

Aktenzeichen: 2 AZR 481/81

Bundesarbeitsgericht 2. Senat - Urteil vom 17. Februar 1983
Az. 2 AZR 481/81

I. Arbeitsgericht - Urteil vom 26. September 1980
Darmstadt Az. 6 Ca 111/80

II. Landesarbeitsgericht - Urteil vom 23. Juli 1981
Frankfurt am Main Az. 12 Sa 1295/80

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Umgehung des § 15 KSchG durch Befristung-Zweckbefristung

Gesetz:

KSchG § 15 Abs. 2; BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag, § 620 Abs. 2, § 622 Abs. 1 und 2

Leitsätze:

1. Zweckbefristete Arbeitsverträge sind nach § 620 Abs. 2 BGB dann zulässig, wenn der Zeitpunkt der Zweckerfüllung voraussehbar ist und in überschaubarer Zeit liegt.
2. Der Sonderschutz des § 15 KSchG wird nicht umgangen, wenn ein Arbeitnehmer während der Laufzeit eines befristeten Arbeitsvertrages in den Personalrat gewählt wird.
3. Etwas anderes gilt jedoch für Arbeitnehmer, die zwar während der Laufzeit eines befristeten Arbeitsvertrages in den Personalrat gewählt worden sind, aber während ihrer Amtszeit im Anschluß an die Erstbefristung erneut nur befristet weiterbeschäftigt werden. Wegen der möglichen Umgehung des Sonderschutzes des § 15 KSchG sind bei der zweiten Befristung an den sachlichen Grund besonders strenge Anforderungen zu stellen.



2 AZR 481/81

12 Sa 1295/80 Frankfurt am Main

Verkündet am
17. Februar 1983

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 17. Februar 1983 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Triebfürst und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Hauenschild und Dr. Kirchner für Recht erkannt:

1. Die Revision des beklagten Landes gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 23. Juli 1981 - 12 Sa 1295/80 - wird zurückgewiesen.
2. Das beklagte Land 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)



- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin ist verheiratet und hat ein im April 1981 geborenes Kind. Ihr Ehemann studiert noch. Sie hat aufgrund der im Dezember 1976 bestandenen Zweiten Staatsprüfung die Befähigung zum Lehramt für die Grundstufe in Hessen. Nach erfolgreich abgelegter Erweiterungsprüfung in evangelischer Religion beträgt ihr sogen. gewichteter Notenmittelwert 2,0. Sie unterrichtet seit dem 1. August 1977 ununterbrochen mit befristeten Lehraufträgen und zuletzt im Rahmen befristeter Arbeitsverträge an der Freiherr-vom-Stein-Schule (Grund-, Haupt- und Realschule) in Neckarsteinach. Seit März 1979 gehört sie dem an dieser Schule bestehenden Personalrat an.

Im einzelnen schlossen die Parteien zunächst folgende Verträge:

1. Lehrauftrag vom 12. August 1977 für die Zeit vom 1. August 1977 bis zum 31. Januar 1978 mit einer Unterrichtsverpflichtung von 13 Wochenstunden;
2. Lehrauftrag vom 19. Januar 1978 für die Zeit vom 1. Februar bis zum 31. Juli 1978 mit einer Unterrichtsverpflichtung von 13 Wochenstunden;
3. Lehrauftrag vom 4. September 1978 für die Zeit vom 1. August 1978 bis zum 31. Juli 1979 mit einer Unterrichtsverpflichtung von 13 Wochenstunden;
4. Lehrauftrag vom 13. August 1979 für die Zeit vom 1. August 1979 bis zum 31. Juli 1980 mit einer Unterrichtsverpflichtung von 13 Wochenstunden.

Mit ihrer am 10. Juli 1980 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage wandte sich die Klägerin gegen die Befristung zum 31. Juli 1980 und begehrte die Feststellung, daß sie in einem über diesen Zeitpunkt hinaus fortbestehenden Dauerarbeitsverhältnis stehe. Am 16. Juli 1980 bewarb sich die Klägerin zum wiederholten Male vergeblich um eine Planstelle im Schuldienst des beklagten Landes, ersatzweise um einen BAT-Vertrag mit mehr als 13 Wochenstunden. Sie begründete dies damit, sie müsse auch für den Lebensunterhalt ihres

- 3 -



- 3 -

studierenden Ehemannes aufkommen und sei aus finanziellen Gründen dringend auf einen solchen Anstellungsvertrag angewiesen. Mit Schreiben vom 21. Juli 1980 wies die Klägerin das zuständige Staatliche Schulamt erneut auf ihre schwierige Situation hin und bat - falls sie den beantragten BAT-Vertrag nicht bekomme - um eine Beschäftigung als Schwangerschaftsvertretung an ihrer Schule oder einer anderen Schule im Schulaufsichtsbezirk mit derartigen besseren Bedingungen. Auf diesem Schreiben findet sich der handschriftliche Bearbeitervermerk: "Befürwortet, da Härtefall". Mit Schreiben vom 30. Juli 1980 teilte das beklagte Land der Klägerin mit, sie könne ab dem 1. August 1980 weder einen neuen Lehrauftrag noch einen BAT-Vertrag erhalten. Unter dem 15. September 1980 vereinbarten die Parteien die Anstellung der Klägerin an der Freiherr-vom-Stein-Schule in Neckarsteinach für die Zeit vom 26. August bis 29. Dezember 1980 zu einer wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung von 28 Stunden mit der Vergütung nach VergGr. III BAT unter Bezugnahme auf den BAT nebst ergänzenden und ändernden Tarifbestimmungen. Nach § 4 Ziff. 2 des Vertrages (Nebenabrede) erfolgte diese Einstellung der Klägerin zur Deckung eines vorübergehenden Unterrichtsbedarfs, der durch den Mutterschaftsurlaub der Lehrkraft Claudia B bedingt war. Mit Schreiben vom 23. Januar 1981 an das Staatliche Schulamt Heppenheim setzte sich der Schulleiter der Freiherr-vom-Stein-Schule unter Hinweis auf die "in letzter Zeit stets vier bis fünf benötigten Schwangerschaftsvertretungen" für eine Weiterbeschäftigung der Klägerin ein. Zuvor hatte bereits das Staatliche Schulamt mit Schreiben an den Regierungspräsidenten vom 18. Dezember 1980 wegen des am 29. Dezember 1980 auslaufenden Vertrages beantragt, mit der Klägerin einen neuen, ab dem 30. Dezember 1980 beginnenden Vertrag mit 14 Wochenstunden (BAT-Vertrag) zu schließen. Er hatte dies mit dem durch die langfristige Erkrankung der Lehrerin Beate G , die überdies ab dem 19. Februar 1981 ihre Mutterschutzfrist in Anspruch nehmen werde, und dem an der Freiherr-vom-Stein-Schule entstehenden Engpaß begründet, der durch "Vertretungsunterricht nicht überwunden" werden könne.

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

- 4 -



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

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

Unter dem Datum des 14./28. Januar 1981 vereinbarte das beklagte Land mit der Klägerin, die nach den Weihnachtsferien 1980/81 mit 14 Wochenstunden bereits weiter arbeitete, einen neuen BAT-Vertrag. Danach wurde die Klägerin als Zeitangestellte im Bereich des Staatlichen Schulamtes Heppenheim an der Freiherr-vom-Stein-Schule mit Vergütung nach VergGr. III BAT für die Zeit ab dem 30. Dezember 1980 bis zum Ablauf der Mutterschutzfrist und ggfls. des sich anschließenden Mutterschaftsurlaubs der Lehrkraft Beate G "mit 14 Wochenstunden Unterrichtsverpflichtung und Anspruch auf 14/28tel der Vergütung einer vollbeschäftigten Lehrkraft" beschäftigt. Nach der Nebenabrede in § 4 Ziff. 2 dieses Vertrages erfolgte die Einstellung "zur Deckung eines vorübergehenden Unterrichtsbedarfs, der durch die Krankheit, die Mutterschutzfrist bzw. den sich evtl. anschließenden Mutterschaftsurlaub der Lehrkraft Beate G bedingt" sei. Ihrer Unterschrift unter diesem Vertrag fügte die Klägerin eine Erklärung vom 28. Januar 1981 bei, wonach sie nur unterschreibe, weil das beklagte Land ihr kein unbefristetes Arbeitsverhältnis angeboten habe und ihr infolge ihrer "Notlage keine andere Wahl bleibe". Sie müsse aus finanziellen Gründen einen befristeten Vertrag der Alternative "Arbeitslosigkeit" vorziehen. Die Klägerin wurde aufgrund des letzten befristeten Vertrages bis zum 18. September 1981 beschäftigt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Gegen dieses Urteil hat die Klägerin Berufung eingelegt und vor dem Landesarbeitsgericht folgende Anträge gestellt:

1. Festzustellen, daß zwischen den Parteien seit dem 30. Dezember 1980 (14./28. Januar 1981) ein unbedingtes und unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht mit einer Stundenverpflichtung von 28 Wochenstunden, hilfsweise

h i l f s w e i s e

2. festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis bei einer Stundenverpflichtung von 28 Wochenstunden über den 29. Dezember 1980 hinaus unbefristet fortbesteht,

h ö c h s t h i l f s w e i s e

3. unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Darmstadt vom 26. September 1980 - 6 Ca 111/80 -



- 5 -

festzustellen, daß die Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Juli 1980 unwirksam gewesen ist und zwischen den Parteien über diesen Zeitpunkt hinaus ein unbefristetes Arbeitsverhältnis von 13 Wochenstunden besteht.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Zur Begründung hat es vorgetragen, der erste Antrag sei unzulässig, weil er zu unbestimmt sei. Die Befristungen vom 1. August 1977 bis zum 31. Juli 1980 unterlägen nicht den Grundsätzen der Befristungskontrolle, da es sich bei ihnen um nebenberufliche Lehraufträge gehandelt habe. Mit dem Vertrag vom 26. August 1980 hätten die Parteien außerdem ihre rechtlichen Beziehungen auf eine neue Grundlage gestellt. Die Befristung dieses Vertrages sei rechtswirksam, da die Schwangerschaftsvertretung ein sachlicher Grund sei. Aus diesem Grunde komme es auch gar nicht darauf an, ob die vorhergehenden Befristungen rechtswirksam gewesen seien. Auch die letzte Befristung begegne keinen rechtlichen Bedenken.

Die Klägerin hat erwidert, seit sie an der Freiherr-vom-Stein-Schule unterrichte, bestehe ein erheblicher nicht abgedeckter Unterrichtsbedarf insbesondere in den Fächern Sport, Musik, Kunst, Religion, Politechnik und Französisch. Auch zum Zeitpunkt der letzten Befristung habe ein dringender Lehrerbedarf an der Freiherr-vom-Stein-Schule bestanden. Aus diesem Grunde hätten sich die Schulleitung, die Elternschaft und der Personalrat nachdrücklich für die Weiterbeschäftigung der Klägerin eingesetzt. Sie gehöre auch dem Personalrat der Schule an.

Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Klägerin das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und festgestellt, daß zwischen den Parteien seit dem 30. Dezember 1980 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit einer Unterrichtsverpflichtung der Klägerin von 14 Wochenstunden und Vergütungsanspruch in Höhe von 14/28tel des Gehalts einer vollzeitbeschäftigten, angestellten Lehrkraft besteht. Im übrigen hat es die Berufung zurück- und die Klage abgewiesen. Mit der Revision begehrt das beklagte Land weiter-

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hin die Abweisung der Klage, während die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des beklagten Landes ist unbegründet.

A. Das Landesarbeitsgericht hat den Hauptantrag der Klägerin dahin ausgelegt, sie begehre festzustellen, daß die im Vertrag vom 14./28. Januar 1981 enthaltene Befristung unwirksam sei und das Arbeitsverhältnis mit den Bedingungen des zum 29. Dezember 1980 befristeten Vertrages fortbestehe, hilfsweise zu den Bedingungen des Vertrages vom 14./28. Januar 1981, also mit einer wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung von 14 Stunden.

Das Berufungsgerecht hat angenommen, zwischen den Parteien bestehe seit dem 30. Dezember 1980 ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit mit einer wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung von 14 Wochenstunden, da die letzte Befristung unzulässig gewesen sei. Mit der im März 1979 erfolgten Wahl der Klägerin in den Personalrat habe diese auch den verstärkten Kündigungsschutz des § 15 KSchG erhalten. Nach dem Wortlaut des § 15 KSchG enthalte dieser zwar nur einen Schutz gegen Kündigungen. Aus dem Normzweck ergebe sich aber die Notwendigkeit einer extensiven Auslegung von § 15 KSchG. Gesetzlicher Zweck von § 15 KSchG sei es u.a., Personalratsmitglieder gegen unberechtigte oder gar willkürliche Kündigungen zu sichern und die ungestörte Amtsausübung und Funktionsfähigkeit der jeweiligen Personalvertretung zu ermöglichen. Damit werde auch die jeweilige Wählerentscheidung gesichert und dem Personalrat durch den Zustimmungsvorbehalt zur Kündigung die Möglichkeit gegeben, selbst auf die personelle Kontinuität des Personalrats Einfluß zu nehmen. Möglicherweise entfalle der verstärkte Schutz des § 15 KSchG bei einem Arbeitnehmer, der erst in den Personalrat gewählt werde, nachdem er befristet eingestellt worden sei. Anders sei es aber, wenn - wie im vorliegenden Falle - zwar ein Arbeitnehmer befristet einge-



stellt und dann in den Personalrat gewählt werde, der nach Ablauf der Befristung aber erneut nur einen befristeten Vertrag erhalte. In diesen Fällen seien während der laufenden Amtszeit des Personalratsmitglieds befristete Verträge unzulässig, es sei denn, die Befristungen erfolgten auf Wunsch des Personalratsmitglieds oder dieses begeben sich in einem Aufhebungsvertrag oder sonst durch freiwilligen Verzicht seines Sonderkündigungsschutzes.

Vorliegend seien diese beiden Voraussetzungen für die Befristung nicht erfüllt. Daher sei die Klägerin so zu stellen, als wenn das beklagte Land mit ihr ab 30. Dezember 1980 einen unbefristeten Vertrag geschlossen hätte. Dieses Ergebnis werde auch durch die Überlegung gerechtfertigt, daß die Schule der Klägerin in letzter Zeit unstreitig einen ständigen mutterschaftsbedingten Fehlbedarf von vier bis fünf Lehrkräften habe. Da bereits der Hauptantrag der Klägerin im wesentlichen Erfolg gehabt habe, sei über den zweiten Hilfsantrag nicht mehr zu entscheiden gewesen.

B. Dem Landesarbeitsgericht kann im Ergebnis, aber nicht in allen Teilen der Begründung gefolgt werden.

I. 1. Die Auslegung des Hauptantrages durch das Berufungsgericht ist zwar von der Revision nicht angegriffen worden, aber gleichwohl für die Frage der Bestimmtheit des Antrages erheblich. Sie ist zwar vom Revisionsgericht frei nachprüfbar (BGHZ 4, 328, 334; Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, ZPO, 41. Aufl., § 253 Anm. 5 A), der Auslegung des Landesarbeitsgerichts ist aber zu folgen. Es ist nicht zu beanstanden, wenn das Berufungsgericht der Formulierung "seit dem 30.12.1980 (14./28.01.1981)" entnimmt, die Klägerin habe zunächst festgestellt haben wollen, die letzte, im Vertrag vom 14./28. Januar 1981 enthaltene Befristung sei unwirksam und daher bestehe seit Abschluß des letzten Vertrages ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit. Daß die Klägerin in erster Linie eine wöchentliche Unterrichtsverpflichtung von 28 Stunden und nur hilfsweise eine von 14 Stunden festgestellt haben will, ergibt sich unmittelbar aus dem Wortlaut des Antrags, bedarf also keiner Auslegung. Die Tatsache, daß die Klägerin keine Anschlußrevision eingelegt hat, obwohl das Landesarbeitsge-



richt nur eine Unterrichtsverpflichtung von 14 Stunden in der Woche angenommen hat, bestätigt die Auslegung des Berufungsgerichts, die Klägerin habe in erster Linie die letzte Befristung angreifen wollen.

2. Der Annahme des Landesarbeitsgerichts, der Hauptantrag sei zulässig, ist ebenfalls zuzustimmen.

a) Die Klägerin hat gem. § 256 ZPO ein rechtliches Interesse an der Feststellung, ob die letzte Befristung rechtswirksam gewesen ist, weil sich danach richtet, ob und zu welchen Arbeitsbedingungen zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis besteht.

b) Der Antrag ist auch nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO bestimmt genug. Das beklagte Land beschäftigt sämtliche Lehrer mit einer wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung von mehr als 13 Stunden nach dem BAT und den diesen ergänzenden Tarifverträgen. Vorliegend können daher Höhe des Gehalts und andere Arbeitsbedingungen den einschlägigen Tarifverträgen entnommen werden, da die Klägerin die von ihr erstrebte wöchentliche Unterrichtsverpflichtung genau angegeben hat und diese mehr als 13 Wochenstunden beträgt.

II. Die Klage ist auch in dem Umfange begründet, in dem ihr das Landesarbeitsgericht stattgegeben hat.

Vorliegend haben die Parteien in dem Vertrag vom 14./28. Januar 1981 vereinbart, die Klägerin solle ab dem 30. Dezember 1980 bis zum "Ablauf der Mutterschutzfrist und ggfls. des sich anschließenden Mutterschaftsurlaubs der Lehrkraft Beate G " als Lehrerin arbeiten. Nach § 4 Ziff. 2 des Arbeitsvertrags erfolgte die Einstellung "zur Deckung eines vorübergehenden Bedarfs, der durch die Krankheit, die Mutterschutzfrist bzw. den sich evtl. anschließenden Mutterschaftsurlaub der Lehrkraft Beate G bedingt ist".

1. a) Es handelt sich also um eine Zweckbefristung. Ihre Zulässigkeit bei Dienstverträgen wird in § 620 Abs. 2 BGB vorausgesetzt. Gegen ihre Zulässigkeit bei Arbeitsverträgen wird eingewandt, sie stehe der Bedingung sehr nahe und der Eintritt des Endtermins sei zwar gewiß, aber der Zeitpunkt des Endtermins sei offen. Wegen fehlender Überschaubarkeit



der Dauer des Arbeitsverhältnisses sei die Zweckbefristung für Arbeitnehmer unzumutbar. Im Endeffekt könne dem Arbeitnehmer auf diese Weise die Kündigungsfrist genommen werden, er von einem zum anderen Tage seine Arbeit verlieren. Deshalb sei der Arbeitgeber auf die ordentliche Kündigung zu verweisen (vgl. Zöllner, Gutachten 52. DJT, D 123; derselbe, Arbeitsrecht, 2. Aufl., § 21 I 3).

b) Zu Recht wird trotz dieser Bedenken von der herrschenden Meinung in Rechtsprechung und Literatur (BAG vom 20. Oktober 1967 - 3 AZR 467/66 - AP Nr. 30 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Hueck, KSchG, 10. Aufl., § 1 Rz 48; KR-Hillebrecht, § 620 BGB Rz 58 ff. m.w.N.) die Zweckbefristung von Arbeitsverhältnissen grundsätzlich für zulässig gehalten. Hierfür spricht vor allem, daß der Übergang von kalendermäßigen zu zweckbefristeten Arbeitsverträgen fließend ist und in vielen Fällen der Zweckbefristung das Ende des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitnehmer vorausgesehen werden kann. Wegen der der fristlosen Kündigung ähnlichen Wirkung der Zweckbefristung in den Fällen, in denen der Zeitpunkt der Zweckerfüllung für den Arbeitnehmer nicht frühzeitig erkennbar ist, sind an die Zweckbefristung aber besonders strenge Anforderungen zu stellen. Sie sind wegen sonstiger Umgehung der zwingenden Mindestkündigungsfristen nach § 622 Abs. 1 und 2 BGB unwirksam, wenn der Zeitpunkt der Zweckerfüllung für den Arbeitnehmer nicht voraussehbar ist oder nicht in überschaubarer Zeit liegt (Staudinger/Nipperdey/Neumann, BGB, 12. Aufl. 1979, § 620 Rz 18; KR-Hillebrecht, § 620 BGB Rz 64; Rohlfing/Rewolle/Bader, KSchG, Stand September 1982, Anhang 1 § 620 BGB Anm. IV. Damit ist auch den Bedenken von Zöllner, aaO, weitgehend Rechnung getragen). Dementsprechend soll es beispielsweise nicht zulässig sein, ein zweckbefristetes Arbeitsverhältnis zu vereinbaren, wenn die Dauer der Krankheit des Arbeitnehmers, der vertreten werden soll, völlig ungewiß ist (Rohlfing/Rewolle/Bader, aaO; KR-Hillebrecht, aaO, Rz 65).

2. Vorliegend ergibt sich die Voraussehbarkeit der Zweckerfüllung für die Klägerin hinsichtlich der Mutterschutzfrist aus deren gesetzlich festgelegten Dauer und der Kenntnis der Klägerin über den ungefähren Beginn dieser Frist.

Nicht gewußt hat die Klägerin allerdings bei Vertragsabschluß, ob die vertretene Lehrerin den Mutterschaftsurlaub in Anspruch nehmen würde. Dies ist aber unschädlich, weil der Mutterschaftsurlaub vier Wochen vor Ablauf der Mutterschutzfrist beantragt werden muß und die Klägerin auch alsbald erfahren hat, daß die von ihr zu vertretende Lehrerin den Mutterschaftsurlaub in Anspruch nahm und demgemäß ihr Arbeitsverhältnis am 18. September 1981 enden sollte. Problematisch ist die Zweckbefristung zwar deshalb, weil in der Nebenabrede des § 4 Ziff. 2 des Arbeitsvertrages als Zweck der Befristung auch die Krankheitsüberbrückung aufgeführt ist. Dem Gesamtzusammenhang des Vertrages ist aber zu entnehmen, daß das Arbeitsverhältnis unabhängig von der Beendigung der Arbeitsunfähigkeit mit dem Ende der Mutterschutzfrist bzw. dem Ablauf des Mutterschaftsurlaubs enden sollte. Deswegen führt die Gestaltungsform der Zweckbefristung vorliegend noch nicht zur Unwirksamkeit der letzten Befristung.

III.1. Die letzte Zweckbefristung ist schon wegen objektiver Umgehung des KSchG unwirksam, weil sie nicht durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Sie dauerte vom 30. Dezember 1980 bis zum 18. September 1981 und damit länger als die Wartezeit des § 1 KSchG (vgl. das zum Abdruck in der Amtl. Sammlung bestimmte Urteil des Senats vom 11. November 1982 - 2 AZR 552/81 -). Deshalb hat sie nur im Rahmen der Rechtsgrundsätze rechtswirksam sein können, die die höchstrichterliche Rechtsprechung zur Befristungskontrolle entwickelt hat. Nach diesen Grundsätzen (vgl. Beschluß vom 12. Oktober 1960 - GS 1/59 - BAG 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG vom 3. Juli 1970 - 2 AZR 380/69 - AP Nr. 33; BAG vom 4. Februar 1971 - 2 AZR 144/70 - AP Nr. 35; BAG 25, 125 = AP Nr. 38; BAG vom 16. Juni 1976 - 2 AZR 630/74 - AP Nr. 40; BAG 31, 40 = AP Nr. 46; BAG 32, 85 = AP Nr. 50; BAG 36, 229 = AP Nr. 61, alle zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und BAG vom 14. Januar 1982 - 2 AZR 245/80 und 254/81 - zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt) ist die an sich zulässige Befristung von Arbeitsverträgen dann unwirksam, wenn dadurch Kündigungsschutzbestimmungen umgangen werden und hierfür kein sachlich rechtfertigender Grund vorliegt. 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 jeweiligen Arbeitsvertrages muß ersichtlich sein, daß sowohl die Befristung als auch die Zeitdauer des Vertrages entweder im Arbeitsleben üblich ist, 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.

2. Zur Konkretisierung des sachlichen Grundes bilden generelle Merkmale den Ausgangspunkt in der Weise, daß zunächst auf die Üblichkeit im Arbeitsleben abzustellen ist. Die Üblichkeit muß nach Auffassung verständiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner berechtigt sein. Die Umstände des Einzelfalles gewinnen Bedeutung, wenn die damit verbundenen Interessen ein solches Gewicht haben, daß es geboten ist, sie vor den generellen Umständen zu berücksichtigen (BAG 25, 125 = AP Nr. 38 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Liegen die entscheidenden Umstände in der Zukunft, so ist die Frage, ob für die Befristung und deren Zeitdauer ein sachlicher Grund vorliegt, von einer Prognose des Arbeitgebers abhängig. An die Prognose sind strenge Anforderungen zu stellen. Aufgrund greifbarer Tatsachen muß der Arbeitgeber mit einiger Sicherheit annehmen können, daß die Erwartung mit dem vorgesehenen Vertragsende eintritt (BAG 32, 274 = AP Nr. 56 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Die Prognose basiert auf einer von Fall zu Fall wechselnden Vielzahl von Elementen und Wertungen, wobei es sich aber stets um ein prognostisches Urteil über die Dauer handelt. Die Ungewißheit, die jeder prognostischen Wertung innewohnt, eröffnet dem Arbeitgeber keinen der gerichtlichen Kontrolle verschlossenen Spielraum. Vielmehr hat der Arbeitgeber die Grundlagen seines Wahrscheinlichkeitsurteils stets auszuweisen. Der Tatrichter hat seinerseits die ihm vorgetragenen Erkenntnisquellen so zuverlässig wie möglich einzuschätzen (BAG



32, 85; BAG vom 25. Januar 1980 - 7 AZR 69/78 - AP⁶Nr. 52; BAG 32, 274 = AP Nr. 56 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und vom 14. Januar 1982, aaO). Damit stellt die Rechtsprechung klar, daß die Befristung eines Arbeitsverhältnisses nur dann zulässig ist, wenn aufgrund der konkreten Umstände aus der Sicht verständiger Vertragsparteien ein arbeitsrechtlich beachtlicher Sachverhalt als sachlicher Grund für eine derartige Vereinbarung besteht.

3. Das Landesarbeitsgericht hat in seiner abschließenden Erwägung zutreffend angenommen, die Anwendung dieser Grundsätze führe vorliegend zur Unwirksamkeit der letzten Befristung.

a) Der Senat hat in mehreren Entscheidungen (BAG 32, 274 = AP Nr. 56 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag sowie BAG vom 14. Januar 1982 - 2 AZR 245/80 - und - 2 AZR 254/81 -, aaO) ausgeführt, ein vorübergehender Mehrbedarf könne an sich ein sachlicher Grund für eine zeitlich. befristete Einstellung sein. Voraussetzung für die Anerkennung eines sachlichen Grundes für die Befristung wegen eines vorübergehenden Bedarfs ist aber, daß im Zeitpunkt der Befristung aufgrund greifbarer Tatsachen mit einiger Sicherheit der Wegfall des Mehrbedarfs nach dem Auslaufen des befristeten Arbeitsverhältnisses zu erwarten ist (BAG 32, 274 = AP Nr. 56 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Daher hätte das beklagte Land die Grundlage dieser Prognose im einzelnen darlegen müssen. Dies hat es unterlassen.

b) Es ist vielmehr unstreitig, daß bei Abschluß des letzten befristeten Arbeitsvertrages an der Freiherr-vom-Stein-Schule ein ständiger mutterschaftsbedingter Fehlbedarf von vier bis fünf Lehrkräften bestand. Dem entspricht, daß das Staatliche Schulamt mit Schreiben vom 18. Dezember 1980 an den Regierungspräsidenten eine Weiterbeschäftigung der Klägerin mit der Begründung befürwortete, an der Freiherr-vom-Stein-Schule bestehe ein Engpaß, der mit Vertretungsunterricht nicht überwunden werden könne. Hat aber ein Bedürfnis zur Weiterbeschäftigung der Klägerin auch über den Ablauf der Befristung hinaus bestanden, kann ein sachlicher Grund für die Befristung nicht anerkannt werden. Zwischen den Parteien besteht deshalb ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu den



Arbeitsbedingungen des letzten befristeten Vertrages. Die Klägerin hat zwar in erster Linie eine wöchentliche Unterrichtsverpflichtung von 28 Stunden zu entsprechendem Entgelt verlangt. Das Landesarbeitsgericht hat aber nur 14 Stunden zugesprochen. Gegen diese Entscheidung hat die Klägerin keine Anschlußrevision eingelegt, daher war nicht zu prüfen, ob die Klägerin evtl. mit einer höheren Unterrichtsverpflichtung zu beschäftigen gewesen wäre.

IV. Nicht gefolgt werden kann dem Landesarbeitsgericht, soweit es die Befristung allein schon wegen Umgehung des § 15 KSchG für unzulässig gehalten hat.

1. Nach § 15 Abs. 2 KSchG ist die Kündigung eines Mitglieds einer Personalvertretung unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen und daß die nach dem Personalvertretungsgesetz erforderliche Zustimmung vorliegt oder durch gerichtliche Entscheidung ersetzt ist.

Die Anwendung von § 15 Abs. 2 KSchG setzt also eine Kündigung voraus. Bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf andere Weise, etwa durch Zeitablauf eines befristeten Arbeitsvertrages, greift der Schutz des § 15 KSchG unmittelbar nicht ein (vgl. KR-Etzel, § 15 KSchG Rz 14; Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 13. Aufl., § 103 Rz 3; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 103 Rz 3; KR-Hillebrecht, § 620 BGB Rz 111; Hueck, aaO, § 15 Rz 26, alle m.w.N.).

2. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ergibt sich aus Sinn und Zweck des § 15 KSchG nicht die vom Berufungsgericht angenommene weitgehende Ausdehnung dieses Schutzes auf befristete Arbeitsverhältnisse. Zweck des § 15 KSchG ist es, im Interesse des Personalratsmitglieds zu verhindern, daß dieses durch eine unberechtigte oder gar willkürliche Kündigung aus dem Betrieb gedrängt werden kann, aber auch, die Funktionsfähigkeit der Personalvertretung und hierbei die personelle Kontinuität des Personalrats zu wahren (vgl. Begründung zum Regierungsentwurf BT-Drucks.

VI/1786 S. 53; BAG 26, 219 = AP Nr. 1 zu § 103 BetrVG/1972).



Ein Arbeitnehmer, der befristet eingestellt worden ist und dann in den Personalrat gewählt wird, wird aber nicht wegen der Personalratsmitgliedschaft aus dem Betrieb gedrängt, sondern aufgrund der Befristung, die vereinbart worden war, bevor er in den Personalrat gewählt wurde. Eine Ausdehnung des Schutzes des § 15 KSchG in Form der Befristungskontrolle auf diese Arbeitnehmer ist nicht erforderlich. Sie würde nur zu der Möglichkeit führen, daß Arbeitnehmer mit einem wirksam befristeten Arbeitsvertrag versuchen, durch die Wahl in eine Betriebs- bzw. Personalvertretung eine Rechtsstellung zu erlangen, die sie ohne dieses Amt nicht erlangen würden.

Das Landesarbeitsgericht hat zwar zutreffend differenziert zwischen den Fällen, in denen ein befristet eingestellter Arbeitnehmer in den Personalrat gewählt wird und solchen, in denen zwar auch ein Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag in den Personalrat gewählt worden war, dieser Arbeitnehmer aber - wie im vorliegenden Falle - während der Amtsperiode vor Auslaufen des Vertrages einen neuen befristeten Vertrag erhält. In diesem zweiten Falle ist es immerhin denkbar, daß der Arbeitgeber die zweite Befristung mit Rücksicht auf das Personalratsamt wählt.

3. Die Konsequenzen, die das Berufungsgericht hieraus zieht, gehen aber nach der Überzeugung des Senats zu weit. Es ist rechtlich nicht begründbar, weshalb in diesen Fällen eine Befristung nur dann wirksam sein soll, wenn das Personalratsmitglied diese wünscht bzw. auf seinen Schutz verzichtet. Die Auffassung des Berufungsgerichts läuft darauf hinaus, in Fällen der vorliegenden Art einen weitgehend absoluten Unwirksamkeitsgrund für Befristungen anzunehmen. Die höchstrichterlichen Grundsätze zur Befristungskontrolle kennen aber bisher solche absoluten Unwirksamkeitsgründe nicht, noch nicht einmal bei dem noch stärker ausgestalteten Mutterschutz (§9 MuSchG). Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist immer dann rechtswirksam, wenn ein sachlicher Grund vorliegt. Der Schutzzweck des § 15 KSchG wirkt sich nur insofern aus, als in einem solchen Falle

an den sachlichen Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses mit einem Personalratsmitglied besonders strenge Anforderungen zu stellen sind.

4. Für den vorliegenden Fall hat das keine praktischen Auswirkungen, weil es schon nach dem üblichen Prüfungsmaßstab an einem sachlichen Grund für die Befristung fehlt (vgl. oben unter III 3 b).

V. Dementsprechend war die Revision mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

Hillebrecht

Triebfürst

Dr. Weller

Hauenschild

Dr. Kirchner

