

Aktenzeichen: 2 AZR 129/78

LAG Hamm Urteil des BAG vom 18. Dezember 1979

Für das Nachschlagewerk: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag, §§ 133, 157, 779; ZPO § 256; BAT Sonderregelung 2 y

Leitsätze: Wird der Streit über die Frage, ob die Befristung eines Arbeitsvertrags rechtswirksam ist, dadurch beendet, daß die Parteien in einem gerichtlichen Vergleich die bisherige Vertragsdauer um bestimmte Zeit verlängern, dann bildet der Vergleich die sachliche Rechtfertigung für den weiteren Zeitvertrag (im Anschluß an BAG AP Nr. 19 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

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](#)

2 AZR 129/78

11 Sa 1107/77 Hamm

Verkündet am
18. Dezember 1979

gez. Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

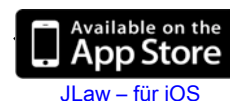
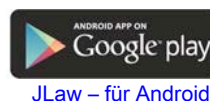
hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Dezember 1979 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Hillebrecht und Triebfürst sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Hautmann und Wellhausen für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 23. Dezember 1977 - 11 Sa 1107/77 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten 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:

Der im Jahre 1940 geborene Kläger stammt aus Neuseeland. Seit September 1972 war er als Lehrer in Deutschland an verschiedenen Privatschulen tätig. Mit Wirkung vom 1. August 1975 beschäftigte ihn das beklagte Land als Lehrer für das Fach Englisch am Städtischen Gymnasium in A befristet bis zum 31. Juli 1976. Mit Schreiben vom 16. März 1976 bat der Kläger, seinen Anstellungsvertrag um ein Jahr zu verlängern. Das zuständige Schulkollegium teilte ihm am 5. April 1976 mit, daß erst Mitte Juni des Jahres über seine Weiterbeschäftigung entschieden werden könne. Der Kläger erhob am 12. Juli 1976 gegen das beklagte Land Klage mit dem Antrag, "festzustellen, daß die Befristung in dem Arbeitsvertrag des Klägers vom 24. November 1975 unzulässig ist und das Arbeitsverhältnis über den 31. Juni 1976 hinaus fortbesteht" (Arbeitsgericht S - 1 Ca 722/76 -). In der Güteverhandlung vom 6. August 1976 schlossen die Parteien folgenden Vergleich:

- "1. Das beklagte Land verpflichtet sich, den Kläger zu den bisherigen Bedingungen des Arbeitsvertrages weiter zu beschäftigen bis zum 31. Juli 1977.
2. Die Parteien sind sich darüber einig, daß der Einsatzort des Klägers nicht das Städtische Gymnasium in A vereinbart ist, sondern das Städtische Gymnasium in S .
3. Damit ist der Rechtsstreit 1 Ca 722/76 erledigt."

Aufgrund dieses Vergleichs schlossen die Parteien am 17./26. August 1976 einen Arbeitsvertrag, der u. a. folgendes bestimmt:

§ 1

Herr O wird mit Wirkung vom 1. 8. 1976 als Lehrer im Angestelltenverhältnis eingestellt und an dem Städtischen Gymnasium in S weiterbeschäftigt - befristet bis zum 31. 7. 1977.

...

- 3 -



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



- 3 -

§ 3

Für das Dienstverhältnis gilt der Bundesangestellten-tarifvertrag (BAT) mit der Sonderregelung für Angestellte als Lehrkräfte (SR 2 1 BAT) vom 23. 2. 1961 und den diesen ergänzenden und ändernden Tarifverträgen.

Im Falle der Befristung gilt zugleich die Sonderregelung 2y BAT."

Mit Schreiben vom 2. und 22. Februar 1977 bat der Kläger um Verlängerung seines Arbeitsvertrages. Das Schulkollegium lehnte den Antrag mit Schreiben vom 2. März 1977 ab mit der Begründung, daß für das Fach Englisch in absehbarer Zeit voll ausgebildete deutsche Lehrer zur Verfügung stünden und bei Abschluß des gerichtlichen Vergleichs Einvernehmen über eine lediglich bis 31. Juli 1977 befristete Weiterbeschäftigung bestanden habe.

Mit der vorliegenden Klage erstrebt der Kläger die Feststellung, daß sein Arbeitsverhältnis über den 31. Juli 1977 hinaus auf unbestimmte Zeit fortbestehe. Er hat geltend gemacht, daß für den Abschluß des zweiten befristeten Arbeitsvertrages und bereits für den Abschluß des Vergleichs kein sachlich gerechtfertigter Grund bestanden habe. Es mangle auch weiterhin an Laufbahnbewerbern für das Fach Englisch. Bei Abschluß des Prozeßvergleichs habe keine Einigkeit darüber bestanden, daß er nur noch bis 31. Juli 1977 weiterbeschäftigt werden solle.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat sich weiterhin auf den im Vorprozeß abgeschlossenen Vergleich berufen und geltend gemacht, daß die Befristung des Arbeitsvertrages sachlich gerechtfertigt sei. Bei Abschluß des zweiten Arbeitsvertrages sei damit zu rechnen gewesen, daß zum 1. August 1977 auch für das Gymnasium, an dem der Kläger zuletzt tätig gewesen sei, genügend voll ausgebildete Lehrer für das Fach Englisch zur Verfügung stehen würden. Die Erwartung habe sich auch erfüllt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter. Das beklagte Land beantragt, die Revision zurückzuweisen.



Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat rechtswirksam am 31. Juli 1977 geendet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat den Prozeßvergleich dahin ausgelegt, daß die Parteien den Streit über den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses endgültig im Sinne einer befristeten Weiterbeschäftigung des Klägers beenden wollten. Dies ergebe sich aus dem Klageantrag und dem Vorbringen des Klägers im Vorprozeß, dem Wortlaut des Vergleichs sowie dem Verhalten beider Parteien nach Vergleichsabschluß. Die in einem solchen Vergleich vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses sei auch rechtswirksam, weil hierdurch nicht der gesetzliche Kündigungsschutz umgangen werde.

II. Die Revision rügt zu Unrecht eine fehlerhafte Auslegung des Prozeßvergleichs und des hierauf abgeschlossenen Anstellungsvertrages vom 17./26. August 1976. Das Landesarbeitsgericht hat sich im Rahmen des ihm als Gericht der Tatsacheninstanz zustehenden Ermessens gehalten. Revisible Rechtsfehler sind nicht ersichtlich. Insbesondere hat das Berufungsgericht weder Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt noch Umstände, die für die Auslegung des Vergleichs von Bedeutung sein können, unberücksichtigt gelassen und damit gegen die Auslegungsregeln der §§ 133, 157 BGB verstoßen (vgl. BAG 3, 116 [118/119] = AP Nr. 5 zu § 550 ZPO [Bl. 2]; BAG AP Nr. 32 zu § 133 BGB [Bl. 2]; BAG AP Nr. 19 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu II 2 und 3 der Gründe]).

1. Die Revision macht geltend, Gegenstand des Vorprozesses sei lediglich die Rechtswirksamkeit der in dem ersten Arbeitsvertrag vereinbarten Befristung zum 31. Juli 1976 gewesen. Mit der im Vergleich auch ausdrücklich vereinbarten Erledigung dieses Rechtsstreits hätten die Parteien demgemäß auch nur den Streit über die Befristung zu diesem Termin beenden und lediglich eine vorläufige Regelung treffen wollen, nachdem sich herausgestellt habe, daß eine Weiterbeschäftigung jedenfalls bis zum Ende des folgenden Schuljahrs möglich sei.



Diese Auslegung ist jedoch bereits im Ansatz verfehlt.

a) Der Streitgegenstand wird inhaltlich durch die Art des Klagebegehrens, den Antrag und die Begründung der klagenden Partei festgelegt (vgl. Senatsurteil vom 31. Mai 1979 - 2 AZR 473/77 - [demnächst] AP Nr. 50 zu § 256 ZPO [zu II 1 a der Gründe] m. w. N.). Der Antrag im Vorprozeß enthielt ausdrücklich auch die nach § 256 ZPO zulässige Klage auf Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis über den 31. Juli 1976 hinaus fortbestehe. Bei einer solchen Klage wird in der Regel darüber gestritten, ob das Arbeitsverhältnis über einen bestimmten Termin hinaus im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung noch fortbesteht oder beendet ist. Antrag und Begründung können jedoch auch ergeben, daß der klagende Arbeitnehmer den üblichen Streitgegenstand dieser Feststellungsklage eingeschränkt oder erweitert hat (Senatsurteil vom 31. Mai 1979, aaO).

Bei Unwirksamkeit der Befristung tritt an die Stelle des befristeten Arbeitsvertrages ein Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit (BAG [GS] 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu C 3 der Gründe]). Der Kläger hatte in der Klageschrift unter Hinweis auf diese Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts geltend gemacht, daß für die Befristung des ersten Arbeitsvertrages kein sachlich gerechtfertigter Grund vorgelegen und er bereits bei der Einstellung im Jahre 1975 sein Interesse an einer Anstellung für mindestens zwei Jahre bekundet habe. Damit erstrebte der Kläger aber erkennbar die Feststellung, daß sein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit, zumindest aber für ein weiteres Jahr bis zum 31. Juli 1977 fortbestehe. Die Unwirksamkeit der Befristung des Arbeitsverhältnisses auf den 31. Juli 1976 war in jenem Verfahren demgegenüber lediglich eine Vorfrage.

b) Bei dieser Bestimmung des Streitgegenstandes enthält der Prozeßvergleich nach seinem Wortlaut nicht nur die formelle Beendigung des Verfahrens, sondern auch eine abschließende materielle Regelung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Parteien im Wege gegenseitigen Nachgebens. Der Kläger begnügte sich mit einer Weiterbeschäftigung für die von ihm erstrebte Mindestdauer eines weiteren Schuljahres und das



beklagte Lande beharrte nicht auf der vertraglich vereinbarten Befristung auf ein Jahr. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, daß die in Ziffer 3 des Vergleichs vereinbarte Erledigung des Rechtsstreits im Zusammenhang mit der voranstehenden materiellen Regelung gesehen werden muß.

2. Erfolglos macht die Revision weiter geltend, der Vergleich enthalte lediglich ein bindendes Angebot des beklagten Landes zum Abschluß eines Arbeitsvertrages für die Mindestdauer von einem weiteren Jahr an einer anderen Schule, im übrigen zu den bisherigen Bedingungen. Dem Kläger habe es freigestanden, dieses Angebot anzunehmen. Eine rechtliche Bindung sei deshalb erst in dem danach abgeschlossenen schriftlichen Arbeitsvertrag eingegangen worden. Da in diesem Vertrag ausdrücklich auch die Geltung der Sonderregelung 2 y BAT vereinbart worden sei, müsse die Wirksamkeit der erneut vereinbarten Befristung an dieser Tarifbestimmung gemessen werden.

Diese Auslegung widerspricht dem eindeutigen Wortlaut der Ziffer 1 des Vergleichs. Diese Bestimmung enthält kein Vertragsangebot, sondern unmißverständlich bereits die Verpflichtung des beklagten Landes, den Kläger zu den bisherigen Bedingungen des Arbeitsvertrages bis zu dem vereinbarten Termin weiter zu beschäftigen. Durch die Bezugnahme auf den Arbeitsvertrag, die Festlegung der Beschäftigungsdauer sowie Vereinbarung eines neuen Einsatzortes waren alle Bedingungen des bis zu dem vereinbarten Endtermin fortzusetzenden Arbeitsverhältnisses festgelegt.

Die Revision übersieht weiter, daß nach der für das Revisionsgericht gemäß § 561 Abs. 1 ZPO bindenden Feststellung im unstreitigen Teil des Tatbestandes des angefochtenen Urteils der schriftliche Arbeitsvertrag vom 17./26. August 1976 "aufgrund dieses Vergleichs" geschlossen worden ist. Daraus folgt, daß der Vergleich die materielle Rechtsgrundlage für die weiteren Rechtsbeziehungen der Parteien darstellt. Der schriftliche Vertrag war - abgesehen von der bereits im



Vergleich getroffenen Vereinbarung über den neuen Einsatzort, der Verweisung auf die Sonderregelung 2 y BAT sowie dem Hinweis auf eine nur anteilige Vergütung im Falle einer teilweisen Beschäftigung - mit dem früheren Arbeitsvertrag inhaltsgleich. Er hatte deshalb im wesentlichen nur deklaratorische Bedeutung.

3. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend nicht nur auf den Wortlaut des Vergleichs abgehoben, sondern auch das spätere Verhalten beider Parteien gewürdigt. Für die Auslegung eines Prozeßvergleichs kann auch die Einlassung der Parteien in dem neuen Rechtsstreit von Bedeutung sein (vgl. BAG AP Nr. 32 zu § 133 BGB [Bl. 2 R]).

Das beklagte Land hat bereits in dem vorprozessualen Schreiben vom 2. März 1976 auf den Vergleich verwiesen und somit von Anfang an den dann in diesem Verfahren eingenommenen Standpunkt zur Auslegung des Vergleichs vertreten. Der Kläger hat in seinen Schreiben vom Februar 1977 ausdrücklich um eine Verlängerung seines Arbeitsvertrages und nicht, wie nach den Ausführungen der Revision nahegelegt hätte, unter Hinweis auf die in dem Vergleich getroffene Zwischenlösung um die nunmehr erforderliche endgültige Regelung seiner Vertragsbeziehungen gebeten.

Des weiteren hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, daß der zweite Arbeitsvertrag nach dem eigenen Vortrag des Klägers nur aufgrund des Vergleichs geschlossen worden sei und der Kläger diese Ansicht erst geändert habe, als er vom Arbeitsgericht im Termin vom 3. Juni 1977 darauf hingewiesen worden sei, daß es den Vergleich anders auslege. Aufgrund dieser nicht mit Tatbestandsberichtigungsanträgen oder Verfahrensrügen angegriffenen Feststellung konnte das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsverstoß zu der Auffassung gelangen, daß beide Parteien selbst den Vergleich auch im Sinne einer das Arbeitsverhältnis zum 31. Juli 1977 beendenden Regelung verstanden haben und der durch Auslegung ermittelte Vergleichsinhalt somit auch dem wirklichen Willen der Parteien entsprochen hat.



III. Das Landesarbeitsgericht hat schließlich zutreffend angenommen, daß die in dem Prozeßvergleich vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses wirksam ist.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG [GS] 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag sowie - aus neuerer Zeit - BAG 25, 125 = AP Nr. 38 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und Senatsurteil vom 26. April 1979 - 2 AZR 431/77 - [demnächst] AP Nr. 47 zu § 620 Befristeter Arbeitsvertrag) ist die Vereinbarung befristeter Arbeitsverträge grundsätzlich zulässig. Unzulässig ist die Befristung aber dann, wenn mit ihr der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz vereitelt wird und dafür kein sachlich gerechtfertigter Grund vorliegt.

Als sachlich gerechtfertigten Grund für die zum Verlust des Kündigungsschutzes führende Befristung eines Arbeitsvertrages hat der Senat bereits in einer früheren Entscheidung (AP Nr. 19 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu II 4 der Gründe]) den Fall anerkannt, daß die Befristung in einem gerichtlichen Vergleich vereinbart wird, welche einen Kündigungsrechtsstreit beendet. Beenden die Parteien den Rechtsstreit über die Wirksamkeit einer Arbeitgeberkündigung unter gegenseitigem Nachgeben, so trägt der Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages stets seine sachliche Rechtfertigung in sich. Beide Parteien wählen dann zwischen den beiden denkbaren Möglichkeiten der Beendigung des Rechtsstreits, nämlich der Abweisung der Kündigungsschutzklage und der gerichtlichen Feststellung der Rechtsunwirksamkeit der Kündigung einen echten Mittelweg. Es wird die Ungewißheit der Wirkung der vom Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigung des Arbeitsverhältnisses beendet und damit der Rechtsfrieden zwischen den Parteien wieder hergestellt.

Nichts anderes gilt für die Beendigung des Feststellungsstreits über den Bestand eines Arbeitsverhältnisses im Hinblick auf eine vertraglich vereinbarte Befristung durch Vergleich über einen zusätzlichen Zeitvertrag. Wie bereits



ausgeführt, haben die Parteien den Vorprozeß unter gegenseitigem Nachgeben beendet; sie haben durch den Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages ebenfalls eine vermittelnde Lösung gefunden und die Ungewißheit über die Wirksamkeit des ersten Arbeitsvertrages beseitigt.

Da der Abschluß des befristeten Arbeitsvertrages seine sachliche Rechtfertigung in sich trägt, ist auch der im Arbeitsvertrag in Bezug genommenen Sonderregelung 2 y BAT Rechnung getragen. Sie setzt bei Anstellung auf bestimmte Zeit materiell einen sachlichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Grund voraus (Protokollnotiz 1 zu § 1 SR 2 y BAT). Formell ist gemäß Nr. 2 Abs. 1 und 2 Satz 1 SR 2 y BAT in den Arbeitsvertrag aufzunehmen, daß der Angestellte als Zeitangestellter beschäftigt wird und zu welchem Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis enden soll. Hierbei genügt für die Abrede der Anstellung als Zeitangestellter die Vereinbarung des Zeitpunktes, bis zu dem das Arbeitsverhältnis befristet ist (BAG AP Nr. 39 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu I 3 der Gründe]).

gez.: Dr. Gröninger Hillebrecht Triebfürst

Dr. Hautmann Wellhausen

