

Aktenzeichen: 7 AZR 585/89
Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 1. August 1990
- 7 AZR 585/89 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 24. Januar 1989
Herne - 3 Ca 1296/88 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 31. August 1989
Hamm - 17 Sa 333/89 -

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

Entscheidungsstichwort:

Mehrmalige Befristungen nach dem Beschäftigungsförderungs-
gesetz

Gesetz: BeschFG 1985 Art. 1 § 1; TVG § 4 Abs. 3 Abschlusßnorm

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Mehrere befristete Arbeitsverhältnisse nach Art. 1 § 1
BeschFG 1985; Ausschluß der einen Sachgrund für die Befri-
stung erfordernden Tarifbestimmung (hier: Nr. 1 zu Nr. 1
SR 2a MTA der Bundesanstalt für Arbeit) im Arbeitsvertrag.
Parallelsache zu 7 AZR 441/89 vom 6. Dezember 1989.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 585/89

17 Sa 333/89 Hamm

Verkündet am
1. August 1990

Range,

Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

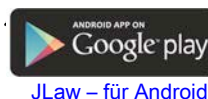
In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 1. August 1990 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Steckhan und Schliemann sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Scholz



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



- 2 -

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 31. August
1989 - 17 Sa 333/89 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur erneuten Verhandlung
und Entscheidung, auch über die Kosten der Re-
vision, an das Landesarbeitsgericht zurückver-
wiesen.

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 letzten (zweiten) Arbeitsvertrages.

Die 1943 geborene Klägerin war als Beamtin bei der Staats-
anwaltschaft in Bochum tätig. Im November 1981 schied sie auf
ihren Antrag aus dem Beamtenverhältnis aus, um sich ganz der
Betreuung ihrer Familie widmen zu können. Am 3. November 1985
bewarb sich die Klägerin erstmals bei der Beklagten um eine Ein-
stellung als Halbtagskraft.

Für die Zeit vom 1. Mai 1986 bis 30. April 1987 war die
Klägerin gemäß Art. 1 §. 1 Abs. 1 des Beschäftigungsförderungs-
gesetzes - BeschFG 1985 - als vollbeschäftigte Zeitangestellte
beim Arbeitsamt R eingestellt (Arbeitsvertrag vom



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



- 3 -

- 3 -

Sie war gegen eine Vergütung nach VergGr. VII MTA als Hilfs-
bearbeiterin in der Leistungsabteilung des Arbeitsamtes R -

im Bereich Kindergeld eingesetzt. Nach dem Arbeitszeugnis
des Direktors des Arbeitsamts R vom 29. Juni 1987
gehörte zu den Aufgaben der Klägerin die selbständige, entschei-
dungsreife Bearbeitung von einfachen Anträgen auf Gewährung von
Kindergeld und Kindergeldzuschlag einschließlich der jeweiligen
rechtlichen Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen, wobei die Be-
arbeitung der Anträge auf Kindergeldzuschlag auch die Anwendung
steuerrechtlicher Vorschriften erforderte. Nach Auslaufen des Ar-
beitsverhältnisses war die Klägerin ab 1. Mai 1987 arbeitslos
gemeldet.

Am 14. September 1987 unterzeichneten die Parteien einen er-
neuten schriftlichen Arbeitsvertrag, der in seinen §§ 1 und 2 wie
folgt lautet:

"§ 1

Frau Hannelore S wird ab 14.09.1987 als
vollbeschäftigte Angestellte gemäß Art. 1 § 1
Abs. 1 des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985
vom 26. April 1985 (BGBl. I S. 710) als Zeitange-
stellte für die Zeit bis zum 31.08.1988 beim
Arbeitsamt R eingestellt.

§ 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem
Manteltarifvertrag für die Angestellten der
BA vom 21. April 1961 (MTA) und den diesen er-
gänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarif-
verträgen in der jeweils geltenden Fassung.
Außerdem finden die für die BA jeweils gel-
tenden sonstigen Tarifverträge Anwendung;
die Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 der Anlage
2a gilt nicht."



- 4 -

Die Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 der SR 2a MTA lautet wie folgt:

"Zeitangestellte dürfen nur eingestellt werden, wenn hierfür sachliche oder in der Person des Angestellten liegende Gründe vorliegen."

Der Direktor des Arbeitsamts R übertrug der Klägerin anlässlich ihrer erneuten Einstellung ab 14. September 1987 wiederum die Tätigkeit einer Hilfsbearbeiterin für Kindergeld mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden unter Eingruppierung in die VergGr. VII MTA.

Die Klägerin ist gewerkschaftlich nicht organisiert. Mit ihrem Schreiben vom 3. April 1988 hat sie gegenüber der Beklagten erfolglos ihre Weiterbeschäftigung über den 31. August 1988 hinaus geltend gemacht.

Mit ihrer am 25. Mai 1988 eingereichten Klage beruft sie sich auf die Unwirksamkeit der Befristung. Sie hat vorgebracht: Die Befristung ihres zweiten Arbeitsvertrages sei nicht unter dem Gesichtspunkt der Neueinstellung im Sinne von Art. 1 § 1 BeschFG 1985 gerechtfertigt. Sie habe in ihrem zweiten Arbeitsverhältnis in der Kindergeldstelle desselben Arbeitsamtes im wesentlichen dieselben Tätigkeiten wie im ersten Arbeitsverhältnis erbracht, nämlich Kindergeldberechnung, Neubewilligungen, Schul- und Ausbildungsbescheinigungen, Terminanzeigen für über 16 Jahre alte Kinder, Daten- und Adressenänderungen, Überzahlungen und Rückforderungen, Steuerbescheide, Berechnungen der Einkommensverhältnisse nach Lohnbescheinigungen oder Steuerkarten. Im zweiten Ar-

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



- 5 -

beitsverhältnis sei sie zusätzlich noch für sechs Monate mit dem Ordnen von Karteikarten und zuletzt mit der Bearbeitung von Stichprobenfällen beschäftigt gewesen. Unstreitig habe sie allerdings im zweiten Arbeitsverhältnis keine Anträge auf Kindergeldzuschlag zu bearbeiten gehabt. Die Unterbrechung beider Arbeitsverhältnisse um etwa viereinhalb Monate sei von der Beklagten zum Zwecke der Umgehung des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 veranlaßt worden. Bereits vor Ablauf ihres ersten befristeten Arbeitsverhältnisses hätten ihr der Leiter der Leistungsabteilung, Herr F , und die Leiterin der Kindergeldstelle, Frau K , gesagt, sie müsse jetzt für vier Monate aussetzen, solle sich aber für die Zeit danach nichts vornehmen, weil man vorhabe, sie nach Ablauf dieser Zeit wiederum zu beschäftigen. Dabei sei unerheblich, daß - wie unter den Parteien unstreitig ist - weder Herr F noch Frau K für Personalangelegenheiten des Arbeitsamtes R zuständig sind. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses hätte daher eines sie rechtfertigenden sachlichen Grundes bedurft. Ein solcher sei jedoch nicht gegeben. Die von der Beklagten behaupteten Gründe für die Befristung ihres zweiten Arbeitsverhältnisses träfen nicht zu. Aus dem unstreitigen mehrmaligen befristeten Einsatz mehrerer Mitarbeiterinnen zu unterschiedlichen Zeiten in der Kindergeldstelle des Arbeitsamtes R folge, daß der von der Beklagten für die erneute Befristung des Arbeitsverhältnisses vorgebrachte Grund "unverhoffter Anfall von Mehrarbeit" weder dem Grunde noch dem zeitlichen Umfang nach vorgelegen haben könne.

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
[\(mobile App\)](#)



- 6 -

- 6 -

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß das zwischen den Parteien
bestehende Arbeitsverhältnis nicht aufgrund
der Befristung gem. Arbeitsvertrag vom
14. September 1987 zum 31. August 1988 endet.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hält die Befristung für wirksam und hat erwidert: Das
zweite Arbeitsverhältnis zwischen der Klägerin und ihr sei nach
dem Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 wirksam befristet worden.
Hierbei habe es sich um eine Neueinstellung gehandelt. Zwischen
beiden Arbeitsverhältnissen mit der Klägerin habe kein enger
sachlicher Zusammenhang bestanden. Die viermonatige Frist des
Art. 1 § 1 Abs. 1 Satz 3 BeschFG 1985 sei überschritten, denn das
frühere Arbeitsverhältnis habe am 30. April 1987 geendet und das
zweite Arbeitsverhältnis sei erst am 14. September 1987 begonnen
worden. Ein enger sachlicher Zusammenhang zwischen beiden befristeten
Arbeitsverhältnissen bestehe nicht.

Bei Beendigung des ersten Arbeitsverhältnisses am 30. April
1987 sei ein späterer Einsatz der Klägerin bei ihr nicht zu erwarten
gewesen. Die von der Klägerin behaupteten Äußerungen von
Herrn F und von Frau K seien nicht gefallen. Daraus,
daß die Klägerin in beiden Arbeitsverhältnissen weitgehend



- 7 -

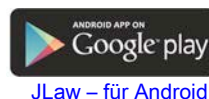
die gleichen Tätigkeiten auszuüben gehabt habe, ergebe sich kein sachlicher Zusammenhang zwischen beiden Arbeitsverhältnissen.

Aber selbst wenn die Befristung des zweiten Arbeitsverhältnisses nicht nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 zu rechtfertigen sei, sei die Befristung wirksam, weil für sie sachlich rechtfertigende Gründe vorlägen: Die erste befristete Einstellung der Klägerin zum 1. Mai 1986 habe darauf beruht, daß auch dem Arbeitsamt R mit Schnellbrieferlaß vom 1. April 1986 angekündigt worden sei, daß die Kindergeldkasse alle Fälle von Berechtigten, denen der steuerliche Kinderfreibetrag nur zur Hälfte in Höhe von 1.242,-- DM zustehe (sog. Halbteilungsfälle) und die nach der bisherigen Auslegung des § 11 a Abs. 8 BKGG von der laufenden Zahlung des Kindergeldzuschlags während des laufenden Jahres (Vorbehaltszahlung) ausgeschlossen seien, überprüfen müsse. Da zu diesem Zeitpunkt die Kindergeldkasse des Arbeitsamtes R in 2.000 Halbteilungsfällen die Zahlung von Kindergeld gänzlich abgelehnt gehabt habe und diese nun neu zu bearbeiten gewesen seien und weil damit zu rechnen gewesen sei, daß aufgrund der neuen Auslegung des § 11 a Abs. 8 BKGG verstärkt Anträge auf Vorbehaltszahlung des Kindergeldzuschlags eingehen würden, sei wegen dieser Mehrbelastung zur Aufarbeitung der 2.000 Altfälle die Klägerin in der Kindergeldstelle des Arbeitsamtes R eingestellt worden.

Nach Auslaufen dieses ersten Arbeitsvertrages mit der Klägerin seien dann beim Arbeitsamt R Umstände eingetreten, die den nochmaligen befristeten Einsatz der Klägerin be-



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



8 -

- 8 -

dingt hätten. Denn im Jahre 1986 sei den Kindergeldkassen der Arbeitsämter als neues Aufgabengebiet die Zahlung des Kindergeldzuschlags übertragen worden. Anfang September 1987 seien noch 1.800 derartige Anträge von der Kindergeldkasse des Arbeitsamtes R zu bearbeiten gewesen. Zudem habe festgestanden, daß die Kindergeldkasse des Arbeitsamtes R in der Zeit von November 1987 bis Mai 1988 nochmals einer Mehrbelastung unterworfen sein werde, weil sie in einigen tausend Fällen aufgrund des jährlichen Datenaustausches zwischen dem Zentralamt der Beklagten und den Meldebehörden gemäß § 3 der Zweiten Meldedatenübermittlungsverordnung des Bundes vom 26. Juni 1984 die Richtigkeit der bei ihr geführten Daten anhand der von dem Zentralamt der Beklagten zugeleiteten Listen zu überprüfen haben werde. Schließlich sei durch Erlaß der Beklagten vom 11. August 1987 gegenüber allen Arbeitsämtern angeordnet worden, daß deren Kindergeldkassen bis zum 31. Januar 1988 im Wege von Stichproben bei den Kindergeldbeziehern, die nicht zur Einkommensteuer veranlagt würden, nachzuprüfen hätten, ob deren bisher angegebene Einkommen noch zutreffend seien. Aufgrund dieses Erlasses habe die Kindergeldkasse des Arbeitsamtes R ab September 1987 in 528 Fällen Stichproben durchführen müssen. Die Leitung des Arbeitsamtes R sei im September 1987 davon ausgegangen, daß die aufgezeigte Mehrbelastung der Kindergeldkasse bis August 1988 zurückgehen werde. Deswegen sei die Klägerin erneut ab dem 14. September 1987 bis zum 31. August 1988 befristet in der Kindergeldkasse des Arbeitsamtes R eingestellt worden. Sie sei dabei insbesondere zur Auswertung der vom Zentralamt der Beklagten übersandten Datenaustauschlisten eingesetzt worden.



- 9 -

Nachdem die Klägerin mit Schriftsatz vom 14. Juli 1988 behauptet hatte, sie sei während ihres ersten befristeten Arbeitsverhältnisses nur höchstens zu einem Viertel ihrer Arbeitsleistung mit der Bearbeitung von sog. Halbteilungsfällen beschäftigt und während ihres zweiten befristeten Arbeitsverhältnisses mit Fällen des sog. Kindergeldzuschlags überhaupt nicht befaßt gewesen, hat dann die Beklagte mit Schriftsatz vom 9. November 1988 zugestanden, daß die Klägerin während ihres zweiten Arbeitsverhältnisses zu keinem Zeitpunkt Anträge auf Kindergeldzuschlag bearbeitet habe und vorgetragen, die Klägerin sei erst ab dem 2. Februar 1988 im Rahmen der Stichprobenprüfung bis zu ihrem Ausscheiden eingesetzt worden. Hiermit seien neben der Klägerin noch die Mitarbeiterinnen B , T , G , Ge und N beschäftigt worden. Dabei hätten die Stichprobenprüfungen wider Erwarten erst zum 20. September 1988 abgeschlossen werden können.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt die Beklagte die Abweisung der Klage, während 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 :

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht.



I. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen hat, bedurfte die zwischen den Parteien allein umstrittene Befristung ihres letzten Arbeitsvertrages nicht schon aus tarifrechtlichen Gründen eines sie sachlich rechtfertigenden Grundes mit der Folge, daß die Befristung nicht auf Art. 1 § 1 BeschFG 1985 gestützt werden könnte. Die Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 der SR 2a MTA, nach der Zeitangestellte nur eingestellt werden dürfen, wenn hierfür sachliche oder in der Person des Angestellten liegende Gründe vorliegen, greift hier nicht ein, weil diese Tarifnorm beim Abschluß des Arbeitsvertrages am 14. September 1987 mangels Tarifbindung der Klägerin für die Parteien nicht zwingend galt. Bei der hier in Rede stehenden Protokollnotiz handelt es sich um eine tarifliche Abschlußnorm im Sinne von § 4 Abs. 1 TVG, die zwingend nur gilt, wenn bereits im Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages beiderseitige Tarifgebundenheit vorliegt (BAG Urteil vom 15. März 1989 - 7 AZR 449/88 - AP Nr. 7 zu § 1 BeschFG 1985, zu II 2 der Gründe; BAG Urteil vom 6. Dezember 1989 - 7 AZR 441/89 -, zur Veröffentlichung bestimmt, unter I der Gründe).

II. Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht jedoch angenommen, die Befristung des zuletzt zwischen den Parteien abgeschlossenen Arbeitsvertrages zum 31. August 1988 lasse sich nicht auf Art. 1 § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BeschFG 1985 stützen, weil die Parteien bereits früher einen auf diese Vorschrift gestützten befristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen hätten und diese gesetzliche Befristungsmöglichkeit damit verbraucht sei. Dem vermag sich der Senat, wie er nach Verkündung des hier angefochtenen Berufungsurteiles entschieden hat, nicht anzuschließen. Vielmehr dürfen



dieselben Parteien nach Art. 1 § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BeschFG 1985 auch mehrmals befristete Arbeitsverträge mit jeweils einmaliger Befristung bis zu 18 Monaten abschließen, sofern es sich dabei nur jedesmal um eine Neueinstellung handelt (BAG Urteil vom 6. Dezember 1989 - 7 AZR 441/89 - zur Veröffentlichung bestimmt, unter II der Gründe). An dieser Rechtsprechung hält der Senat auch nach erneuter Prüfung fest.

1. Im Schrifttum wird die Frage, ob dieselben Arbeitsvertragsparteien von der Befristungsmöglichkeit des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 während der Geltungsdauer dieser gesetzlichen Regelung nur einmal oder auch wiederholt Gebrauch machen können, unterschiedlich beantwortet. Für die nur einmalige Befristungsmöglichkeit haben sich insbesondere Weller (KR, 3. Aufl. 1989, § 1 BeschFG 1985 Rz 59), Frey (Neues Arbeitsrecht, Teil A Rz 34 bis 41), Schwerdtner (NZA 1985, 577), Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese (BAT, Anh. 1 zu SR 2y) und Rohlfing/Rewolle/Bader (KSchG, Anh. 1, BGB § 620 Anm. IX 4) ausgesprochen. Die gegenteilige Auffassung vertreten Stahlhacke (HzA Bd. 1 Gruppe 1 Rz 312), Winterfeld (Mager/Winterfeld/Göbel/Seelmann, BeschFG 1985 Rz 82 und 101), Friedhofen/Weber (NZA 1985, 337, 340) und Hanau (RdA 1987, 25). Dieser letzteren Auffassung schließt sich der Senat an. Daß dieselben Arbeitsvertragsparteien während der gesamten Geltungsdauer des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 nur einmal von der dort zugelassenen Befristungsmöglichkeit sollten Gebrauch machen dürfen, läßt sich dem Gesetz nicht entnehmen.



2. Art. 1 § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BeschFG 1985 macht die dort vorgesehene Befristungsmöglichkeit davon abhängig, daß der Arbeitnehmer neu eingestellt wird. Nach Satz 2 dieser Vorschrift liegt eine Neueinstellung nicht vor, wenn zu einem vorhergehenden befristeten oder unbefristeten Arbeitsvertrag ein enger sachlicher Zusammenhang besteht. Ein solcher enger sachlicher Zusammenhang ist gemäß Satz 3 der Vorschrift insbesondere anzunehmen, wenn zwischen den Arbeitsverträgen ein Zeitraum von weniger als vier Monaten liegt.

a) Nach dem Wortlaut des Gesetzes liegt also eine Neueinstellung nicht nur vor, wenn der Arbeitnehmer überhaupt noch nicht bei dem betreffenden Arbeitgeber beschäftigt war; sie kann auch dann gegeben sein, wenn die Arbeitsvertragsparteien bereits früher in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben. Zwischen dem früheren befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis und dem späteren Arbeitsverhältnis darf nur kein enger sachlicher Zusammenhang bestehen.

Damit hat der Gesetzgeber dem Begriff der "Neueinstellung" für Art. 1 § 1 BeschFG 1985 einen eigenen Inhalt gegeben. Er schließt es aus, unter Rückgriff auf ein mögliches, aber nicht zwingendes allgemeines Sprachverständnis dem Begriff der "Neueinstellung" den Sinn absoluter Neuheit beizumessen, ihn mit diesem Inhalt dem Begriff "Wiedereinstellung" gegenüberzustellen und daraus abzuleiten, daß dieselben Arbeitsvertragsparteien in der Zeit vom 1. Mai 1985 bis zum 1. Januar 1990 nur ein einziges Mal die Befristung ihrer Arbeitsverträge auf Art. 1 § 1 Abs. 1 Satz 1



Nr. 1 BeschFG 1985 stützen könnten, weil der Arbeitnehmer sonst nicht "neu", sondern "wieder" eingestellt werde.

Mit der Festlegung der eine Neueinstellung i.S. des Satzes 1 Nr. 1 ausschließenden Tatbestände in den Sätzen 2 und 3 des Art. 1 § 1 Abs. 1 BeschFG 1985 ist der Gesetzgeber gerade nicht nur von einer absolut neuen, sondern auch von einer ggf. nur "erneuten" Einstellung ausgegangen. Er hat ausdrücklich den Fall geregelt, daß zwischen denselben Arbeitsvertragsparteien schon zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Dabei hat er nicht etwa nur auf ein früheres unbefristetes Arbeitsverhältnis abgestellt, sondern auch auf ein befristetes, und dies wiederum ohne Rücksicht darauf, ob dessen Befristung sonst überhaupt eines sachlich rechtfertigenden Grundes bedurfte oder ob dies z.B. mangels Erfüllung der sechsmonatigen Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG oder aus anderen Gründen nicht der Fall war. Damit schließt das Gesetz gerade auch die Möglichkeit ein, daß die Befristung eines früheren Arbeitsverhältnisses derselben Parteien bereits auf Art. 1 § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BeschFG 1985 gestützt war.

b) Auch aus der Formulierung in Art. 1 § 1 Abs. 1 Satz 1 BeschFG 1985, daß es bis zum 1. Januar 1990 zulässig ist, die "einmalige" Befristung des Arbeitsvertrages bis zur Dauer von 18 Monaten zu vereinbaren, läßt sich nicht herleiten, daß der Gesetzgeber denselben Arbeitsvertragsparteien während der gesamten Geltungsdauer des Gesetzes nur ein einziges Mal die erleichterte Befristungsmöglichkeit eröffnen wollte.



Wenn das Gesetz von der nur einmaligen Befristung des Arbeitsvertrages spricht, so will es dadurch verhindern, daß die zulässige Höchstdauer von 18 Monaten gestückelt und auf mehrere hintereinandergeschaltete, in einem engen sachlichen Zusammenhang zueinander stehende befristete Arbeitsverträge aufgeteilt wird. Von der durch Art. 1 § 1 Abs. 1 BeschFG 1985 geschaffenen Möglichkeit, bei Neueinstellungen das Arbeitsverhältnis auch ohne einen die Befristung sachlich rechtfertigenden Grund bis zur Dauer von 18 Monaten zu befristen, soll im Rahmen zusammenhängender Arbeitsverträge nur einmal Gebrauch gemacht werden dürfen, und zwar bei der Einstellung, also beim Abschluß des ersten der zusammenhängenden Arbeitsverträge. Es ging dem Gesetzgeber hierbei darum zu verhindern, daß die gesetzliche Befristungserleichterung den Abschluß von Kettenarbeitsverträgen begünstigt. Das geht auch aus den Gesetzesmaterialien hervor. In der Begründung des federführenden Bundestagsausschusses für Arbeit und Sozialordnung zu der später Gesetz gewordenen Ausschlußfassung des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 heißt es hierzu (BT-Drucks. 10/3206 vom 17. April 1985, S. 30), es werde klargestellt, daß die Regelung nicht für Kettenarbeitsverträge mit Unterbrechungen gelte; insoweit solle es beim bisherigen Recht mit seinen strengen Anforderungen bleiben; die aus dem Regierungsentwurf entnommene Formulierung, daß nur eine "einmalige Befristung" zulässig sei, besage dies bereits, ebenso der neue Begriff "Neueinstellung"; es erscheine aber im Interesse der Rechtsklarheit empfehlenswert, ausdrücklich in Anlehnung an die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 15. Dezember 1982 - 2 AZR 166/82 -) zu regeln, wann trotz zeitlicher Unterbrechung ein Kettenarbeitsverhältnis anzunehmen sei.



Dies macht deutlich, daß es dem Gesetzgeber allein darauf angekommen ist, die Möglichkeit einer erneuten Befristung nach Art. 1 § 1 BeschFG 1985 so zu beschränken, daß kein Kettenarbeitsverhältnis entsteht. Es fehlt in den Gesetzesmaterialien jeder Hinweis darauf, daß der Gesetzgeber darüber hinaus auch bei Neueinstellungen während der gesamten Geltungsdauer des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 nur einmal eine Befristung nach diesem Gesetz zulassen wollte. Wäre dies die Absicht des Gesetzgebers gewesen, hätte es auch nahegelegen, das Wort "einmalig" in Art. 1 § 1 Abs. 1 Satz 1 BeschFG 1985 nicht als Adjektiv zu dem Wort "Befristung" zu verwenden, sondern zu formulieren: "In der Zeit vom 1. Mai 1985 bis zum 1. Januar 1990 ist es einmal zulässig, die Befristung des Arbeitsvertrages bis zur Dauer von 18 Monaten zu vereinbaren, ..."

3. Nach allem steht die Tatsache, daß im vorliegenden Fall zwischen den Parteien bereits früher ein nach Art. 1 § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BeschFG 1985 befristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat, der Wirksamkeit der Befristung des letzten Arbeitsverhältnisses der Parteien nach diesem Gesetz nicht entgegen. Dies hat das Landesarbeitsgericht verkannt.

III. Auf diesem Rechtsfehler beruht das angefochtene Urteil. Er führt zur Zurückverweisung des Rechtsstreits. Der Senat ist aufgrund der bisher vom Landesarbeitsgericht festgestellten Tatsachen nicht in der Lage, selbst zu entscheiden, ob die Voraussetzungen einer Neueinstellung i. S. von Art. 1 § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BeschFG 1985 vorliegen und die Befristung schon deshalb zulässig ist. Bei seiner erneuten Verhandlung und Entscheidung

1. Da zwischen dem Ende des ersten Arbeitsverhältnisses und dem Beginn des zweiten Arbeitsverhältnisses nicht weniger als vier Monate liegen und deshalb ein enger sachlicher Zusammenhang zwischen beiden Arbeitsverhältnissen nicht ohne weiteres schon gemäß Art. 1 § 1 Abs. 1 Satz 3 BeschFG 1985 zu vermuten ist, kommt es darauf an, ob aus sonstigen Gründen ein enger sachlicher Zusammenhang besteht. Das Landesarbeitsgericht hat diese Frage verneint, weil die Klägerin keine Umstände dargelegt und bewiesen habe, aus denen sich ein solcher enger sachlicher Zusammenhang ergeben könnte. Damit hat das Landesarbeitsgericht die Darlegungs- und Beweislast verkannt.

Der Arbeitgeber trägt die Darlegungs- und Beweislast dafür, daß es sich um eine Neueinstellung handelt, wenn er die Zulässigkeit der Befristung auf den Gesichtspunkt der Neueinstellung nach Art. 1 § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BeschFG 1985 stützen will, obwohl die Befristung sonst nach der Rechtsprechung eines sie rechtfertigenden sachlichen Grundes bedürfte. Es ist nicht Sache des Arbeitnehmers, über das Bestreiten nach § 138 ZPO hinaus die Tatsachen darzulegen und zu beweisen, die nach den Sätzen 2 oder 3 dieser Vorschrift eine Neueinstellung ausschließen. Der gegenteiligen Ansicht des Landesarbeitsgerichts, die auch von einem Teil der Literatur vertreten wird (vgl. Otto, NJW 1985, 1807, 1808; Winterfeld, aaO, Rz 101), vermag sich der Senat nicht anzuschließen. Sie läßt sich insbesondere nicht damit begründen, daß das Gesetz den Begriff der Neueinstellung nicht positiv beschreibt, sondern nur negativ abgrenzt. Der Tatsache der negativen Abgrenzung und ihrer Formulierung ist keine gesetzliche Be-



weislastverteilung zu entnehmen. Will der Arbeitgeber geltend machen, daß die sonst eines sachlichen Grundes bedürfende Befristung des Arbeitsvertrages hier wegen des Eingreifens der Befristungserleichterung des Art. 1 § 1 Abs. 1 BeschFG 1985 ohne einen solchen Sachgrund wirksam sei, so stützt er sich auf einen Ausnahmetatbestand, dessen Voraussetzungen er darlegen und beweisen muß. Dazu gehört auch das Vorliegen einer Neueinstellung i. S. von Art. 1 § 1 Abs. 1 Satz 2 BeschFG 1985 und damit das Fehlen eines engen sachlichen Zusammenhanges des befristeten Arbeitsvertrages mit einem vorhergehenden Arbeitsvertrag. Diese Verteilung der Darlegungs- und Beweislast entspricht auch dem Prinzip der Sachnähe. Regelmäßig ergibt sich aus beim Arbeitgeber oder in seinem Betrieb liegenden Umständen, ob ein enger sachlicher Zusammenhang des befristeten Arbeitsvertrages mit einem früheren Arbeitsvertrag vorliegt oder nicht. Diese Umstände kennt der Arbeitgeber; dem Arbeitnehmer brauchen sie nicht bekannt zu sein oder gar eröffnet zu werden, damit die Befristung wirksam ist. Der Umfang der Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers richtet sich, wie sonst auch, danach, wie sich der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung von § 138 ZPO einläßt.

2. Das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 enthält keine Bestimmung dessen, was unter einem engen sachlichen Zusammenhang i. S. des Art. 1 § 1 Abs. 1 Satz 2 BeschFG 1985 zu verstehen ist. Der Gesetzgeber hat sich ausweislich der Beschlußempfehlung des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung ausdrücklich an die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum engen sachlichen Zusammenhang von Arbeitsverhältnissen bei der Prüfung, ob trotz



rechtlicher Unterbrechung die Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG erfüllt ist, anlehnen wollen (vgl. BT-Drucks. 10/3206, S. 30). Für die Frage des engen sachlichen Zusammenhangs bei der Prüfung der Erfüllung der sechsmonatigen Wartezeit trotz rechtlicher Unterbrechung (vgl. § 1 Abs. 1 KSchG "ohne Unterbrechung") ist neben der Dauer der Unterbrechung maßgeblich darauf abzustellen, auf wen die Beendigung des früheren Arbeitsverhältnisses zurückzuführen ist, aus welchen Gründen sie erfolgt ist, aber auch, ob der Arbeitnehmer dieselbe Tätigkeit wie bisher wieder ausüben soll und welche Beweggründe zur Begründung des neuen Arbeitsverhältnisses geführt haben. Insgesamt ist dabei eine Würdigung aller Umstände erforderlich (vgl. zusammenfassend unter Hinweis auf die bisherige Rechtsprechung: BAG Urteil vom 10. Mai 1989 - 7 AZR 450/88 - AP Nr. 7 zu § 1 KSchG 1969 Wartezeit - zur Veröffentlichung auch in der Amtlichen Sammlung bestimmt, unter II c, aa der Gründe).

Diese Grundsätze sind auch bei der Prüfung anzuwenden, ob ein enger sachlicher Zusammenhang i. S. von Art. 1 § 1 Abs. 1 Satz 2 BeschFG 1985 vorliegt. Eine Neueinstellung ist nicht schon dann von vornherein auszuschließen, wenn der Arbeitnehmer im neuen Arbeitsverhältnis mit denselben Arbeiten wie im früheren Arbeitsverhältnis betraut oder auf demselben Arbeitsplatz eingesetzt wird. Maßgebend ist auch insoweit eine Gesamtbetrachtung. Dabei kommt der Frage, wie und wann es aus welchen Beweggründen wiederum zur Eingehung des erneuten Arbeitsverhältnisses gekommen ist, erhebliche Bedeutung zu. Die zugrundeliegenden Tatsachen müssen insgesamt deutlich machen, daß es sich nicht um die bloße,



lediglich durch den Mindestzeitraum des Art. 1 § 1 Abs. 1 Satz 3 BeschFG 1985 unterbrochene Fortsetzung des bisherigen Arbeitsverhältnisses handelt.

IV. Sollte das Landesarbeitsgericht eine Neueinstellung i. S. des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 verneinen, so wird es weiter zu prüfen haben, ob die Befristung ihrerseits durch einen sachlichen Grund i. S. der Rechtsprechung gerechtfertigt ist (vgl. BAGE GS 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Urteil vom 26. August 1988, BAGE 59, 265 = AP Nr. 124, aaO).

1. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist die Beklagte vorliegend nicht mit Rücksicht auf Nr. 2 Abs. 1 SR 2a MTA gehindert, den Sachgrund der Vertretung oder der Aushilfe oder einen anderen sachlichen Grund für die Befristung des letzten Arbeitsverhältnisses der Parteien geltend zu machen. Zwar ist nach dieser tarifvertraglichen Bestimmung im Arbeitsvertrag zu vereinbaren, ob der Angestellte als Zeitangestellter, als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer oder als Aushilfsangestellter eingestellt wird. Die Anwendung dieser Tarifnorm ist auch in § 2 des Arbeitsvertrages der Parteien im Gegensatz zur Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2a MTA nicht ausdrücklich ausgeschlossen worden. Sie steht jedoch in einem untrennbaren Sinnzusammenhang mit der hier einzelvertraglich ausgeschlossenen Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2a MTA, die wie folgt lautet:

"Zeitangestellte dürfen nur eingestellt werden, wenn hierfür sachliche oder in der Person des Angestellten liegende Gründe vorliegen."



Wenn die Parteien bei der einzelvertraglichen Übernahme des einschlägigen Tarifvertrags diese Tarifnorm von der Anwendbarkeit ausgenommen und die Befristung ihres Arbeitsverhältnisses vertraglich ausdrücklich auf Art. 1 § 1 Abs. 1 BeschFG 1985 gestützt haben, so kann dies nur bedeuten, daß sie diejenigen Tarifnormen, die die Zulässigkeit der Befristung von Arbeitsverträgen vom Vorliegen eines sachlichen Grundes abhängig machen, und alle hieran anknüpfenden tariflichen Regelungen ausschließen wollten. Dazu gehört auch Nr. 2 Abs. 1 SR 2a MTA. Die dort vorgeschriebene Vereinbarung darüber, ob der Angestellte als Zeitangestellter, als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer oder als Aushilfsangestellter eingestellt wird, dient nur der Rechtssicherheit und der Rechtsklarheit; sie soll einem Streit der Parteien darüber vorbeugen, welcher Grund für die Befristung maßgeblich war (vgl. BAG Urteil vom 6. Dezember 1989 - 7 AZR 441/89 -, zur Veröffentlichung bestimmt, unter IV 1 der Gründe und zu der wortgleichen Regelung Nr. 2 Abs. 1 SR 2y BAT: BAG Urteil vom 20. September 1989 - 7 AZR 558/88 - nicht zur Veröffentlichung vorgesehen, unter II 2 a der Gründe; BAGE 42, 203, 210 = AP Nr. 76 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 5 der Gründe, m. w. N.). Die in Nr. 1 Buchst. b und c SR 2a MTA aufgeführten Fälle der Einstellung für Aufgaben von begrenzter Dauer sowie zur Vertretung und zur zeitweiligen Aushilfe sind lediglich Unterfälle des tariflichen Erfordernisses eines sachlichen Grundes für eine Befristungsvereinbarung. Da aber nach dem Willen der Parteien das tarifliche Erfordernis eines Sachgrundes für die vereinbarte Befristung nicht gelten soll, geht die an dieses Erfordernis anknüpfende Regelung der Nr. 2 SR 2a MTA ins Leere. Sie wird von dem arbeitsvertraglichen Ausschluß der Protokollnotiz Nr. 1 zu

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



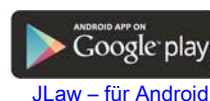
2. Auch aus sonstigen Gründen ist die Beklagte nicht gehindert, einen sachlich rechtfertigenden Grund für die Befristung des letzten Arbeitsvertrages der Parteien vorzubringen oder nachzuschieben. Mit der Vereinbarung in § 1 des Arbeitsvertrages, wonach die Anstellung "gemäß Art. 1 § 1 Abs. 1 des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985" erfolgt ist, ist nicht zugleich vereinbart worden, daß die Befristung nicht auf einen sachlich rechtfertigenden Grund im Sinne der Rechtsprechung gestützt werden darf. Eine dahingehende Vereinbarung mag zwar ebenso denkbar sein wie die des Gegenteils, nämlich, daß sich die Zulässigkeit der Befristung nicht nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz richten soll. Die vorliegende lediglich positive Bezugnahme auf Art. 1 § 1 Abs. 1 BeschFG 1985 in § 1 des Arbeitsvertrages der Parteien besagt aber weder ausdrücklich noch im Wege der Auslegung, daß die Parteien vereinbart hätten, die Zulässigkeit der Befristung dürfe nur auf Art. 1 § 1 Abs. 1 BeschFG 1985 und nicht zusätzlich auch darauf gestützt werden, daß für sie ein im Sinne der Rechtsprechung sachlich rechtfertigender Grund vorliegt.

Dr. Seidensticker Dr. Steckhan Schliemann

Dr. Scholz Neuroth



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)