

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

Gesetz: ArbGG 1953 § 72 Abs. 1; BGB § 620 Befristeter Dienstvertrag; BGB § 242.

Leitsätze:

1. Schon die einmalige Befristung von Arbeitsverträgen kann unwirksam sein (vgl. BAG GS AP Nr. 16 zu § 620 BGB „Befristeter Arbeitsvertrag“).

Bei der Frage, ob die Befristung eines Arbeitsvertrages wirksam ist, kommt es darauf an, ob die Befristung des konkreten Vertrages mit allen seinen Besonderheiten zur Zeit seines Abschlusses gerechtfertigt war.

2. Bei Arbeitsverträgen, die der Genehmigung einer vorgesetzten Behörde bedürfen, kann sich grundsätzlich der Arbeitgeber insoweit nicht auf das Fehlen der Genehmigung berufen, als er kraft seiner dienstaufsichtlichen Befugnisse die Verträge kannte oder doch kennen mußte.

Aktenzeichen: 2 AZR 451/61

Urteil des BAG vom 3. Mai 1962

BAG Bayern



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 451/61

Sa 577/61 Bayern

63

Im Namen des Volkes!

Verkündet
3. Mai 1962

z. Damm,
gestellte
s Urkundsbeamter
r Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 3. Mai 1962 durch den Senatspräsidenten Dr. Müller und die Bundesrichter Schilgen und Dr. Meier-Scherling sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Müller und Fink für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bayern vom 28. Juni 1961 – 2 Sa 577/61 – aufgehoben.

Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

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:

Der Kläger war seit 1951 als Wirtschaftslehrer für die Unterrichtsfächer Wirtschaftslehre, Rechnen, Stenografie, Maschinenschreiben an der Bayerischen Staatlichen Oberrealschule in L im A beschäftigt. Die Zahl seiner wöchentlichen Unterrichtsstunden betrug zunächst nur sechs, stieg aber bis 1955 bis zur Vollbeschäftigung mit etwa 22 und mehr Stunden. Der Beschäftigung lagen schriftliche Dienstverträge mit dem Schulleiter zu Grunde. Der erste Dienstvertrag vom 20. Oktober 1951 lief auf unbestimmte Zeit. Die folgenden Verträge von 1955 an waren jeweils nur bis zum Ende des Schuljahres im Herbst abgeschlossen. Die nächsten beiden Verträge vom 20. September 1958 und 1. September 1959 waren wieder unbefristet. Der letzte Vertrag vom 22. März 1960 war wieder befristet, und zwar für die Zeit vom 1. September 1959 bis zum Ende des Schuljahres (Herbst 1960). Nur dieser letzte Vertrag ist dem Bayerischen Ministerium für Unterricht und Kultus vorgelegt und von ihm genehmigt worden. Bei allen früheren Verträgen war dies nicht der Fall.

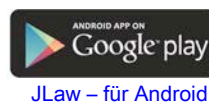
Am 6. August 1960 gab der Schulleiter dem Kläger bekannt, in welcher Weise er im bevorstehenden Schuljahr 1960/61 beschäftigt werden solle. Am 18. August 1960 teilte er ihm jedoch auf Weisung des Ministeriums mit, daß sein Dienstverhältnis wie im letzten Vertrag vorgesehen mit dem Schuljahr am 31. August 1960 ende.

Der Kläger hat am 7. September 1960 auf Feststellung geklagt, daß sein Anstellungsverhältnis über den 31. August 1960 hinaus fortbestehe. Hilfsweise hat er die Feststellung beantragt, daß das Anstellungsverhältnis durch die am 18. August zum 31. August 1960 ausgesprochene Kündigung nicht aufgelöst sei. Der Beklagte hat sich demgegenüber auf die Befristung des letzten Vertrages sowie darauf berufen, daß alle früheren Verträge unwirksam gewesen seien, weil sie nicht vom Ministerium genehmigt waren.

3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht die Berufung des Klägers zurückgewiesen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger seine Klage weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist zulässig und begründet. Sie führt zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

I. Da das Landesarbeitsgericht die Revision nicht zugelassen hat und der vom Arbeitsgericht auf 1.400 DM festgesetzte Wert des Streitgegenstandes die Revisionsgrenze nicht erreicht, ist die Revision nur zulässig, wenn das angefochtene Urteil von einer in der Revisionsbegründung bezeichneten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts, notfalls von einer Entscheidung eines Landesarbeitsgerichts oder eines obersten Arbeitsgerichts eines Landes abweicht und auf dieser Abweichung beruht (§ 72 Abs. 1 Satz 2, 3 ArbGG). Die Ansicht des Klägers, seine Revision sei nunmehr ohne weiteres schon deshalb zulässig, weil der Senat sie nicht innerhalb der Zwei-Monats-Frist des § 74 Abs. 3 ArbGG als unzulässig verworfen hat, trifft nicht zu (BAG 1, 231; BAG AP Nr. 9 und 11 zu § 74 ArbGG). Es kommt vielmehr nach wie vor darauf an, ob eine Divergenz schlüssig dargelegt ist und ob sie wirklich vorliegt.

In dieser Beziehung beruft sich die Revision auf die Entscheidungen des erkennenden Senats vom 21. Oktober 1954 (BAG 1, 128) und die Entscheidung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 12. Oktober 1960 (BAG AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristetes Arbeitsverhältnis). Sie führt aus, das angefochtene Urteil weiche von diesen beiden Entscheidungen insofern ab und beruhe auch auf dieser Abweichung, als es den Rechtssatz aufstelle, die Befristung eines Arbeitsvertrages könne nur dann unwirksam sein, wenn der Vertrag ein Glied einer zusammenhängenden Kette unbe-



- 4 -

fristeter Arbeitsverträge sei, während nach den Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts unter Umständen schon die Befristung eines einzigen Vertrages hinfällig sein könne.

Diese Begründung für die Zulässigkeit der Revision ist hinreichend substantiiert (siehe BAG 1, 10) und eine Divergenz liegt auch vor.

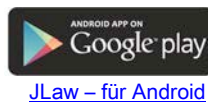
Ob die Entscheidung des erkennenden Senats vom 21. Oktober 1954 (BAG 1, 128) noch zur Begründung der Divergenz geeignet ist, nachdem sich der Große Senat in der genannten Entscheidung deren Auffassung im entscheidenden Punkt zu eigen gemacht und darüber hinaus den ganzen Komplex der Zeitverträge umfassend rechtlich gewürdigt hat, kann dahingestellt bleiben. Jedenfalls liegt eine die Zulässigkeit der Revision begründende Abweichung von dieser Entscheidung des Großen Senats vor. Der Große Senat hat nämlich den Rechtsatz aufgestellt, daß die Befristung eines Arbeitsvertrages rechtswirksam ist, es sei denn, daß bei Abschluß des Vertrages für die Befristung keine sachlichen Gründe vorgelegen haben. Damit ist ausgesprochen, daß auch schon die Befristung eines einzelnen Vertrages rechtsunwirksam sein kann, wenn sachliche Gründe für die Befristung fehlen. Das angefochtene Urteil hingegen ist, ohne die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu erwähnen, davon ausgegangen, daß nur die sogenannten Kettenverträge hinsichtlich ihrer Befristung unwirksam sein können, und hat im Anschluß daran sogar ausdrücklich gesagt, die von der Rechtsprechung für Kettenverträge entwickelten Grundsätze seien hier nicht anwendbar, "da sie wenigstens zwei aufeinander folgende Zeitverträge voraussetzen". Auf dieser Abweichung beruht auch das angefochtene Urteil. Es hat die Klageabweisung gerade aus diesem Grunde des Fehlens einer Kette von Verträgen bestätigt.

II. Dieselben Gründe, aus denen die Revision hiernach als Divergenzrevision zulässig ist, verhelfen ihr auch sachlich zum Erfolg. Nach dem Beschluß des Großen Senats, dessen Begründung sich der erkennende Senat zu eigen macht, kommt

- 5



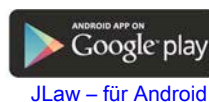
JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



es für die Rechtswirksamkeit der Befristung eines Arbeitsvertrages darauf an, ob ein sachlicher Grund für diese Befristung vorhanden war. Ein solcher Grund wird allerdings häufig dann fehlen, wenn der betreffende Arbeitsvertrag das letzte Glied einer Kette von befristeten Arbeitsverträgen ist. Jedoch kann auch, ohne daß Kettenverträge vorliegen, die Befristung eines einzelnen Arbeitsvertrages wegen Fehlens eines die Befristung rechtfertigenden sachlichen Grundes rechtsunwirksam sein, weil auch dann schon im Sinne des Beschlusses des Großen Senats der Tatbestand einer Gesetzesumgehung, nämlich der Vereitelung des Bestandsschutzes nach dem Kündigungsschutzrecht durch die objektive Funktionswidrigkeit des Rechtsgeschäfts des befristeten Arbeitsvertrages, erfüllt sein kann. Nach dem Beschluß des Großen Senats ist dieser Umstand entscheidend. Das hat das angefochtene Urteil verkannt, und es beruht auch auf diesem Rechtsirrtum. Auf die entscheidende Frage, ob die Befristung des Vertrages vom 22. März 1960 sachlich begründet war, ist es von seinem rechtsirrigen Standpunkt aus nämlich überhaupt nicht eingegangen. Deshalb muß das angefochtene Urteil aufgehoben werden.

III. Der Senat ist auf Grund des bisher festgestellten Sachverhalts nicht in der Lage, selbst darüber zu befinden, ob die von den Parteien vorgenommene Befristung des letzten Dienstvertrages des Klägers vom 22. März 1960 sachlich gerechtfertigt war oder nicht.

a) In den beiden Tatsacheninstanzen hat der Beklagte von seinem Standpunkt aus, daß die Befristung des Vertrages mit Rechtsgründen gar nicht ernstlich angegriffen werden könne, einen rechtfertigenden Grund nicht ausdrücklich angegeben, sondern ihn nur dahin angedeutet, daß der Kläger die für seine Beschäftigung als hauptberufliche Lehrkraft erforderliche Vorbildung nicht besitze. Das Gewicht dieses Grundes muß tatsächlich und rechtlich geprüft werden, insbesondere in der Richtung, welches die erforderliche Vorbildung war, ob und unter welchen Umständen ausnahmsweise



- 6 -

davon abgesehen werden kann oder wenigstens in der Praxis mit- unter davon abgesehen wird, und ob im Falle des Klägers eine solche Vergünstigung rechtlich möglich ist.

b) Stellt sich nach dieser Prüfung heraus, daß der genannte Grund für die Befristung - sowie etwaige weitere von dem Beklagten geltend gemachten Gründe - an und für sich triftig sind, d.h. daß der Beklagte, allgemein gesehen, ein legitimes Interesse daran hatte, den Kläger nur bis zum Ende des Schuljahres 1960/61 und nicht darüber hinaus zu verpflichten, dann ist zu erwägen, ob diese Gründe auch dann stichhaltig bleiben, wenn man die Gesamtlage in Betracht zieht, in der sich die Parteien bei Abschluß des Vertrages vom 22. März 1960 befanden. Es kommt darauf an, ob die Befristung gerade des in Rede stehenden konkreten Vertrages mit allen seinen Besonderheiten zur Zeit seines Abschlusses berechtigt war oder nicht. Nur bei einer solchen Betrachtung, die auch alle Interessen in Erwägung zieht und prüft, läßt sich die Frage nach dem Vorliegen sachlicher Gründe für die Befristung beantworten. War die Befristung selbst wirksam erfolgt, so verbietet es auch die Rechtsklarheit, bei einem späteren Wegfall der Gründe das von selbst eintretende Außerkrafttreten der Befristung anzunehmen. Es ist daher notwendig, alle den Vertragsabschluß begleitenden Umstände, und zwar auch diejenigen zu berücksichtigen, die aus dem Interessenkreis des Klägers entspringen, soweit sie für die Frage von Bedeutung sein können, ob die Befristung des Vertrages angebracht war, allerdings ebenso diejenigen aus dem Interessenkreis des Beklagten. Eine auf die Interessensphäre des Beklagten beschränkte Betrachtungsweise würde weder dem unser gesamtes Recht beherrschenden Grundsatz von Treu und Glauben noch den sozialen Grundgedanken gerecht werden, die unser Arbeitsrecht erfüllen. Das soll freilich gerade nicht bedeuten, daß allein um der sozialen Belange des Arbeitnehmers willen die berechtigten Interessen des Arbeitgebers beiseite geschoben werden dürfen. Aber es ist eine gerechte Abwägung notwendig, wie sie z.B. vom Bundesarbeitsgericht

- 7 -



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



- 7 -

in ständiger Rechtsprechung verlangt wird, wenn die Rechtmäßigkeit einer dem Kündigungsschutzgesetz unterfallenden Kündigung in Rede steht.

c) Zu Gunsten des Klägers wird das Landesarbeitsgericht bei dieser Abwägung in erster Linie zu berücksichtigen haben, daß der Kläger vor Abschluß des befristeten Vertrages vom 22. März 1960 schon 8 1/2 Jahre ununterbrochen bei der Oberrealschule in L beschäftigt war, davon 4 1/2 Jahre hauptberuflich mit seiner vollen Arbeitskraft.

Der Beklagte wendet dagegen ein, daß die früheren Verträge, soweit sie den Kläger hauptberuflich in Anspruch nahmen, rechtsunwirksam gewesen seien, weil sie nur mit dem Schulleiter abgeschlossen waren und nicht die erforderliche Genehmigung des Bayerischen Unterrichtsministeriums gefunden hätten. Der Kläger beruft sich demgegenüber darauf, daß der Beklagte die Verträge nach den Regeln der Anscheins- und Duldungsvollmacht als wirksam gegen sich gelten lassen müsse (vgl. Nipperdey JZ 1952, 577 ff.; Hamel, DVBl. 1955, 796; Enneccerus-Nipperdey, 15. Aufl., § 184 II 3 c S. 1134 f.; Scholz, NJW 1953, 1961; Staudinger-Coing, 11. Aufl., § 167 Anm. 10 c, d). Der Beklagte meint seinerseits wieder, diese Regeln seien für den Abschluß fiskalischer Rechtsgeschäfte mit Behörden nicht anwendbar.

Es steht fest, daß der Kläger jahrelang unbeanstandet als Wirtschaftslehrer an der Staatlichen Oberrealschule in L tätig gewesen ist. Der verklagte Staat hatte die oberste Dienstaufsicht über diese Schule. Er konnte sich bei ihrer Ausübung der Mitwirkung der Regierung als Mittelinstanz bedienen. L liegt in dem bayerischen Kreis Lindau, der zum bayerischen Regierungsbezirk Schwaben gehört. Dieser Kreis gehörte zur ehemaligen französischen Besatzungszone und hat seit 1945 in staatsrechtlicher Hinsicht eine eigene Entwicklung durchlaufen; infolgedessen war er den Einwirkungen der bayerischen Regierung in gewissem Umfange entzogen (vgl. Urteil des

- 8 -



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

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

- 8 -

Bayr. Verfassungsgerichtshofs vom 27. März 1956, abgedruckt in Bayerischen Verw.Blätter 1956, 181; Maunz BayrVerw.Blätter 1955, 119). Seit 1955 aber, also gerade in der Zeit, in der der Kläger hauptberuflich in L tätig war, gehörte der Kreis L wieder uneingeschränkt zum Freistaat Bayern (vgl. Bayr. Gesetz vom 23. Juli 1955, Bayr. GVBl. 1955, 153).

Es kann nun dahingestellt bleiben, ob die nach 1955 zwischen dem Kläger und dem Leiter seiner Schule abgeschlossenen Dienstverträge einmal schwebend unwirksam waren, weil die erforderlichen Genehmigungen des Ministeriums fehlten. Es kann sogar unterstellt werden, daß die Verträge aus diesem Grunde bis zu ihrem jeweiligen Ablauf rechtsunwirksam geblieben sind. Auch auf die Frage, ob die erwähnten Grundsätze der Anscheins- und Duldungsvollmacht hier unmittelbar anwendbar sind, braucht nicht eingegangen zu werden.

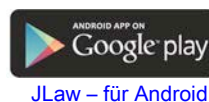
Jedenfalls kann sich der Beklagte jetzt, nachdem die Verträge seit 1955 beiderseits erfüllt worden sind, nicht mehr darauf berufen, daß die früheren Verträge zur Zeit ihres Abschlusses und während ihres Laufs rechtsunwirksam gewesen seien. Er muß diese Verträge jetzt, nachdem sie abgewickelt sind, als rechtswirksam gegen sich gelten lassen, selbst wenn sie vorher unwirksam waren. Die Berufung auf ihre Unwirksamkeit wegen mangelnder Genehmigung ist dem Beklagten nämlich deshalb verwehrt, weil er es versäumt hat, die Unwirksamkeit rechtzeitig d.h. vor Abwicklung der Verträge, geltend zu machen, obwohl er dazu in der Lage war. Dabei ist nicht entscheidend, ob das Ministerium als oberste Dienstbehörde etwas von der Tatsache der Vollbeschäftigung des Klägers seit 1955 gewußt hat. Denn jedenfalls hätte der Beklagte kraft seiner dienstaufsichtlichen Befugnisse diese Tatsache wissen können und wissen müssen. Es kann dem Kläger nicht zum Nachteil gereichen, wenn die Schulaufsichtsinstanzen bei ihren Aufgaben und Möglichkeiten von seiner Tätigkeit nichts oder nicht alles wußten, insbe-

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

- 9 -



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



sondere den Umfang dieser Tätigkeit nicht kannten. Es geht hier nicht darum, ob der Kläger annehmen durfte und mußte, der Schulleiter habe in seiner Stellung die erforderliche Rechtsmöglichkeit, für den Beklagten zu handeln, sondern unmittelbar um ein Verhalten des Beklagten selbst. Die vom Beklagten im Gegenangriff vorgetragene Ansicht, der Kläger habe wissen müssen, nämlich ohne weiteres aus der Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministers für Unterricht und Kultus vom 11. Oktober 1954 über den nebenamtlichen Unterricht und Hilfsunterricht an den staatlichen höheren Lehranstalten (Bayerischer Staatsanzeiger Nr. 42 vom 16. Oktober 1954 Seite 2) entnehmen können und müssen, daß der Schulleiter nur nebenamtliche und ähnliche Hilfskräfte selbständig habe einstellen dürfen, aber nicht auch hauptamtliche Kräfte, geht fehl. Sie überspannt die Anforderungen an den Kläger. Es ist zuviel von ihm verlangt, daß er alle Bekanntmachungen seines Ministers im Bayerischen Staatsanzeiger lesen mußte, und daß er als nicht juristisch vorgebildeter Mann aus der hier fraglichen Bekanntmachung das vom Beklagten Gemeinte zu entnehmen hatte. Vielmehr durfte er sich darauf verlassen, daß die ihm von seinem Schulleiter zur Unterschrift vorgelegten Verträge in Ordnung waren. Daß der Kläger die Erlasse und das, was sie sagen wollten, tatsächlich kannte, hat der Beklagte nicht vorgetragen.

Das so gewonnene Ergebnis, daß der Beklagte die Wirksamkeit der Verträge von 1955 bis 1959 mindestens nachträglich nicht mehr in Zweifel ziehen darf, entspricht auch in seinem Kern der Auffassung, daß Arbeitsverträge zwar nach den allgemeinen Vorschriften der §§ 119, 123 BGB angefochten werden können, jedoch nur mit der Wirkung, daß sie für die Zukunft beseitigt sind, nicht aber rückwirkend für die vergangene Zeit, in der sie bereits erfüllt sind (vgl. BAG 5, 159 [161]).

Das alles hat übrigens zur Folge, daß auch der Tatbestand einer länger als sechs Monate dauernden ununter-



d) Bei seiner Abwägung, ob der Kläger bei Abschluß des Vertrages vom 22. März 1960 einen vernünftigen Grund hatte, diesen Vertrag zu befristen, wird das Landesarbeitsgericht außerdem auch alle weiteren für oder gegen die Befristung sprechenden Umstände zu berücksichtigen haben. Schon jetzt auf die Einzelheiten des Vorbringens der Parteien in dieser Richtung einzugehen, besteht für den Senat kein Anlaß.



Available on the
App Store
JLaw – für iOS