

Aktenzeichen: 7 AZR 316/84

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 26. April 1985
- 7 AZR 316/84 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 20. Oktober 1983
Düsseldorf - 7 Ca 5040/83 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 16. März 1984
Düsseldorf - 4 Sa 1994/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Ja



Entscheidungsstichwort:

Befristung des Arbeitsvertrages bei Daueraufgaben

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; Nr. 2 der Sonderregelungen 2 a zum Manteltarifvertrag für die Angestellten der Bundesanstalt für Arbeit vom 21. April 1961 (MTA)

Leitsätze:

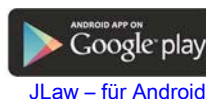
1. Auch der Wunsch des Arbeitnehmers kann die Befristung eines Arbeitsvertrages sachlich rechtfertigen. Dazu müssen aber zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses objektive Anhaltspunkte (z.B. Gründe in der Person des Arbeitnehmers) vorliegen, aus denen gefolgert werden kann, daß der Arbeitnehmer ein Interesse an einer befristeten Beschäftigung hat.
2. Wird ein Volljurist nach Ablegung der zweiten juristischen Staatsprüfung von einer Behörde im Rahmen von befristeten Arbeitsverträgen mit ständig anfallenden und nicht aufschiebbaren Sachbearbeiteraufgaben beschäftigt (hier: Bearbeitung von Widersprüchen in der Arbeitsverwaltung), so kann in der Regel nicht angenommen werden, daß die sozialen Belange des Arbeitnehmers für den Abschluß der Zeitverträge maßgeblich gewesen sind (Bestätigung des zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmten Senatsurteils vom 3. Oktober 1984 - 7 AZR 132/83 -).

Hinweise des Senats:

Befristete Arbeitsverträge mit einer Volljuristin für eine Tätigkeit als Sachbearbeiterin in der Widerspruchsstelle eines Arbeitsamtes



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 316/84

4 Sa 1994/83 Düsseldorf

Verkündet am
26. April 1985

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. April 1985 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Roeper und



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Neumann und
Dr. Sponer für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom
16. März 1984 - 4 Sa 1994/83 - wird zurück-
gewiesen.

Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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 im Jahre 1953 geborene Klägerin ist Volljuristin. Das
Landesarbeitsamt Nordrhein-Westfalen beschäftigt Volljuristen
nach Ablegung der zweiten juristischen Staatsprüfung im Rahmen
von befristeten Arbeitsverhältnissen als Sachbearbeiter. Hier-
durch soll diesem Personenkreis ermöglicht werden, sich aus einer
finanziell gesicherten Position um eine ihrer fachlichen Quali-
fikation entsprechende Arbeitsstelle zu bewerben. Am 9. August
1982 bewarb sich die zu diesem Zeitpunkt arbeitlose Klägerin um
eine derartige Einstellung.

Die Parteien schlossen am 11. August 1982 einen schrift-
lichen Arbeitsvertrag, nach dessen § 1 die Klägerin vom 16. Au-
gust 1982 bis 15. November 1982 im Probearbeitsverhältnis und ab
16. November 1982 bis 31. März 1983 als Aushilfsangestellte
unter Einreihung in die Vergütungsgruppe V c MTA beim Arbeitsamt
Düsseldorf eingestellt wurde. In § 2 des genannten Arbeitsver-
trages werden der Manteltarifvertrag der Bundesanstalt für Arbeit



vom 21. April 1961 (MTA) und die ihn ergänzenden oder ändernden Tarifverträge in Bezug genommen. Als Nebenabrede haben die Parteien in § 6 Abs. 2 des Arbeitsvertrages folgendes vereinbart:

"Die Zeit bis zum 15. November 1982 gilt als Probearbeitsverhältnis. Anschließend beginnt ein aus den Ihnen dargelegten Gründen bis zum 31. März 1983 befristetes Arbeitsverhältnis als Aushilfsangestellte. Sollte bis zum 15. November 1982 Ihre Eignung nicht festgestellt worden sein, endet das Probearbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt."

In einem von der Klägerin gegengezeichneten "Vermerk" vom 11. August 1982 heißt es wie folgt:

"Der mit der oben Genannten abgeschlossene Arbeitsvertrag ist bis zum 31. März 1983 befristet.

Die Gründe für die Befristung lauten:
Auf Wunsch von Frau S wird der Arbeitsvertrag zum 31. März 1983 befristet."

Die von der Klägerin in der Widerspruchsstelle ausgeübte Tätigkeit ist ihrer Zweckbestimmung nach auf Dauer angelegt. Es handelt sich weder um eine Aushilfstätigkeit, noch bestand ein nur vorübergehender Bedarf an qualifizierten Mitarbeitern.

Mit Schreiben vom 17. Februar 1983 stellte die Klägerin den Antrag auf Abschluß eines weiteren befristeten Arbeitsvertrages, nachdem ein auf Weiterbeschäftigung gerichteter Antrag ihr mit dem Bemerken zurückgereicht worden war, eine Weiterbeschäftigung sei nur möglich, wenn sie einen Antrag auf Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages stelle. Der Antrag vom 17. Februar



1983 hat folgenden Wortlaut:

"Betr.: Antrag auf Abschluß eines befristeten
Beschäftigungsverhältnisses

Am 31. März 1983 endet mein befristeter Arbeitsvertrag. Hiermit stelle ich den Antrag auf Abschluß eines weiteren befristeten Arbeitsverhältnisses und Weiterbeschäftigung in der Widerspruchsstelle des Arbeitsamtes Düsseldorf. Die Arbeit in der Widerspruchsstelle bietet mir die Möglichkeit, mich auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialrechtes zu betätigen. Außerdem ist es mir bisher bei allen Bemühungen nicht gelungen, auf dem freien Arbeitsmarkt eine adäquate Arbeitsstelle zu finden."

Aufgrund einer schriftlichen Änderungsvereinbarung vom 3. März 1983 einigten sich die Parteien auf eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses für die Zeit vom 1. April 1983 bis zum 30. September 1983. Im März und April 1983 bewarb sich die Klägerin um zwei vom Landesarbeitsamt Nordrhein-Westfalen ausgeschriebene Stellen als Sachbearbeiterin im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses. Das Arbeitsamt Düsseldorf lehnte mit Schreiben vom 8. August 1983 die Bewerbungen der Klägerin ab.

Mit Schreiben vom 15. August 1983 teilte die Beklagte der Klägerin mit, daß das Arbeitsverhältnis mit dem 30. September 1983 ende.

Nach diesem Zeitpunkt stellte die Beklagte im Arbeitsamt Düsseldorf drei Volljuristen mit befristeten Arbeitsverträgen ein und verlängerte die Arbeitsverträge weiterer juristischer Mitarbeiter.



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



Mit ihrer am 28. September 1983 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin die Auffassung vertreten, die Befristungen der Arbeitsverträge seien unwirksam, da kein sachlicher Grund vorgelegen habe. Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 30. September 1983 unbefristet fortbestehe;
2. die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin über den 30. September 1983 tatsächlich zu den bisherigen Bedingungen zu beschäftigen.

Die Beklagte beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Befristungen seien sachlich gerechtfertigt, da sie auf dem ausdrücklichen Wunsch der Klägerin beruhten. Sie hat vorgetragen, sie hätte mit der Klägerin keinen unbefristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen. Die Stelle eines Widerspruchs-Sachbearbeiters sei für einen Volljuristen als unterwertig anzusehen. Der Klägerin habe Gelegenheit gegeben werden sollen, sich aus einem Arbeitsverhältnis heraus um eine ihrer Ausbildung entsprechende Stelle außerhalb der Arbeitsverwaltung zu bewerben.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben mit der Begründung, es fehle an einem sachlichen Grund für die Befristungen. Die Klägerin habe keine Wahlfreiheit zwischen dem Abschluß von befristeten und unbefristeten Arbeitsverträgen gehabt. Daher könne nicht angenommen werden, die Befristungen beruhten auf dem ausdrücklichen Wunsch der Klägerin. Die aus tatsächlichen Gründen aner kennenswerte Übung des Landesarbeitsamtes Nordrhein-Westfalen



könne auch nicht den aus rechtlichen Gründen erforderlichen sachlichen Grund ersetzen. Da die vereinbarte Befristung zum 30. September 1983 offensichtlich unwirksam sei, stehe der Klägerin gemäß § 611 BGB gegenüber der Beklagten ein Weiterbeschäftigungsanspruch zu.

Gegen dieses Urteil hat die Beklagte Berufung eingelegt und in Ergänzung zu ihrem erstinstanzlichen Vorbringen folgendes vorgetragen: Die Befristung des Arbeitsverhältnisses habe zumindest zunächst durchaus dem Wunsch und dem Interesse der Klägerin entsprochen. Der Wunsch des Arbeitnehmers auf Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages stelle auch dann einen sachlichen Grund für die Befristung dar, wenn der Arbeitnehmer keine Wahlfreiheit zwischen dem Abschluß eines befristeten und unbefristeten Arbeitsvertrages habe. Bei der Änderungsvereinbarung vom 3. März 1983, die auf ausdrückliche Antragstellung der Klägerin erfolgt sei, habe die Beklagte ihr erklärt, daß ihr nur eine Hilfestellung bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt gegeben werden solle und eine Dauerbeschäftigung mit Rücksicht auf die übrigen arbeitslosen Volljuristen nach dem zweiten Staatsexamen nicht in Betracht komme. Die Absicht der Beklagten, jungen arbeitslosen Volljuristen die Chance zu geben, sich aus einer Tätigkeit heraus um eine ausbildungsadäquate Stelle zu bewerben, sei sowohl tatsächlich als auch rechtlich billigenenswert.

Die Klägerin hat hierauf erwidert, die in der Änderungsvereinbarung vom 3. März 1983 enthaltene Befristung sei nicht auf ihren Wunsch erfolgt, was sich daraus ergebe, daß sie erst auf



den ausdrücklichen Hinweis der Beklagten, eine Weiterbeschäftigung sei anderenfalls nicht möglich, den Antrag auf Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages gestellt habe. Auch sprächen stellenspezifische Gesichtspunkte nicht für eine Befristung des Arbeitsvertrags. Zwar bestehe nicht die Notwendigkeit, volljuristisch ausgebildete Mitarbeiter zu beschäftigen; die Beklagte schließe aber zumindest seit 1977 überwiegend mit Volljuristen Arbeitsverträge ab. Soweit sich die Beklagte auf ihre arbeitsmarktpolitische Verantwortung und damit auf die Interessen Dritter berufe, könne dies einen sachlichen Grund für die Befristung nicht darstellen.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihr Klageabweisungsbegehren weiter, während die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision der Beklagten ist unbegründet.

Da die Parteien hinsichtlich des Weiterbeschäftigungsanspruchs einen Teilvergleich geschlossen haben, geht es in der Revisionsinstanz nur noch um die von der Klägerin mit dem Klageantrag zu 1) begehrte Feststellung des Bestehens eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses über den 30. September 1983 hinaus. Das Landesarbeitsgericht ist im Ergebnis mit Recht zu der Feststellung gelangt, daß zwischen den Parteien über den 30. September 1983 hinaus ein unbefristetes Arbeitsverhältnis



besteht.

I. Zur Begründung seines Standpunktes hat das Landesarbeitsgericht im wesentlichen folgendes ausgeführt: Zwischen den Parteien bestehe ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, da für die Befristung beider Arbeitsverträge kein sachlicher Grund vorliege. Zwischen den Parteien sei unstreitig, daß die Klägerin nicht für eine Aushilfsarbeit eingestellt worden sei. Es habe auch kein vorübergehender Bedarf an qualifizierten Mitarbeitern bestanden. Die Beklagte könne die Befristung auch nicht damit sachlich rechtfertigen, es liege im Interesse aller Juristen, die nach dem zweiten Staatsexamen arbeitslos seien, sich aus einer finanziell gesicherten Position um einen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz zu bewerben. Diese Vorstellungen der Beklagten seien zwar im Hinblick auf die arbeitsmarktpolitische Situation verständlich. Sie rechtfertigten aber nicht die mit der Klägerin vereinbarten Befristungen, weil der sachliche Grund nicht in den wirtschaftlichen bzw. sozialen Verhältnissen der Arbeitsvertragsparteien begründet sei. Die befristete Einstellung diene vielmehr den Interessen Dritter, nämlich denjenigen der übrigen examinierten Volljuristen. Weder die Tatsache, daß die Tätigkeit in der Widerspruchsabteilung möglicherweise keinen Volljuristen erfordere, noch die Tatsache, daß mit dieser Handhabung eine größere Anzahl von Juristen jedenfalls für eine begrenzte Zeit eine Arbeitsstelle hätten, stellten sachliche Gründe für die mit der Klägerin vereinbarten Befristungen dar. Selbst wenn die bei der Beklagten befristet beschäftigten Juristen unter Umständen eine größere Chance bei Bewerbungen hätten, könne hieraus allenfalls ein



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Interesse der Klägerin an einer Beschäftigung bei der Beklagten, nicht aber an der Befristung des Arbeitsverhältnisses hergeleitet werden.

Die Befristung sei auch nicht deswegen sachlich gerechtfertigt, weil sie auf eigenen Wunsch der Klägerin erfolgt wäre. Die Beklagte habe von vornherein nur einen befristeten Arbeitsvertrag mit der Klägerin abschließen wollen. Damit habe die Klägerin keine Wahlmöglichkeit gehabt, ein Dauerarbeitsverhältnis einzugehen oder einen befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen. Sie habe nur die Wahl gehabt, ein befristetes oder gar kein Arbeitsverhältnis zu begründen.

Die Unwirksamkeit der Befristung ergebe sich im übrigen daraus, daß die Beklagte keinerlei Anhaltspunkte dafür vorgetragen habe, aus welchen Gründen die von ihr festgelegte Dauer gerechtfertigt sei.

II. Soweit dieser Würdigung Tatsachenfeststellungen zugrundeliegen, ist der Senat hieran gebunden, da sie weder durch Tatbestandsberichtigungsanträge noch in der Revisionsinstanz mit Verfahrensrügen angegriffen worden sind (§ 561 Abs. 1 und 2 ZPO).

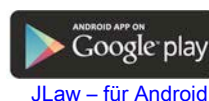
III. Die materiell-rechtliche Würdigung des Landesarbeitsgerichts hält sowohl im Ergebnis als auch weitgehend in der Begründung einer revisionsrechtlichen Prüfung stand.

1. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend von der ständigen



Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Befristungskontrolle ausgegangen. Nach den vom Großen Senat (BAG 10, 65) aufgestellten und von der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts fortgeführten Grundsätzen (BAG 31, 40; BAG 32, 85; BAG 37, 283; BAG 37, 305) dürfen die Parteien befristete Arbeitsverträge abschließen, wenn bei Vertragsabschluß sachliche Gründe für die Befristung vorgelegen haben. Befristungen sind dann unzulässig, wenn sie als Gestaltungsmittel objektiv funktionswidrig verwendet werden. Das ist dann der Fall, wenn dem Arbeitnehmer der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz ohne sachlichen Grund entzogen wird. In einem solchen Fall hätte ein verständig und sozial denkender Arbeitgeber von vornherein einen Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit geschlossen. Die befristeten Verträge müssen ihre sachliche Rechtfertigung so in sich tragen, daß sie die Kündigungsschutzvorschriften nicht beeinträchtigen. Allgemeine Umstände, die sich nicht auf das jeweilige Arbeitsverhältnis konkret auswirken, sind nicht geeignet, die Befristung sachlich zu rechtfertigen (vgl. BAG 37, 283 und BAG 37, 305 = AP Nr. 64 und 65 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Liegt bei der letzten von mehreren Befristungen kein sachlicher Grund vor, entsteht ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit.

2. Das Landesarbeitsgericht hat auch weiterhin zu Recht angenommen, daß im Streitfall eine gerichtliche Befristungskontrolle stattfindet, obwohl sich die letzte Vertragsverlängerung nur auf einen Zeitraum von sechs Monaten erstreckte.



a) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bedarf die Befristung nur dann eines sachlichen Grundes, wenn sie dem Arbeitnehmer einen zwingenden Bestandsschutz entzieht; hierzu sind 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 (§ 1 Abs. 1 KSchG), bedarf ein befristeter Arbeitsvertrag von nicht mehr als sechs Monaten nur dann eines sachlichen Grundes, wenn durch die Befristung ein besonderer Bestandsschutz objektiv umgangen wird (vgl. BAG Urteil vom 11. November 1982 - 2 AZR 552/81 - AP Nr. 71 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG 41, 381 = AP Nr. 74 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Urteil des erkennenden Senats vom 7. September 1983 - 7 AZR 130/82 -, nicht veröffentlicht, zu II 1 der Gründe).

b) Der letzte befristete Arbeitsvertrag zwischen den Parteien hat zwar nur sechs Monate gedauert. Eine objektive Umgehung des allgemeinen Kündigungsschutzes kommt aber gleichwohl in Betracht, weil die zeitlich unmittelbar vorangehenden Befristungen anzurechnen sind.

Für die Frage, ob ein der gerichtlichen Befristungskontrolle unterliegendes Arbeitsverhältnis von mehr als sechs Monaten anzunehmen ist, sind die von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG aufgestellten Grundsätze heranzuziehen (vgl. BAG Urteil vom 11. November 1982,



aaO, BAG 41, 381 = AP Nr. 74 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Auf die Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG sind die Zeiten eines früheren Arbeitsverhältnisses mit demselben Arbeitgeber anzurechnen, wenn das neue Arbeitsverhältnis in einem engen zeitlichen und sachlichen Zusammenhang mit dem früheren Arbeitsverhältnis steht (BAG 28, 252, 258 = AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 Wartezeit).

Vorliegend liegt zwischen den einzelnen Befristungen keine zeitliche Unterbrechung. Die Klägerin war zunächst aufgrund des Arbeitsvertrages vom 11. August 1982 ab 16. August 1982 bis zum 15. November 1982 in einem befristeten Probearbeitsverhältnis und sodann ab 16. November 1982 bis 31. März 1983 als Aus-
hilfsangestellte beschäftigt. In der schriftlichen Änderungsver-
einbarung vom 3. März 1983 einigten sich die Parteien auf eine
Verlängerung des Arbeitsverhältnisses für die Zeit vom 1. April
1983 bis zum 30. September 1983. Die Klägerin war während des
gesamten Zeitraumes (16. August 1982 bis 30. September 1983) in
der Widerspruchsstelle des Arbeitsamtes Düsseldorf als Sachbear-
beiterin beschäftigt. Bei dieser Sachlage ist der vor dem Ab-
schluß des letzten Zeitvertrages liegende Zeitraum vom 16. Au-
gust 1982 bis 31. März 1983 anzurechnen, so daß die Grundsätze
der Befristungskontrolle zur Anwendung gelangen.

3. Abgesehen von dem auf drei Monate (vom 16. August bis
15. November 1982) begrenzten Probearbeitsverhältnis hat sich
die Beklagte zur sachlichen Rechtfertigung der Befristungen dar-
auf berufen, die befristete Anstellung der Klägerin habe deren



Wunsch entsprochen. Im übrigen habe die befristete Beschäftigung ausschließlich im Interesse der Klägerin gelegen, so daß die Befristungen auch wegen Vorliegens einer "Sozialmaßnahme" sachlich gerechtfertigt seien.

a) Das Landesarbeitsgericht hat nicht geprüft, ob die Beklagte nach den arbeitsvertraglich in Bezug genommenen tarifrechtlichen Bestimmungen überhaupt dazu berechtigt gewesen ist, sich auf diese Umstände (Wunsch der Klägerin und Sozialmaßnahme) als Sachgründe für die Befristungen zu berufen.

Diese Frage ist auch von den Parteien im vorliegenden Rechtsstreit nicht aufgeworfen worden. Sie ist aber von Amts wegen zu prüfen, weil gemäß § 2 des Arbeitsvertrages vom 11. August 1982 auf das Arbeitsverhältnis der Manteltarifvertrag für die Angestellten der Bundesanstalt für Arbeit vom 21. April 1961 (MTA) und die ihn ergänzenden oder ändernden Tarifverträge Anwendung finden. Die vorliegend als Vertragsrecht anwendbaren Sonderregelungen für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte (SR 2 a des MTA) enthalten in Nr. 2 folgende Regelung:

- "(1) Im Arbeitsvertrag ist zu vereinbaren, ob der Angestellte als Zeitangestellter, als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer oder als Aushilfsangestellter eingestellt wird.
- (2) Im Arbeitsvertrag des Zeitangestellten ist die Frist anzugeben, mit deren Ablauf das Arbeitsverhältnis enden soll.
Im Arbeitsvertrag des Angestellten für eine Aufgabe von begrenzter Dauer ist die Aufgabe



zu bezeichnen und anzugeben, mit Ablauf welcher Frist oder durch Eintritt welchen Ereignisses das Arbeitsverhältnis enden soll. Im Arbeitsvertrag des Aushilfsangestellten ist anzugeben, ob und für welche Dauer er zur Vertretung oder zeitweilig zur Aushilfe beschäftigt wird."

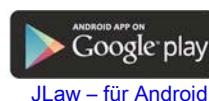
Diese Regelung ist wortgleich mit Nr. 2 der Sonderregelungen 2 y zum BAT. Für diese Tarifbestimmung hat der Zweite Senat (Urteil vom 14. Januar 1982 - 2 AZR 245/80 - BAG 37, 283 = AP Nr. 64 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) entschieden, sie diene der Rechtssicherheit und Klarheit. Sie wolle insoweit einem Streit der Parteien darüber, welcher Grund für die Befristung maßgebend war, vorbeugen. Der Arbeitgeber müsse sich daher an der Angabe im Arbeitsvertrag festhalten lassen, ob der Arbeitnehmer als Zeitangestellter oder als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer eingestellt worden sei.

In dem zur Veröffentlichung in der Fachpresse bestimmten Urteil vom 6. Juni 1984 (- 7 AZR 458/82 -) hat der Senat sich dieser Rechtsprechung angeschlossen und klargestellt, daß nach der Nr. 2 der Sonderregelungen 2 a zum MTA im Arbeitsvertrag nur anzugeben sei, welche der drei in den Sonderregelungen vorgesehenen Grundformen des befristeten Arbeitsvertrages vorliegen soll (Zeitangestellter, Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer oder Aushilfsangestellter). Der konkrete sachliche Befristungsgrund muß dagegen nicht im Arbeitsvertrag angegeben werden.

Im Entscheidungsfall ist in den beiden Arbeitsverträgen angegeben, daß die Klägerin nach Beendigung des auf drei Monate



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



begrenzten Probearbeitsverhältnisses für zunächst 4 1/2 Monate und sodann für sechs Monate als Aushilfsangestellte beschäftigt werden sollte. Als Sachgrund für die Befristung ist in dem von der Klägerin gegengezeichneten Aktenvermerk vom 11. August 1982 "Wunsch" der Klägerin angegeben worden. Im Schreiben vom 17. Februar 1983 hat die Klägerin einen "Antrag auf Abschluß eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses" gestellt. Der von der Beklagten als Befristungsgrund bezeichnete "Wunsch" der Klägerin war ihr somit nicht nur erkennbar, sondern war ihr auch bei Abschluß der Zeitverträge bekannt. Das Landesarbeitsgericht hat dagegen keine Tatsachenfeststellungen getroffen, ob die Klägerin auch von dem weiteren von der Beklagten angeführten Befristungsgrund (Sozialmaßnahme) bei Abschluß der Zeitverträge Kenntnis hatte. In § 6 des Arbeitsvertrages vom 11. August 1982 findet sich zwar der Hinweis, daß das Arbeitsverhältnis bis zum 31. März 1983 "aus den der Klägerin dargelegten Gründen" befristet werde. Hieraus ergibt sich aber nicht, welche Gründe die Beklagte - außer dem im Aktenvermerk vom 11. August 1982 erwähnten Grund ("Wunsch" der Klägerin) - der Klägerin bei Abschluß der Zeitverträge genannt hat.

Der Streitfall erfordert keine abschließende Stellungnahme zu der Frage, ob die Beklagte sich auf beide Gründe (Wunsch der Klägerin und soziale Überbrückungsmaßnahme) zur sachlichen Rechtfertigung der Befristungen berufen kann. Selbst wenn man zugunsten der Beklagten dies unterstellt, sind im Streitfall beide Umstände nicht dazu geeignet, die Befristungen sachlich zu rechtfertigen. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend er-



kannt.

b) Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, daß die Befristungen des Arbeitsverhältnisses nicht deshalb sachlich gerechtfertigt seien, weil sie auf dem ausdrücklichen Wunsch der Klägerin beruht hätten. Auch die Revision hat hiergegen keine Einwendungen erhoben.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann zwar der Wunsch des Arbeitnehmers die Befristung eines Arbeitsvertrages sachlich rechtfertigen (vgl. BAG 10, 65, 72 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu C 3 der Gründe; BAG 25, 125 = AP Nr. 38 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG 39, 39 = AP Nr. 68 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG Urteil vom 13. März 1985 - 7 AZR 42/84 -, nicht veröffentlicht, zu II 1 b cc der Gründe). Dazu müssen aber zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses objektive Anhaltspunkte vorliegen, aus denen gefolgert werden kann, daß der Arbeitnehmer ein Interesse gerade an einer befristeten Beschäftigung hat, denn nur so läßt sich einigermaßen zuverlässig feststellen, ob es der wirkliche, vom Arbeitgeber unbeeinflusste Wunsch des Arbeitnehmers war, nur befristet beschäftigt zu werden. Das ist insbesondere dann anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer aus Gründen in seiner Person (z.B. wegen familiärer Verpflichtungen oder wegen einer noch nicht abgeschlossenen Ausbildung) nur für einen begrenzten Zeitraum arbeiten will oder kann. Als Indiz dafür, daß der Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages im Interesse des Arbeitnehmers liegt, kann auch der Umstand herangezogen werden, daß der Ar-



beitnehmer von sich aus die Vereinbarung einer Befristung gewünscht hat.

Nach den mit Verfahrensrügen nicht angegriffenen tatsächlichen Feststellungen des Berufungsgerichts fehlt es im Streitfall an derartigen objektiven Anhaltspunkten, die darauf schließen lassen, daß die Befristungen auf dem von der Beklagten unbeeinflussten Wunsch der Klägerin beruhten. Das Interesse der Klägerin an einer unbefristeten Anstellung als Sachbearbeiterin ist im Streitfall insbesondere darin zum Ausdruck gekommen, daß sie sich im März und April 1983 um zwei vom Landesarbeitsamt Nordrhein-Westfalen ausgeschriebene Stellen als Sachbearbeiterin im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses beworben hat.

c) Entgegen der Ansicht der Revision sind die mit der Klägerin vereinbarten Befristungen auch nicht aus sozialen Gründen gerechtfertigt.

aa) Das Bundesarbeitsgericht hat wiederholt anerkannt, daß der soziale Überbrückungszweck eines Arbeitsvertrages dessen Befristung sachlich rechtfertigen kann. Das gilt etwa dann, wenn der Arbeitgeber seinem wirksam gekündigten Arbeitnehmer zur Überwindung von Übergangsschwierigkeiten aus sozialen Gründen einen zeitlich befristeten Arbeitsvertrag anbietet und der Arbeitnehmer hierauf eingeht (BAG GS 10, 65, 72 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu C 3 der Gründe) oder wenn dies zu dem genannten Zweck im Anschluß an ein auslaufendes wirksam befristetes Arbeitsverhältnis geschieht, um dem Arbeit-



nehmer das Finden eines neuen Arbeitsplatzes zu erleichtern (BAG Urteil vom 7. März 1980 - 7 AZR 177/78 - AP Nr. 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu I 5 der Gründe; BAG 36, 171, 178 = AP Nr. 60 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III 3 der Gründe; BAG Urteil vom 3. Oktober 1984 - 7 AZR 132/83 -, zu II 2 der Gründe, zur Veröffentlichung bestimmt).

Soziale Motive des Arbeitgebers können aber nur dann als ein die Befristung des Arbeitsvertrags sachlich rechtfertigender Grund anerkannt werden, wenn das Interesse des Arbeitgebers, aus sozialen Erwägungen mit dem betreffenden Arbeitnehmer nur einen befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen, auch angesichts des Interesses des Arbeitnehmers an unbefristeter Beschäftigung schutzwürdig ist. Das ist der Fall, wenn es ohne den sozialen Überbrückungszweck überhaupt nicht zum Abschluß eines Arbeitsvertrages, auch nicht eines befristeten, mit dem betreffenden Arbeitnehmer gekommen wäre. Gerade die Berücksichtigung der sozialen Belange des Arbeitnehmers und nicht die Interessen des Betriebes oder der Dienststelle müssen auf seiten des Arbeitgebers im Vordergrund der Überlegungen gestanden haben und für den Abschluß des Arbeitsvertrages ausschlaggebend gewesen sein. Trifft das zu, so verdient die durch den sozialen Beweggrund bedingte Befristung des Arbeitsvertrages die Anerkennung der Rechtsordnung. Es handelt sich dann nicht um eine im Hinblick auf den gesetzlichen Kündigungsschutz funktionswidrige Verwendung dieser rechtlichen Gestaltungsmöglichkeit. Ein verständiger und verantwortungsbewußter Arbeitgeber würde bei einer solchen Sachlage einen befristeten Arbeitsvertrag abschließen, wenn er sonst



auf den Abschluß eines Arbeitsvertrages mit dem betreffenden Arbeitnehmer überhaupt verzichten müßte. Es liegt dann auch im objektiven Interesse des Arbeitnehmers, wenigstens für eine begrenzte Zeit bei diesem Arbeitgeber einen Arbeitsplatz zu erhalten.

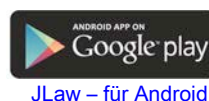
An den Nachweis eines derartigen Sachverhalts sind jedoch strenge Anforderungen zu stellen. Angebliche soziale Erwägungen des Arbeitgebers dürfen nicht zum Vorwand für den Abschluß befristeter Arbeitsverträge genommen werden. Es bedarf der Feststellung konkreter tatsächlicher Anhaltspunkte, die bei verständiger Würdigung darauf schließen lassen, daß die für eine Beschäftigung des Arbeitnehmers sprechenden eigenen betrieblichen oder dienstlichen Interessen des Arbeitgebers für sich allein als Motiv für die Einstellung dieses Arbeitnehmers nicht ausreichen. Solche Eigeninteressen des Arbeitgebers brauchen allerdings nicht ganz zu fehlen. Daß eine sinnvolle Beschäftigung des Arbeitnehmers möglich ist, hindert nicht die Annahme, daß der Vertrag ohne den sozialen Aspekt nicht abgeschlossen worden wäre.

Da in aller Regel das für den Abschluß eines Arbeitsvertrages maßgebliche Interesse des Arbeitgebers dahin geht, sich die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers für seine unternehmerischen Zwecke nutzbar zu machen, handelt es sich bei dem als "Sozialmaßnahme" gedachten Arbeitsvertrag in dem erörterten Sinne um einen Ausnahmefall, dessen Vorliegen der Arbeitgeber anhand nachprüfbarer Tatsachen darlegen und im Bestreitensfalle beweisen muß.



bb) Im vorliegenden Falle ergeben die festgestellten Tatsachen, daß nicht der soziale Zweck, der Klägerin das Finden einer ausbildungsadäquaten Arbeitsstelle zu erleichtern, sondern die dienstlichen Interessen der Beklagten an der Beschäftigung der Klägerin ausschlaggebend für den Abschluß der befristeten Arbeitsverträge gewesen sind.

Nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts handelt es sich bei den von der Klägerin in der Widerspruchsstelle des Arbeitsamtes Düsseldorf verrichteten Arbeiten um die Wahrnehmung von Daueraufgaben. An der fortlaufenden Bearbeitung der bei dem Arbeitsamt Düsseldorf eingehenden Widersprüche besteht ein dienstliches Interesse der Beklagten. Ohne den bei dem Arbeitsamt Düsseldorf erfolgten ständigen Einsatz von juristisch voll ausgebildeten Zeitangestellten hätten die in der Widerspruchsstelle anfallenden Sachbearbeiteraufgaben nicht bewältigt werden können. Auch der Umstand, daß durch das von der Beklagten praktizierte "Rotationsprinzip" gewisse Leistungsverluste durch notwendige Einarbeitungszeiten auftreten, stellt keinen eindeutigen Anhaltspunkt dafür dar, daß die sozialen Belange der Klägerin und nicht die Interessen der Beklagten an einer fortlaufenden Wahrnehmung der anfallenden Sachbearbeiteraufgaben durch juristisch voll ausgebildete Zeitangestellte für den Abschluß der befristeten Arbeitsverträge ausschlaggebend gewesen sind. Da es sich bei Sachbearbeitertätigkeiten in der Widerspruchsstelle eines Arbeitsamtes in erster Linie um die Wahrnehmung von Verwaltungsaufgaben handelt, zu deren ordnungsgemäßer Durchführung Rechtskenntnisse erforderlich sind, liegt die be-



fristete Beschäftigung von Volljuristen – von der jeweiligen Einarbeitungsphase abgesehen – im dienstlichen Interesse der Beklagten. Bei dieser Sachlage kann es dahingestellt bleiben, ob – wie die Revision meint – eine tatsächliche Vermutung dafür spricht, daß auch durch eine nicht ausbildungsadäquate Beschäftigung eines akademisch ausgebildeten Arbeitnehmers dessen beruflichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern werden. Auf diese Frage kommt es im Streitfall nicht entscheidend an, da es bereits an ausreichenden objektiven Anhaltspunkten dafür fehlt, daß die befristeten Arbeitsverträge vornehmlich zur Wahrung der sozialen Schutzbelange der Klägerin abgeschlossen worden sind.

Die Revision der Beklagten war nach alledem mit der Kostenfolge des § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

Dr. Seidensticker

Richter Roeper
ist wegen einer
Kur verhindert
zu unterschreiben.

Dr. Becker

Dr. Seidensticker

Neumann

Dr. Sponer



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)