

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 13. März 1985

- 7 AZR 42/84 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 3. März 1983

Wilhelmshaven

- 1 Ca 1174/82 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 23. November 1983

Niedersachsen

- 7 Sa 70/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag - Wunsch des Arbeitnehmers

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Befristete Arbeitsverträge mit einem Volljuristen für eine Tätigkeit als Sachbearbeiter in der Widerspruchsstelle eines Arbeitsamtes



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



7 AZR 42/84

7 Sa 70/83 Niedersachsen

Verkündet am
13. 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 13. März 1985 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Roeper und

Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Kleeschulte und



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Prof. Dr. Zachert für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom
23. November 1983 - 7 Sa 70/83 - 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 :

Der im Jahre 1944 geborene Kläger war bei der Beklagten im
Arbeitsamt W als Sachbearbeiter für Angelegenheiten
nach dem Sozialgerichtsgesetz - SGG - und dem Ordnungswidrig-
keitengesetz aufgrund von zwei befristeten Arbeitsverträgen in
der Zeit vom 10. August 1981 bis 31. Dezember 1982 zu einem
monatlichen Bruttogehalt von zuletzt 3.474,54 DM beschäftigt.

Der Kläger ist Volljurist. In seinem Bewerbungsschreiben an
das Arbeitsamt W vom 23. Juni 1981 führte er aus:

"Da ich mich langfristig um eine A 13-Stelle in
der Verwaltung bemühe, bitte ich um eine ent-
sprechende Arbeitsvertragsfassung, die mir ein
kurzfristiges Ausscheiden erlaubt, falls ich
anderweitig eine entsprechende Stelle angeboten
bekomme."

Die Parteien schlossen daraufhin am 10. August 1981 einen
schriftlichen Arbeitsvertrag, nach dessen § 1 der Kläger für die
Zeit vom 10. August 1981 bis 9. Februar 1982 als Aushilfsange-



stellter unter Einreihung in die Vergütungsgruppe IV b MTA beim Arbeitsamt W eingestellt wurde. In § 2 des genannten Arbeitsvertrages werden der Manteltarifvertrag für die Angestellten 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 des betreffenden Arbeitsvertrages folgendes vereinbart:

"Bei Aufnahme einer der Vorbildung entsprechenden Tätigkeit oder einer Dauerbeschäftigung wird der Abschluß eines Auflösungsvertrages zugesichert."

In einem Schreiben an das Arbeitsamt W vom
18. Januar 1982 führte der Kläger aus:

"Da im Rahmen meiner Bewerbungen eine Einstellung voraussichtlich erst zum IV. Quartal 1982 bzw. I. Quartal 1983 erfolgt, bitte ich zur Überbrückung dieses Zeitraumes um eine einmalige entsprechende Verlängerung des bestehenden Anstellungsvertrages zu den bestehenden Bedingungen."

Daraufhin vereinbarten die Parteien schriftlich am 22. Februar 1982 die Verlängerung des vorgenannten Arbeitsvertrages für die Zeit bis zum 31. Dezember 1982.

Mit seiner am 29. November 1982 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Auffassung vertreten, die Befristungen der beiden Arbeitsverträge seien rechtsunwirksam. Die schriftlichen Arbeitsverträge enthielten keine Angaben zu den Befristungsgründen. Auch mündlich seien ihm keine Gründe für die Befristungen und deren Dauer mitgeteilt worden.



Die beiden Befristungen beruhten auch nicht auf seinem Wunsch. Im Juni 1981 sei er anlässlich seiner Arbeitslosmeldung beim Arbeitsamt W auf eine befristete Beschäftigungsmöglichkeit als SGG-Sachbearbeiter angesprochen worden. In dem folgenden Bewerbungsgespräch habe er lediglich vor der Wahl zwischen Arbeitslosigkeit oder Annahme des angebotenen befristeten Beschäftigungsverhältnisses gestanden.

In der gleichen Lage habe er sich kurz vor Auslaufen des ersten befristeten Arbeitsvertrages befunden. Die Beklagte habe ihm angedeutet, daß eine weitere Beschäftigung lediglich dann in Frage komme, wenn er einen entsprechenden "Wunsch" nach Befristung seinerseits äußere. Dabei sei ihm durch die Beklagte angetragen worden, eine Befristung bis ca. Dezember 1982/März 1983 zu nennen, da die haushaltsmäßige Zuweisung von Mitteln für Aushilfskräfte in diesem zeitlichen Rahmen liege. Demgemäß habe er seinen Antrag mit Schreiben vom 18. Januar 1982 in diesem zeitlichen Rahmen formuliert.

Bereits mit Schreiben vom 14. November 1981 habe er sich auf zwei beim Arbeitsamt W ausgeschriebene Stellen beworben, über deren Besetzung zum Zeitpunkt des Ablaufs des ersten Arbeitsvertrages noch nicht entschieden gewesen sei. Die Beklagte habe daher davon ausgehen müssen, daß er um eine langfristige Beschäftigung bemüht gewesen sei.

Zwischen den Parteien bestehe im übrigen bereits deshalb ein unbefristeter Arbeitsvertrag, weil er vor Abschluß des zweiten



Arbeitsvertrages über den 9. Februar 1982 hinaus bei der Beklagten weiterbeschäftigt worden sei, ohne daß diese dem widersprochen habe. Der VOAR M habe ihm lediglich mitgeteilt, daß er eine Weiterbeschäftigung über den 9. Februar 1982 hinaus "auf seine Kappe nehmen könne".

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 31. Dezember 1982 hinaus unbefristet fortbesteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, beide Befristungen seien auf Wunsch des Klägers vereinbart worden. Dies gehe bereits aus dem Wortlaut seiner beiden Bewerbungsschreiben vom 23. Juni 1981 und 18. Januar 1982 hervor. Auch im Zeitpunkt der Verlängerungsvereinbarung vom 22. Februar 1982 sei der Kläger weiterhin nur an einem befristeten Beschäftigungsverhältnis bei der Beklagten interessiert gewesen. Dies ergebe sich aus seinem Schreiben vom 15. Oktober 1982, in dem der Kläger die Umwandlung des auf den 31. Dezember 1982 befristeten Arbeitsverhältnisses in ein unbefristetes beantragt habe. Der Kläger habe dort ausgeführt, daß seine Vorstellungen, bis Ende des Jahres 1982 eine anderweitige Anstellung zu erreichen, trotz intensiver Bemühungen nicht in Erfüllung gegangen seien. Dieses Schreiben verdeutliche, daß beim Kläger erst während der Laufzeit des zweiten befristeten Arbeitsverhältnisses ein Sinneswandel dahingehend eingetreten sei, daß er nunmehr die Ausübung der übertragenen Sachbearbeitertätigkeit in einem unbe-



fristeten Arbeitsverhältnis angestrebt habe.

Darüber hinaus habe für die beiden Befristungen auch ein sachlicher Grund vorgelegen. Wegen durch Krankheitsausfälle und Ausscheiden des 1. SGG-Sachbearbeiters eingetretener Arbeitsrückstände im SGG-Bereich sowie der Umsetzung des 2. Sachbearbeiters sei zur Bewältigung der Arbeitsrückstände eine aus-hilfsweise befristete Beschäftigung des Klägers für sechs Monate gerechtfertigt gewesen. Dabei sei erwartet worden, daß im Früh-jahr 1982 eine ausreichende Besetzung der Widerspruchsstelle durch Umsetzung eines Sachbearbeiters zu erreichen gewesen sei. Im Zeitpunkt des Abschlusses des ersten Arbeitsvertrages sei ab-sehbar gewesen, daß im Februar, spätestens Anfang März 1982 ein anderer Mitarbeiter nach Ablegung der zweiten Fachprüfung zur Verfügung gestanden hätte. Je nach Zuteilung der einzelnen Prüf-linge auf die Prüfungskommission habe mit einer Beendigung der Prüfung in dem Zeitraum Februar, spätestens Anfang März gerechnet werden müssen.

Die zweite Befristung sei vereinbart worden, nachdem die Ar-beitsrückstände nicht wie erwartet hätten abgebaut werden können und hinsichtlich der beabsichtigten Umsetzung eines Mitarbeiters eine zeitliche Verzögerung zu erwarten gewesen sei. Die zweite Befristung sei zwar vornehmlich auf den Wunsch des Klägers zu-rückzuführen, jedoch beruhe sie auch auf der geplanten und per-sonell möglichen Umsetzung eines Mitarbeiters in die SGG-Stelle. Ab März 1982 hätten die Angestellten L und H , die die zweite Fachprüfung erfolgreich bestanden hätten, zum Ansatz als



Sachbearbeiter in der Leistungsabteilung zur Verfügung gestanden. Für die Umsetzung eines Mitarbeiters in die SGG-Stelle seien der Angestellte R oder die Verwaltungsinspektorin z.A. Renate B vorgesehen gewesen. Die Umsetzung der Verwaltungsinspektorin z.A. B in den SGG-Bereich nach Ausscheiden des Klägers sei Mitte Oktober 1982 endgültig für Anfang Dezember 1982 vorgesehen gewesen und sodann am 6. Dezember 1982 vollzogen worden.

Dem Kläger seien die Gründe für die Befristungen vor Abschluß der Vereinbarungen mitgeteilt worden.

Der Kläger könne sich wegen seiner Weiterbeschäftigung über den 9. Februar 1982 hinaus auch nicht auf die Wirkungen des § 625 BGB berufen, denn ihm sei bereits vor dem 9. Februar 1982 mitgeteilt worden, daß die Zustimmung des Landesarbeitsamtes für eine befristete Weiterbeschäftigung beantragt worden sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Gegen dieses Urteil hat die Beklagte Berufung eingelegt und ihr erstinstanzliches Vorbringen ergänzt: Dem Kläger sei entgegen seiner Behauptung von keinem der für Personalangelegenheiten zuständigen Mitarbeiter des Arbeitsamtes W jemals nahegelegt worden, von sich aus den Wunsch auf Abschluß eines zweiten befristeten Arbeitsvertrages zu äußern. Demgemäß sei sie bei Abschluß der Verlängerungsvereinbarung vom 22. Februar 1982 auch nicht von einem "nur der Not gehorchend vorgeschobenen Wunsch" des Klägers ausgegangen. Sie habe schließlich gewußt, daß der



Kläger sich um ein seiner Vorbildung entsprechendes Dauerarbeitsverhältnis im höheren Dienst anderer Arbeitgeber bemühe. Deshalb sei die bereits im ersten Arbeitsvertrag getroffene Abrede über die Möglichkeit einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der vereinbarten Frist auch in den zweiten Arbeitsvertrag übernommen worden.

Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils, während die Beklagte 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 des Klägers ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils sowie zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht zur erneuten Verhandlung und Entscheidung. Es bedarf noch tatsächlicher Feststellungen hinsichtlich der Frage, ob der Abschluß des zweiten Zeitvertrages vom 22. Februar 1982 auf dem Wunsch des Klägers beruht.

I. Das Landesarbeitsgericht hat die in der Verlängerungsvereinbarung vom 22. Februar 1982 vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 1982 als sachlich gerechtfertigt angesehen. Zur Begründung seiner Auffassung hat es ausgeführt: Es könne dahingestellt bleiben, ob sich der Kläger bei Abschluß der Verträge seinem Vortrag entsprechend vor die Wahl zwischen er-



klärtem Einverständnis mit Befristungen oder weiterer Beschäftigungslosigkeit gestellt gesehen habe oder nicht. Jedenfalls enthielten der Arbeitsvertrag vom 10. August 1981 und damit auch die Vertragsverlängerung vom 22. Februar 1982 die Nebenabrede, nach der dem Kläger bei Aufnahme einer seiner Vorbildung entsprechenden Tätigkeit oder einer Dauerbeschäftigung der Abschluß eines Auflösungsvertrages zugesichert werde. Bei dieser Vertragsgestaltung habe der Kläger mithin Anspruch auf Beendigung seines Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der vereinbarten Fristen ohne Rücksicht auf das zur Zeit seines Auflösungsverlangens etwa bestehende Interesse der Beklagten an der Einhaltung der Fristen. Demgemäß habe die Befristung der Verträge der dem Kläger für die Dauer der Fristen eingeräumten Entscheidungsfreiheit hinsichtlich Verbleibens oder Nichtverbleibens in den Diensten der Beklagten entsprochen. Diese habe jedenfalls ein offensichtlich berechtigtes Interesse daran, den Zeitraum, innerhalb dessen der Kläger sich ohne Einhaltung von Kündigungsfristen aus dem Vertragsverhältnis zu lösen berechtigt gewesen sei, von vornherein zu begrenzen und damit ihre personelle Dispositionsfähigkeit nicht unangemessen zu beeinträchtigen. Dieses Interesse der Beklagten sei nach Ansicht der Kammer als sachlicher Grund sowohl für die Tatsache der Befristungen als auch für deren Dauer zu qualifizieren, denn letztere hätten genau der Dauer der vom Kläger gewünschten Lösungsmöglichkeiten entsprochen.

II. Bei dem Begriff der sachlichen Rechtfertigung einer Befristung handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff. Dieser kann nur beschränkt vom Revisionsgericht überprüft werden.



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



Eine nachprüfbare Rechtsverletzung liegt insoweit nur vor, wenn der Rechtsbegriff selbst verkannt, Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt oder wesentliche Umstände bei der Bewertung übersehen worden sind (vgl. BAG Urteile vom 22. September 1961 - 1 AZR 36/60 - AP Nr. 20 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu 2 b der Gründe und vom 25. Januar 1973 - 2 AZR 158/72 - AP Nr. 37 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 1 der Gründe; Urteil des Senats BAG 36, 235 = AP Nr. 62 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

1. Auch bei Anwendung dieses eingeschränkten Prüfungsmaßstabes hält das angefochtene Urteil einer revisionsgerichtlichen Prüfung nicht stand. Das Landesarbeitsgericht hat den Begriff des sachlichen Grundes verkannt, indem es die personelle Dispositionsfähigkeit der Beklagten als einen die Befristung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigenden sachlichen Grund angesehen hat.

a) Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts läßt nicht mit der erforderlichen Eindeutigkeit erkennen; von welchem Prüfungsmaßstab es bei der Beurteilung der Zulässigkeit der Befristung von Arbeitsverträgen ausgegangen ist. Nach den vom Großen Senat (Beschluß vom 12. Oktober 1960 - GS 1/59 - BAG 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) aufgestellten und von der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts fortgeführten Grundsätzen (BAG 31, 40, BAG 32, 85, BAG 37, 283 und 305 = AP Nr. 46, 50, 64 und 65 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) dürfen die Parteien befristete Arbeitsverträge abschließen, wenn bei Vertragsabschluß sachliche Gründe für die Befristung



vorgelegen haben. Befristungen sind 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 Falle 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.

b) Eine Anwendung dieser Grundsätze auf den vorliegenden Fall kann vom Senat nicht abschließend vorgenommen werden, da das Landesarbeitsgericht hinsichtlich der Frage, ob die zweite Befristung auf dem Wunsch des Klägers beruht, noch nicht die notwendigen Tatsachenfeststellungen getroffen hat.

aa) Das Landesarbeitsgericht hat verkannt, daß es für die erste Befristung des Arbeitsverhältnisses (10. August 1981 bis 9. Februar 1982) keines sachlichen Grundes bedurfte, weil es sich hierbei um einen Zeitraum von sechs Monaten handelt.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts be-



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



darf die Befristung eines Arbeitsverhältnisses 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 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 gesetzlicher 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). Dafür, daß im Streitfall durch die erste - auf einen Zeitraum von sechs Monaten begrenzte - Befristung ein besonderer Bestandsschutz (z.B. §§ 12 ff. SchwbG, § 78 Abs. 2 Nr. 7 Nds. PersVG) objektiv umgangen worden ist, bietet der von den Tatsacheninstanzen festgestellte Sachverhalt keine Anhaltspunkte. Da der erste Zeitvertrag somit keiner richterlichen Befristungskontrolle unterliegt, kann es dahingestellt bleiben, ob die von der Beklagten insoweit dargelegten Umstände die Befristung sachlich gerechtfertigt hätten.

bb) Für die aufgrund des Verlängerungsvertrages vom 22. Februar 1982 vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses bis zum 31. Dezember 1982 bedurfte es dagegen eines sachlichen Grundes,



da es sich hierbei um einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten handelt.

Das Landesarbeitsgericht hat in dem Umstand, daß die Beklagte durch die Zusage eines jederzeitigen Aufhebungsvertrages in ihrer personellen Dispositionsfähigkeit eingeschränkt gewesen sei, einen sachlichen Grund für die Befristung des zweiten Arbeitsvertrages gesehen.

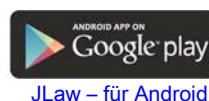
Es kann dahingestellt bleiben, ob die mit einer Vertragsgestaltung der hier vorliegenden Art u. U. verbundenen Einschränkungen eines Arbeitgebers in seiner personellen Planung grundsätzlich als sachlicher Grund für den Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages in Betracht kommen können. Die Beklagte hat sich zur sachlichen Rechtfertigung der zweiten Befristung auf diesen Umstand nicht berufen. Der vom Landesarbeitsgericht festgestellte Sachverhalt enthält auch keine Anhaltspunkte dafür, daß die Beklagte die zweite Befristung im Hinblick auf die mit der Zusage eines jederzeitigen Aufhebungsvertrages verbundene Einschränkung in der personellen Planung abgeschlossen hat.

cc) Die Verlängerungsvereinbarung vom 22. Februar 1982 ist nicht wegen eines vorübergehenden Bedarfs sachlich gerechtfertigt. Dies hat das Arbeitsgericht zutreffend erkannt, während das Landesarbeitsgericht hierauf – von seinem Standpunkt aus folgerichtig – nicht eingegangen ist.

Voraussetzung für die Anerkennung eines sachlichen Grundes



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](#)

gestellten L und H , die die zweite Fachprüfung bestanden hätten, zum Ansatz als Sachbearbeiter in der Leitungsabteilung zur Verfügung gestanden. Für die Umsetzung eines Mitarbeiters in die SGG-Stelle seien der Angestellte R und die Verwaltungsinspektorin z.A. B vorgesehen gewesen. Die Umsetzung der Verwaltungsinspektorin z.A. B in den SGG-Bereich nach Ausscheiden des Klägers sei Mitte Oktober 1982 endgültig für Anfang Dezember 1982 vorgesehen gewesen und am 6. Dezember 1982 vollzogen worden.

Der Senat hat zwar in dem (zur Veröffentlichung in der Fachpresse bestimmten) Urteil vom 6. Juni 1984 - 7 AZR 458/82 - entschieden, daß die Befristung eines Arbeitsverhältnisses auch wegen der bevorstehenden Übernahme eines Auszubildenden sachlich gerechtfertigt sein kann. Hierzu bedarf es allerdings einer auf konkrete Tatsachen gestützten Prognose, aufgrund welcher objektiven Umstände zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses mit einiger Sicherheit damit zu rechnen war, daß durch die Übernahme eines Auszubildenden der Bedarf für die Weiterbeschäftigung des befristet beschäftigten Arbeitnehmers zum vereinbarten Fristende fortfallen werde. Dies hat die Beklagte nicht substantiiert dargelegt.

Da die beiden Angestellten L und H nach dem eigenen Vortrag der Beklagten bereits ab März 1982 nach der zweiten Fachprüfung zum Ansatz als Sachbearbeiter in der Leitungsabteilung zur Verfügung gestanden haben, fehlt es an der erforderlichen Darlegung, aufgrund welcher konkreten Umstände die Be-



klagte bei Abschluß der Verlängerungsvereinbarung vom 22. Februar 1982 davon ausgehen konnte, die Übernahme dieser beiden Auszubildenden werde nach dem 31. Dezember 1982 zu einem Fortfall des Beschäftigungsbedürfnisses für den Kläger führen. Die Beklagte hat weiterhin nicht in einer für das Gericht nachvollziehbaren Art und Weise dargetan, aus welchen objektiven Gründen sie bei Abschluß der Verlängerungsvereinbarung vom 22. Februar 1982 mit einiger Sicherheit annehmen konnte, die Arbeitsleistung des Klägers werde durch die infolge der Übernahme der beiden Auszubildenden mögliche Umsetzung eines Mitarbeiters in den SGG-Bereich zum Ende des Jahres 1982 entbehrlich.

dd) Vom Landesarbeitsgericht bislang noch nicht geprüft ist die Frage, ob die Verlängerungsvereinbarung vom 22. Februar 1982 auf dem Wunsch des Klägers beruhte. Da es hierzu noch tatsächlicher Feststellungen hinsichtlich der zwischen den Parteien streitigen Begleitumstände bedarf, ist dem Senat eine abschließende Entscheidung insoweit nicht möglich.

Bei der erneuten Berufungsverhandlung wird das Landesarbeitsgericht zu berücksichtigen haben, daß nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch der Wunsch des Arbeitnehmers die Befristung eines Arbeitsvertrages sachlich rechtfertigen kann (vgl. BAG Beschluß vom 12. Oktober 1960 - GS 1/59 - 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). Dies setzt voraus, daß zum Zeitpunkt des Ver-



tragsabschlusses objektive Anhaltspunkte vorliegen, aus denen gefolgert werden kann, daß der Arbeitnehmer ein Interesse 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. Dies 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. Als Indiz dafür, daß der Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages im Interesse des Arbeitnehmers liegt, kann auch der Umstand herangezogen werden, daß der Arbeitnehmer von sich aus die Vereinbarung einer Befristung gewünscht hat.

Im Streitfall bedarf es noch der Aufklärung, ob zum Zeitpunkt des Abschlusses der Verlängerungsvereinbarung vom 22. Februar 1982 objektive Anhaltspunkte dafür vorgelegen haben, aus denen gefolgert werden kann, daß der Kläger nur an einer befristeten Weiterbeschäftigung bis zum 31. Dezember 1982 interessiert war. Um dies beurteilen zu können, wird das Landesarbeitsgericht insbesondere festzustellen haben, ob zum Zeitpunkt des Abschlusses der Verlängerungsvereinbarung vom 22. Februar 1982 objektive Anhaltspunkte dafür vorgelegen haben, daß der Kläger voraussichtlich spätestens zum Ablauf der vereinbarten Befristung mit einer ausbildungsadäquaten Anstellung rechnen konnte.

c) Eine abschließende Entscheidung zugunsten des Klägers wäre allerdings möglich, sofern ausreichende tatsächliche Feststel-



lungen für das Eingreifen des § 625 BGB vorlägen. Dies ist aber nicht der Fall. Es fehlt bereits an einem schlüssigen Vortrag des Klägers, daß er nach Ablauf des ersten Zeitvertrages das Arbeitsverhältnis mit Wissen eines vertretungsberechtigten Be-
diensteten der Beklagten fortgesetzt hat (vgl. KR-Hillebrecht, 2. Aufl., § 625 BGB Rz 27).

Dr. Seidensticker

Roeper

Dr. Becker

Kleeschulte

Prof. Dr. Zachert



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)