

Aktenzeichen: 2 AZR 17/83

Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 12. Januar 1984
- 2 AZR 17/83 -

I. Arbeitsgericht
Arnsberg

Urteil vom 15. Oktober 1981
- 2 Ca 695/81 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 23. April 1982
- 5 Sa 1523/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag mit Lehrer

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

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 17/83

5 Sa 1523/81 Hamm

Verkündet am
12. Januar 1984

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 12. Januar 1984 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Prof. Dr. Röhler und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Harder und Brenne für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 23. April 1982 - 5 Sa 1523/81 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob das zwischen ihnen begründete Arbeitsverhältnis bereits am 22. Juli 1981 oder erst am 31. August 1981 beendet worden ist.

Der Kläger, der am 4. Dezember 1980 die Zweite Staatsprüfung für das Lehramt an Sonderschulen bestanden hat, wurde seit dem 15. Dezember 1980 vom beklagten Land als angestellter Sonderschullehrer mit der vollen Pflichtstundenzahl von 27 Wochenstunden nach VergGr. II a BAT beschäftigt. Im Rahmen dieses Arbeitsverhältnisses wurde er ab dem 1. März 1981 mit 14 Wochenstunden an der Schule für geistig Behinderte in Brilon-Rösenbeck und mit 13 Wochenstunden an der ca. 15 km entfernten Schule für Lernbehinderte in Marsberg eingesetzt.

Das Vertragsverhältnis der Parteien richtete sich nach dem am 8. Januar 1981 abgeschlossenen schriftlichen Vertrag, dessen Laufzeit bis zum 22. Juli 1981, dem letzten Schultag vor Beginn der bis 3. September 1981 währenden Sommerferien, befristet war. Bereits zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses war bekannt, daß das beklagte Land den Kläger nach dem Ende der Sommerferien in das Beamtenverhältnis auf Probe übernehmen würde.

Der Kläger, der am 4. September 1981 in das Beamtenverhältnis auf Probe übernommen wurde, hat am 22. Juni 1981 vorliegende Klage erhoben und geltend gemacht, ein sachlicher Grund für die Befristung habe im Hinblick auf die von vornherein bestehende Absicht, ihn nach dem Ende der Sommerferien in das Beamtenverhältnis zu übernehmen, nicht vorgelegen. Die vom Land verfolgten finanziellen Erwägungen, bei denen seine wirtschaftlichen Interessen nicht berücksichtigt worden seien, stellten keinen sachlichen Grund für die vereinbarte Befristung dar. Es entspreche der Üblichkeit im Arbeitsleben, daß dann, wenn der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer nach einer Vorschaltbeschäftigung weiterbeschäftigen wolle, von Anfang an ein Dauerarbeitsverhältnis gewollt sei. Zudem habe das beklagte Land aus dem Gesichtspunkt der Fürsorgepflicht für die Überbrückung der Sommerferien zu

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

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

sorgen, denn er sei mittellos gewesen und habe keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld gehabt. Er habe auch keine anderweitige Beschäftigung für die mit sechs Wochen verhältnismäßig kurze Zeit der Unterbrechung finden können, sondern sogar noch vorsorglich eine private Krankenversicherung abschließen müssen.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß zwischen den Parteien für die Zeit vom 23. Juli 1981 bis zum 31. August 1981 ein Arbeitsverhältnis besteht und das beklagte Land verpflichtet ist, ihn für diese Zeit nach der VergGr. II a BAT zu besolden.

Das beklagte Land hat Klagabweisung beantragt und zur Begründung auf den Erlaß des Kultusministers vom 14. Februar 1978 verwiesen, wonach Ausbildungs-, Arbeits- oder Dienstverhältnisse im Schulbereich grundsätzlich nicht an unterrichts- oder dienstfreien Tagen oder kurz vor unterrichtsfreien Zeiträumen beginnen und auch nicht an unterrichts- oder dienstfreien Tagen enden sollen. Das Angebot an den Kläger, ihn im Anschluß an das Bestehen der Zweiten Staatsprüfung befristet als Angestellten zu beschäftigen, habe für diesen eine Vergünstigung dargestellt, auf die er keinen Anspruch gehabt habe. Ohne die vorgeschaltete Angestelltentätigkeit hätte der Kläger allenfalls einen Anspruch auf Übernahme in das Probebeamtenverhältnis ab dem 4. September 1981 gehabt, keineswegs aber einen Anspruch auf Ausdehnung der Befristung bis zum Ende der Sommerferien. Da der sachliche Grund für die Befristung die bevorstehende, terminlich feststehende Übernahme des Klägers ins Beamtenverhältnis gewesen sei, hätten durch die Befristung Kündigungsschutzbestimmungen nicht unterlaufen werden können. Wenn dem Kläger die Vergütung auch für die Sommerferien gezahlt worden wäre, hätte er bezahlten Urlaub in einem Ausmaße erhalten, das ihm nach keiner gesetzlichen oder tarifvertraglichen Vorschrift zugestanden haben würde.

- 4 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Das Arbeitsgericht hat festgestellt, daß das zwischen den Parteien am 8. Januar 1981 begründete Arbeitsverhältnis nicht am 22. Juli 1981 geendet, sondern bis zum 31. August 1981 fortbestanden hat. Im übrigen hat es die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des beklagten Landes hat das Landesarbeitsgericht das erstinstanzliche Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Das beklagte Land beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist nicht begründet. Das mit dem Kläger befristet abgeschlossene Arbeitsverhältnis hat am 22. Juli 1981 geendet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat die Zulässigkeit der Feststellungsklage bejaht und ausgeführt, der eine Befristung sachlich rechtfertigende Grund müsse jeweils im Zeitpunkt des Vertragsschlusses gegeben sein. Den Arbeitsgerichten bleibe nur die Wahl, eine Befristung entweder anzuerkennen oder als unzulässig anzusehen mit der Folge, daß dann zwischen den Parteien ein auf unbestimmte Zeit abgeschlossenes Arbeitsverhältnis anzunehmen sei. An die Stelle einer von den Parteien vereinbarten, sachlich nicht gerechtfertigten Befristung eine andere Befristung zu setzen, sei den Arbeitsgerichten verwehrt. Die Dauer der vereinbarten Frist könne allenfalls einen Anhaltspunkt für die Zulässigkeit oder Unzulässigkeit der Vereinbarung sein.

Ein Vergleich der vom Kläger erworbenen Rechtsposition mit der Lage, in der er sich ohne die befristete Beschäftigung als angestellter Lehrer befunden haben würde, ergebe vorliegend die Unbedenklichkeit der Befristung. Ohne die vorgeschaltete Angestelltentätigkeit wäre der Kläger erstmals mit Beginn des Schuljahres 1981/82, d. h. ab dem 4. September 1981 als Beamter auf Probe in die Dienste des beklagten Landes getreten. Dieses Ziel habe er vorliegend aber auch erreicht, nur



daß er zusätzlich noch in den Genuß der Vergünstigung gekommen sei, zur Überbrückung der Zeit bis zur Übernahme ins Beamtenverhältnis bereits in dem erlernten Beruf eine Erwerbstätigkeit ausüben zu können. Durch die Befristung sei dem Kläger kein Kündigungsschutz genommen worden, zumal er keinen Rechtsanspruch auf eine die Zeit zwischen seinem Examensabschluß und der Übernahme ins Beamtenverhältnis überbrückende Anstellung gehabt habe. Auch der Umstand, daß ihm infolge des gewählten Beendigungszeitpunktes für die Sommerferien keine Vergütung mehr zugestanden habe, spreche nicht für eine funktionswidrige Verwendung der Befristungsabrede. Ein auch nur annähernd die Ferienzeit abdeckender Urlaubsanspruch habe dem Kläger nicht zugestanden.

II. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten im Ergebnis der revisionsrechtlichen Überprüfung stand.

1. Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht zunächst davon ausgegangen, daß der allein noch streitbefangene Antrag des Klägers auf Feststellung des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses bis zum 31. August 1981 gemäß § 256 ZPO zulässig ist. Zwar wird bei der Feststellungsklage regelmäßig darüber gestritten, ob das Arbeitsverhältnis über einen bestimmten Termin hinaus im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung noch fortbesteht oder beendet ist. Dies gilt jedoch nicht uneingeschränkt. Es kommt vielmehr bei der Bestimmung des Streitgegenstandes einer Feststellungsklage nach § 256 ZPO auch auf den gestellten Antrag an. Nach seinem Inhalt kann sich das Interesse des Arbeitnehmers auf die Feststellung beschränken, daß das - im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung aus anderen Gründen schon nicht mehr bestehende - Arbeitsverhältnis über den durch das Befristungsende gesetzten Zeitpunkt hinaus fortbestanden hat. Daneben kann ihm aber - wie vorliegend - noch daran gelegen sein, die weitergehende Feststellung zu erwirken, daß das Arbeitsverhältnis bis zu einem späteren Termin fortbesteht (vgl. BAG Urteil vom 31. Mai 1979 - 2 AZR 473/77 - AP Nr. 50 zu § 256 ZPO m.w.N.).

2. Das Landesarbeitsgericht ist auch zutreffend von den von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Befristung



von Arbeitsverträgen entwickelten Grundsätzen ausgegangen (BAG 10, 65; BAG 31, 40; BAG 32, 85; BAG 37, 283, 305). Danach ist die an sich zulässige Befristung von Arbeitsverträgen dann unwirksam, wenn dadurch Kündigungsschutzbestimmungen umgangen werden und hierfür keine sachlich rechtfertigenden Gründe vorliegen. Befristete Arbeitsverträge müssen ihre sachliche Rechtfertigung, und zwar auch hinsichtlich der Vertragsdauer, so in sich tragen, daß sie die Kündigungsschutzvorschriften sachlich nicht beeinträchtigen. Bereits bei Abschluß des Arbeitsvertrages muß ersichtlich sein, daß sowohl die Befristung als auch die Zeitdauer des Vertrages entweder im Arbeitsleben üblich, sofern dies der Auffassung verständiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner entspricht, oder nach den konkreten, sich auf das jeweilige Arbeitsverhältnis auswirkenden Umständen des Einzelfalles sachlich gerechtfertigt ist. Fehlt es für die Befristung oder deren Dauer an einem sachlichen Grund, dann wird das unwirksam befristete Arbeitsverhältnis durch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ersetzt.

3. Ob - was bislang vom Bundesarbeitsgericht noch nicht entschieden ist - in entsprechender Anwendung des § 315 BGB eine Korrektur einer unzulässig kurzen Dauer der Befristung durch die Festlegung einer längeren Befristung möglich ist (ablehnend Rohlfig/Rewolle/Bader, KSchG, § 620 BGB Anm. I 3), kann dahingestellt bleiben, da abgesehen davon, daß der Kläger ohnehin nur die Feststellung des Bestehens des Arbeitsverhältnisses bis zum 31. August 1981 begehrt, die Befristung des Arbeitsvertrages bis zum 22. Juli 1981 aufgrund der gegebenen Umstände aus der Sicht verständiger und verantwortungsvoller Vertragspartner sowohl dem Grunde als auch der Dauer nach sachlich gerechtfertigt ist.

4. Das beklagte Land stellt - was hinzunehmen ist - aus prinzipiellen Erwägungen Lehrer in das Beamtenverhältnis auf Probe regelmäßig nur zum Schuljahresbeginn ein. Zur Behebung des Lehrermangels im laufenden Schuljahr hat deshalb das beklagte Land den Kläger als Übergangsmaßnahme bis zum 22. Juli 1981 als angestellten Lehrer eingestellt und beschäftigt. Bei Vertrags-



abschluß war beiden Vertragsparteien klar, daß nur bis zu diesem Zeitpunkt ein durch eine Übergangsmaßnahme zu deckender Unterrichtsbedarf bestand. Während der Schulferien findet kein Unterricht statt, und für die Zeit nach den Ferien war die Einstellung des Klägers als Beamter auf Probe vorgesehen. Für das beklagte Land bestand somit weder ein Anlaß noch eine Pflicht, den Kläger auch während der Schulferien zu beschäftigen. Zur Vermeidung des befristeten Arbeitsvertrages oder der Ausklammerung der Ferienmonate war das beklagte Land auch nicht gehalten oder verpflichtet, den Kläger sofort oder spätestens ab 23. Juli 1981 in das Beamtenverhältnis auf Probe zu übernehmen.

Die Befristung des Arbeitsvertrages bis zum 22. Juli 1981 - und damit die Ausklammerung der Ferienmonate - ist vielmehr unter den gegebenen Umständen nicht ohne sachlichen Grund erfolgt und nicht funktionswidrig zur Umgehung des Kündigungsschutzes eingesetzt worden.

III. Die Revision des Klägers war daher, ohne daß es auf die weiteren vom beklagten Land zur Rechtfertigung der Befristung vorgetragenen Gründe (finanzielle Erwägungen, fehlender Urlaubsanspruch, Erlaß des Kultusministers vom 14. Februar 1978) ankäme, mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO als unbegründet zurückzuweisen.

Hillebrecht

Dr. Röhsler

Dr. Weller

Dr. Harder

Brenne



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)