

Aktenzeichen: 2 AZR 166/82

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 15. Dezember 1983

- 2 AZR 166/82 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 15. April 1981

Gießen

- 3 Ca 92/81 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 11. Februar 1982

Frankfurt am Main

- 12 Sa 537/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag eines Lehramtsbewerbers

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; KSchG 1969 § 1 Wartezeit

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](#)

2 AZR 166/82

12 Sa 537/81 Frankfurt am Main

Verkündet am
15. Dezember 1983

Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

IM NAMEN DES VOLKES !

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. Dezember 1983 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Professor Dr. Röhsler und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Bächle und Baerbaum für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 11. Februar 1982 - 12 Sa 537/81 - wird zurückgewiesen.
2. Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 11. Februar 1982 - 12 Sa 537/81 - teilweise aufgehoben.
3. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Gießen vom 15. April 1981 - 3 Ca 92/81 - wird in vollem Umfang zurückgewiesen.
4. Der Kläger trägt auch die Kosten der Berufung und der Revision.

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 darüber, ob und gegebenenfalls zu welchen Vertragsbedingungen zwischen ihnen ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit besteht.

Der verheiratete Kläger hat aufgrund der im Juni 1978 bestandenen Zweiten Staatsprüfung die Befähigung für das Lehramt an Haupt- und Realschulen in Hessen. Er vertritt die Fächer Biologie und Sport. Sein sogenannter gewichteter Notenmittelwert beträgt 3,0. Nachdem die Bemühungen des Klägers um eine Dauereinstellung erfolglos geblieben waren, wurde er vom 1. August 1978 an für das beklagte Land zunächst im Rahmen zweier befristeter Lehraufträge tätig:

1. Lehrauftrag vom 14. Juli 1978 für die Zeit vom 1. August 1978 bis 31. Juli 1979 mit einer Unterrichtsverpflichtung von 13 Wochenstunden an der "Solgraben-Schule" in Bad Nauheim mit einer



Vergütung vergleichbar VergGr. IIa BAT.

2. Lehrauftrag vom 26. Juli 1979: Verlängerung des
ersten Lehrauftrages bis 31. Juli 1980.

Im Frühjahr 1980 bewarb sich der Kläger um eine Weiterbeschäftigung über den 31. Juli 1980 hinaus; er erhielt jedoch bis zu den Sommerferien (10. Juli bis 20. August) keinen Bescheid. Bei seiner Rückkehr aus dem Urlaub am 16./17. August 1980 erfuhr der Kläger, daß das Schulamt in der Zwischenzeit versucht hatte, ihn zu erreichen, da für ihn eine Anstellung an der Kreisberufsschule Butzbach möglich sei. Daraufhin stellte sich der Kläger am Montag, dem 18. August 1980 dem dortigen Schulleiter vor. Am folgenden Tag reichte er beim Staatlichen Schulamt konkret auf diese Schule bezogene Bewerbungsunterlagen ein. Der Regierungspräsident teilte dem Schulamt jedoch mit, es bestehe keine Möglichkeit, einen Realschullehrer mit dem Fach Sport an der Berufsschule zu beschäftigen. Stattdessen stellte das beklagte Land dem Kläger in Aussicht, ihn im Rahmen einer Schwangerschaftsvertretung zu beschäftigen. Mit Schreiben vom 15. September 1980 übersandte der Kläger einen entsprechenden Antrag auf dem Dienstweg an die Einstellungsbehörde, die seiner Beschäftigung bereits vorab mündlich zugestimmt hatte. Am 30. September 1980 schlossen die Parteien einen vom 30. September 1980 bis zum Ende der Mutterschutzfrist der Lehrerin D befristeten Arbeitsvertrag (VergGr. II a BAT) mit einer Unterrichtsverpflichtung von 27 Wochenstunden an der "Stadtschule an der Wilhelmskirche" in Bad Nauheim. Nach § 4



Ziff. 2 dieses Vertrages (Nebenabreden) bestand "Einvernehmen darüber, daß die Einstellung ausschließlich zur Abdeckung eines vorübergehenden Unterrichtsbedarfs, bedingt durch die Mutterschutzfrist der Lehrerin D , erfolgt". Mit Schreiben vom 2. Dezember 1980 unterrichtete das Staatliche Schulamt den Regierungspräsidenten in Darmstadt, die Mutterschutzfrist von Frau D ende am 15. Dezember 1980 und sie trete am 16. Dezember 1980 ihren Dienst wieder an. Daraufhin setzte der Regierungspräsident das Ende des Arbeitsverhältnisses auf den 15. Dezember 1980 fest. Den Erhalt dieser Verfügung quittierte der Kläger unter dem 12. Dezember 1980.

Mit seiner am 17. Februar 1981 beim Arbeitsgericht Gießen erhobenen Klage hat der Kläger die Ansicht vertreten, für die wiederholt mit ihm vereinbarten Befristungen hätten keine sachlichen Gründe vorgelegen. Das Arbeitsverhältnis gelte deshalb zu den zuletzt vereinbarten Bedingungen als seit dem 1. August 1978 fortdauernd und auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Entgegen der Angabe im Vertrag vom 30. September 1980 sei er auch weder direkt noch indirekt als Vertreter für die Lehrerin D , die in den Fächern Englisch, Französisch und Deutsch unterrichtete, eingesetzt worden. Er habe vielmehr im wesentlichen sonst ausfallenden Sportunterricht erteilt. Frau D sei außerdem nicht erst seit dem 30. September, sondern bereits einige Zeit vorher nicht mehr in der Schule gewesen. Seinen Antrag vom 15. September 1980 auf Einstellung in den Schuldienst des beklagten Landes habe er im übrigen erst auf Anraten des Schulamtes mit dem Zusatz "im Rahmen einer Schwangerschaftsvertretung" ver-



sehen.

Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß das zwischen den Parteien geschlossene Arbeitsverhältnis - wie es sich aus dem Arbeitsvertrag vom 30. September 1980 ergibt - als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen gilt und über den 15. Dezember 1980 hinaus fort dauert.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Zur Begründung hat es vorgetragen, der Kläger habe das Recht verwirkt, sich gegen die zum 15. Dezember 1980 ausgelaufene Befristung des letzten Zeitvertrages zu wenden. Außerdem sei wegen der auf den 2. Lehrauftrag folgenden zweimonatigen Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses das Kündigungsschutzgesetz durch den folgenden, nur zweieinhalb Monate dauernden Vertrag zur Schwangerschaftsvertretung nicht umgangen worden. Wegen dieser Pause könne die Vertragszeit bis zum 31. Juli 1980 nicht mehr berücksichtigt werden, es fehle an einem engen sachlichen Zusammenhang zwischen den Verträgen.

Der Kläger hat erwidert, der Leiter des Staatlichen Schulamtes in Friedberg, Herr B , habe ihm am 18. August 1980 eine Anstellung an der Kreisberufsschule Butzbach in Aussicht gestellt. Bei ihm, dem Kläger, sei dabei der Eindruck entstanden, die Entscheidung über seine Einstellung werde letztlich beim Staatlichen Schulamt getroffen und die Entscheidung des Regierungspräsidenten in Darmstadt sei dann nur noch eine Formsache.



Nach seiner Kenntnis würden auch nur die Lehrer gebeten, sich an einer Schule vorzustellen, die bereits die Zusage hätten, an dieser Schule zu unterrichten. Hiervon sei auch der Leiter der Kreisberufsschule Butzbach ausgegangen, als er sich am 18. August 1980 bei ihm gemeldet habe. Denn er habe mit ihm bereits die Stundentafel, den zu erteilenden Unterricht und alles sonst besprochen, was für einen zukünftig mitarbeitenden Lehrer von Bedeutung sei. Aufgrund dieser Umstände habe er nicht früher geklagt. Nachdem seine dortige Anstellung aus Gründen, die allein das beklagte Land zu vertreten habe, schließlich doch nicht erfolgt sei, dürfe sich das Land weder auf die Verwirkung noch darauf berufen, daß er in der Zeit vom 1. August bis zum 29. September 1980 nicht bei ihm beschäftigt gewesen sei.

Das beklagte Land hat repliziert, der Leitende Schulamtsdirektor B habe dem Kläger eine Festanstellung nicht zusagen können, denn hierfür sei nicht er, sondern der Regierungspräsident zuständig. Das Staatliche Schulamt leiste nur Vorbereitungsarbeiten zum Vertragsabschluß. Es treffe allerdings zu, daß im August 1980 die Möglichkeit bestanden habe, einen Realchullehrer befristet an der Kreisberufsschule Butzbach zu beschäftigen. Aus diesem Grunde habe man dem Kläger empfohlen, sich - wie allgemein üblich - bei der Schule vorzustellen. Ihm sei jedoch deutlich gemacht worden, daß er erst dann Unterricht erteilen könne, wenn der Regierungspräsident den Vertrag abgeschlossen habe. Der Kläger habe also gewußt, wer sein eigentlicher Vertragspartner sei. Das Staatliche Schulamt habe ihm gegenüber auch nie den Eindruck erweckt, als könne es selbständig



Einstellungsverträge abschließen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert und festgestellt, daß zwischen den Parteien über den 15. Dezember 1980 hinaus ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit besteht mit einer Unterrichtsverpflichtung des Klägers in Höhe von mindestens 14 Wochenstunden und einem anteiligen Vergütungsanspruch in Höhe von mindestens 14/27 der Vergütung eines angestellten Haupt- und Realschullehrers. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag in dem Umfang weiter, in dem das Landesarbeitsgericht seine Berufung zurückgewiesen hat. Mit seiner selbständigen Revision begehrt das beklagte Land die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision des Klägers ist nicht begründet. Die Revision des beklagten Landes ist begründet. Sie führt zur Bestätigung des Urteils des Arbeitsgerichts und damit zur Abweisung der Klage in vollem Umfang.

A. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, das Arbeitsgericht habe ein Feststellungsinteresse des Klägers zutreffend bejaht und zu Recht angenommen, sein Klagerecht sei nicht verwirkt. In der Sache ist das Berufungsgericht von den vom Bundesarbeitsgericht zur Befristungskontrolle aufgestellten Grundsätzen ausgegangen und hat ausgeführt, die Befristungskontrolle scheitere nicht schon daran, daß der letzte Vertrag nur zweieinhalb Monate ge-



dauert habe. Liege nämlich nach dem objektiven Erscheinungsbild ein Kettenarbeitsverhältnis vor – d.h. lägen vor der Vertragspause mindestens zwei, nach ihr mindestens ein befristeter Vertrag oder umgekehrt – so sei eine Unterbrechung von weniger als der Gesamtzeit der Tätigkeit befristungsrechtlich unschädlich. Dies gelte jedenfalls dann, wenn die Pause die Hälfte der kündigungsschutzrechtlichen Wartezeit, also drei Monate, nicht übersteige.

Nach dem für die Befristungskontrolle maßgeblichen Antrag des Klägers gehe es für die Inhaltsbestimmung des zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsverhältnisses allein um die Bedingungen des letzten Vertrages. Dieser Vertrag sei unwirksam gewesen. Zunächst sei schon zweifelhaft, ob für diese Befristung überhaupt ein sachlicher Grund vorgelegen habe, denn der Kläger habe Frau D allenfalls "nur sehr mittelbar" vertreten. Nach Schluß der mündlichen Verhandlung habe hierzu das beklagte Land zwar noch vorgetragen, es sei ein "komplizierter Ringtausch" erfolgt; dies könne aber auf sich beruhen, weil die für diesen Vertrag gewählte Dauer wegen Überschreitung der bei Kettenarbeitsverträgen mit Lehrkräften gültigen Zwei-Jahres-Grenze sachlich nicht begründet gewesen sei. Außerdem sei die Befristung eines Zeitvertrages, der aus nur zeitlich begrenzt an der Schule oder im Schulamtsbezirk bei Mutterschaftsurlauberinnen eingesparten Mitteln finanziert werde, ausnahmsweise nur dann zulässig, wenn lediglich ein Vertrag der Befristungskontrolle unterliege. Im übrigen habe sich der Kläger im Hinblick auf die vom beklagten Land nicht näher begründete Befristung zum 31. Juli



1980 zuvor bereits in einem unbefristeten Vertragsverhältnis befunden, das nicht einverständlich aufgehoben worden sei. Es sei auch nicht erkennbar, daß der Kläger mit der letzten Befristung auf Kündigungsschutz habe verzichten wollen oder daß diese auf seinen Wunsch erfolgt sei.

Allerdings bestehe nach den Grundsätzen der Billigkeitskontrolle ein Arbeitsverhältnis nur mit einer Unterrichtsverpflichtung von mindestens 14 Wochenstunden.

B. Die dieser Wertung zugrunde liegenden tatsächlichen Feststellungen binden das Revisionsgericht, da sie weder durch Tatbestandsberichtigungsanträge noch in der Revisionsinstanz mit Verfahrensrügen angegriffen worden sind (§ 561 Abs. 1 und 2 ZPO).

C. Die Revision des beklagten Landes ist begründet.

I. Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, das Klagerecht sei nicht deshalb verwirkt, weil der Kläger die Unwirksamkeit der Befristung des letzten Arbeitsvertrages, dessen Ende der Regierungspräsident auf den 15. Dezember 1980 festgesetzt hatte, erst mit seiner am 17. Februar 1981 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage geltend gemacht hat. Entgegen der Ansicht der Revision des beklagten Landes sind die Voraussetzungen für die Annahme einer prozessualen Verwirkung nicht bereits dann erfüllt, wenn die auf Feststellung der Unwirksamkeit einer Befristung gerichtete Klage nach Ablauf der Frist des § 4



KSchG erhoben wird. Auf sie kann allerdings zur Konkretisierung des Zeitmoments bei der prozessualen Verwirkung zurückgegriffen werden (vgl. BAG Urteil vom 7. März 1980 - 7 AZR 177/78 - AP Nr. 54; BAG Urteil vom 11. November 1982 - 2 AZR 552/81 - AP Nr. 71, beide zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Vielmehr müssen über das Zeitmoment hinaus besondere Umstände vorliegen, aus denen sich für den Gegner ein selbständiger prozessualer Vertrauenstatbestand ergibt, der sich gerade auf die Klageerhebung bezieht (Umstandsmoment). Der Vertrauensschutz muß dabei so dringend sein, daß das Interesse der klagenden Partei an der sachlichen Klärung der streitigen Dauer eines Arbeitsverhältnisses gegenüber der Erwartung des Gegners, es werde nicht mehr zu einem Bestandsstreit kommen, zurücktreten muß (vgl. BAG 11, 353 = AP Nr. 1 zu § 242 BGB Prozeßverwirkung; BAG Urteil vom 7. März 1980, aaO, zu I 1 c der Gründe; BAG Urteil vom 11. November 1982, aaO, zu B II 3 b der Gründe).

Für einen solchen Vertrauensschutz finden sich im vorinstanzlichen Vortrag des beklagten Landes jedoch keine Hinweise. In der ersten Instanz hatte das beklagte Land nur die Ansicht geäußert, die Klage sei "als verspätet zurückzuweisen". Das Arbeitsgericht hat dann unter Hinweis auf die Entscheidung des Siebten Senats vom 7. März 1980 die Ansicht vertreten, nach den Umständen des Einzelfalles sei die im Streitfall verstrichene Frist von zwei Monaten und zwei Tagen als nicht so lang anzusehen, daß das beklagte Land mit einer Klage nicht mehr habe rechnen müssen. Daraufhin hat das Land in der Berufungsinstanz lediglich vorgetragen, erstmals mit Zugang der Klageschrift sei



ihm erkennbar gewesen, daß der Kläger mit dem vereinbarten Fristablauf nicht einverstanden gewesen sei. Weder aus diesem Vortrag des beklagten Landes noch aus dem unstreitigen Sachverhalt ergibt sich also, aufgrund welcher Tatsachen das beklagte Land Dispositionen getroffen haben könnte, die einen besonderen, gerade auf die Klageerhebung bezogenen Vertrauensschutz begründen könnten. Infolgedessen kann außer Betracht bleiben, ob das beklagte Land schon deswegen nicht darauf vertrauen durfte, der Kläger werde die Unwirksamkeit der letzten Befristung nicht mehr gerichtlich geltend machen, weil - wie das Landesarbeitsgericht im streitigen Teil des Tatbestandes ausgeführt hat - dem Kläger "ab dem 1. Februar 1981" eine Anstellung an der Kreisberufsschule Butzbach in Aussicht gestellt worden sei.

II. Vorliegend ergibt sich aus dem Antrag des Klägers im Berufungsverfahren, dessen Begründung und aus seiner Erwiderung auf die Revision des beklagten Landes, daß er allein die Unwirksamkeit des letzten Arbeitsvertrages vom 30. September 1980 geltend macht.

1. Zutreffend ist der Ausgangspunkt der Revision, eine Befristungskontrolle komme nur in Betracht, wenn zwingende Kündigungsschutzbestimmungen umgangen werden können. Dies ergibt sich aus den vom Großen Senat entwickelten (BAG 10, 65) und in der Folgezeit vom Bundesarbeitsgericht weitergeführten Grundsätzen zur Befristungskontrolle.

Der letzte befristete Arbeitsvertrag zwischen den Parteien



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



hat erheblich weniger als sechs Monate gedauert. Aus diesem Grunde kommt eine Umgehung des allgemeinen Kündigungsschutzes für diese Befristung nur dann in Betracht, wenn die Zeiten der vorhergehenden Arbeitsverhältnisse mit demselben Arbeitgeber angerechnet werden könnten. Dies ist aber nicht der Fall.

a) Für die Frage, ob ein Arbeitsverhältnis von mehr als sechs Monaten anzunehmen ist, kann wegen der Begründung der Befristungskontrolle durch den Großen Senat (objektive Umgehung des Kündigungsschutzes) die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Anwartschaftszeit herangezogen werden (vgl. BAG Urteil vom 11. November 1982 - 2 AZR 552/81 - aaO und BAG Urteil vom 17. Februar 1983 - 2 AZR 208/81 - EzA, § 620 BGB Nr. 62, zu B II 1 a der Gründe, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Soweit damit die Begründung des Senatsurteils vom 28. September 1961 (- 2 AZR 97/61 - AP Nr. 21 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag), auf die sich vorliegend auch das Landesarbeitsgericht zur Begründung seines Standpunktes bezogen hat, in Widerspruch steht, hat der Senat die frühere Rechtsprechung inzwischen auch ausdrücklich aufgegeben (vgl. Urteil vom 17. Februar 1983 - aaO - zu B II 1 a der Gründe).

Auf die Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG sind aber nur die Zeiten eines früheren Arbeitsverhältnisses mit demselben Arbeitgeber anzurechnen, wenn das neue Arbeitsverhältnis in einem engen und sachlichen Zusammenhang mit dem früheren Arbeitsverhältnis steht. Dabei kommt es insbesondere auf Anlaß und Dauer der Unterbrechung sowie auf Art der Weiterbeschäftigung an (BAG



28, 252, 258 = AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 Wartezeit).

Ein enger sachlicher Zusammenhang ist in der Regel zu verneinen, wenn die Zeit der Unterbrechung "verhältnismäßig lange" gedauert hat. Als verhältnismäßig lang angesehen hat der Senat zunächst eine Unterbrechung von mehr als vier Monaten (Urteil vom 18. Januar 1979 - 2 AZR 254/77 - AP Nr. 3 zu § 1 KSchG 1969 Wartezeit), zuletzt aber auch bereits eine Unterbrechung von nur 2 2/3 Monaten (Urteil vom 11. November 1982, aaO).

b) Vorliegend liegt zwischen dem letzten und dem vorletzten Arbeitsverhältnis eine Unterbrechung von zwei Monaten, wenn man hiervon 20 Tage Schulferien abzieht immer noch eine Unterbrechung von einem Monat und zehn Tagen. Da § 1 Abs. 1 KSchG für den Kündigungsschutz das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses ohne Unterbrechung von länger als sechs Monaten verlangt und die Rechtsprechung zur Wartezeit nur besondere Härten vermeiden will, die die wörtliche Anwendung des Gesetzes mit sich bringen kann, ist bereits eine Zeit von zwei Monaten bzw. einem Monat und zehn Tagen eine so lange Unterbrechung, daß ein enger sachlicher Zusammenhang zwischen den beiden Arbeitsverhältnissen in aller Regel ausscheidet. Hinzu kommt, daß vorliegend der Kläger während der beiden Arbeitsverhältnisse an zwei verschiedenen Schulen beschäftigt war. Auch die Art seiner Tätigkeit im letzten Arbeitsverhältnis unterschied sich insofern von der bisherigen, als er nunmehr neben dem Sportunterricht acht Stunden Englisch zu unterrichten hatte. Er wurde also fachfremd beschäftigt, während er vorher während zweier Jahre in Lehrauftragsverhältnissen nur



Sportunterricht erteilt hatte. Hat damit der letzte befristete Arbeitsvertrag zwischen den Parteien erheblich weniger als sechs Monate bestanden, kommt eine Umgehung des allgemeinen Kündigungsschutzes nicht in Betracht.

2. Möglich wäre zwar bei einem so kurzen Arbeitsverhältnis die Umgehung des Personalvertretungsgesetzes. Nach § 64 HPVG bedarf die Kündigung auch in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses der Zustimmung des Personalrats. Vorliegend hat aber der Personalrat der am 30. September 1980 beginnenden, bis zum Ende der Mutterschutzfrist von Frau D befristeten Einstellung des Klägers zugestimmt. Da das Beschäftigungsverbot nach § 1 Abs. 2, § 3 Abs. 1 der Verordnung über den Mutterschutz der für Beamtinnen in Hessen vom 21. April 1967 (GVBl. I S. 85) in der seinerzeit gültigen Fassung vom 25. Juni 1979 (GVBl. I S. 139) sechs Wochen vor der Entbindung begonnen und acht Wochen bzw. - bei Früh- und Mehrlingsgeburten zwölf Wochen - nach der Entbindung geendet hat, war dem Personalrat bei seiner Zustimmung auch bekannt, daß es sich um einen befristeten Arbeitsvertrag für die Zeit von weniger als sechs Monaten handelte. Aus diesem Grunde liegt auch keine Umgehung der kündigungsschutzrechtlichen Bestimmungen des Hess.PersVG vor. Dementsprechend hat vorliegend der Kläger auch nicht die Unwirksamkeit damit begründet, Rechte des Personalrates seien umgangen worden.

III. Somit war auf die Revision des beklagten Landes das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufzuheben und die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts sowie seine Revision gegen



das Urteil des Landesarbeitsgerichts zurückzuweisen.

Da der letzte Arbeitsvertrag durch die vorgesehene Befristung beendet worden ist, war die Revision des Klägers, mit der er die Feststellung begehrt, daß der Vertrag über den 15. Dezember 1980 hinaus mit mehr als 14 Wochenstunden fortbesteht, als unbegründet zurückzuweisen.

D. Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 91, 97 ZPO.

Hillebrecht Dr. Röhsler Dr. Weller
Dr. Bächle Baerbaum



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

