

Aktenzeichen: 7 AZR 219/91
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 29. April 1992
- 7 AZR 219/91 -

I. Arbeitsgericht
Hanau

Urteil vom 07. Februar 1990
- 2 Ca 430/89 -

II. Landesarbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 01. November 1990
- 12 Sa 328/90 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Auf sechs Monate befristeter Arbeitsvertrag

Gesetz:

SR 2y BAT Nr. 1, Nr. 2; HessPersVG § 77 Abs. 1 Nr. 2 h
Abs. 3; BPersVG § 108 Abs. 2; KSchG § 1; 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 219/91

12 Sa 328/90 Frankfurt am Main

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
29. April 1992

U r t e i l

Höhmann,
Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. April 1992 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Steckhan und Schliemann sowie die ehrenamtlichen Richter Seiler und Prof. Dr. Knapp für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 1. November 1990 - 12 Sa 328/90 - aufgehoben. Die Sache wird zur erneuten 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 :

Die Parteien streiten über die Befristung ihres Arbeitsverhältnisses.

Das beklagte Land betreibt in H ein Übergangswohnheim für Aus- und Übersiedler mit Förderschule. Die Klägerin wurde für diese Dienststelle mit einem Formular-Arbeitsvertrag "als Aushilfsangestellte zur Aushilfe wegen derzeitiger Mehrarbeit durch erheblich gestiegene Zugangszahlen von Aussiedlern bei dem Hessischen Übergangswohnheim für Aus- und Übersiedler mit Förderschule in H " für die Zeit vom 1. März 1989 bis zum 31. August 1989 als Sozialarbeiterin angestellt. Auf das Arbeitsverhältnis findet gemäß der vorgedruckten Bestimmung des § 2 des Arbeitsvertrages der Bundes-Angestelltentarifvertrag vom 23. Februar 1961 (BAT) nebst diesen ändernden, ergänzenden oder ersetzenden Tarifverträgen in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. In § 5 des Formular-Arbeitsvertrages ist maschinenschriftlich eingesetzt:

"Sollte im personalvertretungsrechtlichen Verfahren die gemäß §§ 69 ff. HPVG erforderliche Zu-



stimmung endgültig versagt werden, so endet abweichend von Pkt. 4.3.1 dieses Vertrages das Beschäftigungsverhältnis bereits mit Ablauf des Tages der Ablehnung."

Der örtliche Personalrat hatte der Einstellung der Klägerin widersprochen und geltend gemacht, die lediglich befristete Einstellung werde nicht zu einer Entlastung der übrigen Mitarbeiter im erforderlichen Umfang führen; außerdem sei die Befristung tarifwidrig. Daraufhin wurde die Klägerin aufgrund von § 73 HessPersVG vorläufig eingestellt. Die nach § 70 HessPersVG eingeschaltete Stufenvertretung und der Hauptpersonalrat haben der Einstellung ebenfalls widersprochen. Das anschließend eingeleitete Einigungsstellenverfahren ist wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin eingestellt worden.

Dem Übergangswohnheim in H ist eine Förderschule angeschlossen, in der die schulpflichtigen Aus- und Übersiedler für eine weitergehende Beschulung ausgebildet werden. Außerhalb der Unterrichtszeiten werden diese Kinder und Jugendlichen von mehreren Sozialarbeitern betreut, darunter auch von der Klägerin. Die Arbeit ist in drei Schichten rund um die Uhr organisiert, da die Kinder, deren Eltern nicht (mehr) im Wohnheim wohnen, dort während der Schultage wie in einem Internat untergebracht sind. Nach Angaben der Klägerin wurde dieser Schichtdienst von ihr und von zwei weiteren Arbeitnehmerinnen durchgeführt. Nach Angaben des beklagten Landes waren in dem Übergangswohnheim seinerzeit fünf Sozialarbeiter und ein Erzieher beschäftigt, wobei das beklagte Land nicht deutlich gemacht hat, ob neben der Betreuung der Kinder und Jugendlichen weitere Aufgaben von diesen Mitarbeitern wahrgenommen wurden.



Zum Zeitpunkt der Einstellung der Klägerin waren im Internat etwa 21 Kinder und Jugendliche zu betreuen. Parallel zur Schließung einer entsprechenden Einrichtung des Übergangswohnheims in G wurde die Kapazität des Internatsbereichs in H in der Folgezeit u.a. durch die Zurverfügungstellung zusätzlicher Räume ausgeweitet. Mit Beginn der neuen Förderkurse im September 1989 waren – nach Angaben des beklagten Landes – 42 Personen zu betreuen. Für die Aufgaben, die der Klägerin übertragen waren, wurde nach einer einmonatigen Vakanz eine Sozialarbeiterin für ein halbes Jahr eingestellt, die dieselbe Aufgabe bereits vor der Klägerin aufgrund eines befristeten Vertrages für ein halbes Jahr wahrgenommen hatte.

Die Klägerin ist der Auffassung, die Befristung ihres Vertrages sei unwirksam und hat geltend gemacht:

Die Befristung verstoße gegen die Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT. Hiernach dürften Zeitangestellte nur eingestellt werden, wenn hierfür sachliche Gründe vorliegen. Diese Vorschrift sei auf alle Verträge anzuwenden, die – wie der Vertrag der Klägerin – zu einem nach dem Kalender bestimmten Zeitpunkt enden sollen, unabhängig davon, ob es sich um reine Zeitverträge oder – wie bei der Klägerin – um einen Aushilfsvertrag handele. Der sachliche Grund sei auch für Verträge erforderlich, für die nach staatlichem Recht kein sachlicher Grund erforderlich sei, da die Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT insoweit keine Differenzierung treffe. Ein sachlicher Grund für die Befristung ihres Vertrages sei nicht ersichtlich. Insbesondere seien die Voraus-



setzungen für einen wirksamen Aushilfsarbeitsvertrag nicht gegeben. Ein solcher sei nur zulässig, wenn bereits zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses der Wegfall des Bedürfnisses für die Leistung des Arbeitnehmers prognostizierbar sei. Das sei hier nicht der Fall, da auf absehbare Zeit mit ähnlich hohen Aus- und Übersiedlerzahlen zu rechnen sei. Allenfalls sei der zukünftige Bedarf unsicher bzw. nicht prognostizierbar. Das reiche jedoch für die Befristung eines Arbeitsvertrages als Aushilfsarbeitsverhältnis nicht aus.

Zudem sei die Befristung auch deswegen unwirksam, weil durch sie die gesetzlichen Mitwirkungsrechte des Personalrates bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses umgangen würden.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, daß zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis auf der Grundlage des Arbeitsvertrages vom 15. März/22. März 1989 besteht;
2. das beklagte Land zu verurteilen, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluß des Rechtsstreits als Sozialarbeiterin bei der Dienststelle Hessisches Übergangswohnheim und Förderschule H zu beschäftigen.

Das beklagte Land hat beantragt,

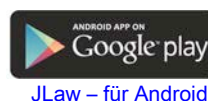
die Klage abzuweisen.

Es hat entgegnet, die vereinbarte Befristung sei wirksam; sie verstoße weder gegen SR 2y BAT noch sei sie wegen Umgehung von Mitwirkungsrechten der Personalvertretung unwirksam.



Die Befristung auf nur sechs Monate bedürfe keines sachlich rechtfertigenden Grundes. Die Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT sei nur auf Zeitangestellte (Nr. 1 a) SR 2y BAT) anwendbar. Die Klägerin sei jedoch zur Aushilfe (Nr. 1 c) SR 2y BAT) eingestellt worden. Beide Befristungstypen schlossen einander aus. Selbst wenn man die Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT hier anwenden müßte, bedürfe die Befristung dennoch keiner sachlichen Rechtfertigung, da die Protokollnotiz den Bestandschutz nicht gegenüber dem staatlichen Recht erweitern wolle und nach staatlichem Recht Befristungen bis zu einem halben Jahr keiner sachlichen Rechtfertigung bedürften. Die Befristung sei zudem sachlich gerechtfertigt. Der zukünftige Bedarf an Arbeitskräften in der Dienststelle H hänge davon ab, wie viele Aus- und Übersiedler künftig nach Deutschland kommen wollten. Darüber könne man zwar keine verlässlichen Aussagen treffen. Weil der Zustrom von Aus- und Übersiedlern aber keinesfalls auf Dauer so hoch bleibe, sei es bereits wegen der Pflicht zur sparsamen Haushaltsführung nicht möglich, feste Stellen im Umfang des derzeitigen Personalbedarfs einzurichten.

Die gewählte Vertragsgestaltung sei auch in personalvertretungsrechtlicher Hinsicht nicht zu beanstanden. § 77 Abs. 3 HessPersVG in der geänderten Fassung vom 24. März 1988 sehe nur noch vor, daß der Personalrat vor Kündigungen während der Probezeit anzuhören sei. Die Zustimmung des Personalrats zu einer solchen Maßnahme sei nicht mehr erforderlich. Daher könne eine auf die Dauer der Probezeit befristete Einstellung, die eine Kündigung überflüssig mache, insoweit auch kein Mitwirkungsrecht mehr



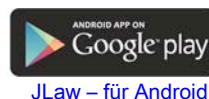
umgehen. Soweit durch die Vertragsgestaltung auch die Anhörung des Personalrats vor einer Kündigung entfalle, sei das unschädlich, da der Personalrat im Rahmen seiner Mitbestimmung bei der Einstellung ausreichend Gelegenheit habe, entsprechende Bedenken vorzutragen.

Das Arbeitsgericht hat dem Feststellungsantrag stattgegeben und das beklagte Land zur vorläufigen Weiterbeschäftigung der Klägerin verurteilt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des beklagten Landes zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision begehrt das beklagte Land weiterhin die Abweisung der Klage. Die Klägerin beantragt die 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 hat die Zurückverweisung des Rechtsstreits unter Aufhebung des Urteils des Landesarbeitsgerichts zur Folge. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage aus rechtlich unzutreffenden Gründen stattgegeben. Es wird noch festzustellen haben, ob die Befristung des nur auf die Dauer von sechs Monaten abgeschlossenen Arbeitsvertrages den Anforderungen der kraft Vereinbarung im Arbeitsvertrag anzuwendenden Sonderregelungen 2y zum Bundes-Angestelltentarifvertrag (SR 2y BAT) genügt.

I. Das Landesarbeitsgericht hat dem beklagten Land die Berufung auf die Befristung des Arbeitsvertrages mit der Klägerin ohne Prüfung der sachlichen Rechtfertigung der Befristung bereits des-



halb versagt, weil die Befristung streitig sei und weil das beklagte Land vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht das sonst bei der "Freisetzung von Mitarbeitern" stets gebotene Mitbestimmungs- oder Beteiligungsverfahren nach den Vorschriften des Hessischen Personalvertretungsgesetzes eingeleitet habe; die Pflicht zur Einleitung eines solchen Verfahrens werde umgangen, wenn der Personalrat - wie hier - der Einstellung wegen der Rechtswidrigkeit der Befristung des Arbeitsvertrags widersprochen und er deshalb die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch nicht in seinen Willen aufgenommen habe. Habe die Mißachtung des Zwecks der Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte nicht nur Auswirkungen im kollektiven Bereich, sondern betreffe sie auch den Individualschutz eines oder mehrerer Arbeitnehmer, so führe dies zur Unwirksamkeit der individualrechtlichen Maßnahme. Der Arbeitgeber solle auf diese Weise durch gerichtliches Sanktionieren der Einzelabrede daran gehindert werden, Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte durch Abschluß entsprechender Einzelvereinbarungen mit dem oder den betroffenen Arbeitnehmern auszuhebeln.

II. Hiergegen wendet sich die Revision mit Erfolg.

1. Die Befristung des Arbeitsvertrages der Parteien stellt keine Umgehung von Vorschriften des Hessischen Personalvertretungsgesetzes über die Mitbestimmung oder Mitwirkung des Personalrats dar. Die Einschaltung des Personalrats bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses sieht das HessPersVG nur für den Fall vor, daß das Arbeitsverhältnis durch arbeitgeberseitige Kündigung aufgelöst werden soll. Bei der ordentlichen Kündigung hat der Personalrat ein Mitbestimmungsrecht (§ 77 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. h



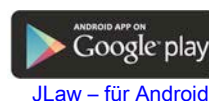
HessPersVG), vor fristlosen Entlassungen, außerordentlichen Kündigungen und vor Kündigungen während der Probezeit hat der Personalrat ein Anhörungsrecht (§ 77 Abs. 3 Satz 1 HessPersVG). Wird das Arbeitsverhältnis dagegen auf andere Weise als durch eine einseitige arbeitgeberische Maßnahme beendet - etwa durch einen Aufhebungsvertrag oder durch Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist -, so ist eine Mitwirkung des Personalrats vom Gesetz nicht vorgesehen. Dabei ist es unerheblich, ob die Wirksamkeit der Befristung zwischen Arbeitgeber und Personalrat streitig ist. Maßgeblich ist allein die objektive Rechtslage. Ist danach die Befristung wirksam, so endet das Arbeitsverhältnis mit dem Ablauf der vereinbarten Frist automatisch und ohne Beteiligung des Personalrats. Ist die Befristung dagegen unwirksam, so besteht das Arbeitsverhältnis unbefristet fort und kann vom Arbeitgeber einseitig nur unter Beachtung der gesetzlichen Beteiligungsrechte des Personalrats beendet werden. Der Arbeitgeber ist aber aus personalvertretungsrechtlichen Gründen nicht verpflichtet, von einer rechtlich gegebenen Befristungsmöglichkeit keinen Gebrauch zu machen und stattdessen einen unbefristeten Arbeitsvertrag abzuschließen, um auf diese Weise dem Personalrat ein Beteiligungsrecht bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu verschaffen. Die Berufung des Arbeitgebers auf eine mit dem Arbeitnehmer zulässigerweise vereinbarte Befristung kann daher keine Umgehung von Beteiligungsrechten des Personalrats sein. Die Entscheidung des Rechtsstreits hängt mithin allein davon ab, ob die vereinbarte Befristung nach staatlichem und nach tariflichem Recht zulässig ist.



2. Aus Gründen des staatlichen Rechts begegnet die hier vereinbarte Befristung des Arbeitsvertrages der Parteien auf die Dauer von sechs Monaten (vom 1. März bis 31. August 1989) keinen Bedenken.

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seit dem Beschluß des Großen Senats vom 12. Oktober 1960 (BAGE 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) ist die Vereinbarung befristeter Arbeitsverträge nach § 620 Abs. 1 BGB zwar grundsätzlich zulässig. Wird jedoch dem Arbeitnehmer durch die Befristung der Schutz zwingender Kündigungsschutzbestimmungen entzogen, so bedarf die Befristung eines sachlich rechtfertigenden Grundes. Fehlt es an einem sachlich rechtfertigenden Grund für die Befristung, so liegt eine objektiv funktionswidrige und mißbräuchliche Vertragsgestaltung mit der Folge vor, daß sich der Arbeitgeber nicht auf die Befristung berufen kann. Im Streitfalle scheidet eine Umgehung des Kündigungsschutzgesetzes aus. Der Kündigungsschutz nach diesem Gesetz greift erst ein, wenn das Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat (§ 1 Abs. 1 KSchG). Das ist hier nicht der Fall.

b) Ebensowenig kann die vereinbarte Befristung des Arbeitsvertrages der Parteien sich als Umgehung der Vorschriften des Hessischen Personalvertretungsgesetzes über die Mitbestimmung und Mitwirkung des Personalrats bei arbeitgeberseitigen Kündigungen darstellen. Nach § 77 Abs. 1 Nr. 2 h HessPersVG bestimmt der Personalrat mit in Personalangelegenheiten der Angestellten und Arbeiter bei ordentlicher Kündigung; nach Abs. 3 derselben Bestimmung



ist der Personalrat vor fristlosen Entlassungen, außerordentlichen Kündigungen und vor Kündigungen während der Probezeit anzuhören. Durch das Mitbestimmungs- bzw. Anhörungsverfahren bei der Kündigung von Angestellten und Arbeitern nach diesen Bestimmungen des Personalvertretungsgesetzes des Landes Hessen wird kein zwingender individueller Bestandsschutz für Arbeitsverhältnisse von Angestellten und Arbeitern begründet. Denn das Gesetz räumt dem Arbeitnehmer, der von einer Kündigung durch den Arbeitgeber bedroht ist, keine zwingend ihn schützende kündigungsrechtliche Position ein. Im Unterschied zum allgemeinen Kündigungsschutz (§§ 1 ff. KSchG) oder zum besonderen Individualschutz bei Kündigungen (z.B. §§ 15 ff. SchwbG, § 18 BErzGG, § 9 MuSchG) enthält das Hessische Personalvertretungsgesetz keinen vom betroffenen Arbeitnehmer gerichtlich durchsetzbaren Bestandsschutz. Die Rechtslage ist insoweit mit der nach § 65 Abs. 1 Buchst. c) BremPersVG vergleichbar. Nach dieser Bestimmung bedarf die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber auch schon während der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses der Zustimmung des Personalrates. Der Senat hat in seinem Urteil vom 14. Februar 1990 (BAGE 64, 164, 176 = AP Nr. 12 zu § 1 BeschFG 1985, zu II 4 der Gründe) entschieden, daß die Befristung eines Arbeitsverhältnisses keine objektive Umgehung des § 65 Abs. 1 Buchst. c) BremPersVG darstellt, weil diese Vorschrift keinen individuellen Bestandsschutz für Arbeitsverhältnisse beinhaltet, die durch eine Befristung objektiv umgangen werden könne. An dieser Rechtsprechung hält der Senat fest. Die Erwägungen des Landesarbeitsgerichts im angefochtenen Urteil geben dem Senat keinen Anlaß, diese Rechtsprechung zu ändern oder hinsichtlich der Bestimmungen des Hessischen Personalvertretungsgesetzes in



der hier anzuwendenden Fassung vom 24. März 1988 (GVBl. I, S. 103) anders zu entscheiden. Insbesondere geht der Hinweis des Landesarbeitsgerichts auf § 108 Abs. 2 BPersVG fehl. Hiernach ist zwar eine durch den Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung des Arbeitsverhältnisses unwirksam, wenn die Personalvertretung nicht beteiligt worden ist. Zweck dieser Bestimmung ist indessen nicht, den individualrechtlichen Kündigungsschutz zu erweitern, sondern die Entscheidungsteilhabe der Personalvertretung zu sichern.

3. Die Befristung des Arbeitsvertrages der Parteien könnte jedoch unwirksam sein, wenn die tariflichen Befristungsvoraussetzungen nicht gegeben sind. Die Parteien haben in ihrem Arbeitsvertrag die Geltung des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) vereinbart. Damit haben sie festgelegt, daß sich ihre gegenseitigen Rechte und Pflichten aus ihrem Arbeitsverhältnis auch bei fehlender Tarifbindung nach den einschlägigen tariflichen Bestimmungen richten sollen. Dazu gehören auch die Sonderregelungen (SR) 2y BAT über die Befristung von Arbeitsverhältnissen.

a) Diese tarifvertraglichen Bestimmungen über die Befristung von Arbeitsverhältnissen sind nicht schon deshalb unanwendbar, weil die Befristung eines Arbeitsverhältnisses bis zu einem halben Jahr unter dem Gesichtspunkt des allgemeinen Kündigungsschutzgesetzes keines sie sachlich rechtfertigenden Grundes bedarf und die Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT, nach der die Befristung des Arbeitsvertrages eines Zeitangestellten (Nr. 1 a) SR 2y BAT), nur erlaubt ist, wenn hierfür sachliche oder in der Person des Angestellten liegende Gründe vorliegen



(Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT), den Bestandsschutz gegenüber dem staatlichen Recht nicht habe erweitern sollen. Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Urteil vom 25. September 1987 bereits klargestellt, daß diese Protokollnotiz die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge von strengeren Voraussetzungen abhängig macht als das Gesetz selbst und einen gegenüber dem Gesetz eigenständigen normativen Regelungsgehalt aufweist (BAGE 56, 155, 171 f. = AP Nr. 1 zu § 1 BeschFG 1985 = EZA § 1 BeschFG 1985 Nr. 2, unter C II 1 b der Gründe). Dabei liegt die Eigenständigkeit der Regelung nicht im Begriff des sachlichen Grundes. Die Tarifvertragsparteien setzen in den Sonderregelungen 2y BAT vielmehr bereits für die erstmalige Einstellung eines Zeitangestellten ausnahmslos und ohne Rücksicht auf eine mögliche Umgehung zwingender Vorschriften des staatlichen Kündigungsschutzrechts das Erfordernis eines sachlichen Grundes oder eines Grundes in der Person des Angestellten voraus (BAG, aaO, unter C II 1 b der Gründe). Ebenso wie die Regelung für den Zeitangestellten in Nr. 1 a) SR 2y BAT greifen auch die Regelungen für die Befristung von Arbeitsverträgen mit den unter b) und c) genannten Angestellten ohne Rücksicht auf eine mögliche Umgehung staatlicher Kündigungsschutznormen ein.

b) Soweit das beklagte Land meint, es bedürfe hier keines die Befristung rechtfertigenden sachlichen Grundes, weil die Klägerin nicht als Zeitangestellte, sondern als Aushilfsangestellte eingestellt worden sei, kann ihm nicht gefolgt werden. Richtig ist zwar, daß sich die Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT, die einen sachlichen Grund für die Befristung fordert, nur auf Zeit-



angestellte (Nr. 1 Buchst. a) SR 2y BAT) bezieht. Indessen ist nicht zu übersehen, daß die Grundtatbestände der Regelungen unter den Buchstaben b) und c) der Nr. 1 SR 2y BAT Voraussetzungen enthalten, die als solche bereits sachliche Gründe für die Befristung von Arbeitsverhältnissen darstellen. Dementsprechend ist die Befristung eines Arbeitsverhältnisses nach den Sonderregelungen 2y BAT nur wirksam, wenn bei einem Zeitangestellten (Nr. 1 Buchst. a) SR 2y BAT) die in der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT genannten sachlichen oder in der Person des Angestellten liegenden Gründe und bei einem der in den Buchstaben b) und c) genannten Angestellten (Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und Aushilfsangestellte) die darin genannten Tatbestände vorliegen. Zusätzlich ist nach Nr. 2 SR 2y BAT im Arbeitsvertrag die Grundform der Befristung anzugeben, nämlich ob der Angestellte als Zeitangestellter, als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer oder als Aushilfsangestellter eingestellt wird. Auf eine andere als die vereinbarte Befristungsgrundform kann sich der Arbeitgeber zur Rechtfertigung der Befristung nicht stützen. Haben die Parteien zwar den Befristungsgrund konkret bezeichnet, ihn jedoch unzutreffend einer der drei Grundformen zugeordnet, so ist dies unschädlich. Es ist auch nicht erforderlich, daß der Befristungsgrund oder die Grundform schriftlich angegeben werden, denn hierbei handelt es sich nicht um eine formbedürftige Nebenabrede im Sinne des § 4 Abs. 2 BAT (vgl. insgesamt: BAG Urteil vom 20. Februar 1991 - 7 AZR 81/90 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, unter II 1 der Gründe, m.w.N.).



c) Das Landesarbeitsgericht hat - von seinem Rechtsstandpunkt aus konsequent - zur Frage der Wirksamkeit der Befristung des Arbeitsverhältnisses nach den Nummern 1 und 2 der SR 2y BAT keine Tatsachenfeststellungen getroffen. Dies wird es nunmehr, gegebenenfalls erst nach näherem Sachvortrag der Parteien insbesondere zum Grund der Befristung des Arbeitsverhältnisses, nachholen müssen.

Die angekreuzten Formulierungen in dem benutzten Formular-Arbeitsvertrag legen die Annahme nahe, daß der Vertrag nicht aus Gründen der Erprobung befristet worden ist. Insgesamt spricht die Ausfüllung des Formulars erheblich für die Annahme, daß die Klägerin weder zum Zweck der Erprobung noch aus anderen Gründen als Zeitangestellte im Sinne der Nr. 1 Buchst. c) SR 2y BAT eingestellt worden ist. Dagegen ist dem Vertrag mit Rücksicht auf die maschinenschriftliche Klausel über den Grund der Befristung des Arbeitsverhältnisses nicht ohne weiteres zu entnehmen, ob die Befristungsgrundform der "Aufgabe von begrenzter Dauer" (Buchst. b) der Nr. 1 SR 2y BAT) oder die der "Vertretung oder zeitweiligen Aushilfe" gemäß c) der Nr. 1 SR 2y BAT maßgeblich sein soll. Auch insoweit hat das Landesarbeitsgericht im Wege der Auslegung, eventuell nach ergänzendem Tatsachenvortrag der Parteien, noch die erforderlichen Feststellungen zu treffen.

III. Die Revision hat auch Erfolg hinsichtlich des Weiterbeschäftigungsantrags der Klägerin. Die Grundsätze des Beschlusses des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 27. Februar 1985 (BAGE 48, 122 = AP Nr. 14 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht)



gelten nicht nur in Fällen des Kündigungsschutzstreites, sondern entsprechend auch in den Fällen des Streites über die Wirksamkeit einer Befristung (vgl. statt vieler: BAGE 64, 164, 179 = AP, aaO, zu III der Gründe, m.w.N.). Dementsprechend war das Urteil des Landesarbeitsgerichts, mit welchem es die Berufung des beklagten Landes gegen die erstinstanzliche Verurteilung zur vorläufigen Weiterbeschäftigung der Klägerin zurückgewiesen hat, aufzuheben. Auch insoweit war der Rechtsstreit zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

Dr. Seidensticker Dr. Steckhan Schliemann
Seiler Prof. Dr. Knapp

