

Aktenzeichen: 7 AZR 461/00
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 23. Januar 2002
- 7 AZR 461/00 -

I. Arbeitsgericht
München

Urteil vom 21. September 1999
- 21 Ca 18315/98 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 25. Mai 2000
- 2 Sa 1045/99 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag

Gesetze:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; Manteltarifvertrag der Bundesanstalt für Arbeit (MTA) SR 2 a Nr. 1, Nr. 2

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarbeitsgericht



7 AZR 461/00
2 Sa 1045/99
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. Januar 2002

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

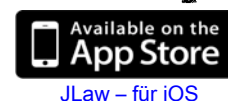
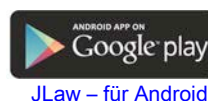
pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 23. Januar 2002 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dörner, die Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Steckhan und Linsenmaier sowie den ehrenamtlichen Richter Haeusgen und die ehrenamtliche Richterin Berger für Recht erkannt:



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



Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 25. Mai 2000 - 2 Sa 1045/99 - aufgehoben.

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 21. September 1999 - 21 Ca 18315/98 - wird mit der klarstellenden Maßgabe zurückgewiesen, daß das Arbeitsverhältnis nicht auf Grund Befristung zum 31. Dezember 1998 beendet ist.

Die Beklagte hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis auf Grund einer mit Vertrag vom 18. März 1996 vereinbarten Befristung zum 31. Dezember 1998 geendet hat. Hilfsweise macht der Kläger einen Wiedereinstellungsanspruch geltend.

Der Kläger wurde von der Beklagten nach § 1 des Arbeitsvertrags vom 18. März 1996 ab 18. März 1996 als vollbeschäftigter Angestellter auf bestimmte Zeit nach der Anlage 2 a (SR 2a) zum MTA als Aushilfsangestellter zur zeitweiligen Aus-
hilfe für die Zeit bis zum 31. Dezember 1998 beim Arbeitsamt München eingestellt. Nach § 2 des Arbeitsvertrags bestimmte sich das Arbeitsverhältnis nach dem Manteltarifvertrag für die Angestellten der Bundesanstalt für Arbeit vom 21. April 1961 (MTA) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der jeweils geltenden Fassung.

Die Sonderregelungen für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte der Bundesanstalt für Arbeit (SR 2a MTA) enthalten ua. folgende Bestimmungen:

"Nr. 1

Diese Sonderregelungen gelten für Angestellte,

- a) deren Arbeitsverhältnis mit Ablauf einer kalendermäßig bestimmten Frist enden soll (Zeitangestellte),



- b) die für eine Aufgabe von begrenzter Dauer eingestellt sind und bei denen das Arbeitsverhältnis durch Eintritt eines bestimmten Ereignisses oder durch Ablauf einer kalendermäßig bestimmten Frist enden soll (Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer),
- c) die zur Vertretung oder zeitweiligen Aushilfe eingestellt werden (Aushilfsangestellte).

Nr. 2

- (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."

In einem vom Kläger mit unterzeichneten Vermerk des Arbeitsamts München vom 5. März 1996 heißt es:

"Im Haushaltsplan 1996 der BA, der nach Aufstellung durch den Vorstand und Feststellung durch den Verwaltungsrat von der Bundesregierung genehmigt wurde (Beschluß vom 13.12.1995), ist in Kap. 6 Tit. 42507 folgende Zweckbestimmung ausgebracht:

'Vergütungen der Kräfte mit befristetem Arbeitsvertrag für die Durchführung der Regierungsvereinbarungen über die Entsendung und Beschäftigung ausländischer Werkvertragsarbeitnehmer und im Zusammenhang damit stehender verstärkter Bekämpfung der illegalen Beschäftigung im Baubereich, die zusätzlich bis zum 31.12.1998 beschäftigt werden.'

Die bei dieser Zweckbestimmung ausgebrachten Mittel können nur zur Beschäftigung von Kräften mit befristetem Arbeitsvertrag für die genannte Aufgabe bis zu dem festgelegten Endtermin verwendet werden. Das Arbeitsamt München wurde ermächtigt, bis zum 31.12.1998 insgesamt 85 Kräfte zu beschäftigen.



Einer dieser befristet zu beschäftigenden Angestellten ist der Bewerber H G, der für den Ansatz als Bürosachbearbeiter für Angelegenheiten des Außendienstes in einer Sonderprüfgruppe AD Bau beim BillBG Stützpunkt in VergGr. Vc MTA für die Zeit vom 18.03.96 bis 31.12.98 vorgesehen ist."

Die Beklagte richtete 1996 für verschiedene Ballungszentren Sonderprüfgruppen zur verstärkten Bekämpfung der illegalen Beschäftigung ein. In einem Runderlaß des Präsidenten der Beklagten vom 22. Januar 1996 heißt es hierzu, es sei davon auszugehen, daß verstärkte Prüfungen und zusätzliche Maßnahmen eine bessere Beachtung der diesbezüglichen Rechtsvorschriften zur Folge haben werden. Dies und die dabei zu gewinnenden Erfahrungen ließen eine befristete Durchführung auf die Dauer von drei Jahren als gerechtfertigt erscheinen. Der Haushaltsplan der Beklagten sah 1996 65 Millionen DM vor für "Vergütungen der Kräfte mit befristetem Arbeitsvertrag für die Durchführung der Regierungsvereinbarungen über die Entsendung und Beschäftigung ausländischer Werkvertragsarbeitnehmer und im Zusammenhang damit stehender verstärkter Bekämpfung der illegalen Beschäftigung im Baubereich, die zusätzlich bis zum 31.12.1998 beschäftigt werden". Nach den Erläuterungen im Haushaltsplan lag dem Mittelsatz ein Bedarf von 1.000 Kräften mit befristetem Arbeitsvertrag zugrunde.

Der Kläger war als Bürosachbearbeiter für Angelegenheiten des Außendienstes in der Leistungsabteilung der für München eingerichteten Sondergruppe AD Bau tätig. Die Sonderprüfgruppen AD Bau bestanden nicht über den 31. Dezember 1998 hinaus fort. Die Beklagte richtete aber ab 1. Januar 1999 zur Fortsetzung der Bekämpfungsaktivitäten dauerhaft eine Prüfgruppe Bau mit mehr als 800 zusätzlichen Dienstposten ein. Dabei sollten die in den Prüfgruppen AD Bau eingesetzten Kräfte mit befristetem Arbeitsvertrag in unbefristete Arbeitsverhältnisse übernommen werden, soweit sie geeignet seien und die Übernahme von Nachwuchskräften nicht gefährdet sei. Die Bewerbung des Klägers um eine Weiterbeschäftigung lehnte die Beklagte ab.

Mit seiner am 18. Dezember 1998 eingereichten Klage hat der Kläger geltend gemacht, die Befristung seines Arbeitsvertrags zum 31. Dezember 1998 sei unwirksam, da ein sachlicher Grund hierfür nicht vorgelegen habe. Die Beklagte habe keine hinreichende Prognose zum Wegfall des vorübergehenden Mehrbedarfs erstellt. Die von der Sonderprüfgruppe durchgeführten Maßnahmen stellten eine Daueraufgabe der Beklagten dar. Auf Haushaltsgründe könne sich die Beklagte schon deshalb nicht be-



rufen, weil sie nicht die Befristungsgrundform des Zeitangestellten, sondern die des Aushilfsangestellten gewählt habe.

Der Kläger hat beantragt,

festzustellen, daß zwischen den Parteien auch über den 31. Dezember 1998 hinaus ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht,

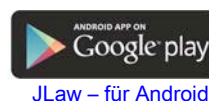
hilfsweise festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, den in der Klage liegenden Antrag des Klägers auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den bisherigen materiellen Konditionen anzunehmen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Befristung für wirksam gehalten, weil der Kläger als Aushilfsangestellter zur Deckung eines vorübergehenden Mehrbedarfs eingestellt worden sei. Grund für die Befristung sei gewesen, daß für die vorübergehende Einrichtung der Sonderprüfgruppe AD Haushaltsmittel nur zeitlich begrenzt zur Verfügung gestanden hätten. Wenn der Haushaltsgesetzgeber unter einem bestimmten Titel konkrete Mittel für die Besetzung einer konkreten Anzahl von Stellen zur Verfügung stelle, reiche dies als sachlicher Grund für die Befristung von Arbeitsverhältnissen, die sich auf diesen Haushaltstitel beziehen und aus ihm finanziert würden. Daher sei unerheblich, ob unabhängig von der haushaltsrechtlichen Absicherung der Befristung auch tatsächlich ein nur zeitweiliger Mehrbedarf an Arbeitskräften bestanden habe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts, das der Klage stattgegeben hatte. Denn die Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 1998 ist wegen Fehlens eines sachlichen Grundes unwirksam. Über den Hilfsantrag des Klägers war daher nicht zu entscheiden.



I. Das Landesarbeitsgericht hat den Hauptantrag zutreffend dahin ausgelegt, daß mit ihm die in § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG (in der vom 1. Oktober 1996 bis zum 31. Dezember 2000 geltenden Fassung) vorgesehene gerichtliche Feststellung begehrt wird, das Arbeitsverhältnis habe nicht auf Grund Befristung am 31. Dezember 1998 geendet. Ein anderer Beendigungszeitpunkt oder Beendigungsgrund ist zwischen den Parteien nicht im Streit. Der Senat hat dies im Tenor des Revisionsurteils durch eine klarstellende Maßgabe berücksichtigt.

II. Der Hauptantrag ist begründet. Die Befristung ist weder durch den der Befristungsgrundform des Aushilfsangestellten zuzuordnenden Sachgrund des vorübergehenden Mehrbedarfs gerechtfertigt noch kann sich die Beklagte auf den der Befristungsgrundform des Zeitangestellten zuzuordnenden Sachgrund der nur zeitlich begrenzten Verfügbarkeit von Haushaltsmitteln berufen, weil die Befristungsgrundform des Zeitangestellten im Arbeitsvertrag nicht vereinbart ist.

1. Das Landesarbeitsgericht hat die Befristung für wirksam gehalten, weil die vom Kläger ausgeübte Tätigkeit den Begriff der "zeitweiligen Aushilfe" iSd. Nr. 1 b SR 2a MTA erfülle. Denn es habe ein nur vorübergehender Mehrbedarf an Arbeitskräften bestanden, weil die Beklagte bei Vertragsabschluß davon habe ausgehen müssen, daß ungeachtet des tatsächlichen Bedarfs die Vergütung des Klägers nur für den Zeitraum bis 1998 haushaltsrechtlich gesichert sei.

2. Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, der Sachgrund des vorübergehenden Mehrbedarfs liege vor, hält der revisionsrechtlichen Nachprüfung nicht stand. Die nach der Senatsrechtsprechung an diesen Sachgrund zu stellenden Anforderungen sind nicht erfüllt. Das Landesarbeitsgericht stützt sich insoweit lediglich auf den Gesichtspunkt der nur zeitlich begrenzt verfügbaren Haushaltsmittel. Dieser Gesichtspunkt ist jedoch nach ständiger Senatsrechtsprechung im Rahmen des Sachgrunds "vorübergehender Mehrbedarf" unerheblich; er bildet vielmehr einen eigenständigen Sachgrund. Beide Sachgründe sind schon deshalb streng auseinanderzuhalten, weil sie unterschiedlichen Befristungsgrundformen zuzuordnen sind.

a) Nach der Rechtsprechung des Senats kann ein zusätzlicher, vorübergehender Arbeitskräftebedarf die Befristung eines Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Dafür muß im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses mit einiger Sicherheit zu erwarten sein, daß für eine Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers über das vorgesehene Vertragsende hinaus kein Bedarf besteht. Hierüber ist zum erwarteten Arbeitsausfall



eine Prognose zu erstellen, der konkrete Anhaltspunkte zugrunde liegen müssen. Eine bloße Unsicherheit über die künftige Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs reicht für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses nicht aus (12. September 1996 - 7 AZR 790/95 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 182 = EzA BGB § 620 Nr. 142, zu II 3 a der Gründe mwN). Die Prognose hat sich darauf zu beziehen, ob im Zeitpunkt des Ablaufs der Befristung mit hinreichender Wahrscheinlichkeit kein Bedarf mehr an der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers besteht. Wird die Prognose durch die spätere Entwicklung bestätigt, besteht eine ausreichende Vermutung dafür, daß sie hinreichend fundiert erstellt worden ist. Es ist dann Sache des Arbeitnehmers, Tatsachen vorzutragen, nach denen zumindest im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses diese Prognose nicht gerechtfertigt war. Hat sich die Prognose hingegen nicht bestätigt, muß der Arbeitgeber die ihm bei Vertragsabschluß bekannten Tatsachen vorbringen, die ihm jedenfalls zum damaligen Zeitpunkt den hinreichend sicheren Schluß darauf erlaubten, daß nach Ablauf der Befristung kein konkreter Bedarf mehr an der Arbeitsleistung des eingestellten Arbeitnehmers bestehen werde (12. September 1996 - 7 AZR 790/95 - aaO, zu II 4 der Gründe).

b) Nach diesen Grundsätzen liegt der Sachgrund des vorübergehenden Mehrbedarfs hier nicht vor. Die Beklagte hat keine Prognose erstellt, daß im Zeitpunkt des Ablaufs der Befristung auf Grund des erwarteten tatsächlichen Arbeitsanfalls kein konkreter Bedarf mehr an der Arbeitsleistung des Klägers bestehen werde. Insbesondere hat sie keine konkreten Tatsachen vorgetragen, aus denen sie im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses den Schluß gezogen hätte, daß mit Ablauf des Jahres 1998 die Überwachungsaufgaben, die der Sonderprüfgruppe Bau zugewiesen waren, nicht mehr im bisherigen Umfang anfallen würden. Bei den der Sonderprüfgruppe Bau zugewiesenen Aufgaben der Bekämpfung der illegalen Beschäftigung im Bereich der Bauwirtschaft handelte es sich nicht um ein einmaliges, seiner Art und seinem Inhalt nach zeitlich begrenztes Projekt, sondern um eine Daueraufgabe. Die im Schreiben des Präsidenten der Beklagten vom Januar 1996 enthaltene Annahme, verstärkte Prüfungen und zusätzliche Maßnahmen würden eine bessere Beachtung der diesbezüglichen Rechtsvorschriften zur Folge haben, kann nur als spekulativ bezeichnet werden und ist nicht ausreichend, um eine tatsächliche Grundlage für eine begründete Prognose zum künftigen Wegfall des insoweit vorhandenen Arbeitsbedarfs abzugeben. Überdies hat die spätere Entwicklung eine solche Prognose gerade nicht bestätigt. Denn die Beklagte hat zum 1. Januar 1999 eine aus vielen hundert Mitarbeitern bestehende Prüfgruppe Bau gegründet, die jedenfalls auch die Aufgaben der bisherigen Sonderprüf-



gruppe AD Bau übernommen und fortgeführt hat. Daher wäre es Sache der Beklagten gewesen, die Tatsachen vorzutragen, die ihr zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses gleichwohl den hinreichend sicheren Schluß darauf erlaubten, daß nach Ablauf der Befristung kein konkreter Bedarf an der Arbeitsleistung des Klägers bestehen werde. Diese Darlegung ist der Beklagten nicht gelungen.

3. Ob die von der Beklagten vorgebrachten und vom Landesarbeitsgericht als maßgeblich betrachteten Haushaltsgründe geeignet gewesen wären, einen sachlichen Befristungsgrund abzugeben, kann dahingestellt bleiben. Das Landesarbeitsgericht hat nämlich übersehen, daß sich die Beklagte auf diesen Befristungsgrund nicht berufen kann, weil er entgegen der Tarifvorschrift der Nr. 2 SR 2a MTA im Arbeitsvertrag nicht vereinbart worden ist. Im Arbeitsvertrag ist lediglich die Befristungsgrundform des Aus-
hilsangestellten vereinbart worden. Der Arbeitsvertrag kann auch nicht dahin ausgelegt werden, daß zusätzlich die Befristungsgrundform des Zeitangestellten vereinbart wurde.

a) Nach der Senatsrechtsprechung zu den mit den Nr. 1 und 2 SR 2a MTA übereinstimmenden Bestimmungen der Nr. 1 und 2 SR 2y BAT dient das tarifliche Erfordernis der Vereinbarung bestimmter Befristungsgrundformen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit. Dieser Normzweck hat zur Folge, daß der Arbeitgeber sich nicht auf Sachgründe berufen darf, die einer Befristungsgrundform zuzuordnen sind, die im Arbeitsvertrag nicht vereinbart wurde (*29. Oktober 1998 - 7 AZR 477/97 - AP BAT SR 2y § 2 Nr. 17 = EzA BErzGG § 21 Nr. 3, zu 3 der Gründe; 20. Februar 1991 - 7 AZR 81/90 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 137 = EzA BGB § 620 Nr. 109, zu II 1 c der Gründe*). Eine bestimmte Ausdrucksweise ist für die Vereinbarung der Befristungsgrundform nicht vorgeschrieben. Vielmehr ist jeweils durch Auslegung des Arbeitsvertrags zu ermitteln, welche Befristungsgrundform die Parteien vereinbart haben (*29. Oktober 1998 - 7 AZR 477/97 - aaO, zu 3 der Gründe mwN; 20. Februar 1991 - 7 AZR 81/90 - aaO, zu II 1 a der Gründe*). Auch mißverständliche und nach dem juristischen Sprachgebrauch unzutreffende Formulierungen sind unschädlich, wenn sich ein übereinstimmender Wille der Vertragspartner feststellen läßt (*BAG 25. November 1992 - 7 AZR 191/92 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 150 = EzA BGB § 620 Nr. 117, zu I 3 a der Gründe*). Die Vereinbarung der Befristungsgrundform bedarf nicht der Schriftform. Sie ist keine Nebenabrede iSv. § 4 Abs. 2 MTA (vgl. zum gleichlautenden § 4 Abs. 2 BAT insbesondere *BAG 15. März 1989 - 7 AZR 264/88 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 126, zu II 2 a der Gründe; 20. Februar 1991*

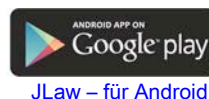


- 7 AZR 81/90 - aaO, zu II 1 b der Gründe). Liegen bei Vertragsabschluß mehrere Sachgründe vor, die verschiedenen tariflichen Befristungsgrundformen zuzuordnen sind, so müssen die verschiedenen Grundformen im Arbeitsvertrag vereinbart sein, damit die Befristungsgründe bei der gerichtlichen Befristungskontrolle Berücksichtigung finden können. Ob dies im Einzelfall geschehen ist, haben grundsätzlich die Tatsachengerichte durch Auslegung der getroffenen Vereinbarungen festzustellen (BAG 20. Februar 1991 - 7 AZR 81/90 - aaO, zu II 1 d der Gründe).

b) Das Landesarbeitsgericht hat nicht festgestellt, daß die Parteien auch die Befristungsgrundform des Zeitangestellten vereinbart hätten. Das ist folgerichtig, weil die Beklagte nicht einmal behauptet hat, die Parteien hätten sich auch auf die Befristungsgrundform des Zeitangestellten verständigt. Etwas anderes folgt auch nicht aus dem Vermerk vom 5. März 1996. Entgegen der Ansicht der Beklagten handelt es sich nicht um eine Willenserklärung, sondern nur um eine tatsächliche Darstellung der Haushaltslage durch die Beklagte, die der Kläger zur Kenntnis genommen hat. Schließlich spricht auch die gerichtsbekannte Durchführungsanweisung der Beklagten zu Nr. 1 a SR 2 a MTA dagegen, daß die Grundform des Zeitangestellten vereinbart worden wäre. Danach "werden sachliche Gründe für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses mit Zeitangestellten in der Regel nicht vorliegen, da die in der Praxis auftretenden Anlässe den Tatbeständen der Vertretung oder Aushilfe ... zugeordnet werden können".

c) Da die Befristungsgrundform des Zeitangestellten nicht vereinbart worden ist, kann auch der Hinweis der Beklagten nicht durchgreifen, angesichts des Vermerks vom 5. März 1996 hätten die Parteien neben dem vorübergehenden Mehrbedarf auch die nur vorübergehende Verfügbarkeit von Haushaltsmitteln als Grund für die Befristung angesehen. Die Vereinbarung eines Sachgrunds ist von der Vereinbarung der Befristungsgrundform zu unterscheiden. Ergibt die Vertragsauslegung, daß die Parteien eine bestimmte Befristungsgrundform nicht vereinbart haben, so können Sachgründe, die dieser Befristungsgrundform zuzuordnen sind, die Befristung nicht rechtfertigen.

d) Der Sachgrund der zeitlich begrenzten Verfügbarkeit von Haushaltsmitteln ist nur der Befristungsgrundform der Nr. 1 a SR 2a MTA (Zeitangestellter) und nicht zugleich auch der Befristungsgrundform der Nr. 1 c SR 2a MTA (Aushilfsangestellter) zuzuordnen. Die Befristungsgrundformen der Nr. 1 a bis c SR 2a MTA stehen selbständig nebeneinander, wie sich insbesondere auch aus Nr. 2 Abs. 1 SR 2 a MTA ergibt (vgl. zur entsprechenden Regelung in Nr. 1 und Nr. 2 Abs. 1 SR 2y BAT BAG



29. Oktober 1998 - 7 AZR 477/97 - AP BAT SR 2y § 2 Nr. 17 = EzA BErzGG § 21 Nr. 3, zu 2 der Gründe). Daher ist ein Sachgrund nicht zugleich verschiedenen Befristungsgrundformen zuzuordnen. Die Zuordnung eines Sachgrundes zu mehreren Befristungsgrundformen widerspräche dem tariflichen Normzweck der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit.

Der Senat hat den Sachgrund der vorübergehenden Verfügbarkeit von Haushaltsmitteln wiederholt der Befristungsgrundform des Zeitangestellten zugeordnet (28. März 2001 - 7 AZR 701/99 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 227 = EzA BGB § 620 Nr. 175, zu B I 2 a der Gründe; 6. August 1997 - 7 AZR 619/96 - nv., zu II der Gründe). Hieran hält der Senat fest. Zwar ergibt sich im öffentlichen Dienst ein nur vorübergehender Mehrbedarf an Arbeitskräften oft daraus, daß Haushaltsmittel nur zeitlich begrenzt zur Verfügung stehen, weil der öffentliche Arbeitgeber gehalten ist, nur Verpflichtungen einzugehen, die haushaltsrechtlich gedeckt sind. Dennoch ist die Unterscheidung zwischen beiden Sachgründen durch das Tarifrecht zwingend vorgegeben; auch unterscheiden sie sich hinsichtlich ihres Inhalts und der an sie zu stellenden Anforderungen. Dies wird insbesondere bei der vom Arbeitgeber zu erstellenden Prognose deutlich. Während sich diese beim Sachgrund des vorübergehenden Arbeitskräftemehrbedarfs darauf zu beziehen hat, ob (unabhängig von der Haushaltslage) auf Grund des tatsächlichen Arbeitsanfalls zum Zeitpunkt des Ablaufs der Befristung mit hinreichender Wahrscheinlichkeit kein Bedarf mehr an der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers bestehen wird (vgl. etwa BAG 12. September 1996 - 7 AZR 790/95 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 182 = EzA BGB § 620 Nr. 142, zu II 3 a und 4 der Gründe), muß sie bei der Befristung aus Haushaltsgründen darauf gerichtet sein, ob (unabhängig vom tatsächlichen Arbeitsanfall) die Beschäftigungsmöglichkeit für den Arbeitnehmer auf Grund der Haushaltslage entfallen wird (vgl. etwa BAG 7. Juli 1999 - 7 AZR 609/97 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 215 = EzA BGB § 620 Nr. 167, zu II 1 der Gründe; 6. August 1997 - 7 AZR 619/96 - nv., zu II 3 der Gründe).



III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

Dörner
zugleich für den
wegen Krankheit an
der Unterschrift
verhinderten Richter
Dr. Steckhan

Linsenmaier

P. Haeusgen

Olga Berger



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)