

Aktenzeichen: 2 AZR 98/82

Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 18. August 1983

- 2 AZR 98/82 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 5. März 1981

Siegburg

- 1 Ca 167/81 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 17. Dezember 1981

Düsseldorf (Köln)

- 3 Sa 288/81 -

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



2 AZR 98/82

3 Sa 288/81 Düsseldorf

Verkündet am
18. August 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 18. August 1983 durch den Vorsitzenden



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Richter Hillebrecht, die Richter Prof. Dr. Röhsler und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Peppler und Hauenschild für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 17. Dezember 1981 - 3 Sa 288/81 - aufgehoben.
2. Der Rechtsstreit wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht Köln zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Der Kläger, der britischer Staatsangehöriger ist, studierte von 1971 bis 1974 in England die Fächer Englisch, Spiele und Geschichte an der Universität von Birmingham und erwarb 1974 das "Certifikate in Education". Im Jahre 1977 absolvierte er einen Kurs "Teaching of English as a foreign language" an der Kent-Universität. Von 1976 bis 1979 studierte er an der Open University Milton Keynes Geschichte, Englisch und Erziehungswissenschaften und erhielt 1979 den Bachelor of Arts.

Für die Zeit vom 1. Februar 1980 bis zum 18. Juni 1980 schlossen die Parteien einen befristeten Anstellungsvertrag, wonach der Kläger in dieser Zeit 18 Wochenstunden am Gymnasium Troisdorf-Sieglar unterrichten sollte. Zum Vertragsschluß wurde



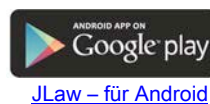
ein entsprechender Vordruck verwendet, dessen § 2 die ersten sechs Monate als Probezeit bezeichnete.

Mit Schreiben vom 3. Juli 1980 teilte das Schulkollegium beim Regierungspräsidenten in Düsseldorf dem Kläger mit, wegen der der Schule bereits zugewiesenen und der für das nächste Jahr vorgesehenen Zuweisungen an Lehrkräften im Fach Englisch sei nicht beabsichtigt, das Anstellungsverhältnis mit ihm über den 18. Juni 1980 hinaus zu verlängern. Aufgrund Intervention vor allem der Schulpflegschaft erklärte sich das Schulkollegium später aber doch bereit, den Kläger befristet bis zum 31. Januar 1981 weiterzubeschäftigen. Am 4. August 1980 teilte das Gymnasium Troisdorf-Sieglar dem Kläger mit, er werde von diesem Tage an befristet bis zum 31. Januar 1981 beschäftigt und mit 24 Wochenstunden Unterricht im Fach Englisch betraut. In diesem Schreiben wurde ihm ferner mitgeteilt, daß für die Einstellung im Rechtssinne und alle weiteren Maßnahmen allein das Schulkollegium beim Regierungspräsidenten in Düsseldorf zuständig sei. Noch am gleichen Tage bestätigte der Kläger den Empfang dieses Schreibens und erklärte sein Einverständnis mit der vorgesehenen Befristung bis zum 31. Januar 1981. Daraufhin stimmte das Schulkollegium mit Schreiben vom 13. August 1980 unter ausdrücklichem Hinweis auf die schriftliche Einverständniserklärung des Klägers hinsichtlich der Befristung dessen Weiterbeschäftigung an der betreffenden Schule zu, die dann auch ab 14. August 1980 erfolgte.

Am 21. November 1980 legte die Schule dem Kläger einen Arbeitsvertragstext des Schulkollegiums vom 30. Oktober 1980 zur



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



Unterschrift vor, dessen § 1 vorsah, daß der Kläger vom 19. Juni 1980 bis zum 31. Januar 1981 als Lehrkraft im Angestelltenverhältnis mit einer Unterrichtsverpflichtung von 24 Wochenstunden eingestellt werden sollte, eine Weiterbeschäftigung über den 31. Januar 1981 aber nicht in Betracht komme. Der Kläger unterzeichnete diesen Vertrag nicht, sondern teilte dem Schulkollegium erst mit Schreiben vom 25. Januar 1981 - eingegangen beim Schulkollegium am 2. Februar 1981 - mit, den Vertrag deshalb nicht unterschrieben zu haben, weil die Vertragsbedingungen für ihn nicht akzeptabel seien; er befinde sich nun in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis und stehe dem Gymnasium weiterhin zur Verfügung.

Das beklagte Land hat den Kläger nicht über den 31. Januar 1981 hinaus weiterbeschäftigt.

Mit der am 22. Januar 1981 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage begehrt der Kläger die Feststellung des Fortbestandes des Arbeitsverhältnisses und seine Weiterbeschäftigung über den 31. Januar 1981 hinaus. Er macht geltend, weder für die Befristung bis zum 18. Juni 1980 noch für die bis zum 31. Januar 1981 habe ein sachlicher Grund vorgelegen. Vielmehr bestehe weiterhin ein Bedarf an Englischlehrern am Gymnasium Troisdorf-Sieglar. Dies ergebe sich daraus, daß die Stunden, die er sonst unterrichtet habe und für die er auch bereits stundenplanmäßig wieder eingeplant gewesen sei, teilweise von einem anderen Lehrer in Überstunden wahrgenommen werden mußten bzw. teilweise ausfielen. Dieser noch bestehende aktuelle Unterrichtsbedarf werde



voraussichtlich erst im Jahre 1985 gedeckt sein, so daß schon aus diesem Grunde eine Befristung, jedenfalls von der Zeitdauer her gesehen, nicht gerechtfertigt sei.

Der Kläger hat beantragt,
das beklagte Land zu verurteilen, den Kläger
über den 31. Januar 1981 zu unveränderten
Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen.

Das beklagte Land hat Klagabweisung beantragt und vorgetragen, bereits vor dem 4. August 1980 sei vom Gymnasium Troisdorf-Sieglar ein Übergangsbeschäftigter zum 1. Februar 1981 namentlich angefordert worden. Seitens des Schulkollegiums sei auch beabsichtigt gewesen, am 1. Februar 1981 eine Ersatzkraft für den Kläger an die Schule zu senden, zumal die Qualifikation des Klägers nur geringfügig oberhalb des deutschen Abiturs anzusiedeln sei und Lehrkräfte mit dieser Qualifikation in der Regel nicht in der Oberstufe eingesetzt würden. Der Kläger sei lediglich wegen des großen Unterrichtsausfalls in Englisch an der betreffenden Schule als Aushilfskraft eingestellt worden. Zum 1. August 1980 seien dem Gymnasium vier voll ausgebildete Lehrkräfte im Fach Englisch zugewiesen worden, weshalb der Vertrag des Klägers zunächst nicht verlängert worden sei. Nachdem aber der Schulleiter mitgeteilt habe, daß trotz der Neuzuweisungen 24 Stunden Englisch ausfielen und sich auch die Elternschaft für die Weiterbeschäftigung des Klägers eingesetzt habe, sei schließlich ein neuer, im Hinblick auf eine bevorstehende Neuzuweisung allerdings nur befristeter Arbeitsvertrag mit dem Kläger abge-



geschlossen worden.

Das Arbeitsgericht hat Beweis erhoben durch Vernehmung der Zeugen W und Dr. H und sodann die Klage abgewiesen. Dagegen hat der Kläger Berufung mit folgenden Anträgen eingelegt:

1. festzustellen, daß zwischen den Parteien über den 31. Januar 1981 hinaus ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht,
2. das beklagte Land zu verurteilen, den Kläger über den 31. Januar 1981 zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen.

Das Landesarbeitsgericht hat nach erneuter Vernehmung des Zeugen Dr. H die Berufung des Klägers zurückgewiesen.

Mit seiner Revision verfolgt der Kläger sachlich seine im Berufungsverfahren gestellten Anträge weiter. Das beklagte Land beantragt die Zurückweisung der Revision.

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

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, mit Ablauf des 31. Januar 1981 seien die Beziehungen der Parteien wirksam beendet worden. Für die vom Kläger geltend gemachten Ansprüche sei der befristet abgeschlossene Arbeitsvertrag für die Zeit vom 1. Februar 1980 bis zum 18. Juni 1980 ohne rechtliche Einwirkung, da dieser unter dem Gesichtspunkt der Erprobung abge-



schlossene Vertrag mit Zeitablauf sein Ende gefunden habe. Dies habe das beklagte Land dem Kläger mit Schreiben vom 3. Juli 1980 auch unmißverständlich mitgeteilt. Der Kläger sei von der Beendigung des Arbeitsvertrages zum 18. Juni 1980 auch ausgegangen. Nach diesem Zeitpunkt seien wirksame vertragliche Vereinbarungen zwischen den Parteien nicht zustande gekommen. Bis zum 31. Januar 1981 habe lediglich ein faktisches Arbeitsverhältnis bestanden, das durch die Erklärung des beklagten Landes, den Kläger nicht weiterzubeschäftigen, beendet worden sei. Der Schulleiter, der ihm mit Schreiben vom 4. August 1980 seine Weiterbeschäftigung bis zum 31. Januar 1981 mitgeteilt habe, sei nicht zur Vertretung des Landes berechtigt gewesen. Angesichts des ausdrücklichen schriftlichen Vorbehalts im besagten Schreiben sei auch kein dahingehender Rechtsschein entstanden. Der Kläger habe gewußt, daß Vertragspartner für ihn nur das Schulkollegium beim Regierungspräsidenten in Düsseldorf sei. Das Vertragsangebot des Schulkollegiums vom 30. Oktober 1980 habe der Kläger nicht angenommen, weil er mit dessen Bedingungen nicht einverstanden gewesen war. Daher sei ab dem 19. Juni 1980 zwischen den Parteien weder mündlich noch schriftlich, noch durch konkludentes Verhalten eine vertragliche Abrede zustande gekommen.

II. Diese Auführungen des Landesarbeitsgericht halten der revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand.

1. Nach den vom Großen Senat (BAG 10, 65) aufgestellten und von der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts fortentwickelten Grundsätzen (vgl. zuletzt BAG 31, 40; 32, 85; 37, 283;



37, 305) 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 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. Gemessen an diesen Grundsätzen begegnet der erste zwischen den Parteien befristet abgeschlossene Vertrag für die Zeit vom 1. Februar 1980 bis zum 18. Juni 1980 keinen rechtlichen Bedenken. Für den am 18. Juni 1980 beendeten Arbeitsvertrag war ein die Befristung rechtfertigender Grund nicht erforderlich. Denn der Bestandsschutz des befristet eingestellten Arbeitnehmers geht grundsätzlich nicht weiter als nach dem Gesetz, das im konkreten Fall objektiv umgangen werden kann (BAG Urteil vom 8. September 1983 - 2 AZR 438/82 - DB 1984, 621, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen). Da der mit dem Kläger abgeschlossene Arbeitsvertrag aber deutlich



weniger als sechs Monate gedauert hat, konnte mithin der allgemeine Kündigungsschutz, der nach § 1 Abs. 1 KSchG erst nach einer sechsmonatigen Vertragsdauer eingreift, nicht umgangen werden. Auch die Umgehung eines besonderen Bestandsschutzes ist vorliegend nicht ersichtlich (BAG Urteil vom 11. November 1982 - 2 AZR 552/81 - AP Nr. 71 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG Urteil vom 17. Februar 1983 - 2 AZR 208/81 - EzA § 620 BGB Nr. 62, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

3. Soweit das Landesarbeitsgericht davon ausgeht, daß für die Zeit nach dem 19. Juni 1980 zwischen den Parteien keine wirksamen vertraglichen Vereinbarungen getroffen worden seien und es bis zum 31. Januar 1981 lediglich ein faktisches Arbeitsverhältnis annimmt, ist dies rechtsfehlerhaft. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist zwischen den Parteien ein befristeter Arbeitsvertrag für die Zeit vom 19. Juni 1980 bis zum 31. Januar 1981 nach Maßgabe des Arbeitsvertragsentwurfs vom 30. Oktober 1980 zustande gekommen.

a) Dem Kläger ist am 21. November 1980 von der Schulleitung der Arbeitsvertragstext des Schulkollegiums beim Regierungspräsidenten in Düsseldorf vom 30. Oktober 1980 zur Unterschrift vorgelegt worden. Auf dieses im Sinne des § 145 BGB zu wertende Vertragsangebot hat der Kläger nicht ausdrücklich reagiert und den Vertrag auch nicht unterschrieben. Insoweit liegt, da Schweigen auf ein Vertragsangebot grundsätzlich keine Annahme bedeutet (vgl. Enneccerus/Nipperdey, Allg. Teil des Bürgerli-



chen Rechts, 15. Bearbeitung, § 153 III, S. 944), in der Tat noch keine Annahme der Vertragsofferte durch den Kläger vor. Der Kläger hat aber, was das Landesarbeitsgericht übersehen hat, die Annahme des Vertrages eindeutig durch konkludente (schlüssige) Willenserklärung zum Ausdruck gebracht (§ 151 BGB). Er hat zunächst schon als Reaktion auf das Schreiben des Schulleiters vom 4. August 1980 mit schriftlicher Erklärung vom gleichen Tage vorab seine Zustimmung zum künftigen Vertragsschluß zu den ihm bekannten Bedingungen (einschließlich der vorgesehenen Befristung bis zum 31. Januar 1981) erklärt. Ferner hat der Kläger nach Erhalt des Vertragsentwurfs, also nach Kenntnisnahme des Vertragsangebotes vom 30. Oktober 1980, seine Lehrtätigkeit weiterhin ausgeführt, und das beklagte Land hat ihn hierfür auch "vertragsgemäß" vergütet. Das beklagte Land konnte aus seiner Sicht und auch unter Berücksichtigung der objektiven Erklärungsbedeutung das Verhalten des Klägers nur als Annahme des ihm unterbreiteten Vertragsangebots ansehen. Dem durch konkludentes, schlüssiges Verhalten zustande gekommenen Arbeitsvertrag steht auch § 4 Abs. 1 BAT nicht entgegen, da die für den Abschluß eines Arbeitsvertrages vorgesehene Schriftform nur deklaratorische Bedeutung hat (BAG Urteil vom 26. November 1969 - 4 AZR 528/68 - AP Nr. 8 zu § 23 a BAT; BAG Urteil vom 9. Februar 1972 - 4 AZR 149/71 - AP Nr. 1 zu § 4 BAT; BAG Urteil vom 6. September 1972 - 4 AZR 422/71 - AP Nr. 2 zu § 4 BAT; BAG Urteil vom 25. August 1976 - 4 AZR 343/75 - AP Nr. 3 zu § 4 BAT).

b) Der Kläger muß sein als Vertragsannahme zu deutendes Verhalten auch gegen sich gelten lassen. Er kann sich, weil wider-



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



sprüchlich zu seinem bisherigen Verhalten, weder auf seinen erst mit Schreiben vom 25. Januar 1981 erklärten Widerspruch noch auf einen etwaigen Vorbehalt, das "Erklärte" nicht zu wollen (§ 116 BGB), berufen. Das beklagte Land bzw. das Schulkollegium beim Regierungspräsidenten in Düsseldorf hat keine Kenntnis von einem Vorbehalt des Klägers gehabt, den Arbeitsvertrag so, wie abgeschlossen, in Wirklichkeit nicht abschließen zu wollen.

4. Der zweite Arbeitsvertrag ist einer Befristungskontrolle zu unterziehen, weil er bei einer Dauer von mehr als sechs Monaten objektiv zur Ausschaltung des allgemeinen Kündigungsschutzes nach dem KSchG führt.

a) Das Landesarbeitsgericht hat - von seinem Standpunkt aus folgerichtig - nicht geprüft, ob und inwieweit der bis 31. Januar 1981 befristete Arbeitsvertrag dem Grunde und der Dauer nach sachlich gerechtfertigt ist. Abgesehen davon, daß der unbestimmte Rechtsbegriff der sachlichen Rechtfertigung für eine Befristung vom Revisionsgericht nur beschränkt überprüft werden kann (BAG Urteil vom 25. Januar 1973 - 2 AZR 158/72 - AP Nr. 37 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG 36, 235), fehlt es auch an den erforderlichen Tatsachenfeststellungen. Dem Senat ist es daher verwehrt, selbst in der Sache zu entscheiden. Der Rechtsstreit mußte daher an das Landesarbeitsgericht zur erneuten Verhandlung und Entscheidung zurückverwiesen werden (§ 565 ZPO).

b) Das Landesarbeitsgericht wird die zum sachlichen Grund erforderlichen tatsächlichen Feststellungen treffen und prüfen



müssen, ob die im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses vom beklagten Land angestellte prognostizierende Bewertung die Befristung dem Grunde und der Dauer nach zu rechtfertigen vermag. Eine Prognose enthält zwar ein mit Unsicherheitsfaktoren behaftetes Wahrscheinlichkeitsurteil, aber die tragenden Grundlagen müssen ausgewiesen werden. Im einzelnen wird das Landesarbeitsgericht insbesondere zu beachten haben, daß die fehlende laufbahnrechtliche Befähigung des Klägers bzw. seine mangelnde Qualifikation für sich allein noch nicht ausreicht, eine Befristung zu rechtfertigen (BAG 32, 274). Dem Land kann es zwar nicht verwehrt werden, sich von einem wegen dringenden Lehrerbedarfs befristet eingestellten Lehrer ohne Lehrbefähigung wieder zu trennen. Jedoch ist auch in einem solchen Falle die Befristung hinsichtlich der Zeitdauer nur dann gerechtfertigt, wenn aufgrund greifbarer Tatsachen mit einiger Sicherheit eine entsprechende Dauer des Lehrermangels angenommen werden kann (BAG aaO). Da das beklagte Land - was hinzunehmen ist - im Interesse der Aufrechterhaltung eines kontinuierlichen Unterrichts für die Schüler nur zwei Einstellungstermine vorsieht (Zwischeneinstellungstermin zum 1. Februar und Haupteinstellungstermin zum Schuljahresbeginn) und befristete Arbeitsverträge zulässigerweise jeweils zu diesen Terminen befristet (vgl. dazu BAG Urteil vom 29. September 1982 - 7 AZR 147/80 - AP Nr. 70 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen), wird das Landesarbeitsgericht daher vor allem die Richtigkeit der im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses erstellten Bedarfsprognose zum 1. Februar 1981 zu überprüfen haben. Erweisen sich die tatsächlichen Grundlagen und die darauf basierende Bedarfsprognose



als tragfähig, konnte also das beklagte Land mit hinreichender Wahrscheinlichkeit damit rechnen, zum Zwischeneinstellungstermin am 1. Februar 1981 genügend voll ausgebildete und qualifizierte Lehrer zur Verfügung zu haben, dürften weder dem Grunde noch der Dauer nach rechtliche Bedenken gegen den mit dem Kläger abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrag zu erheben sein (vgl. BAG Urteil vom 30. September 1981 - 7 AZR 602/79 - AP Nr. 63 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

Hillebrecht - zugleich für
den durch Urlaub an der Unter-
schrift verhinderten Richter
Dr. Becker - und zugleich
für den nach Ablauf der Amts-
zeit ausgeschiedenen Richter
Hauenschild

Dr. Röhsler

Dr. Peppler



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)