Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 7 AZR 702/99
Bundesarbeitsgericht 7. Senat — Urteil vom 28. März 2001 - 7 AZR 702/99 -

I. Arbeitsgericht Hamburg — Urteil vom 16. April 1999 - 3 Ca 33/99 -

II. Landesarbeitsgericht Hamburg — Urteil vom 22. September 1999 - 4 Sa 46/99 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristung und tarifliche Befristungsgrundform

Gesetz:

BGB § 620

Leitsätze:

keine

(Parallelsache zu - 7 AZR 701/99 -)

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

BUNDESARBEITSGERICHT

7 AZR 702/99
4 Sa 46/99
Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
28. März 2001

URTEIL

Schiege , Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 28. März 2001 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dörner, den Richter am Bundesarbeitsgericht Linsenmaier und die Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt sowie die ehrenamtlichen Richter Wolf und Coulin für Recht erkannt:

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

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 22. September 1999 - 4 Sa 46/99 - wird zurückgewiesen mit der klarstellenden Maßgabe, daß das Arbeitsverhältnis nicht aufgrund Befristung zum 31. Dezember 1998 beendet ist.

Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis auf Grund Befristung am 31. Dezember 1998 geendet hat.

Der Kläger wurde nach § 1 des zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrags vom 7. März 1996 „als vollbeschäftigter Angestellter auf bestimmte Zeit nach der Anlage 2 a (SR 2a) zum MTA als Aushilfsangestellter zur Aushilfe für die Zeit bis zum 31. Dezember 1998 beim Arbeitsamt Hamburg eingestellt“. Auch nach einem dem Kläger bei Abschluß des Arbeitsvertrags zur Kenntnis gegebenen Vermerk sollte die Beschäftigung als „Aushilfsangestellter (SR 2a Nr. 1 Buchst. c MTA)“ erfolgen. Nach § 2 des Arbeitsvertrags bestimmte sich das Arbeitsverhältnis nach dem Manteltarifvertrag für die Angestellten der Bundesanstalt für Arbeit (BA) 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),

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

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

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 der Durchführungsanordnung der Beklagten heißt es zu Nr. 1 SR 2a MTA unter anderem:

„Sachliche Gründe für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses mit einem Zeitangestellten werden in der Regel nicht vorliegen, da die in der Praxis auftretenden Anlässe den Tatbeständen der Vertretung oder Aushilfe, evtl. noch der Wahrnehmung von Aufgaben von begrenzter Dauer, zugeordnet werden können. In Zweifelsfällen ist zu berichten.

Als sachlicher Grund kommt nicht der Haushaltsplan in Frage, insbesondere nicht das Fehlen von Stellen für Plankräfte (Kapitel 6 Titel 422 01 oder 425 01). Eine Befristung kann weder auf Stellen für Plankräfte mit dem Haushaltsvermerk „kw" (künftig wegfallen) gestützt werden noch auf die Tatsache, daß nur Mittel (Ermächtigungen) für Kräfte mit befristetem Arbeitsvertrag (Kapitel 6 Titel 425 02) zur Verfügung stehen."

Die Beklagte richtete 1996 für verschiedene Ballungszentren Sonderprüfgruppen zur verstärkten Bekämpfung der illegalen Beschäftigung ein. In einem Schreiben des Präsidenten der Beklagten vom 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 lassen eine befristete Durchführung auf die Dauer von drei Jahren gerechtfertigt erscheinen." Der Haushaltsplan der Beklagten sah 1996 65 Mio. DM vor für „Vergütungen der Kräfte mit befristetem Arbeitsvertrag für die

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

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

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 Mittelansatz ein „Bedarf von 1000 (-) Kräften mit befristetem Arbeitsvertrag zugrunde".

Der Kläger war als Bürosachbearbeiter für Angelegenheiten des Außendienstes in der Leistungsabteilung der für Hamburg eingerichteten Sonderprüfgruppe 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 1.000 zusätzlichen Dienstposten ein. Nach einem Schreiben des Präsidenten der Beklagten vom 13. Mai 1998 sollten die in den Prüfgruppen AD Bau eingesetzten Kräfte mit befristetem Arbeitsvertrag in unbefristete Arbeitsverhältnisse übernommen werden, soweit sie geeignet sind und die Übernahme von Nachwuchskräften nicht gefährdet ist. Die Bewerbung des Klägers um eine Weiterbeschäftigung lehnte die Beklagte ab.

Mit der am 21. Januar 1999 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger geltend gemacht, die Befristung seines Arbeitsvertrags zum 31. Dezember 1998 sei unwirksam, da ein sachlicher Grund hierfür nicht vorgelegen habe.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 1998 hinaus als unbefristetes Arbeitsverhältnis fortbesteht,
2. die Beklagte zu verurteilen, ihn als Bürosachbearbeiter in der Prüfgruppe Bau weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Der Kläger sei als Aushilfsangestellter zur Aushilfe eingestellt worden. Die Befristungsgrundform „Zeitangestellter" sei nicht vereinbart worden. Grund für die Befristung sei die vorübergehende Einrichtung der Sonderprüfgruppe AD Bau gewesen. Die Befristung sei wegen der zeitlich begrenzten Zurverfügungstellung von Haushaltsmitteln wirksam.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr entsprochen. Mit der Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils. Der Kläger beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage zu Recht entsprochen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nicht auf Grund Befristung am 31. Dezember 1998 geendet.

A. Wie die gebotene Auslegung ergibt und der Klägervertreter in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat bestätigt hat, wird mit der Feststellungsklage ausschließlich die in § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG (in der vom 1. Oktober 1996 bis 31. Dezember 2000 geltenden Fassung) vorgesehene gerichtliche Feststellung begehrt, 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 im Tenor des Urteils des Landesarbeitsgerichts enthaltene Zusatz „sondern über den 31. Dezember 1998 hinaus als unbefristetes Arbeitsverhältnis fortbesteht“ hat keine selbständige Bedeutung. Der Senat hat dies durch eine klarstellende Maßgabe im Urteilsausspruch berücksichtigt.

B. Wie das Landesarbeitsgericht mit im wesentlichen zutreffender Begründung erkannt hat, ist die im Arbeitsvertrag vom 7. März 1996 zum 31. Dezember 1998 vereinbarte Befristung unwirksam. Auf Haushaltsgründe kann sich die Beklagte zur Begründung der Befristung bereits wegen der vereinbarten Befristungsgrundform nicht berufen. Den Sachgrund des vorübergehenden Mehrbedarfs hat sie nicht hinreichend dargetan.

I. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht erkannt, daß die Beklagte die Befristung nicht auf die zeitlich begrenzte Verfügbarkeit von Haushaltsmitteln stützen kann, da sich dieser Sachgrund nicht der arbeitsvertraglich vereinbarten Befristungsgrundform des Aushilfsangestellten zuordnen läßt.

1. 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 Erfor-

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

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

dernis 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 *(BAG 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 *(BAG 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 Vertragsschluß 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)*.

2. Hiernach ist das Landesarbeitsgericht zu Recht zu dem Ergebnis gelangt, die Beklagte könne sich wegen der Nr. 1 und 2 SR 2a MTA nur auf den Sachgrund des vorübergehenden Mehrbedarfs, nicht dagegen auf den Sachgrund zeitlich begrenzter Haushaltsmittel berufen.

a) Zutreffend ist hierbei das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß der Sachgrund der zeitlich begrenzten Verfügbarkeit von Haushaltsmitteln 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 ist. Die Befristungsgrundformen der Nr. 1 a bis c SR 2a MTA stehen selbständig nebeneinan-

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

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

der *(vgl. zur entsprechenden Regelung in Nr. 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 *(vgl. BAG 13. März 1991 - 7 AZR 37/90 - nicht veröffentlicht <nv.>, zu II 2 b der Gründe; 6. August 1997 - 7 AZR 619/96 - nv., zu II der Gründe)*. Hieran hält der Senat fest. Zwar mag die zeitlich begrenzte Verfügbarkeit von Haushaltsmitteln des öfteren mit einem der Befristungsgrundform des Aushilfsangestellten zuzuordnenden vorübergehenden Mehrbedarf an Arbeitskräften zusammentreffen. Dennoch unterscheiden sich die beiden Sachgründe 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 zum Zeitpunkt des Ablaufs der Befristung mit hinreichender Wahrscheinlichkeit kein Bedarf mehr an der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers besteht *(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 die Haushaltsmittel voraussichtlich entfallen werden *(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)*. Beim Zusammentreffen der beiden Sachgründe kann es daher geboten sein, beide Befristungsgrundformen zu vereinbaren, um nicht mit der Berufung auf einen Sachgrund ausgeschlossen zu sein.

b) Revisionsrechtlich nicht zu beanstanden sind auch die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts, die Parteien hätten vorliegend ausschließlich die Befristungsgrundform der zeitweiligen Aushilfe gewählt und sich nicht darauf geeinigt, der Befristung haushaltsrechtliche Erwägungen zugrunde zu legen. Die Parteien haben nicht nur in § 1 des Arbeitsvertrags vom 7. März 1996 ausdrücklich vereinbart, der Kläger werde „als Aushilfsangestellter zur Aushilfe“ angestellt, sondern auch in dem Vermerk vom 7. März 1996 das Kästchen „Aushilfsangestellter (SR 2a Nr. 1 Buchst. c MTA)“ angekreuzt. Auch die Beklagte hat nicht geltend gemacht, hierbei habe es sich um ein

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

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

Versehen oder eine fehlerhafte Bezeichnung gehandelt. Sie hat sowohl in den Vorinstanzen als auch noch im Revisionsverfahren vorgetragen, der Kläger sei als Aushilfsangestellter eingestellt und die Befristungsgrundform „Zeitangestellter“ sei nicht vereinbart worden. Dies entspricht im übrigen der Durchführungsanordnung der Beklagten.

II. Mit zutreffender Begründung hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß die Befristung nicht durch den der Befristungsgrundform des Aushilfsangestellten zuzuordnenden Sachgrund des vorübergehenden Mehrbedarfs gerechtfertigt ist.

1. 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 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 *BAG 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 nicht bestätigt, muß der Arbeitgeber die ihm bei Vertragsschluß 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 *(BAG 12. September 1996 - 7 AZR 790/95 - aaO, zu II 4 der Gründe)*.

2. Hiernach hat das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen, die Beklagte habe den Sachgrund des zeitlich vorübergehenden Mehrbedarfs nicht hinreichend dargetan. Die Beklagte hat, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, die tatsächlichen Grundlagen für die Prognose, die befristet eingestellten Arbeitnehmer nach Ablauf der Befristung wieder entbehren zu können, nicht aufgezeigt. Sie hat insbesondere nicht hinreichend dargelegt, weshalb der Bedarf an der Tätigkeit der in der

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Sonderprüfgruppe AD Bau beschäftigten Arbeitnehmer nur als vorübergehend einzuschätzen war. Bei den der Sonderprüfgruppe Bau zugewiesenen Aufgaben der Bekämpfung der illegalen Beschäftigung im Bereich der Bauwirtschaft handelte es sich erkennbar 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, hat das Landesarbeitsgericht zu Recht als spekulativ bezeichnet und nicht für ausreichend erachtet, um eine tatsächliche Grundlage für eine begründete Prognose zum künftigen Wegfall des insoweit vorhandenen Arbeitskräftebedarfs abzugeben. Ebenfalls zutreffend hat das Landesarbeitsgericht auch ausgeführt, daß die spätere Entwicklung eine solche Prognose gerade nicht bestätigt hat. Denn die Beklagte hat zum 1. Januar 1999 eine aus insgesamt 1.000 Mitarbeitern bestehende Prüfgruppe Bau gegründet, die jedenfalls auch die Aufgaben der bisherigen Sonderprüfgruppe AD Bau übernommen und fortgeführt hat. Daher wäre es Sache der Beklagten gewesen, die Tatsachen vorzutragen, die ihr zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses gleichwohl den hinreichend sicheren Schluß darauf erlaubten, daß nach Ablauf der Befristung kein konkreter Bedarf an der Arbeitsleistung des Klägers mehr bestehen werde. Dies ist der Beklagten nicht gelungen.

C. Nachdem nicht ersichtlich ist, daß die Beklagte eine Weiterbeschäftigung des Klägers auch nach der rechtskräftigen Feststellung der Unwirksamkeit der Befristung ablehnt, war der Weiterbeschäftigungsantrag dahin zu verstehen, daß mit ihm die Weiterbeschäftigung lediglich bis zum rechtskräftigen Abschluß des Rechtsstreits begehrt wird. Der Antrag fiel daher dem Senat nicht zur Entscheidung an.

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

Dörner Schmidt Linsenmaier

Wolf Coulin

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

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

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

ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android

Available on the App Store
JLaw – für iOS