

145

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag;
 MuSchG § 9.

Leitsätze: Der einmalig auf sechs Monate befristete
Arbeitsvertrag mit einer Lehrkraft an einer
öffentlichen Schule ist durch sachliche Gründe
im Sinne des Beschlusses des Großen Senats des
Bundesarbeitsgerichts vom 12. Oktober 1960
(AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsver-
trag) gerechtfertigt und deshalb als Zeitver-
trag rechtswirksam. Er endet auch dann mit Ab-
lauf der vereinbarten Zeit, wenn die Arbeit-
nehmerin inzwischen schwanger geworden ist. Der
Kündigungsschutz des § 9 MuSchG steht ihr nicht
zur Seite.

2. Die vor der Zeit des befristeten Arbeitsver-
hältnisses liegenden Zeiten eines oder mehrerer
Beamtenverhältnisse sind für die Frage, ob un-
zulässige Kettenverträge vorliegen, ohne Be-
deutung.

Aktenzeichen: 1 AZR 36/60

Urteil des BAG vom 22. September 1961 LAG Niedersachsen



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Verkündet
am 22. September 1961

gez. Henkelmann,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der .ündlichen Verhandlung vom 22. September 1961 durch die Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Gerland und Neumann für Recht erkannt:

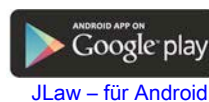
Die Revision der Klägerin gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom
4. Dezember 1959 - 4 Sa 393/59 - wird auf
Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

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

- 2 -



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



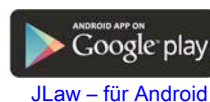
Tatbestand

Die Klägerin stand seit dem 1. April 1953 als Studienassessorin bei dem Gymnasium in L im Beamtenverhältnis zu dem beklagten Land. Sie wurde in der folgenden Zeit mit Rücksicht auf ihre Familienverhältnisse unter Fortzahlung der Dienstbezüge teilweise vom Dienst beurlaubt. Seit dem 1. Oktober 1957 wurde sie auf eigenen Wunsch nur mit einer halben Beschäftigung beauftragt. Im Mai 1958 wurde sie darauf hingewiesen, daß die Fortsetzung der halben Beschäftigung über den 30. September 1958 hinaus nicht möglich sei; sie müsse sich entschließen, entweder zur Vollbeschäftigung im Beamtenverhältnis zurückzukehren oder einen Entlassungsantrag zu stellen und anschließend ein Angestelltenteilbeschäftigungsverhältnis zu begründen. Auf ihr Gesuch wurde sie zum 30. September 1958 aus dem Beamtenverhältnis entlassen.

Für die Zeit vom 1. Oktober 1958 bis 31. März 1959 schlossen die Parteien einen Arbeitsvertrag, nach dem die Klägerin unter Einreihung in die Vergütungsgruppe III TO.A als Aushilfslehrkraft für eine Dienstleistung von 13. Wochenstunden übernommen wurde. Dieser Vertrag ist nicht verlängert worden.

Um Weihnachten 1958 teilte die Klägerin ihrem Vorgesetzten mit, daß sie schwanger sei. Sei dem 7. Januar 1959 war sie wegen Schwangerschaftsbeschwerden arbeitsunfähig krank. Im April 1959 zu Beginn des neuen Schuljahres teilte sie ihrem Vorgesetzten mit, daß ihr der Dienstantritt unmöglich sei. Sie erhielt darauf die Nachricht, daß ihr Beschäftigungsverhältnis mit dem 31. März 1959 beendet gewesen sei. Am 11. Juni 1959 hatte sie eine Totgeburt. Auf ihre erneute Anfrage nach einer Verlängerung ihres Vertrages wurde ihr wiederum mitgeteilt, daß dieser mit dem 31. März 1959 geendet habe und eine Erneuerung nicht beabsichtigt sei.

Die Klägerin nimmt das Mutterschutzgesetz für sich in Anspruch und meint, daß ihr Arbeitsverhältnis über den 31. März 1959 hinaus mindestens vier Monate nach der Totgeburt bis zum



11. Oktober 1959 fortbestanden habe und durch die Mitteilungen des Beklagten nicht habe beendet werden können. Ihre Klage auf Feststellung, daß der Arbeitsvertrag zwischen den Parteien bis zum 11. Oktober 1959 hinaus fortbesteht, ist vom Arbeitsgericht abgewiesen, ihre Berufung vom Landesarbeitsgericht zurückgewiesen worden. Mit der Revision verfolgt sie ihr Klagebegehren weiter, während der Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

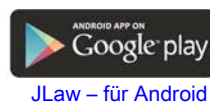
Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben zu Recht das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Zeit, für die es eingegangen war, als beendet angesehen.

1. Nach der Fassung des schriftlichen Arbeitsvertrages besteht kein Zweifel daran, daß er auf die Zeit vom 1. Oktober 1958 bis 31. März 1959 befristet worden ist. Das bedeutet, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien mit dem 31. März 1959 geendet hat, ohne daß es einer Kündigung bedurfte. War aber eine Kündigung nicht erforderlich, dann scheidet die Kündigungsschutzvorschrift des § 9 MuSchG überhaupt aus. Die Klägerin kann sich darauf nicht berufen (BAG 5, 260 /2647 = AP Nr. 5 zu § 4 TVG m.zust. Anm. v. Götz Hueck; BAG Großer Senat AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag zu D 2 am Ende der Gründe).

2. Die Befristung des Arbeitsvertrages war auch rechtswirksam. Das ist nach dem obengenannten Beschluß des Großen Senats immer dann der Fall, wenn bei Vertragsabschluß sachliche Gründe für die Befristung vorgelegen haben und dem Arbeitnehmer nicht der Schutz zwingender Kündigungsschutzvorschriften entzogen wird. Für das Fehlen sachlicher Gründe ist der Arbeitnehmer beweispflichtig (BAG vom 5. Mai 1961 - 1 AZR 65/56 - in Betrieb 1961, 1102, 1103).

a) Es mag zweifelhaft sein, ob das Landesarbeitsgericht von dieser Beweislastregelung ausgegangen ist. Darauf kommt es hier deshalb nicht an, weil das Landesarbeitsgericht in Anlehnung an die frühere Rechtsprechung des



Bundesarbeitsgerichts (BAG 1, 136 = AP Nr. 1 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) festgestellt hat, daß "besondere Gründe" im Sinne dieser Rechtsprechung für die Befristung des Arbeitsvertrages mit der Klägerin vorgelegen haben. Im rechtlichen Ergebnis hat damit das Landesarbeitsgericht seiner Entscheidung den gleichen Rechtsbegriff, nämlich den der sachlichen Gründe für eine Befristung, zugrundegelegt, wie ihn der Große Senat aufgestellt hat.

b) Die Rüge der Kläger, daß das Landesarbeitsgericht diesen Rechtsbegriff verkannt habe, ist unbegründet. Es handelt sich hierbei um einen sogenannten allgemeinen (unbestimmten) Rechtsbegriff, der im Revisionsverfahren nur beschränkt nachprüfbar ist. Eine Rechtsverletzung liegt nur vor, wenn das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff selbst verkannt oder bei der Unterordnung des Sachverhaltes unter die Rechtsnorm Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat oder wenn die Bewertung wegen Außerachtlassung wesentlicher Umstände offensichtlich fehlerhaft ist (BAG 2, 175; 4, 152; 5, 38; AP Nr. 19 und 29 zu § 3 POA, Nr. 25 zu Art. 44 Truppenvertrag). Von alledem kann hier nicht die Rede sein.

c) Das Landesarbeitsgericht hat es zu Recht auf § 20 des Niedersächsischen Schulverwaltungsgesetzes vom 19. Mai 1954 (GVBl. S. 29 = GVBl. Sb. I S. 373) abgestellt. Danach sind Lehrer an öffentlichen Schulen grundsätzlich in das Beamtenverhältnis zu berufen. Nachdem das Beamtenverhältnis der Klägerin auf ihren Antrag hin beendet worden war, war der Beklagte in seiner Entscheidung, ob und in welcher rechtlichen Gestaltung er die Klägerin weiter verwenden wollte, grundsätzlich frei.

Wenn nun der Beklagte mit der Klägerin einen Arbeitsvertrag abschloß und diesen aufgrund des Runderlasses des Niedersächsischen Kultusministers vom 19. Oktober 1956 auf sechs Monate befristete, so entsprach das vernünftigen Grundsätzen des öffentlichen Dienstes, ohne die vom Gesetzgeber in § 20 des Schulverwaltungsgesetzes aufgestellte Regel auszuweichen.



Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend darauf hingewiesen, daß die Tätigkeit eines Lehrers an öffentlichen Schulen hoheitliche Tätigkeit ist und nach den hergebrachten Grundsätzen des deutschen Schulrechts grundsätzlich nur Beamten mit den im Beamtenverhältnis wurzelnden erhöhten Pflichten übertragen werden soll und auch übertragen wird. Wenn der Beklagte – im vorliegenden Fall sogar im alleinigen Interesse der Klägerin; insoweit unterscheidet sich der vorliegende Fall grundsätzlich von dem im Urteil des Senats vom 5. Mai 1961 – 1 AZR 65/56 – (Betrieb 1961, 1102, 1103) entschiedenen Fall, bei dem das Interesse des Arbeitgebers an der Befristung im Vordergrund stand – sich dazu entschloß, von diesen Grundsätzen abzugehen, dann war es sachgerecht, wenn er sich durch Befristung des Arbeitsvertrages die Möglichkeit offenhielt, bei nächster Gelegenheit wieder zu der grundsätzlichen Regelung zurückzukehren. Darin liegt keine von der Rechtsordnung mißbilligte Schmälerung der Rechtss'ellung des Arbeitnehmers. Denn für den in Betracht kommenden Personenkreis ist von vornherein eine Tätigkeit im Arbeitsverhältnis nicht als Regel, sondern allenfalls als Ausnahme denkbar. Die Lehramtsanwärter wissen dies schon zu Beginn ihrer Berufsausbildung. Vielfach wählen sie den Lehrerberuf auch deshalb, weil er zur Rechtsstellung eines Beamten führt.

d) Da die Parteien nur einen einzigen befristeten Arbeitsvertrag auf die Dauer von sechs Monaten abgeschlossen haben, kann es dahingestellt bleiben, ob die von dem Niedersächsischen Kultusminister in seinem Runderlaß vom 19. Oktober 1956 gestattete weitergehende Ausnahme von dem Grundsatz des § 20 des Schulverwaltungsgesetzes, nämlich der Abschluß befristeter Arbeitsverträge über die Dauer von sechs Monaten hinaus und möglicherweise die Aneinanderreihung mehrerer befristeter Verträge, noch als sachgerecht anerkannt werden könnte. Es wird hierbei regelmäßig auf die Umstände des einzelnen Falles abzustellen sein.

Keinesfalls kann die Klägerin die vor dem befristeten Arbeitsverhältnis liegenden Zeiten ihres Beamtenverhältnisses



- 6 -

ses zur Begründung dafür heranziehen, daß der Abschluß eines Zeitvertrages nach einer bereits länger dauernden Verwendung im Schuldienst unzulässig gewesen sei. Die Klägerin will damit offensichtlich die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts über die sog. Kettenverträge, insbesondere die Grundsätze der Entscheidung BAG 1, 128 = AP Nr. 7 zu § 1 MSchG, auf ihren Fall angewandt wissen.

Dabei verkennt die Klägerin, daß sich diese Rechtsprechung lediglich auf mehrfach befristete Arbeitsverträge bezieht. In ihrem Fall ist nur ein Arbeitsvertrag abgeschlossen worden. Die davor liegenden Beamtenverhältnisse sind nach ihrem Rechtscharakter von einem Arbeitsverhältnis völlig verschieden; insbesondere ist bei einem Beamtenverhältnis der "Bestandsschutz", um den es bei der Rechtsprechung über die Kettenverträge geht, ganz anders gestaltet als im Arbeitsverhältnis. Die Beamtenverhältnisse müssen deshalb bei der Frage, ob sachliche Gründe für die Befristung des an die Stelle des von der Klägerin nicht mehr gewünschten Beamtenverhältnisses getretenen Arbeitsvertrages vorgelegen haben, außer Betracht bleiben.

3. Antgegen der Ansicht der Klägerin hat der Beklagte nicht gegen Treu und Glauben verstoßen, als er ihre Weiterbeschäftigung über den 31. März 1959 hinaus ablehnte, obwohl sie sich zu dieser Zeit in anderen Umständen befand und dies dem zuständigen Vertreter des Beklagten bekannt war. Wenn, wie oben festgestellt ist, bei Abschluß des Arbeitsvertrages sachliche Gründe für die Befristung vorgelegen haben, dann hat die nach Vertragsbeginn, hier im Dezember 1958, eingetretene Schwangerschaft der Klägerin keinen Einfluß mehr auf den gültig vereinbarten Ablauf des Arbeitsverhältnisses und dessen Beendigung am letzten Tag der Frist gehabt. Der Beklagte hat nicht nur das Recht behalten, sich auf die Befristung des Vertrages zu berufen, sondern er ist auch nicht verpflichtet gewesen, die Klägerin über das Ende der Frist hinaus weiter zu beschäftigen und den Arbeitsvertrag zu verlängern (BAG, Großer Senat, AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag D 1 der Gründe). Ebenso wenig

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

stellt die Berufung des Beklagten auf die Befristung einen Rechtsmißbrauch dar. Dies gilt selbst dann, wenn ihm die Weiterbeschäftigung der Klägerin möglich und zumutbar gewesen wäre (BAG, Großer Senat, aaO zu D 2 der Gründe). Für das Vorliegen eines Ausnahmetatbestandes, der eine andere Beurteilung rechtfertigen könnte, ergeben die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht den geringsten Anhalt.

gez. Dr. Schröder Wichmann Dr. Gröninger

Bundesarbeitsrichter Neumann
befindet sich zum Kuraufent-
halt ortsabwesend:

Dr. Schröder Dr. Gerland

