

Aktenzeichen: 7 AZR 583/84

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 18. April 1986

- 7 AZR 583/84 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 26. Januar 1984

Düsseldorf

- 11 Ca 6211/83 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 10. August 1984

Düsseldorf

- 4 Sa 447/84 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristetes Arbeitsverhältnis (Aushilfe)

Gesetz:

BGB § 620 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Verkündet
am 18. April 1986

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 12. März 1986 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Roeper und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Neumann und Dr. Scholz für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 10. August 1984 - 4 Sa 447/84 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 26. Januar 1984 - 11 Ca 6211/83 - wird zurückgewiesen.
3. Die Beklagte trägt auch die Kosten der Berufung und der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !



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



- 2 -

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung des zwischen ihnen am 12. Januar 1983 abgeschlossenen Arbeitsvertrages.

Nach § 1 dieses Vertrages wurde die Klägerin ab dem 1. Februar 1983 "als vollbeschäftigte Angestellte auf bestimmte Zeit nach der Anlage 2 a (SR 2 a) zum Manteltarifvertrag 1 für die Angestellten der Bundesanstalt für Arbeit vom 21. April 1961 (MTA 1) als Aushilfsangestellte zur Aushilfe" für die Zeit bis zum 28. Februar 1984 beim Arbeitsamt Düsseldorf eingestellt. Das Arbeitsverhältnis konnte innerhalb der vereinbarten sechsmonatigen Probezeit vertraglich mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluß gekündigt werden. Das monatliche Durchschnittsgehalt der Klägerin betrug etwa 2.500,-- DM.

Die Klägerin wurde in den ersten beiden Beschäftigungswochen in der Zentralkanzlei, von der dritten bis zur siebten Beschäftigungswoche in der Datenstelle und ab der achten Beschäftigungswoche in der Telefonzentrale beschäftigt. Die Umsetzung in die Datenstelle erfolgte auf Wunsch der Klägerin, weil sie sich nicht in der Lage sah, die ihr gestellten Aufgaben zu erfüllen, und beabsichtigt hatte, von sich aus das Arbeitsverhältnis zu beenden. In einer dienstlichen Beurteilung der Klägerin vom 7. Juni 1983 heißt es, im Gegensatz zu ihren Leistungen in der Zentralkanzlei und der Datenstelle seien ihre Leistungen in der Telefonzentrale nach Überwindung von Anfangsschwierigkeiten befriedigend, für eine dauernde Verwendung in der Telefonzentrale sei die Klägerin geeignet.

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



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



- 3 -

Die Klägerin meint, die Befristung ihres Arbeitsvertrages sei unwirksam. Es gebe keinen sachlichen Grund für die Befristung, zumal der Arbeitsplatz in der Telefonzentrale fortbestehe. Die Beklagte benutze den Abschluß befristeter Arbeitsverträge, um der ungenügenden Ausstattung des Arbeitsamtes Düsseldorf mit Planstellen zu begegnen.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß das Anstellungsverhältnis zwischen den Parteien vom 12. Januar 1983 nicht durch Fristablauf am 28. Februar 1984 endet.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hält die Befristung des Arbeitsvertrages für wirksam, weil sie durch sachliche Gründe gerechtfertigt sei. Beim Abschluß des Arbeitsvertrages habe festgestanden, daß sowohl die Zentralkanzlei als auch die Datenstelle und die Telefonzentrale zeitweilig stärker belastet werden würden. Zu Beginn des Jahres 1983 sei nämlich eine Neuregelung der Kindergeldzahlung in Kraft getreten. Etwa 80.000 Kindergeldfälle seien auf das neue Recht umzustellen gewesen. Das habe eine erhebliche Mehrarbeit für die Leistungsabteilung, die Datenstelle und für die Telefonzentrale bedeutet. Ferner seien Vakanzen in der Leistungsabteilung aufgetreten, weil Mitarbeiter hätten geschult werden müssen, um die zu erfüllenden Aufgaben ohne Qualitätsverlust durchführen zu können. Mit weiteren Vakanzen sei wegen des Freiwerdens von Stellen im Jahre 1983 zu rechnen gewesen, so daß insgesamt Aushilfskräfte in großem Umfange hätten eingesetzt wer-



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



- 4 -

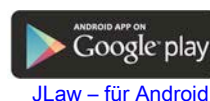
den müssen. Die Vakanzen in der Leistungsabteilung seien durch Stammkräfte der Zentralkanzlei abgedeckt worden, die auch in die Aufgaben der Datenstelle und die dortige Tätigkeit eingewiesen seien. Aufgrund des vermehrten Einsatzes von Aushilfskräften sei damit zu rechnen gewesen, daß vermehrt fehlerhafte Belege in der Datenstelle erstellt würden, die dann wiederholt erfaßt werden müßten, so daß ein deutlicher Belastungszuwachs entstehen werde.

Bei Abschluß des Arbeitsvertrages sei sowohl die vermehrte Arbeitsbelastung im Jahre 1983 als auch der Umstand zu erkennen gewesen, daß diese Arbeitsbelastung im Jahre 1984 nicht mehr auftreten werde, weil sich zu diesem Zeitpunkt sowohl die Vakanzensituation in der Leistungsabteilung als auch der Schulungsaufwand für die Mitarbeiter erheblich reduzieren werde. Die Prüfungen für die geschulten Mitarbeiter fänden etwa Mitte Dezember 1983 statt. Es sei daher vorauszusehen gewesen, daß die durch interne Schulungen bedingten Arbeitsausfälle Ende Januar bzw. Mitte Februar 1984 abgebaut seien und ab diesem Zeitpunkt keine Mittel mehr für Aushilfskräfte aus solchen vakanten Stellen zur Verfügung stehen würden, so daß auch der Einsatz von Aushilfskräften und damit auch die Erstellung fehlerhafter Belege erheblich zurückgehen müsse. Als Folgewirkung habe davon ausgegangen werden müssen, daß die Datenstelle die anfallenden Aufgaben ab diesem Zeitpunkt mit den fest angesetzten Mitarbeitern werde erledigen können, so daß eine Unterstützung seitens der Zentralkanzlei nicht mehr erforderlich sein werde. Die vertragliche Befristung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin sei bis zum 28. Februar 1984 ausgedehnt worden, weil erfahrungsgemäß im Januar viele Stammkräfte aus der Zentralkanzlei in Urlaub gingen und die Klägerin selbst im Februar noch ihren

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



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



- 5 -

Urlaub habe nehmen sollen.

Bei der Beschäftigung der Klägerin in der Telefonzentrale habe es sich um ein Entgegenkommen gehandelt, da sie - die Beklagte - das Arbeitsverhältnis wegen Nichtbewährung in der Probezeit hätte kündigen können. Auf Dauer bestehe für eine Beschäftigung der Klägerin in der Telefonzentrale kein Bedarf.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das erstinstanzliche Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG GS 10, 65 ff. – AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG 39, 38; 41, 110, 113 ff. – AP Nr. 68 und 72 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, jeweils mit weiteren Nachweisen) dürfen die Parteien befristete Arbeitsverträge abschließen, wenn bei Vertragsabschluß sachliche Gründe für die Befristung vorgelegen haben. Befristungen sind unzulässig, wenn sie als Gestaltungs-



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



- 6 -

mittel objektiv funktionswidrig verwendet werden. Das ist anzunehmen, wenn dem Arbeitnehmer der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses ohne sachlichen Grund entzogen wird.

Hiervon ist auch das Landesarbeitsgericht ausgegangen. Es hat angenommen, daß ein vorübergehender Arbeitskräftemehrbedarf der Beklagten die Befristung des Arbeitsverhältnisses der Parteien sachlich rechtfertige. Im einzelnen hat es dazu ausgeführt:

Die Beklagte habe im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses eine Prognose über den zusätzlichen Bedarf an Aushilfskräften gestellt, die damals einige Wahrscheinlichkeit für sich gehabt habe. Das gelte zunächst für den von der Beklagten vorgetragenen und mit Zahlen belegten Sachverhalt, nach dem verschiedene Mitarbeiter wegen ihrer Teilnahme an Schulungen nicht zur Verfügung gestanden hätten. Die vorgelegten Statistiken und die Aussage des Zeugen Dr. H ergäben, daß mit der Rückkehr der meisten Schulungsteilnehmer Ende des Jahres 1983 zu rechnen gewesen sei. Wenn die Beklagte die so entstehenden Vakanzen zunächst durch Mitarbeiter aus der Zentralkanzlei abgedeckt habe, weil sie für die Wahrnehmung auch dieser Aufgaben mitausgebildet gewesen seien, könne ihr das nicht zum Nachteil gereichen. Es müsse ihrer Planung überlassen bleiben, welche freien Stellen sie durch welche Personen besetze. Den weiteren Vortrag der Beklagten, durch die neue Regelung des Bundeskindergeldgesetzes sei vorübergehend ein erhöhter Bedarf an Arbeitskräften entstanden, habe der Zeuge ebenfalls bestätigt. Da die Änderung des Bundeskindergeldgesetzes vom 20. Dezember 1982 schon am 1. Januar 1983 in Kraft getreten sei, sei es einsichtig, daß durch vermehrte Anfragen der betroffenen Bürger und

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



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



- 7 -

durch den mit jeder Neuregelung verbundenen Verwaltungsaufwand eine Mehrbelastung für die Mitarbeiter entstehen werde, die jedoch im Laufe eines Jahres wieder auf das normale Maß zurückgehen werde. Wegen dieser Mehrbelastung in Verbindung mit der Tatsache, daß Mitarbeiter wegen Schulungsabwesenheit nicht hätten eingesetzt werden können, aber bis zum Ende des Jahres 1983 zurückkehren würden und dann zu Beginn des Jahres 1984 wieder eingesetzt werden könnten, habe für die Prognose, die Aushilfstätigkeit der Klägerin werde im Jahre 1984 nicht mehr benötigt, eine ausreichende Wahrscheinlichkeit bestanden. Auch wenn im Jahre 1984 der Arbeitsanfall tatsächlich nicht in dem von der Beklagten prognostizierten Umfang zurückgegangen sei, weil inzwischen erneut gesetzliche Bestimmungen geändert worden seien, rechtfertige dies nicht die Annahme, es handle sich bei der Beschäftigung der Klägerin in Wahrheit um eine Daueraushilfe, weil jederzeit neue Aufgaben auf die Beklagte zukämen, die nur durch weitere Aushilfstätigkeiten bewältigt werden könnten. Zumindest im Hinblick auf den ab Januar 1984 möglichen Einsatz der Mitarbeiter, die sich bis dahin auf Schulungen befunden hätten, rechtfertige sich die Prognose, ein Bedürfnis für die Weiterbeschäftigung der Klägerin bestehe nicht.

Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind nicht rechtsfehlerfrei.

Richtig ist zunächst, daß ein vorübergehender Ausfallsbedarf, der durch den zeitweiligen Ausfall anderer Mitarbeiter, etwa infolge von Krankheit, Beurlaubung oder - wie hier - infolge der Teilnahme an Schulungen, die Befristung eines Arbeitsvertrages rechtfertigen kann. Wie der Senat wiederholt entschieden hat, braucht der zur Vertretung eines zeitweilig ausfallenden Mitarbeiters befri-



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



- 8 -

stet eingestellte Arbeitnehmer auch nicht zur Verrichtung solcher Aufgaben eingestellt zu werden, die der verhinderte Mitarbeiter ausüben hatte. Es genügt, daß durch den zeitweiligen Ausfall eines Mitarbeiters ein vorübergehender Beschäftigungsbedarf entstanden ist und die befristete Einstellung eben wegen dieses vorübergehenden Bedarfs erfolgt; ob und wie der Arbeitgeber anläßlich dieser Einstellung die Arbeitsaufgaben umverteilt, ist unerheblich (vgl. u.a. BAG Urteile vom 6. Juni 1984 - 7 AZR 458/82 - und vom 9. Mai 1985 - 7 AZR 191/84 - AP Nr. 83 und 97 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, letzteres auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Erforderlich ist hiernach aber, daß im konkreten Fall ein ursächlicher Zusammenhang zwischen dem zeitweiligen Ausfall eines Mitarbeiters und der befristeten Einstellung der Aushilfskraft besteht. Dies muß der Arbeitgeber im einzelnen darlegen. Hieran hat es die Beklagte fehlen lassen. Das hat das Landesarbeitsgericht verkannt.

Die Klägerin ist nicht als Vertretungskraft für einen bestimmten verhinderten Mitarbeiter der Beklagten eingestellt worden, und zwar auch nicht etwa in der Weise, daß sie einen Mitarbeiter in der Zentralkanzlei ersetzen sollte, der seinerseits wiederum einen bestimmten anderen ausgefallenen Mitarbeiter in der Leistungsabteilung vertreten sollte. Eine persönliche Zuordnung der Klägerin zu einem bestimmten ausgefallenen Mitarbeiter ist bei Abschluß des Arbeitsvertrages nicht erfolgt. Die Beklagte hat sich zur sachlichen Rechtfertigung der Befristung vielmehr allgemein auf einen größeren, von ihr auf etwa ein Jahr prognostizierten Aushilfskräftebedarf beim Arbeitsamt Düsseldorf berufen. Dieser umfangreiche Aushilfskräftebedarf hatte nach dem Vorbringen der Beklagten, dem das Landesarbeitsgericht gefolgt ist, mehrere Ursachen. Zum Teil war er dadurch bedingt, daß in der Leistungsabteilung eine größere Zahl von Mitarbeitern



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



an Schulungen teilnehmen mußte und daß dazu noch einige Vakanzen eingetreten sind; zum anderen Teil wurde er dadurch hervorgerufen, daß die Neuregelung der Kindergeldzahlung vorübergehend eine größere Arbeitsbelastung mit sich brachte und daß infolge des vermehrten Einsatzes von Aushilfskräften die Fehlerquote anstieg, was wiederum in steigendem Maße zu Korrekturarbeiten führte.

Damit hat die Beklagte zwar einen auf verschiedenen Ursachen beruhenden umfangreichen Aushilfskräftebedarf dargelegt. Das bedeutet aber noch nicht, daß die Klägerin gerade zur Deckung dieses Aushilfsbedarfs eingestellt worden wäre. Die Beklagte konnte ihren umfangreichen Aushilfskräftebedarf nicht zum Anlaß nehmen, beliebig viele Arbeitnehmer in befristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen. Die Zahl der befristet angestellten Mitarbeiter muß sich im Rahmen des vorübergehenden Aushilfskräftebedarfs halten und darf ihn nicht überschreiten (vgl. BAG 42, 203, 211 = AP Nr. 76 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 5 der Gründe).

Daß sich die Beklagte bei der befristeten Einstellung der Klägerin in diesem Rahmen gehalten hätte, hat das Landesarbeitsgericht nicht festgestellt und die Beklagte auch nicht dargelegt. Da es hier an einer Zuordnung der Klägerin zu einem bestimmten Vertretungsfall fehlt und nicht einmal ersichtlich ist, ob die Klägerin überhaupt zur Vertretung eines zeitweilig ausgefallenen Mitarbeiters oder aus anderen Gründen wegen vermehrten Arbeitsanfalls eingestellt worden ist, hätte die Beklagte im einzelnen darlegen müssen, welche Aushilfskräfte sie wann, für welche Arbeitsplätze, zur Abdeckung welchen Bedarfs und für welche Dauer eingestellt hat. Ohne diese Angaben läßt sich nicht zuverlässig feststellen, ob der durch den Aushilfskräftebedarf beschränkte Rahmen für befristete Einstellungen beim Abschluß des Arbeitsvertrages mit der Klägerin eingehalten worden ist.



- 10 -

Die Beklagte kann sich zur Begründung der Befristung auch nicht darauf berufen, sie habe der Klägerin, die sich in der Probezeit für die Aufgaben in der Zentralkanzlei und der Datenstelle als nicht hinreichend geeignet erwiesen habe, nur aus Entgegenkommen und sozialer Rücksichtnahme nicht zum Ende der Probezeit gekündigt, sondern sie bis zu dem vertraglich vorgesehenen Fristablauf in der Telefonzentrale beschäftigt. Zwar kann eine Befristung auch sachlich gerechtfertigt sein, um einem Arbeitnehmer eine soziale Auslaufrfrist zu gewähren, etwa um ihm Gelegenheit zu geben, sich eine neue Beschäftigung zu suchen (vgl. BAG 47, 44, 48 = AP Nr. 88 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 2 der Gründe, m.w.N.). Im vorliegenden Falle spielten aber die von der Beklagten angeführten sozialen Gründe in dem für die Beurteilung der Befristung maßgeblichen Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages der Parteien am 12. Januar 1983 noch keine Rolle. Sie sollen erst später für den Entschluß der Beklagten, der Klägerin nicht schon während der Probezeit vorzeitig zu kündigen, bestimmend gewesen sein. Es ist aus dem Vortrag der Parteien nicht ersichtlich, daß in diesem Zusammenhang etwa der ursprünglich abgeschlossene, bis zum 28. Februar 1984 befristete Arbeitsvertrag aufgehoben und durch einen neuen Vertrag ersetzt worden wäre. Die Klägerin ist - wie die Beklagte selbst vorgegetragen hat - im Rahmen ihres Direktionsrechts mit verschiedenen Arbeiten beschäftigt worden, ohne daß es insoweit eines neuen Vertrages bedurft hätte oder ein neuer Vertrag geschlossen worden ist.

Nach alledem fehlt es an einem die Befristung des Arbeitsvertrages der Parteien tragenden sachlichen Grund, so daß der Klage unter Aufhebung des angefochtenen Berufungsurteils stattzugeben war.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

Dr. Seidensticker

Roeper

Dr. Becker

Neumann

Dr. Scholz



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

