

Aktenzeichen: 7 AZR 450/97
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 26. August 1998
- 7 AZR 450/97 -

I. Arbeitsgericht
München

Urteil vom 13. Dezember 1995
- 16 Ca 13352/94 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 15. Mai 1997
- 4 Sa 382/96 -

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

Entscheidungsstichwort:

Befristung der Arbeitsverhältnisse bei wissenschaftlichen
Mitarbeitern einer Parlamentsfraktion

Gesetz:

BGB § 620; GG Art. 38 Abs. 1; Bayerische Verfassung Art. 13
Abs. 2; Bayerisches Fraktionsgesetz Art. 1 Abs. 2 Satz 1

Leitsatz:

Die Befristung der Arbeitsverhältnisse von wissenschaftlichen
Mitarbeitern einer Parlamentsfraktion kann zur Sicherung der
verfassungsrechtlich geschützten Unabhängigkeit der freien
Mandatsausübung sachlich gerechtfertigt sein.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 450/97
4 Sa 382/96 München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
26. August 1998

Urteil

Siegel,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. August 1998 durch den Richter Prof. Dr. Steckhan als Vorsitzenden,



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

die Richterin Schmidt und den Richter Dr. Mikosch sowie die ehrenamtlichen Richter Haeusgen und Güner für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 15. Mai 1997 - 4 Sa 382/96 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

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 Wirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsverhältnisses.

Der Kläger war ab 1. Oktober 1997 bei der Fraktion im 11. Bayerischen Landtag für die Dauer der Legislaturperiode als wissenschaftlicher Mitarbeiter für Wirtschaftspolitik beschäftigt. An diesen Vertrag schloß sich am 1. Februar 1991 ein weiterer befristeter Arbeitsvertrag mit der Fraktion im 12. Bayerischen Landtag an, der nach § 1 Nr. 2 a des Vertrags drei Monate nach Ablauf der 12. Legislaturperiode am 12. Januar 1995 enden sollte.

Der Kläger hatte seine Aufgaben als wissenschaftlicher Mitarbeiter für Wirtschaftspolitik in Abstimmung mit dem Wirtschaftspolitischen Sprecher der Fraktion zu erfüllen. Dazu gehörte u. a. das Ausarbeiten, Begleiten und Unterstützen von Schwerpunktvorhaben im Fachbereich Wirtschaft, die inhaltliche und organisatorische Vor- und Nachbereitung von Anhörungen und Fachtagungen sowie die Vertretung der Fraktion bei externen fachlichen Terminen. Hinzu kam die Unterstützung der Öffentlichkeitsarbeit der Fraktion sowie die Kontaktpflege mit Verbänden, Initiati-



ven, Behörden und wissenschaftlichen Instituten oder den Fachgremien der Partei. Darüber hinaus hatte der Kläger die Fraktion in allen fachlichen Fragen zu beraten und den Wirtschaftspolitischen Sprecher zu unterstützen. Dazu kam die Teilnahme und ggf. Vorbereitung von Fraktionsveranstaltungen.

Die beklagte Fraktion beschloß nach ihrer Neukonstituierung im November 1994 zunächst, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger fortzusetzen. Das gab der wirtschaftspolitische Sprecher der Fraktion dem Kläger zur Kenntnis. Mit Schreiben vom 27. Dezember 1994 teilte der Fraktionsvorstand ihm schließlich mit, daß kein neues Vertragsangebot erfolge.

Der Kläger hat die Befristung seines Arbeitsvertrags für unwirksam gehalten. Als wissenschaftlicher Mitarbeiter leiste er unterstützende Vor- und Zuarbeit für die Fraktion und sei an die Weisungen des Wirtschaftspolitischen Sprechers gebunden. Er wirke nicht eigenständig an der politischen Arbeit der Abgeordneten mit. Im übrigen könne sich die Beklagte nicht auf den Ablauf der Vertragsfrist berufen. Sie habe nach ihrer Neukonstituierung in ihm das Vertrauen erweckt, das Arbeitsverhältnis mit ihm fortzusetzen.

Der Kläger hat zuletzt beantragt

1. festzustellen, daß die Befristung des zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsverhältnisses bis drei Monate nach Ablauf der 12. Legislaturperiode des Bayerischen Landtags unwirksam ist und das Arbeitsverhältnis über diesen Zeitpunkt hinaus zu ansonsten unveränderten Arbeitsbedingungen fortbesteht.
2. Die Beklagte zu verurteilen, den Kläger über den 15. Januar 1995 unbefristet zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen.
3. Hilfsweise: Festzustellen, daß zwischen den Parteien mit Wirkung vom 16. Januar 1995 ein befristetes Arbeitsverhältnis



nis zu den bisherigen Arbeitsbedingungen zustande gekommen ist und der Kläger über den 15. Januar 1995 hinaus zu diesen Bedingungen weiterzubeschäftigen ist.

4. Hilfsweise: Die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger ein Angebot auf Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrags mit Wirkung ab 16. Januar 1995 zu den bisherigen Arbeitsbedingungen zu unterbreiten.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, die gegen sie gerichtete Klage sei unzulässig. Ein Sachgrund für die Befristung liege vor. Der verfassungsrechtliche Schutz der Abgeordneten lasse es zu, daß die Fraktion wissenschaftliche Mitarbeiter, die mit eigenen politischen Inhalten und Positionen die Arbeit der Fraktion unterstützten, auch nur für die Dauer der jeweiligen Legislaturperiode beschäftige. Damit werde eine der freien Mandatsausübung widersprechende inhaltliche Bindung der jeweils nachfolgenden Fraktion vermieden. Unabhängig davon habe sie dem Kläger kein wirksames Angebot zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unterbreitet.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger sein bisheriges Klagebegehren weiter. Die Beklagte hat die Zurückweisung der Revision beantragt.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Revision des Klägers ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat aufgrund einer wirksamen Befristung am 15. Januar 1995 geendet. Dem Kläger steht weder ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung noch ein Anspruch auf Abschluß eines befristeten oder unbefristeten Arbeitsvertrags zu.



I. Die Klage ist zulässig. Die Partei- und Prozeßfähigkeit der Beklagten ergibt sich aus Art. 1 Abs. 2 Satz 1 des BayFraktG. In dieser Vorschrift ist ausdrücklich bestimmt, daß Fraktionen am allgemeinen Rechtsverkehr teilnehmen und unter ihrem Namen klagen und verklagt werden können.

II. Die Klage ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, daß die Befristung des letzten Arbeitsverhältnisses der Parteien sachlich gerechtfertigt ist und dem Kläger kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung zusteht.

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist die Befristung eines Arbeitsverhältnisses nach § 620 BGB grundsätzlich möglich. Wird allerdings dem Arbeitnehmer durch die Befristung der Schutz zwingender Kündigungs-schutzbestimmungen entzogen, bedarf die Befristung eines sie rechtfertigenden Grundes. Fehlt es daran, liegt eine objektiv funktionswidrige und deshalb mißbräuchliche Vertragsgestaltung vor, auf die sich der Arbeitgeber nicht berufen kann (BAG Urteil vom 10. August 1994 - 7 AZR 695/93 - AP Nr. 162 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, m.w.N.).

2. Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts zum Vorliegen eines sachlichen Grundes für die Befristung des letzten Arbeitsvertrages ist rechtsfehlerfrei.

a) Bei dem Begriff des sachlichen Grundes zur Rechtfertigung einer Befristungsabrede handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, der nur einer eingeschränkten revisionsrechtlichen Kontrolle unterliegt. Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts zum Vorliegen eines Sachgrundes kann revisionsrechtlich nur auf eine Verkennung von Rechtsbegriffen oder die Verletzung von Denkgesetzen bzw. Erfahrungssätzen oder darauf überprüft werden, ob wesentliche Umstände des Ein-



zelfaltes übersehen worden sind (vgl. BAG Urteil vom 24. April 1996 - 7 AZR

719/95 - BAGE 83, 60 = AP Nr. 180 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu I 3 a der Gründe, m.w.N.).

b) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der sachliche Grund für die Befristung ergebe sich aus der verfassungsrechtlichen Rechtsstellung der Abgeordneten und der von ihnen gebildeten Fraktion. Abgeordnete seien zur Bewältigung ihrer politischen Aufgaben auf eine effiziente Beratung durch fachlich versierte und politisch mit ihnen im Einklang stehende wissenschaftliche Mitarbeiter angewiesen. Mit jeder Wahl ändere sich die personelle Zusammensetzung einer Fraktion. Diese habe das verfassungsrechtlich geschützte Recht, die von ihr in der kommenden Legislaturperiode zu verfolgenden politischen Ziele festzulegen. Dazu müßte sie auch diejenigen wissenschaftlichen Mitarbeiter bestimmen können, von denen sie fachlich und in Übereinstimmung mit ihren politischen Zielsetzungen beraten werden könne. Das werde durch eine auf die jeweilige Legislaturperiode bezogene Befristung der Arbeitsverhältnisse sichergestellt.

c) Diese Würdigung ist rechtsfehlerfrei. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, daß die sachliche Rechtfertigung einer Befristung des Arbeitsverhältnisses von wissenschaftlichen Mitarbeitern einer Parlamentsfraktion nicht aus der Ungewißheit über den Fortbestand oder die jeweilige Größe einer Fraktion nach Ablauf der Wahlperiode oder deren vorzeitigen Beendigung folgt. Es entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, daß die Ungewißheit über den Bestand eines Arbeitsplatzes zum Ablauf der Vertragszeit und die Unsicherheit über den Bedarf an der Arbeitsleistung die Befristung eines Arbeitsverhältnisses nicht rechtfertigen kann (BAG Urteil vom 8. April 1992 - 7 AZR 135/91 - AP Nr. 146 zu § 620 BGB



Befristeter Arbeitsvertrag, zu III 1 der Gründe, m.w.N.). Das Berufungsgericht ist jedoch zu Recht davon ausgegangen, daß für die Befristung der Arbeitsverhältnisse von wissenschaftlichen Mitarbeitern einer Parlamentsfraktion die besondere verfassungsrechtliche Stellung der Abgeordneten und der von ihnen gebildeten Parlamentsfraktion maßgebend ist.

aa) Abgeordnete sind nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts als Repräsentanten des Volkes (Art. 38 Abs. 1 GG; Art. 13 Abs. 2 BayVerf) dazu berufen, an den Verhandlungen und Entscheidungen des Parlaments teilzunehmen. Daraus ergibt sich u. a. die Befugnis, parlamentarische Initiativen wahrzunehmen, im Parlament zu reden, sich an den dortigen Beratungen und Abstimmungen zu beteiligen und das Recht, sich mit anderen Abgeordneten zu einer Fraktion zusammenzuschließen. Parlamentsfraktionen sind daher notwendige Einrichtungen des Verfassungslebens und maßgebliche Faktoren der politischen Willensbildung. Ihre Rechtsstellung gründet nach der neueren Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfGE 80, 188, 219, 220) in den verfassungsrechtlich gewährleisteten Rechten der Abgeordneten. Damit gelten die parlamentarischen Teilhaberechte des Abgeordneten auch für die Fraktion (Jarrass/Pieroth, GG, 4. Aufl., Art. 38 Rz 34, m.w.N.).

Fraktionen steuern den technischen Ablauf der Parlamentsarbeit und sind Zentren der politischen Positionsbestimmung der in ihnen zusammengeschlossenen Abgeordneten (Benda/Maihofer/Vogel, Handbuch des Verfassungsrechts, 2. Aufl., S. 568). Für die Wahrnehmung ihrer parlamentarischen Aufgaben und die Ausübung ihrer parlamentarischen Rechte sind sie auf die Unterstützung durch fachlich qualifizierte Mitarbeiter angewiesen. Diese beraten die Fraktion auf den nach ihren politi-



schen Vorstellungen ausgewählten Sachgebieten und bereiten deren parlamentarische Arbeit inhaltlich vor. Zwangsläufig sind die Beiträge, Vorschläge und Konzepte eines wissenschaftlichen Mitarbeiters auch geprägt von seinen politischen Einstellungen. Das macht es notwendig, daß er sich in Einklang mit den politischen Vorstellungen der Fraktion befindet, der er zuarbeitet.

Fraktionen werden von den Abgeordneten des für die jeweilige Legislaturperiode gewählten Parlaments gebildet. Das führt nach jeder Wahl zu Änderungen in der personellen Zusammensetzung einer Fraktion. Fraktionen sind, ebenso wie die in ihnen zusammengeschlossenen Abgeordneten, frei in ihrer Entscheidung, Inhalt und Ziel ihrer parlamentarischen Arbeit zu bestimmen. Dazu müssen sie nach ihrer Neukonstituierung jeweils entscheiden können, von welchen wissenschaftlichen Mitarbeitern sie sich künftig beraten und ihrer parlamentarischen Arbeit unterstützen lassen wollen. Diesem verfassungsrechtlich verbürgten parlamentarischen Teilhaberecht trägt die Befristung des Arbeitsverhältnisses eines wissenschaftlichen Mitarbeiters Rechnung. Die dadurch gesicherte Unabhängigkeit der Mandatsausübung schließt eine Umgehung kündigungsrechtlicher Bestimmungen durch den Zeitvertrag aus. Dieser besondere Sachgrund rechtfertigt allerdings nur die Befristung der Arbeitsverhältnisse derjenigen wissenschaftlichen Mitarbeiter, deren Aufgabe darin besteht, die Fraktion durch fachliche Beratung und politische Bewertung zu unterstützen. Bei anderen Fraktionsmitarbeitern, etwa im Büro- oder Verwaltungsbereich, vermag dieser Sachgrund eine Befristung nicht zu tragen.

bb) Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts erfüllt der Kläger als wissenschaftlicher Mitarbeiter für Wirtschaftspolitik diese Voraussetzung. Danach war es seine Aufgabe, Informationen zu sammeln, die Fraktion in fachlichen Fragen



zu beraten, deren wirtschaftspolitische Schwerpunktvorhaben auszuarbeiten und zu unterstützen sowie deren wirtschaftspolitische Anhörungen und Fachtagungen vor- und nachzubereiten. Zwar bestimmte die Fraktion bzw. deren Wirtschaftspolitischer Sprecher die von dem Kläger zu bearbeitenden Themenstellungen. Dennoch wirkte er durch seine Beiträge und seine Aufbereitung der Themenbereiche inhaltlich an der politischen Willensbildung der Fraktion mit. Dafür ist nicht das Ausmaß der individuellen Einflußnahme eines wissenschaftlichen Fraktionsmitarbeiters entscheidend, sondern, daß er aufgrund seiner Funktion die politische Willensbildung der Fraktion beeinflussen kann. Daher brauchte das Landesarbeitsgericht dem angebotenen Zeugenbeweis zum Ausmaß der individuellen politischen Einflußnahme des Klägers nicht nachzugehen.

cc) Entgegen der nicht näher begründeten Auffassung der Revision hat das Berufungsgericht das Bestandsschutzinteresse des Arbeitnehmers ausreichend berücksichtigt. Durch die auf die jeweilige Legislaturperiode beschränkte Dauer der arbeitsvertraglichen Beziehung wird gesichert, daß der Bestand des Arbeitsverhältnisses nicht von Änderungen der politischen Schwerpunkte innerhalb einer Legislaturperiode und damit von selbst geschaffenen und zu verantwortenden Zwängen abhängt, sondern allein die zu Beginn der Wahlperiode eintretenden personellen Veränderungen in einer Fraktion berücksichtigt. Zudem wird durch die dreimonatige Auslaufrfrist sichergestellt, daß die neue Fraktion Gelegenheit erhält, sich davon zu überzeugen, ob der wissenschaftliche Mitarbeiter den sachlichen und politischen Vorstellungen der neugebildeten Fraktion entspricht und deshalb die arbeitsvertraglichen Beziehungen fortgesetzt werden können.



3. Da bereits dieser Sachgrund die Befristung des Arbeitsverhältnisses der Parteien rechtfertigt, bedarf es keiner Entscheidung, ob die Überlegungen, die im Rundfunkbereich die Befristung von Arbeitsverhältnissen programmgestaltender Mitarbeiter rechtfertigen (BAG Urteil vom 24. April 1996 - 7 AZR 719/95 - BAGE 83, 60 = AP Nr. 180 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag), bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern einer Parlamentsfraktion entsprechend herangezogen werden können. Ebenso kann offenbleiben, ob die neukonstituierte Parlamentsfraktion aufgrund einer Rechts- oder Funktionsnachfolge vorliegend passivlegitimiert ist.

III. Zwischen den Parteien ist am 16. Januar 1995 kein befristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen. Es fehlt an einem wirksamen Vertragsangebot an den Kläger.

Bei dem Beschluß der Fraktion in ihrer Sitzung am 9. November 1994 über ein entsprechendes Vertragsangebot an den Kläger handelt es sich um das Ergebnis einer internen Beratung, das dem Kläger nicht in rechtsgeschäftlich verbindlicher Weise mitgeteilt worden ist. Etwas anderes folgt auch nicht daraus, daß der Wirtschaftspolitische Sprecher der Fraktion den Kläger über das Ergebnis der internen Beratung unterrichtet hat. Der Wirtschaftspolitische Sprecher war, auch unter Beachtung der Grundsätze der Duldungs- und Anscheinsvollmacht, nicht befugt, eine rechtsverbindliche Willenserklärung für die Beklagte abzugeben.

IV. Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß auch aus anderen rechtlichen Gründen keine Verpflichtung der Beklagten zur Fortsetzung des befristeten Arbeitsverhältnisses besteht.



1. In der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist anerkannt, daß dem Arbeitgeber die Berufung auf eine an sich wirksame Befristung nicht nur bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 226 BGB oder bei einem Verstoß gegen die guten Sitten verwehrt ist (Beschuß des Großen Senats vom 12. Oktober 1960, BAGE 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag), sondern auch, wenn der befristet eingestellte Arbeitnehmer aufgrund des Verhaltens des Arbeitgebers damit rechnen konnte, im Anschluß an den Zeitvertrag weiterbeschäftigt zu werden (BAG Urteile vom 13. Dezember 1962 - 2 AZR 38/62 - AP Nr. 24 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; vom 28. November 1963 - 2 AZR 140/63 - AP Nr. 26 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; vom 16. März 1989 - 2 AZR 325/88 - AP Nr. 8 zu § 1 BeschFG 1985). Das setzt u. a. voraus, daß der Arbeitgeber bei Abschluß eines Zeitvertrags dem Arbeitnehmer in Aussicht stellt, er werde die Frage einer späteren Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis unter bestimmten Voraussetzungen prüfen und dadurch Erwartungen des Arbeitnehmers auf Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis wecken und er zumindest diese Vorstellung während der Dauer des Arbeitsverhältnisses noch bestärkt. Erfüllt der Arbeitgeber die eingegangene Verpflichtung nicht, ist er nach Maßgabe der Grundsätze eines Verschuldens bei Vertragsabschluß zu Schadenersatz verpflichtet. Er hat dann Erfüllung zu gewähren, wobei der Schaden nach § 249 BGB im Nichtabschluß eines Arbeitsvertrags liegt.

2. Eine Selbstbindung des Arbeitgebers und einen dadurch beim Kläger hervorgerufener Vertrauenstatbestand hat das Landesarbeitsgericht nicht festgestellt. Dafür genügt nicht, daß der Arbeitnehmer subjektiv erwartet, er werde nach Fristablauf weiterbeschäftigt, soweit die für diese Befristung maßgeblichen Sachgründe bis



dahin bedeutungslos geworden sind. Erforderlich ist vielmehr, daß der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in dieser Erwartungshaltung durch sein Verhalten bei Vertragsabschluß oder während der Dauer des Vertrages eindeutig bestärkt. Das ist bei der am 12. Dezember 1990 erfolgten Bewilligung eines Bildungsurlaubs für den März 1995 nicht der Fall, zumal zwischen den Beteiligten ein Streitverfahren über den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses anhängig war.

V. Der Antrag des Klägers auf Abgabe einer Willenserklärung der Beklagten zum Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrags mit Wirkung ab 16. Januar 1995 hat keinen Erfolg. Soweit er sich auf die Zeit vor der letzten mündlichen Verhandlung im Revisionsverfahren bezieht, ist er schon deswegen unbegründet, weil die verlangte Willenserklärung zu einem Vertrag führen würde, dessen Erfüllung unmöglich ist, § 306 BGB (vgl. BAG Urteil vom 12. November 1997 - 7 AZR 422/96 - AP Nr. 3 zu § 611 BGB Übernahme ins Arbeitsverhältnis). Im übrigen fehlt es für ein den Anspruch auf in die Zukunft gerichtetes Vertragsangebot an einer Rechtsgrundlage.

VI. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Steckhan

Peter Haeusgen

Schmidt

Mikosch
G. Güner

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

