

Aktenzeichen: 7 AZR 458/82

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 6. Juni 1984
- 7 AZR 458/82 -

I. Arbeitsgericht
Ludwigshafen

Urteil vom 2. Oktober 1981
- 4 Ca 719/81 -

II. Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Urteil vom 14. Mai 1982
- 6 Sa 837/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Ja



Entscheidungsstichwort:

Befristung wg. bevorstehender Übernahme eines Auszubildenden

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

Leitsatz:

Beabsichtigt der Arbeitgeber, einen Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluß der Berufsausbildung in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, so kann dies die Befristung des Arbeitsvertrages mit einem Arbeitnehmer sachlich rechtfertigen, der die für den Auszubildenden nach dessen Übernahme vorgesehenen Aufgaben bis zu diesem Zeitpunkt verrichten soll.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 458/82

6 Sa 837/81 Rheinland-Pfalz

Verkündet am
6. Juni 1984

Im Namen des Volkes!

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 6. Juni 1984 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Gossen und



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

Jubelgas für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 14. Mai 1982 - 6 Sa 837/81 - im Kostenausspruch und insoweit aufgehoben, als über den Feststellungsantrag der Klägerin entschieden worden ist.

Im Umfange der Aufhebung wird die Sache 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 Klägerin war bei der Beklagten vom 1. Oktober 1978 bis 30. April 1981 als Hilfsbearbeiterin aufgrund dreier befristeter Arbeitsverträge beschäftigt. Der erste Vertrag war am 2. Oktober 1978 für die Zeit vom 1. Oktober bis 31. Dezember 1978, der zweite Vertrag am 7. Dezember 1978 für die Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember 1979 und der dritte Vertrag am 14. November 1979 für die Zeit vom 1. Januar 1980 bis 30. April 1981 abgeschlossen worden.

In allen drei Verträgen heißt es in § 1, die Einstellung bzw. Weiterbeschäftigung erfolge "zur Aushilfe". In § 2 der Arbeitsverträge 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. In § 6 heißt es jeweils unter der Überschrift "Nebenabrede": "Die Erklärung zur Befristung des Arbeitsverhältnisses vom (jeweiliges Datum des Vertragsabschlusses) ist Gegenstand dieses Vertrages".



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-3-

Die Beklagte verfügt in ihrem Arbeitsamt L über 292,5 Planstellen. Darüber hinaus beschäftigt sie zur Überbrückung von Ausfällen und Engpässen ständig Aushilfskräfte wie die Klägerin in befristeten Arbeitsverhältnissen, deren Anzahl sich in den Monaten April bis Oktober 1981 auf durchschnittlich 19 belief.

Die Klägerin hat Klage erhoben mit den Anträgen,

1. festzustellen, daß zwischen den Parteien ein unbefristetes Dauerarbeitsverhältnis besteht,
2. die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin über den 30. April 1981 hinaus zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat im wesentlichen vorgetragen, die ersten beiden befristeten Arbeitsverträge seien abgeschlossen worden, weil die Klägerin als Ersatzkraft für den Hilfsbearbeiter M benötigt worden sei, der für die Zeit vom 1. Oktober 1978 bis 31. Dezember 1979 zum Grundwehrdienst einberufen worden sei. Da die Klägerin über keine Berufserfahrung im öffentlichen Dienst verfügt habe, sei der erste Arbeitsvertrag zunächst bis zum 31. Dezember 1978 befristet worden; aufgrund des positiven Leistungsbildes der Klägerin sei dann der zweite Arbeitsvertrag abgeschlossen worden. Der dritte Arbeitsvertrag sei abgeschlossen worden, weil zum 31. Dezember 1979 durch Umsetzungen innerhalb der Abteilung Ar-



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



-4-

beitsvermittlung und Arbeitsberatung beim Arbeitsamt L der Dienstposten eines Hilfsbearbeiters in der Anmelde- und Bearbeitungsstelle dieser Abteilung frei geworden sei. Für die Besetzung dieser freien Stelle sei ein Auszubildender der Beklagten vorgesehen gewesen, der zum Frühjahr 1981 seine Abschlußprüfung ablegen sollte und dem im Berufsausbildungsvertrag die Übernahme in ein Angestelltenverhältnis nach bestandener Abschlußprüfung zugesagt worden war. Die Klägerin habe deshalb bis zum 30. April 1981 diesen Dienstposten einnehmen sollen. Die Klägerin habe für jeden der befristeten Arbeitsverträge eine Erklärung abgegeben, daß sie über die Gründe für die Befristung des Beschäftigungsverhältnisses unterrichtet worden sei.

Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, sachliche Gründe für die Befristungen lägen nicht vor. Sie sei zu keiner Zeit als Ersatz für einen anderen Arbeitnehmer eingesetzt oder mit dessen Arbeit betraut worden. Bei der Beklagten werde ständig dringend zusätzliches Personal benötigt. Zum Abschluß eines unbefristeten Arbeitsvertrages sei es nur deshalb nicht gekommen, weil es an finanziellen Mitteln im Haushalt fehle.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. In seinen Entscheidungsgründen zum ersten Klageantrag (Feststellung des Bestehens eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses) ist es zunächst unter Berufung auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts davon ausgegangen, zwar könne gemäß § 620 BGB grundsätzlich ein befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen werden, jedoch dürfe die Befristung keine zwingenden Rechtsnormen, vor



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

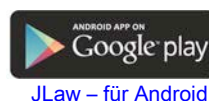


allem nicht die des Kündigungsschutzgesetzes, umgehen. Die Befristung sei deshalb nur wirksam, wenn die besonderen Verhältnisse der Parteien oder jedenfalls einer Partei dafür sprächen und vertragsbewußte Parteien in dieser Lage eine Befristung vereinbart hätten. Alsdann hat es ausgeführt, im Entscheidungsfall habe die Beklagte keine Vorteile von der Befristung, die Klägerin indes Nachteile gehabt. Trotz wiederholten Befragens durch das Gericht habe die Beklagte einen solchen Vorteil nicht benennen können. Der Beklagten sei zwar grundsätzlich zuzugeben, daß längerfristige Krankheit, Wehrdienst, Mutterschutz oder der Wunsch, einen Arbeitsplatz für einen in der Ausbildung befindlichen Mitarbeiter freizuhalten, die Befristung eines Arbeitsvertrages rechtfertigen könnten. Ob solche Gründe hier vorlägen, brauche jedoch nicht geprüft zu werden, weil es wegen der Besonderheiten des Falles der Beklagten verwehrt sei, sich auf solche Gründe zu berufen. Die Beklagte beschäftige nämlich Arbeitnehmer in befristeten Arbeitsverhältnissen, obwohl sie wisse, daß die für die Befristung genannten Gründe permanent gehäuft auftreten und daher ein ständiger und nicht nur ein kurzfristiger Bedarf an Hilfsbearbeitern bestehe. Die von der Beklagten genannten Gründe für die Befristungen seien in keiner Weise außergewöhnlich. Sie seien in einem Betrieb mit 300 Beschäftigten selbstverständlich immer zu erwarten. Die Beklagte habe demnach bei Vertragsabschluß die Prognose stellen müssen, daß es einen Dauerbedarf gebe. Dies werde auch dadurch bestätigt, daß nach dem Ausscheiden der Klägerin fünfzehn Neueinstellungen vorgenommen worden seien.

Das Bundesarbeitsgericht habe bezüglich eines Rundfunkor-



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



chesters festgestellt, daß der Arbeitgeber zu einer vorausschauenden Personalplanung verpflichtet sei. Gelange er dabei zu der Erkenntnis, daß die Gründe für sich genommen immer wieder eine Befristung rechtfertigen könnten, sie also immer wieder zu einem zusätzlichen Bedarf an Arbeitnehmern führen, so müsse von vornherein für diese Fälle Vorsorge in der Weise getroffen werden, daß für eine ständig ausreichende Besetzung gesorgt sei. Diese Rechtsausführungen seien uneingeschränkt auch auf die Ämter der Beklagten zu übertragen.

Im Rahmen der Prüfung, ob ein sachlicher Grund vorliege, sei auch auf die Üblichkeit im Arbeitsleben abzustellen. Die Übung in der Privatwirtschaft gehe dahin, eine Personalreserve von 8 bis 10 % zu beschäftigen, wenn eine erhebliche Anzahl von Arbeitnehmern durch Gleichartigkeit ihrer Arbeit an verschiedenen Arbeitsplätzen eingesetzt und ausgetauscht werden könnten. So gehe das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (DB 1980, 1852) im Rahmen der Prüfung betrieblicher Störungen infolge Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers davon aus, daß der Arbeitgeber gehalten sei, eine gewisse Anzahl von Arbeitskräften in Reserve zu halten, die für erkrankte Arbeitnehmer einspringen könnten. Die Übung in der Privatwirtschaft gehe dahin, diese Arbeitnehmer unbefristet zu beschäftigen. Hiervon weiche die Praxis der Beklagten ab. Sie bilde ihre Personalreserve durch befristete Arbeitsverträge. Aus unterschiedlichen Gründen würden Angestellte befristet beschäftigt und als Hilfsbearbeiter in den verschiedenen Bereichen eingesetzt.



-7-

Die Erledigung eines erheblichen Teils der anfallenden Arbeit durch befristet beschäftigte Arbeitnehmer berge darüber hinaus die Gefahr, daß ein Arbeitgeber versucht sein könne, der Tendenz des Bundesarbeitsgerichts, bei befristeten Arbeitsverträgen von erheblicher Dauer auf ein Dauerarbeitsverhältnis zu schließen, durch eine Schlechterstellung der Arbeitnehmer zu begegnen. Dies könne auf die Weise geschehen, daß mit einer Anzahl von Arbeitnehmern auf kurze Zeit befristete Arbeitsverträge abgeschlossen und jenen Angestellten danach keine Anschlußverträge angeboten würden, sondern an ihre Stelle andere, wiederum nur kurzfristig eingestellte Arbeitnehmer träten. Damit würde die Wirkung des vom Bundesarbeitsgericht zum Arbeitnehmerschutz entwickelten Grundsatzes in ihr Gegenteil verkehrt.

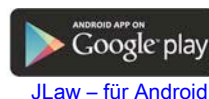
Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. In der mündlichen Verhandlung vor dem erkennenden Senat haben die Parteien hinsichtlich des Weiterbeschäftigungsanspruchs übereinstimmend die Hauptsache für erledigt erklärt und beantragt, die Kosten jeweils der Gegenpartei aufzuerlegen. Im übrigen verfolgt die Beklagte mit ihrer vom erkennenden Senat zugelassenen Revision ihr Begehren auf Klageabweisung weiter, 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 :

Soweit die Urteile der Vorinstanzen nicht bereits dadurch gegenstandslos geworden sind, daß die Parteien die Hauptsache für erledigt erklärt haben, ist die Revision begründet. Denn hinsichtlich des Antrags auf Feststellung des Bestehens eines unbe-



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

fristeten Arbeitsverhältnisses sind sowohl die vom Landesarbeitsgericht gemäß § 543 ZPO in Bezug genommenen Entscheidungsgründe des Arbeitsgerichts als auch die ergänzenden eigenen Ausführungen des Berufungsurteils nicht rechtsfehlerfrei.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ergänzend zu den Entscheidungsgründen des Arbeitsgerichts im wesentlichen ausgeführt, das aus § 620 BGB ableitbare Regel-Ausnahme-Prinzip zwischen befristetem und unbefristetem Arbeitsverhältnis habe sich sozialstaatlichen Erfordernissen entsprechend in der Weise umgekehrt, daß nunmehr der unbefristete Arbeitsvertrag die Regel bilde und aus rechtlichen Gründen auf Ausnahmefälle beschränkt bleiben müsse. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses könne deshalb nur anerkannt werden, wenn besondere sachliche Gründe, die sich aus dem konkreten Arbeitsvertrag und dem Arbeitsplatz ergeben müßten, die Ausschaltung des Kündigungsschutzes gerechtfertigt erscheinen ließen. Diesen Prüfungsmaßstäben hielten die hier vereinbarten Befristungen nicht stand. Die Situation, die die Beklagte durch Befristungen der Arbeitsverträge berücksichtigen zu müssen glaubte, wäre auch im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses sach- und interessengerecht zu bewältigen gewesen. Ein vorübergehendes Bedürfnis, das generell eine Befristung rechtfertigen könne, habe für die Tätigkeit der Klägerin nicht bestanden. Das Interesse der Beklagten, die Klägerin zu erproben, habe allenfalls die erste Befristung rechtfertigen können, wenn gleich auch dies nicht außer Zweifel stehe, weil nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts der Erprobungszweck nicht nur Motiv des Arbeitgebers gewesen sein dürfe, sondern von den Par-



teilen zum Vertragsinhalt gemacht werden müsse. Jedenfalls sei die zweite Befristung unwirksam, weil sich für den Endtermin 31. Dezember 1979 keine sachliche Rechtfertigung aus dem Umstand gewinnen lasse, daß die Beklagte zu diesem Zeitpunkt die Rückkehr eines Wehrpflichtigen erwartet habe. Da die Klägerin zu diesem Zeitpunkt bereits fünfzehn Monate und damit weit über die Zeitspanne hinaus beschäftigt worden sei, die normalerweise zur Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes führe, und es sich bereits um den zweiten Zeitvertrag gehandelt habe, seien nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts an den sachlichen Grund gesteigerte Anforderungen zu stellen. Unter diesen Umständen sei der meist nicht mit letzter Sicherheit kalkulierbare Ausfall eines Wehrdienstleistenden nur dann ein sachlicher Grund für einen auf die Dauer dieses Ausfalls befristeten Arbeitsvertrag, wenn mit der Rückkehr des Wehrdienstleistenden der Bedarf für die Arbeitsleistung der für ihn eingestellten Ersatzkraft entfiele. Ergebe dagegen die bei Vertragsabschluß anzustellende Prognose die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung der Ersatzkraft über den vorgesehenen Endtermin hinaus, so fehle ein sachlicher Grund für die Befristung. Hier sei für die Beklagte bei Abschluß des Zeitvertrages voraussehbar gewesen, daß für die Klägerin auch noch über den 31. Dezember 1979 hinaus Bedarf bestehen würde; dem sei auch später durch Abschluß des dritten Arbeitsvertrages Rechnung getragen worden.

Wie die Anzahl der bei der Beklagten ständig bestehenden Aushilfsverträge zeige, könne die Beklagte mit den bei ihr planmäßig eingestellten 292,5 Beschäftigten ihren Arbeitskräftebedarf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

auf unbestimmte Dauer nicht decken. Daher sei für sie voraussehbar gewesen, daß eine Weiterbeschäftigung der Klägerin auch über den vereinbarten Endtermin hinaus möglich sein würde. Aus dem Haushalts- und Stellenplan der Beklagten ließen sich sachliche Gründe für die Befristung nicht ableiten. Auch die Unsicherheit, ob künftig genügend Mittel für die Beschäftigung von Aushilfskräften zur Verfügung stünden, rechtfertige die Befristung nicht

Schließlich sei auch der dritte Arbeitsvertrag unwirksam. Die Verpflichtung der Beklagten gegenüber einem Auszubildenden könne die Befristung nicht rechtfertigen, da die Beklagte auch gegenüber der Klägerin Verpflichtungen im Rahmen eines Dauerarbeitsverhältnisses gehabt habe. Im übrigen sei auch beim dritten Arbeitsvertrag nicht sicher gewesen, daß die Beklagte nach Ablauf der Vertragsdauer keinen Bedarf mehr an der Klägerin gehabt habe oder daß die Übernahme des Auszubildenden ernsthaft gefährdet gewesen wäre. Dies werde durch die Angaben der Beklagten zu ihre Beschäftigungssituation und ihrem Personalbestand belegt. Hätte sich die Situation gegenüber dieser Prognose geändert, so hätte die Beklagte dem mit den Mitteln des Kündigungsrechts wirksam begegnen können.

II. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sowie die in Bezug genommenen Gründe des arbeitsgerichtlichen Urteils enthalten Rechtsfehler. Auf ihnen beruht das Berufungsurteil, weil nicht ausgeschlossen werden kann, daß das Landesarbeitsgericht bei ihrer Vermeidung die Befristungen für sachlich gerechtfertigt gehalten hätte. Das Berufungsurteil ist deshalb aufzuheben.



1. Das Landesarbeitsgericht ist bereits mit seiner Umkehrung des Regel-Ausnahmeverhältnisses zwischen Zulässigkeit und Unzulässigkeit des befristeten Arbeitsvertrages von der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts abgewichen.

Nach dieser Rechtsprechung (vgl. Beschluß des Großen Senats vom 12. Oktober 1960 - GS 1/59 - BAG 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; ferner z.B. die Urteile des erkennenden Senats vom 19. August 1981 - 7 AZR 252/79 und 7 AZR 280/79 - BAG 36, 171 und BAG 36, 179 = AP Nr. 60 und Nr. 59 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag sowie vom 30. September 1981 - 7 AZR 789/78 und 7 AZR 467/79 - BAG 36, 229 und BAG 36, 235, 237 = AP Nr. 61 und Nr. 62 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) ist die Vereinbarung befristeter Arbeitsverträge unter dem Gesichtspunkt der Vertragsfreiheit und gemäß § 620 BGB grundsätzlich zulässig. Ein schutzwertes Interesse für eine solche Vertragsgestaltung entfällt nur dann, wenn die Befristung nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist. Die Befristung ist unzulässig, wenn sie als rechtliche Gestaltungsmöglichkeit objektiv funktionswidrig verwendet wird. Dies ist anzunehmen, wenn der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses vereitelt wird und dafür kein sachlicher Grund vorliegt. Auch hinsichtlich der Dauer muß die Befristung sachlich gerechtfertigt sein.

2. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben es unterlassen, die vorliegenden Befristungen anhand dieser Grundsätze zu überprüfen. Sie haben ihre Entscheidung vielmehr fast aus-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

schließlich mit Erwägungen begründet, die sich für Fallgestaltungen der vorliegenden Art in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht finden und denen auch nicht gefolgt werden kann.

a) Dies gilt bereits für den Ansatzpunkt des Arbeitsgerichts, die Beklagte habe keine Vorteile angeben können, die ihr aus der Befristung erwachsen. Demgegenüber räumt die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts dem Arbeitgeber bei bestimmten Fallgestaltungen, z.B. der Notwendigkeit der Vertretung eines zeitweise ausfallenden Mitarbeiters oder bei vorübergehendem Mehrbedarf, die Befugnis ein, einen befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen. Liegen diese Voraussetzungen vor und ist mithin ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsvertrages gegeben, so braucht der Arbeitgeber darüber hinaus nicht mehr darzulegen, welchen Vorteil es ihm bringt, daß er von dieser Befugnis Gebrauch macht anstatt einen unbefristeten Arbeitsvertrag abzuschließen.

Das Arbeitsgericht scheint es sogar für entbehrlich zu halten, das Vorliegen eines sachlichen Grundes zu prüfen, wenn es ausführt, es sei wegen der Besonderheiten des Falles der Beklagten verwehrt, sich auf solche Gründe zu berufen. Dies ist rechtsfehlerhaft. Es gibt keine "Befristungsausschließungsgründe". Insbesondere kann der Vortrag, es bestehe stets ein Vertretungsbedarf in bestimmter Höhe, einen durch den konkreten Vertretungsfall bedingten sachlichen Grund nicht verdrängen (BAG Urteil vom 8. September 1983 - 2 AZR 438/82 -, zur Veröffentlichung bestimmt).



Worauf das Arbeitsgericht letztlich hinaus will, zeigt seine Forderung nach Bildung einer "Personalreserve". Der Arbeitgeber soll zusätzlich soviele Arbeitnehmer in unbefristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigen, wie erfahrungsgemäß ein Ausfall von Arbeitnehmern durch zeitweilige Verhinderungen entsteht. Daß diese Forderung unberechtigt ist, hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgericht bereits im Urteil vom 8. September 1983 (aaO, zu III 2 c der Gründe) entschieden. Im übrigen liegt es in der freien Entscheidung des Arbeitgebers, ob und in welchem Umfang er bei Eintritt eines Vertretungsfalles überhaupt für eine Vertretung sorgt (vgl. unveröffentlichtes Senatsurteil vom 24. November 1982 - 7 AZR 547/80 -, zu III 3 der Gründe).

b) Entsprechendes gilt für die eigenen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts, angesichts des erheblichen Arbeitsanfalls bei der Beklagten, der durch die planmäßig eingestellten 292,5 Beschäftigten nicht gedeckt werden könne, habe für die Tätigkeit der Klägerin nicht nur ein vorübergehendes Bedürfnis bestanden. Deshalb habe der Ausfall eines Wehrdienstleistenden hier einen sachlichen Grund für die Befristung nur abgeben können, wenn mit der Rückkehr des Wehrdienstleistenden der Bedarf für die Arbeitsleistung der für ihn eingestellten Ersatzkraft entfielen. Bei dieser Würdigung hat das Landesarbeitsgericht insbesondere verkannt, daß sich bei der öffentlichen Hand der Bedarf an Arbeitskräften nicht auf der Grundlage der an sich zu erfüllenden Aufgaben, sondern nur anhand der dafür zur Verfügung gestellten Planstellen bestimmen läßt. Zwar ergeben haushaltsrechtliche Erwägungen und insbesondere die Unsicherheit über zukünftig im



Haushalt zur Verfügung gestellte Mittel keinen Befristungsgrund (vgl. z.B. Senatsurteil vom 25. Januar 1980 - 7 AZR 69/78 - AP Nr. 52 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, m.w.N.); anders ist es jedoch, wenn Haushaltsmittel von vornherein nur für eine genau bestimmte Zeit bewilligt werden und anschließend in Fortfall kommen (vgl. z.B. Senatsurteil vom 30. September 1981 - 7 AZR 789/78 -, aaO). Hieraus ergibt sich, daß das Vorliegen eines sachlichen Grundes für die Befristung nicht mit der Erwägung verneint werden darf, es bestehe ein darüber hinausgehendes Bedürfnis an der Arbeitsleistung der Klägerin, wenn feststeht, daß für die Klägerin im Haushalt keine Planstelle vorhanden ist.

c) Eine ganz andere Frage ist, ob die Rechtfertigung einer mit dem Vorliegen eines Vertretungsfalles begründeten Befristung daran scheitert, daß eine "rechtlich zu mißbilligende Dauervertretung" vorliege (vgl. z.B. BAG Urteil vom 7. Mai 1980 - 5 AZR 593/78 - AP Nr. 36 zu § 611 BGB Abhängigkeit; Senatsurteil vom 30. September 1981 - 7 AZR 602/79 - AP Nr. 63 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, und das nicht veröffentlichte Senatsurteil vom 24. November 1982 - 7 AZR 547/80 -). Davon kann aber nur dann gesprochen werden, wenn derselbe Arbeitnehmer aufgrund mehrerer hintereinander geschalteter Zeitverträge über längere Zeit zur Abdeckung konkreten Vertretungsbedarfs beschäftigt wird. In diesen Fällen ist davon auszugehen, daß dieser Arbeitnehmer die ständige Arbeitsaufgabe hat, vorübergehend ausfallende Mitarbeiter zu vertreten (sogen. "Springer"). Angesichts dieser ständig gleichbleibenden Arbeitsaufgabe rechtfertigt



tigen dann die einzelnen Vertretungsfälle eine Befristung nicht. Derartiges liegt aber im Entscheidungsfall ersichtlich nicht vor; vielmehr hat das Landesarbeitsgericht auf den ständigen Arbeitsanfall bei der Beklagten abgestellt.

d) Schließlich hat das Landesarbeitsgericht hinsichtlich des dritten Arbeitsvertrages zu Unrecht darauf abgehoben, daß angesichts der Beschäftigungssituation und des Personalbestands der Beklagten die Übernahme des Auszubildenden kaum ernsthaft gefährdet gewesen wäre, wenn die Klägerin unbefristet eingestellt worden wäre. Hiermit wird das Landesarbeitsgericht dem Sachvortrag der Beklagten nicht gerecht, die geltend macht, sie habe für die unbefristete Einstellung der Klägerin keine freie Planstelle gehabt, weil sie die eine in Rede stehende freie Planstelle für die Übernahme des Auszubildenden habe freihalten müssen. Das Landesarbeitsgericht hätte mithin prüfen müssen, ob diese Fallgestaltung geeignet ist, die Befristung eines Arbeitsvertrages sachlich zu rechtfertigen (vgl. das zur Veröffentlichung bestimmte Senatsurteil vom 13. April 1983 - 7 AZR 51/81 - zu II 3 der Gründe). Auch bestehen Bedenken, die Beklagte mit dem Landesarbeitsgericht auf die Möglichkeit einer Kündigung zu verweisen. Denn hätte sich für den Auszubildenden eine andere freie Planstelle nicht finden lassen, so wäre schon im Hinblick auf die Frage der sozialen Auswahl (§ 1 Abs. 3 KSchG) durchaus nicht sicher gewesen, daß die Beklagte der Klägerin hätte kündigen können.

III. Hinsichtlich der einzelnen zwischen den Parteien abge-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

schlossenen Arbeitsverträge hat nach Auffassung des Senats folgendes zu gelten:

1. Für die Befristung des ersten Arbeitsvertrages bedurfte es schon deshalb keines sachlichen Grundes, weil dieser Vertrag nicht über die ersten sechs Monate des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hinausgehen sollte.

a) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bedarf 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 jedoch bei einem Arbeitsverhältnis, das noch nicht länger als sechs Monate gedauert hat, nicht eingreifen, 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 (Urteil vom 11. November 1982 - 2 AZR 552/81 - AP Nr. 71 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt; Urteil vom 17. Februar 1983 - 2 AZR 208/81 - zur Veröffentlichung vorgesehen; Urteil des erkennenden Senats vom 7. September 1983 - 7 AZR 130/82 - nicht veröffentlicht, zu II 1 der Gründe).

b) Im Entscheidungsfall hat das Arbeitsverhältnis bis zum Befristungszeitpunkt des ersten Arbeitsvertrages (31. Dezember



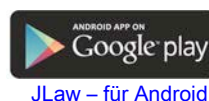
1978) noch nicht länger als sechs Monate bestanden. Ein allgemeiner Kündigungsschutz wäre deshalb nicht in Betracht gekommen. Auch Vorschriften des besonderen Kündigungsschutzes (insbesondere Mutterschutz, Schwerbehindertenschutz und Schutz von Betriebsratsmitgliedern) sind im Streitfalle ersichtlich nicht einschlägig.

2. Hiervon abgesehen lag für die Befristung des ersten Arbeitsvertrages ein sachlicher Grund vor.

a) Grund für die Befristung des ersten Vertrages war nicht die Erprobung der Klägerin, sondern nach dem Sachvortrag der Beklagten die Vertretung des zum Wehrdienst einberufenen Arbeitnehmers M. Es kommt deshalb nicht darauf an, ob die Erprobung Vertragsinhalt geworden ist. Lediglich hinsichtlich der Dauer des ersten Arbeitsvertrages hat die Beklagte darauf abgestellt, daß die Klägerin noch keine Berufserfahrung im öffentlichen Dienst hatte. Nach ständiger Rechtsprechung muß zwar auch die Dauer der Befristung sachlich gerechtfertigt sein. Der sachliche Grund für die Befristung und der sachliche Grund für ihre Dauer müssen jedoch nicht identisch sein. Vielmehr dürfen bei der Frage, ob die Dauer der Befristung sachlich gerechtfertigt ist, auch über den Sachgrund der Befristung selbst hinaus weitere sachliche Erwägungen, wie hier die Erprobung der Klägerin, berücksichtigt werden. Insbesondere bei der Vertretung braucht die Dauer des mit dem Vertreter abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrages nicht notwendig mit der Dauer des Ausfalls des zeitweilig verhinderten Arbeitnehmers übereinzustimmen. Denn weil dem Arbeitgeber frei-



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



steht, ob er beim zeitweiligen Ausfall eines Arbeitnehmers überhaupt für eine Vertretung sorgt, muß man ihm auch freistellen, daß er aus sachlichen Gründen die Vertretung zunächst nur für einen Teil der Zeit, in der der verhinderte Arbeitnehmer ausfällt, für geboten hält. Der erkennende Senat hat es z.B. im nicht veröffentlichten Urteil vom 2. November 1983 - 7 AZR 428/81 - für zulässig gehalten, daß der Arbeitgeber aus schulorganisatorischen Gründen einen lediglich zum Schuljahresende befristeten Arbeitsvertrag abschloß, obwohl die zu vertretende Lehrkraft voraussichtlich für einen längeren Zeitraum ausfiel.

b) Der Sachgrund für die Befristung selbst liegt beim ersten zwischen den Parteien abgeschlossenen Arbeitsvertrag in der Aus-
hilfe zur Vertretung des zum Wehrdienst einberufenen Angestellten M . In der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist anerkannt, daß ein die Befristung rechtfertigender sachlicher Grund vorliegt, wenn ein Mitarbeiter auf Zeit wegen Krankheit, Beurlaubung oder aus ähnlichen Gründen ausfällt und zur Wahrnehmung der ständig anfallenden Aufgaben dieses Mitarbeiters ein Dritter eingestellt wird. Denkbar ist auch, daß bei einem derartigen Ausfall ein anderer Mitarbeiter die Aufgaben des zeitweilig Verhinderten wahrnimmt und für die Aufgaben dieses anderen Mitarbeiters ein Vertreter eingesetzt wird (vgl. etwa Senatsurteile vom 30. September 1981 - 7 AZR 789/78 - und - 7 AZR 602/79 -, aaO). Hiermit hat der Senat nicht gefordert, der Vertreter müsse konkret an demselben Arbeitsplatz eingesetzt werden, den der zeitweilig ausfallende Mitarbeiter eingenommen hatte. Vielmehr soll nur verhindert werden, daß der Arbeitgeber durch den Ausfall:



eines Arbeitnehmers zeitweilig freiwerdende Mittel dazu verwendet, ganz andere Aufgaben durch einen befristet eingestellten anderen Arbeitnehmer erledigen zu lassen. In beiden den gerade erwähnten Senatsurteilen zugrunde liegenden Fällen hatte das Berufungsgericht in den Senat bindender Weise festgestellt, daß die Tätigkeit des jeweiligen Klägers in keiner Beziehung zu den Aufgaben stand, die der jeweils zeitweilig verhinderte Arbeitnehmer vor seiner Verhinderung wahrgenommen hatte.

c) Ein für die Rechtfertigung der Befristung unter dem Gesichtspunkt der Vertretung ausreichender konkreter Bezug zwischen den Aufgaben des verhinderten Arbeitnehmers und seines Vertreters liegt deshalb vor, wenn der Vertreter die vom verhinderten Arbeitnehmer an sich vertraglich geschuldete Arbeitsleistung erbringen soll. Das Recht des Arbeitgebers, die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung jeweils durch Zuweisung eines konkreten Arbeitsplatzes zu konkretisieren, bleibt unberührt. Der erkennende Senat hat bereits mehrfach entschieden, daß der konkrete Aufgabenbezug auch dann vorliegt, wenn der Vertreter auf einem Arbeitsplatz beschäftigt wird, auf den der Arbeitgeber den zeitweilig ausfallenden Arbeitnehmer hätte versetzen können. Die Wirksamkeit der Befristungsabrede kann auch deshalb nicht vom tatsächlichen Einsatzort des Vertreters abhängen, weil sonst die Versetzungsbefugnisse des Arbeitgebers (gerade) nur gegenüber befristet angestellten Arbeitnehmern und damit in ungleichem Maße eingeschränkt wären (vgl. z.B. Senatsurteile vom 23. März 1983 - 7 AZR 543/81 - und vom 13. April 1983 - 7 AZR 51/81 - letzteres zur Veröffentlichung bestimmt, zu II 4 der Gründe). Im



vorliegenden Fall hat die Beklagte auf die ihr nach dem einschlägigen Tarifvertrag zustehenden Versetzungsbefugnisse gegenüber dem Angestellten M und der Klägerin ausdrücklich hingewiesen. Auf das Vorbringen der Klägerin, sie sei überwiegend an anderen Arbeitsplätzen beschäftigt gewesen als der Angestellte M, kommt es deshalb nicht an.

3. Entsprechendes gilt für den zweiten befristeten Arbeitsvertrag. Die sachliche Rechtfertigung der Dauer der Befristung ergibt sich hier bereits daraus, daß im maßgeblichen Zeitpunkt des Abschlusses dieses Vertrages davon auszugehen war, daß die Einberufung des Angestellten M am 31. Dezember 1979 enden würde.

4. Beim dritten Arbeitsvertrag, der bis zu dem Zeitpunkt befristet war, zu dem ein Auszubildender der Beklagten voraussichtlich die Abschlußprüfung bestehen würde, beruft sich die Beklagte zur sachlichen Rechtfertigung der Befristung nicht auf "Drittinteressen", die nach der Rechtsprechung des Zweiten Senat (vgl. z.B. Urteil vom 14. Januar 1982 - 2 AZR 245/80 - BAG 37, 283 = AP Nr. 64 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) nicht zu berücksichtigen sind. Vielmehr ist es ein eigenes berechtigtes Interesse der Beklagten, für Auszubildende, die sie speziell für ihre Zwecke ausgebildet hat und denen sie die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis vertraglich zugesagt hat, zum Zeitpunkt des Abschlusses der Ausbildung auch eine freie Planstelle zur Verfügung zu haben. Die erforderliche eigene rechtliche Bewertung dieser Fallgestaltung nach den Wertungsmaßstäben



der bisherigen Rechtsprechung (vgl. dazu das zur Veröffentlichung bestimmte Senatsurteil vom 13. April 1983 - 7 AZR 51/81 -, zu II 3 der Gründe) ergibt deshalb, daß sie als sachlicher Grund für eine Befristung anzuerkennen ist.

IV. Auf diese sachlichen Befristungsgründe darf sich die Beklagte auch berufen, denn sie haben in den schriftlichen Arbeitsverträgen hinreichend Ausdruck gefunden. Diese Frage ist zwar von den Parteien im vorliegenden Rechtsstreit nicht aufgeworfen worden. Sie ist aber von Amts wegen zu prüfen, weil unstreitig ist, daß auf das Arbeitsverhältnis der Manteltarifvertrag für die Angestellten der Bundesanstalt für Arbeit vom 21. April 1961 (MTA) und die ihn ergänzenden Tarifverträge Anwendung finden.

1. Die 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."



2. 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 -, aaO) 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.

Diese Rechtsprechung hat der erkennende Senat insbesondere im Urteil vom 13. April 1983 - 7 AZR 51/81 - übernommen und, ohne damit eine sachliche Änderung ausdrücken zu wollen, formuliert, die Sonderregelungen 2 y zum BAT wollten einem Streit der Parteien darüber vorbeugen, welcher Grund für die Befristung maßgeblich war. Dies werde nur erreicht, wenn sich der Arbeitgeber bei einem Streit über die Wirksamkeit der Befristung später nicht auf andere Gründe als die zunächst angegebenen berufen dürfe. Damit sei unter den genannten Voraussetzungen ein Nachschieben von Befristungsgründen nicht möglich.

Auch der Rechtsprechung des erkennenden Senates darf deshalb nicht entnommen werden, der konkrete sachliche Befristungsgrund müsse im Arbeitsvertrag angegeben sein. Vielmehr ist in Übereinstimmung mit dem Wortlaut der Nr. 2 der Sonderregelungen 2 y zum BAT (bzw. hier der Sonderregelungen 2 a zum MTA) im Arbeitsvertrag nur anzugeben, welche der drei in den Sonderregelungen vorgesehenen Grundformen des befristeten Arbeitsvertrages vorliegen



soll (Zeitangestellter, Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer oder Aushilfsangestellter). Im Entscheidungsfall ist in den Arbeitsverträgen angegeben, daß die Klägerin für eine bestimmte Zeit als Aushilfe eingestellt wurde. Dies ist ausreichend. Denn die Vertretung ist bereits gemäß Abs. 2 Unterabs. 3 der Nr. 2 der SR 2 a Unterfall der Aushilfe. Desgleichen ist auch die Tätigkeit der Klägerin für die Zeit bis zum Bestehen der Abschlußprüfung eines zu übernehmenden Auszubildenden als Aushilfstätigkeit anzusehen.

3. Darüber hinaus ist im Entscheidungsfall sogar der konkrete Befristungsgrund im Arbeitsvertrag enthalten. Der erkennende Senat hat bereits mehrfach (so z.B. im Urteil vom 13. April 1983, aaO) ausdrücklich darauf hingewiesen, daß für die Frage, ob der im Rechtsstreit angeführte Befristungsgrund im Arbeitsvertrag genannt ist, nicht allein vom Wortlaut des Vertrages ausgegangen werden darf. Vielmehr ist hinsichtlich des im konkreten Sachverhalt vorliegenden Befristungsgrundes zu fragen, ob er (und nicht lediglich ein anderer) nach allen den Vertragsparteien bei Vertragsabschluß erkennbaren Umständen im Verträge enthalten ist.

Im Entscheidungsfall war der jeweilige Befristungsgrund für die Klägerin nicht nur erkennbar, sondern ihr sogar bekannt. Die Beklagte hat (vgl. insbesondere Schriftsatz vom 6. Januar 1982, S. 13) ausdrücklich vorgetragen, die Klägerin habe für jeden befristeten Arbeitsvertrag eine Erklärung abgegeben, sie sei über die Gründe für die Befristung unterrichtet worden. Dies hat die Klägerin nicht bestritten. Sie kann also jetzt nicht geltend ma-



chen, sie habe die Befristungsgründe nicht gekannt.

V. Der Senat kann allerdings nicht abschließend entscheiden, ob die Befristung des Arbeitsvertrages zum 30. April 1981 rechtswirksam ist.

1. Bei der Befristungskontrolle sind vor allem drei Fragen auseinanderzuhalten. Zum einen ist rechtlich zu würdigen, ob die Gründe, auf die sich der Arbeitgeber im Rechtsstreit zur Rechtfertigung der Befristung beruft, als sachlicher Grund für die Befristung und ihre Dauer geeignet sind. Zum anderen ist zu fragen, ob sich der Arbeitgeber zur Begründung der streitgegenständlichen Befristung auf diesen Grund berufen darf, d.h., ob er Vertragsinhalt geworden und insbesondere - soweit tarifvertragliche Bestimmungen seine Aufnahme in den schriftlichen Arbeitsvertrag fordern - nicht lediglich andere Gründe im Arbeitsvertrag enthalten sind. Schließlich ist in tatsächlicher Hinsicht festzustellen, ob der Befristungsgrund, auf den sich der Arbeitgeber beruft, im Entscheidungsfalle wirklich vorliegt, d.h., ob die Tatsachen zutreffen, aus denen der sachliche Grund für die Befristung und ihre Dauer hergeleitet werden soll.

2. Die ersten beiden Fragen hat der Senat für den Entscheidungsfall bejaht. Auch hinsichtlich der dritten Frage ergeben sich für die ersten beiden Verträge keine Bedenken. Für den dritten Vertrag fehlen jedoch tatsächliche Feststellungen darüber, ob die Befristung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin wirklich nur wegen der zum Frühjahr 1981 zu erwartenden Übernahme



eines Auszubildenden erfolgte. Denn weder aus den Feststellungen des Berufungsurteils noch aus dem Sachvortrag der Beklagten (auch nicht aus den übergebenen Personal-Hauptakten der Klägerin) ist ersichtlich, im Hinblick auf welches konkrete Ausbildungsverhältnis bzw. auf welche konkreten Ausbildungsverhältnisse das Arbeitsverhältnis der Klägerin befristet wurde.

a) Zwar ist nicht unbedingt zu fordern, daß das befristete Arbeitsverhältnis der Klägerin gerade mit einem bestimmten, namentlich bezeichneten Auszubildenden verknüpft wird. Denkbar ist insbesondere auch, die Arbeitsverhältnisse ebenso vieler Arbeitnehmer zu befristen, wie Planstellen freigehalten werden müssen, um die Auszubildenden übernehmen zu können, die erwartungsgemäß zu einem bestimmten Zeitpunkt die Abschlußprüfung bestehen werden. Denn es muß beim Arbeitgeber liegen, auf welche von mehreren freien Planstellen er den Auszubildenden bei der Übernahme in ein Arbeitsverhältnis einweist.

b) Ähnlich wie bei der dem bereits angeführten Senatsurteil vom 13. April 1983 - 7 AZR 51/81 - zugrunde liegenden Fallgestaltung kann indessen auch der Beklagten nicht gestattet werden, im Hinblick auf eine bestimmte Anzahl zu übernehmender Auszubildender beliebig viele Aushilfskräfte im befristeten Arbeitsverhältnis zu beschäftigen. Erforderlich ist eine Begrenzung dieser Zahl durch objektive, den Wertungsmaßstäben der Befristungsrechtsprechung zugrunde liegende Kriterien, hier durch die auf konkrete Tatsachen gestützte Prognose, mit welcher Zahl von zu übernehmenden Auszubildenden zu einem bestimmten Zeitpunkt zu rechnen ist. In-



soweit müssen die befristet angestellten Aushilfskräfte und die Gerichte zumindest Ansatzpunkte für eine Kontrolle haben (vgl. das soeben angeführte Senatsurteil vom 13. April 1983, am Ende der Gründe zu II 5). Hierzu mag die namentliche Verbindung jeweils einer Aushilfskraft mit einem Auszubildenden ein sachgerechter Weg sein; denkbar sind jedoch auch andere Möglichkeiten der Beklagten, insoweit ihrer Darlegungslast zu genügen.

3. Im erneuten Berufungsverfahren wird das Landesarbeitsgericht mithin zu prüfen haben, ob das Arbeitsverhältnis der Klägerin (bzw. die zum gleichen Zeitpunkt befristeten Arbeitsverhältnisse mehrerer Arbeitnehmer) wirklich im Hinblick auf ein konkretes Ausbildungsverhältnis (bzw. im Hinblick auf mindestens ebenso viele konkrete Ausbildungsverhältnisse) befristet war (waren) und ob bei diesem Ausbildungsverhältnis bzw. diesen Ausbildungsverhältnissen zum Frühjahr 1981 mit einem erfolgreichen Abschluß zu rechnen war.

VI. Hinsichtlich des Klageantrags auf Weiterbeschäftigung bedurfte es der Aufhebung des Berufungsurteils nicht, weil die Urteile der Vorinstanzen durch die übereinstimmende Erledigungserklärung der Parteien insoweit gegenstandslos geworden sind und nur noch gemäß § 91 a ZPO über die Kosten zu entscheiden ist. Da die Kostenentscheidung für den gesamten Rechtsstreit nur einheitlich erfolgen kann, war sie auch insoweit dem Landesarbeitsgericht zu überlassen.

Dr. Seidensticker
Gossen

Dr. Becker
Jubelgas

Dr. Steckhan



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)