofort vom Konsulat beantwortet werden können, weil erst bei den Teilrepubliken hätte zurückgefragt werden müssen, sei lediglich eine Vermutung des Zeugen, denn nach den Ausführungen des Beklagten lägen konkrete Erfahrungen aus ähnlich gelagerten Fällen nicht vor. Der Beklagte sei darlegungs- und beweisbelastet dafür, daß er die Zustimmung des Generalkonsulats für eine längerfristige Beschäftigung der Klägerin nicht sofort erhalten hätte und aus diesem Grund die Zustimmung zu einer befristeten Einstellung der Klägerin erbeten habe. Nach dem Beschluß des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts treffe zwar grundsätzlich den Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast dafür, daß die Befristung eines Vertrages sachlich nicht gerechtfertigt sei. Das Landesarbeitsgericht folge dieser Ansicht aber nicht.

II. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin ist - entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts - gerechtfertigt.

1. Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, der Beklagte habe eine Befristung für länger als sechs Monate vereinbart. Daher sei die Befristung auf ihre sachliche Rechtfertigung zu überprüfen.

Die Klägerin hat vom 13. Januar 1981 bis zum 29. Juli



1981 bei dem Beklagten gearbeitet. Ihr Arbeitsverhältnis war entsprechend befristet. Die Dauer der Befristung beträgt demnach etwa zwei Wochen länger als sechs Monate.

Die Klägerin ist zwar zunächst lt. Vertrag vom 9. Februar 1981 zur Vertretung der Lehrerin D eingestellt worden, und erst durch eine neue Vereinbarung vom 6. April 1981 ist der alte Vertrag dahin geändert worden, daß die Klägerin (rückwirkend) ab 13. Januar 1981 für die jugoslawische Lehrerin V eingestellt worden ist. Auf diese Weise sind nicht zwei Arbeitsverhältnisse jeweils unter sechs Monaten befristet geschlossen worden, sondern es ist verblieben bei einer befristeten Beschäftigung vom 13. Januar bis zum 29. Juli 1981 mit der Besonderheit, daß während des Beschäftigungsverhältnisses Einigkeit erzielt worden ist, daß die Klägerin nicht vertretungsweise für eine wegen der Schwangerschaft beurlaubte Lehrerin tätig werden solle. Dies ergibt sich aus der Auslegung dieses Vertrages. Davon sind auch beide Parteien ausgegangen.

2. Bei seiner Würdigung hat das Landesarbeitsgericht zunächst die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Befristung von Arbeitsverträgen zugrunde gelegt (vgl. Beschluß des Großen Senats vom 12. Oktober 1960 - GS 1/59 - BAG 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; ferner z.B. Urteile des erkennenden Senats vom 19. August 1981 - 7 AZR 252/79 - und - 7 AZR 280/79 - BAG 36, 171 und BAG 36, 179 = AP Nr. 60 und Nr. 59 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag sowie vom 30. September 1981 - 7 AZR 789/78 - und - 7 AZR 467/79 - BAG 36, 229 und BAG 36, 235, 237 = AP Nr. 61 und Nr. 62 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Danach ist die Vereinbarung befristeter Arbeitsverträge unter dem Gesichtspunkt der Vertragsfreiheit und gemäß § 620 BGB 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 funktions-



widrig verwendet wird. Dies ist anzunehmen, wenn der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandschutz des Arbeitsverhältnisses vereitelt wird und dafür kein sachlicher Grund vorliegt. Auch hinsichtlich der Dauer muß die Befristung sachlich gerechtfertigt sein.

Das Landesarbeitsgericht hat im Ausgangspunkt auch erkannt, daß die Voraussetzungen, unter denen die Rechtsprechung die Befristung eines Arbeitsvertrages wegen der Aushilfe zur Vertretung eines auf Zeit ausfallenden Mitarbeiters als sachlich gerechtfertigt angesehen hat, im Entscheidungsfall nicht vollständig vorliegen. Im Sinne dieser Rechtsprechung liegt ein Vertretungsfall vor, wenn ein Mitarbeiter auf Zeit ausfällt, sei es wegen Krankheit, Beurlaubung oder aus ähnlichen Gründen, und für die voraussichtliche Zeit dieses Ausfalles zur Wahrnehmung der ständig anfallenden Aufgaben dieses Mitarbeiters vorübergehend ein Dritter eingestellt wird. Denkbar ist auch, daß bei einem derartigen Ausfall ein anderer Mitarbeiter die Aufgaben des zeitweilig Verhinderten wahrnimmt und für die Aufgaben dieses anderen Mitarbeiters ein Vertreter eingesetzt wird (vgl. etwa Urteile des Senats vom 30. September 1981 - 7 AZR 789/78 - BAG 36, 229 = AP Nr. 61 und - 7 AZR 602/79 - AP Nr. 63 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Von dieser Gestaltung unterscheidet sich der vorliegende Fall dadurch, daß die Klägerin nicht, und zwar auch nicht durch Dazwischenschalten eines anderen Mitarbeiters, mit der Wahrnehmung der Aufgaben einer nur vorübergehend verhinderten Lehrerin betraut worden ist. Die Klägerin ist als Ersatz für eine endgültig ausgeschiedene Lehrerin eingestellt worden.

3. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch nicht hinreichend beachtet, daß sich der vorliegende Fall zwar von der tatsächlichen Ausgangslage her wesentlich vom Regelfall der Vertretung unterscheidet, daß sich aber beim Vorliegen derartiger Besonderheiten das Fehlen eines sachlichen Grundes nicht allein daraus herleiten läßt, die Voraus-



setzungen eines bisher von der Rechtsprechung anerkannten Befristungsgrundes lägen im Entscheidungsfall nicht vor. Denn anders als etwa bei gesetzlichen Tatbestandsmerkmalen handelt es sich bei der von der Rechtsprechung vorgenommenen Typenbildung sachlich gerechtfertigter Befristungen nicht um eine abschließende Aufzählung der Voraussetzungen, unter denen Befristungen rechtswirksam sind. Weist mithin eine als Befristungsgrund vorgetragene Fallgestaltung gewichtige rechtserhebliche Besonderheiten auf, die ihre nahtlose Einordnung in die bisher anerkannten Typen von Befristungsgründen unmöglich machen, so ist eine eigene rechtliche Bewertung dieser Fallgestaltung im Hinblick darauf erforderlich, ob bei ihr nach den Wertungsmaßstäben der bisherigen Rechtsprechung ein sachlicher Grund für eine Befristung anzuerkennen ist (vgl. insbes. BAG 42, 203 = AP Nr. 76 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu I 3 der Gründe).

4. Derartige rechtserhebliche Besonderheiten sind im Entscheidungsfall gegeben. Die Klägerin ist zwar, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, nicht im Rahmen der Vertretung beurlaubter oder abgeordneter Lehrer eingestellt worden, sondern als Ersatz für eine endgültig ausgeschiedene Lehrerin, so daß von einem Vertretungs- oder Aushilfsfall, der eine Befristung an sich rechtfertigen könnte, nicht gesprochen werden kann. Ähnlich wie bei Vertretungs- und aushilfsweise begründeten Arbeitsverhältnissen ist jedoch für einen vorher nicht vorausgesehenen Fall die Klägerin im Laufe des Schuljahres eingestellt worden, und die Wirksamkeit der Befristung folgt aus den Besonderheiten der Beschäftigung jugoslawischer Lehrer für den Unterricht, wie das Arbeitsgericht mit zutreffender Begründung ausgeführt hat.

a) Das Arbeitsgericht hat festgestellt, der Beklagte fühle sich an Art. 16 Abs. 2 einer "Gesellschaftlichen Vereinbarung über die Organisation der Erziehung und Ausbildung der

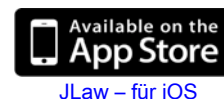


Bürger der Sozialistischen Föderativen Republik Jugoslawien", die vorläufig im Ausland arbeiten und weilen, vom März 1980, die Gegenstand der Beratungen einer Deutsch-Jugoslawischen Expertenkommission gewesen sei, gebunden. Im angefochtenen Urteil hat das Landesarbeitsgericht auf S. 11 unter 2 ausgeführt, es könne dahingestellt bleiben, ob als sachlicher Grund für die Befristung angesehen werden könne, "daß sich der Beklagte an die 'Gesellschaftliche Vereinbarung' vom 10. März 1980 gebunden fühlt und grundsätzlich in Klassen mit jugoslawischen Kindern nur solche Lehrkräfte einsetzt, die von den jugoslawischen Heimatbehörden zur Dienstleistung nach Bayern entsandt werden ...". Daß sich der Beklagte an diese Vereinbarung gebunden fühlt, ist demnach unstreitig. Das Landesarbeitsgericht bezweifelt lediglich, ob dieses Verhalten des Beklagten als Befristungsgrund in Betracht kommt.

Aus der o.g. Vereinbarung vom 10. März 1980 folgt, daß der Beklagte davon ausgegangen ist, eine gedeihliche Zusammenarbeit mit dem Zweck, jugoslawische Lehrer zum Unterricht der jugoslawischen Schüler heranzuziehen, sei nur möglich, wenn die jugoslawischen Behörden im Einvernehmen mit dem Beklagten für diesen Unterricht entsprechende Lehrkräfte entsenden. Die Entscheidung des Beklagten, die jugoslawischen Kinder durch entsprechenden Sprachunterricht für eine Reintegration nach Jugoslawien fähig zu halten, ist eine politische Entscheidung, die die Gerichte hinzunehmen haben. Die angewandte Methode, diesen Unterricht im Einvernehmen mit jugoslawischen Behörden zu erteilen, erscheint sinnvoll. Dies ist auch im einzelnen von der Klägerin nicht angezweifelt worden.

b) Der Beklagte dürfte sogar bewiesen haben, daß die jugoslawischen Behörden einer Beschäftigung der Klägerin über den Endzeitpunkt der Befristung hinaus nicht zugestimmt haben und auch nicht zugestimmt hätten.

Aus den Bekundungen des Zeugen M vom 13. Mai 1982, auf die das Landesarbeitsgericht durch Verweisung auf das



erstinstanzliche Urteil Bezug genommen hat, dürfte bewiesen sein, daß der Konsul mehrfach gesagt hat, die Republik Jugoslawien sei mit einer längeren Beschäftigung der Klägerin nicht einverstanden. Diese Bekundungen, die sich der Beklagte als für sich günstig zu eigen gemacht hat, hat das Landesarbeitsgericht im angefochtenen Urteil nicht berücksichtigt. Auf diese Weise hat es wesentliche Umstände, die für die Entscheidung erheblich sind, unberücksichtigt gelassen, so daß auch aus diesem Grund das angefochtene Urteil keinen Bestand haben kann. Das Landesarbeitsgericht hat in dem angefochtenen Urteil die Bekundungen des Zeugen M. nämlich nur teilweise wiedergegeben und nicht berücksichtigt, daß der Zeuge in dieser Aussage auch bekundet hat, er habe sich bemüht, eine Verlängerung für die Beschäftigung der Klägerin beim jugoslawischen Konsulat zu erhalten. Das sei erfolglos geblieben. Mit dieser Aussage stimmen die Bekundungen des Zeugen in erster Instanz überein. Dort hat der Zeuge bekundet - und diese für ihn günstige Bekundung hat sich der Beklagte ebenfalls zu eigen gemacht -, am 26. Mai 1981 habe der Zeuge eine Bedarfsmeldung für jugoslawische Lehrer an das Kultusministerium geschickt. Vor diesem Zeitpunkt und auch danach habe er verschiedentlich mit dem jugoslawischen Konsul telefoniert, damit von dieser Seite möglicherweise die Klägerin vorgeschlagen werden würde. Der Konsul habe mehrfach gesagt, seitens der Republik Jugoslawien bestehe kein Einverständnis mit einer längeren Beschäftigung der Klägerin. Das Landesarbeitsgericht hat den Zeugen M. nicht für unglaublich gehalten, sondern Teile seiner Bekundungen zum Gegenstand seiner tatsächlichen Feststellungen gemacht.

c) Jedenfalls ist davon auszugehen, daß sich zumindest der Beklagte diese Zeugenbekundungen als für ihn günstiges Vorbringen zu eigen gemacht hat, wenn es schon nicht vom Landesarbeitsgericht als tatsächlich zutreffend festgestellt worden ist.



- 12 -

Selbst wenn man zugunsten der Klägerin davon ausgeht, das Landesarbeitsgericht habe diese den Zeugenbekundungen entsprechenden Ausführungen des Beklagten nicht als tatsächlich richtig festgestellt, so hätte es ebenfalls der Klage nicht stattgeben dürfen, denn wenn dieses Vorbringen unbewiesen geblieben wäre, so trägt doch insoweit - entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts - die Klägerin die Darlegungs- und Beweislast. Grundsätzlich ist dafür, daß für die Befristung kein sachlicher Grund vorgelegen habe, der Arbeitnehmer darlegungs- und beweisbelastet (BAG 10, 65). Die Beweislast kann sich zwar nach Lage des jeweiligen Falles in der Weise verändern, daß der Arbeitgeber das Vorbringen des Arbeitnehmers, das dem ersten Anschein nach zutreffend ist, durch Gegendarlegungen und Gegenbeweise zu entkräften hat. Insbesondere bei Kettenverträgen mag viel für eine objektive Funktionswidrigkeit der weiteren Befristungen sprechen (BAG 38, 372; 39, 38).

Im vorliegenden Fall besteht kein Anlaß, der Klägerin die Beweislast abzunehmen. Derartige Umstände für die Verlagerung der Beweislast hat auch das Landesarbeitsgericht nicht angenommen. Es hat lediglich ausgeführt, es folge nicht der Rechtsansicht des Bundesarbeitsgerichts, es sei Sache des beklagten Arbeitgebers darzulegen und notfalls zu beweisen, daß ein sachlicher Grund für die Befristung nicht vorhanden sei. Der Ansicht des Landesarbeitsgerichts, weil der unbefristete Vertrag im abhängigen Arbeitsvertrag die Regel sei, müsse der Vertragspartner, der sich auf eine wirksame Befristung berufe, auch das Vorliegen eines sachlichen Grundes darlegen und beweisen, vermag der Senat nicht zu folgen. Es besteht kein Anlaß, die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Darlegungs- und Beweislast im Zusammenhang mit Befristungen aufzugeben.

- 13 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

5. Ist nach den Ausführungen oben zu II 4 a die Zustimmung der jugoslawischen Behörden zur befristeten Beschäftigung der Klägerin ein sachlicher Grund für die Befristung und ist es der darlegungs- und beweisbelasteten Klägerin nicht gelungen zu beweisen, die jugoslawischen Behörden hätten ihrer unbefristeten Beschäftigung zugestimmt, so ist die befristete Beschäftigung der Klägerin sachlich gerechtfertigt.

III. Auf die Revision des Beklagten war daher das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufzuheben und die Klage abzuweisen. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

Dr. Seidensticker

Roeper

Dr. Steckhan

Kleeschulte

Bea



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)