

Für das Nachschlagewerk! Nein
Für die Fachpresse! Nein
Für die Amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; GG Art. 6 Abs. 4;
 MuSchG § 9 Abs. 1; ZPO § 565 Abs. 3; BAT § 4 Abs. 2,
 § 44 Abs. 1 Nr. 3

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 5 AZR 538/75
Urteil des BAG vom 13. Oktober 1976

LAG Baden-Württemberg
 (Mannheim)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 538/75

7 Sa 39/75 Baden-Württemberg
(Mannheim)

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
13. Oktober 1976

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. Oktober 1976 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Siara und Dr. Seidensticker sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Eck und die ehrenamtliche Richterin Bahr für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 8. Juli 1975 - 7 Sa 39/75 - aufgehoben.
2. Die Berufung des beklagten Landes gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Pforzheim vom 20. Dezember 1974 - 2 Ca 310/74 - wird zurückgewiesen.



- 2 -

3. Die Kosten der Berufung und der Revision
trägt das beklagte Land.

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

Tatbestand:

Die am 23. Februar 1945 geborene Klägerin ist verheiratet und hat zwei Kinder. Nach einem Anfang September 1973 geführten Einstellungsgespräch mit dem Regierungsschuldirektor H vom Oberschulamt Südwürttemberg-Hohenzollern in Tübingen wurde sie als Vertragslehrerin mit vollem Lehrauftrag von wöchentlich 27 Stunden unter Eingruppierung in die Vergütungsgruppe IV a BAT in den öffentlichen Schuldienst des beklagten Landes übernommen und ab 4. September 1973 an der Realschule in H eingesetzt. Mit Anschreiben vom 23. Oktober 1973 leitete das Oberschulamt Südwürttemberg-Hohenzollern der Klägerin einen ebenfalls vom 23. Oktober 1973 datierten Arbeitsvertrag zu, den die Klägerin unterzeichnete. Dieser schriftliche Arbeitsvertrag sah eine Befristung des Arbeitsverhältnisses bis zum 5. April 1974 vor. Ferner wurde vereinbart, daß sich das Arbeitsverhältnis nach dem BAT und den diesen ergänzenden oder ändernden Tarifverträgen richten sollte. In dem Anschreiben vom 23. Oktober 1973 wurde der Klägerin außerdem Umzugskostenvergütung zugesagt. Daraufhin zog die Klägerin mit ihrer Familie von Tübingen, wo sie bisher gewohnt hatte, nach H um.

Bei dem Einstellungsgespräch, das sie mit dem Oberschulamt Südwürttemberg-Hohenzollern führte, war die Klägerin bereits schwanger. Dies offenbarte sie jedoch damals noch nicht. Sie war allerdings auch nicht danach gefragt worden. Erst im November 1973 unterrichtete sie das beklagte Land von ihrer Schwangerschaft und gab als voraussichtlichen Tag der Niederkunft den 5. März 1974 an.



- 3 -

Sie versah ihren Dienst noch bis zum 21. Januar 1974 und begann anschließend ihren Mutterschaftsurlaub. Am 24. Februar 1974 wurde ihr Kind geboren.

Mit Schreiben vom 22. März 1974 bat die Klägerin um Verlängerung ihres Vertrages. Das staatliche Schulamt Freudenstadt wies die Klägerin mit Schreiben vom 25. März 1974 darauf hin, daß ihre Mutterschutzfrist bis zum 21. April 1974 einschließlich laufe, und forderte sie auf, ihre Dienstbereitschaft rechtzeitig mitzuteilen.

Vom 22. April bis zum 6. Mai 1974 war die Klägerin arbeitsunfähig krank. Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung reichte sie dem beklagten Land ein. Am 3. Mai 1974 teilte sie dem beklagten Land mit, daß sie ab dem 7. Mai 1974 wieder arbeitsfähig sei. Dabei wurde ihr erstmalig bedeutet, daß zunächst über die Verlängerung ihres Vertrages befunden werden müsse und das seit dem 1. Januar 1974 für H zuständige Oberschulamt Karlsruhe hierüber noch nicht entschieden habe. Nachdem sich die Klägerin nunmehr an das Oberschulamt Karlsruhe gewandt hatte, eröffnete dieses ihr mit Schreiben vom 21. Mai 1974, ihre weitere Verwendung unter den bisherigen Bedingungen sei nicht möglich, gegen ihre zeitweilige Verwendung als Nebenlehrerin bestünden jedoch keine Bedenken. Dieses Angebot, als Nebenlehrerin tätig zu werden, lehnte die Klägerin ab.

Unter dem 18. Juni 1974 stellte das Schulamt Freudenstadt der Klägerin eine "Bestätigung" aus, in der es heißt, das staatliche Schulamt habe bei der Klägerin keine Schulbesuche zur Beurteilung ihrer unterrichtlichen Leistungen durchführen können, weil sie sich vom 21. Januar 1974 bis zum Ablauf ihres Arbeitsvertrages am 6. April 1974 in Mutterschaftsurlaub befunden habe; der Rektor der Realschule habe jedoch versichert, die Klägerin habe sich während ihrer kurzen Tätigkeit an der Schule bemüht, ihrem vielseitigen Lehrauftrag gerecht zu werden, sie besitze pädago-

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



- 4 -

gisches Geschick, habe bei Eltern und Schülern Anerkennung gefunden und sich infolge ihrer liebenswürdigen Hilfsbereitschaft die Achtung und die Wertschätzung der Lehrerschaft erworben.

Mit ihrer am 28. Mai 1974 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage begehrt die Klägerin die Feststellung des Fortbestehens ihres Arbeitsverhältnisses über den 5. April 1974 hinaus. Sie hat vorgetragen:

Bei ihren Einstellungsverhandlungen mit dem Oberschulamt Südwürttemberg-Hohenzollern sei von einer Befristung keine Rede gewesen. Nicht einmal eine Probezeit sei vereinbart worden. Sie habe erklärt, sie könne mit Rücksicht auf ihre Familie die Stelle in H nur annehmen, wenn sie mehrere Jahre dort bleiben könne. Dies sei ihr ausdrücklich zugesichert worden. Auf ihre Frage, ob sie sich einer Probe unterziehen müsse, sei ihr ein Unterrichtsbesuch angekündigt worden, der jedoch zeitlich nicht festgelegt worden sei. Im Vertrauen auf diese mündliche Zusage habe sie ihre Tätigkeit aufgenommen. Die ihr später zugesandte Vertragsurkunde mit der darin enthaltenen Befristung des Arbeitsverhältnisses habe sie nur unterzeichnet, weil sie von der Gültigkeit der mündlichen Zusage ausgegangen sei und die Befristung für eine Pro-forma-Sache gehalten habe. Nach Mitteilung ihrer Schwangerschaft habe der Rektor der Realschule H im Auftrag des Oberschulamts Südwürttemberg-Hohenzollern einen Unterrichtsbesuch durchgeführt. Hierbei sei er zu der Auffassung gelangt, daß sie "eine geborene Lehrerin" sei. Sie habe deshalb davon ausgehen dürfen, daß einer unbefristeten Vertragsverlängerung nichts mehr im Wege stehe. Auch als sie etwa am 22. März 1974 beim staatlichen Schulamt Freudenstadt wegen der Verlängerung ihres Arbeitsvertrages nachgefragt habe, sei ihr vom Schulrat B versichert worden, daß insoweit alles in Ordnung gehe.

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

- 5 -



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



- 5 -

Die Klägerin hat beantragt,

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 5. April 1974 fortbestehe.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, daß das Arbeitsverhältnis infolge der Befristung zum 5. April 1974 geendet habe. Es hat vorgetragen, die Befristung des Arbeitsverhältnisses sei deswegen erforderlich gewesen, weil Zweifel bestanden hätten, ob die von der Klägerin vorgelegten Zeugnisse anerkannt werden könnten. Zwar habe der zuständige Schulreferent der Klägerin bei dem Einstellungsgespräch im Oberschulamt Südwürttemberg-Hohenzollern erklärt, sie könne bei Bewährung mit einem unbefristeten Vertrag rechnen, von einer bestimmten Stundenzahl sei aber nicht die Rede gewesen. Wegen der durch die Schwangerschaft verkürzten Einarbeitungszeit habe der in Aussicht genommene Unterrichtsbesuch nicht durchgeführt werden können, so daß vor dem 5. April 1974 eine Entscheidung über die Weiterbeschäftigung der Klägerin nicht möglich gewesen sei. Dies habe die Klägerin selbst zu vertreten, weil sie ihre Schwangerschaft bei Vertragsschluß nicht angezeigt habe. Bei der gegebenen Sachlage habe die Klägerin mit einer automatischen Umwandlung ihres Arbeitsvertrages in einen unbefristeten Vertrag ohne Probezeit nicht rechnen können. Eine solche Umwandlung ihres Vertrages habe sie insbesondere auch nicht aus der ihr zugesagten Umzugskostenvergütung herleiten können. Diese Zusage sei irrtümlich erteilt worden; denn die Voraussetzungen des § 44 Abs. 1 Nr. 3 BAT hätten nicht vorgelegen. Unerheblich sei in diesem Zusammenhang auch das Schreiben des staatlichen Schulamtes Freudenstadt vom 25. März 1974. Hierbei handele es sich lediglich um eine Formularanfrage der in Personalangelegenheiten nicht entscheidenden Schulaufsichtsbehörde. Im übrigen wäre eine der Klägerin etwa mündlich erteilte definitive

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



- 6 -

Zusage der Verlängerung ihres Vertrages auch rechtsunwirksam. Denn eine solche Zusage sei eine Nebenabrede im Sinne des § 4 Abs. 2 BAT, die zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform bedürfe. Eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses auf unbestimmte Zeit sei schließlich auch deswegen nicht mehr in Frage gekommen, weil im Schuldienst grundsätzlich nur beamtete Lehrer verwendet würden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie dagegen abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter, während das beklagte Land um Zurückweisung der Revision bittet.

Während des Rechtsstreits hat das beklagte Land der Klägerin mit Schreiben vom 8. April 1975 vorsorglich zum 30. Juni 1975 gekündigt. Gegen diese Kündigung hat die Klägerin nichts unternommen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

I.1. Grundlage des Arbeitsvertrages der Parteien war der bis zum 5. April 1974 befristete Arbeitsvertrag vom 23. Oktober 1973, den beide Parteien unterzeichnet haben. Dabei spielt es keine Rolle, ob - wie die Klägerin vorgebracht hat - bei den Anfang September 1973 geführten Einstellungsverhandlungen von der Befristung keine Rede gewesen ist und deshalb zunächst mündlich ein unbefristeter Arbeitsvertrag zustandegekommen ist. Denn jedenfalls wäre ein unbefristetes Arbeitsverhältnis später durch die Unterzeichnung des schriftlichen Arbeitsvertrages einverständlich in ein befristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt worden.

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

- 7 -



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



- 7 -

2. Dem Landesarbeitsgericht ist auch darin zuzustimmen, daß gegen die Rechtswirksamkeit der Befristung keine rechtlichen Bedenken bestehen. Das beklagte Land könnte sich allerdings auf die Befristung dann nicht berufen, wenn es bei Abschluß des Vertrages an einem die Befristung rechtfertigenden sachlichen Grund gefehlt hätte und der Klägerin dadurch der Schutz zwingender Kündigungsschutzvorschriften entzogen worden wäre (BAG 10, 65 [GS] = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Das ist hier jedoch nicht der Fall. Die Befristung diene ersichtlich dazu, die Eignung der Klägerin, die vorher noch nicht im öffentlichen Schuldienst des beklagten Landes tätig gewesen war, für den Beruf einer Lehrerin zu prüfen. Die Klägerin hat selbst vorgetragen, bei den Einstellungsverhandlungen habe man ihr auf ihre Frage, ob sie sich einer Probe unterziehen müsse, gesagt, es sei ein Unterrichtsbesuch vorgesehen. Als ihr dann später der schriftliche Arbeitsvertrag mit der darin enthaltenen Befristung vorgelegt wurde, konnte es nicht zweifelhaft sein, daß der Grund für die Befristung die Erprobung der Klägerin war. Dies ist ein sachlicher Grund, der die Befristung trägt. Auch gegen die Dauer der Befristung, die bei der Prüfung ihrer sachlichen Rechtfertigung ebenfalls in Betracht gezogen werden muß (BAG 15, 132 = AP Nr. 26 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG AP Nr. 28 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag), bestehen keine Bedenken. Der Zeitvertrag war auf sieben Monate abgeschlossen, was bei Berücksichtigung der in diesen Zeitraum fallenden Herbst- und Weihnachtsferien eine tatsächliche Beschäftigungszeit von etwa sechs Monaten ausmacht. Eine Erprobungszeit von dieser Dauer erscheint für den Lehrberuf an Realschulen angemessen.

3. Die Berufung auf die hiernach zunächst rechtswirksam vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses stellt sich auch nicht allein deshalb als unzulässige Rechtsausübung dar, weil die Klägerin beim Ablauf des Vertrages



- 8 -

den absoluten Kündigungsschutz des § 9 Abs. 1 MuSchG genoß. Wie der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts in seinem obengenannten Beschluß ausgeführt hat, gilt der Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses nach dem Mutterschutzgesetz nur für den Fall einer Kündigung, nicht aber auch für ein ohne Kündigung auslaufendes Arbeitsverhältnis. Der Arbeitgeber ist deshalb grundsätzlich nicht gehindert, sich auch einer unter den gesetzlichen Mutterschutz fallenden Arbeitnehmerin gegenüber auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Zeitablauf zu berufen. Nur in besonderen Fällen kann eine Ausnahme von diesem Grundsatz gerechtfertigt sein. Das gilt etwa dann, wenn bei einem befristeten Probearbeitsverhältnis die Arbeitnehmerin sich voll bewährt hat und der Arbeitgeber sich ausschließlich wegen einer im Laufe der Probezeit eingetretenen Schwangerschaft auf die Befristung beruft (BAG 15, 132 [135] = AP Nr. 26 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu 3 der Gründe]). Einen solchen Ausnahmefall hat das Landesarbeitsgericht hier als nicht gegeben angesehen. Ob dies zutrifft, brauchte der Senat jedoch nicht zu entscheiden. Im vorliegenden Falle kann sich die Klägerin - wie nachfolgend unter II näher auszuführen sein wird - für ihr Klagebegehren auf eine ihr erteilte Zusage des beklagten Landes stützen, das Arbeitsverhältnis bei Bewährung unbefristet fortzusetzen.

II.1. Das beklagte Land hat selbst eingeräumt, der zuständige Schulreferent habe der Klägerin bei ihrem Einstellungsgespräch im Oberschulamt Südwürttemberg-Hohenzollern erklärt, sie könne bei Bewährung mit einem unbefristeten Vertrag rechnen. Diese Erklärung kann nach den Umständen des vorliegenden Falles nicht als eine nur unverbindliche Absichtserklärung verstanden werden. Es war bekannt, daß die Klägerin in Tübingen wohnte und sich darüber schlüssig werden mußte, ob sie mit ihrer Familie nach H übersiedeln sollte. Für ihre Entschließung war



- 9 -

es daher von wesentlicher Bedeutung, ob sie mit einer längeren Tätigkeit an der Realschule in H rechnen konnte. Wenn der zuständige Schulreferent ihr dies für den Fall ihrer Bewährung zusagte, so konnte die Klägerin darauf vertrauen, daß sie in der bisherigen Weise als Vollzeitlehrerin über die Probezeit hinaus unbefristet fortbeschäftigt werden würde, wenn sie sich bewährte, und daß andere Gründe als die mangelnde Bewährung einer Verlängerung ihres Arbeitsvertrages nicht entgegenstehen sollten. Daß das beklagte Land ebenfalls hiervon ausging, zeigt auch die Tatsache, daß es der Klägerin gleichzeitig mit der Übersendung des schriftlichen Anstellungsvertrages unter dem 23. Oktober 1973 die Vergütung der Kosten für ihren Umzug von Tübingen nach H zusagte; denn nach § 44 Abs. 1 Nr. 3 BAT darf die Umzugskostenvergütung aus Anlaß der Einstellung an einem anderen Ort als dem bisherigen Wohnort nur bei Einstellung auf einem Arbeitsplatz, den der Angestellte zur Befriedigung eines dringenden dienstlichen Bedürfnisses für die Dauer von mindestens zwei Jahren besetzen soll, zugesagt werden.

2. Die hiernach der Klägerin mündlich gegebene verbindliche Zusage ihrer unbefristeten Weiterbeschäftigung bei Bewährung ist auch nicht etwa mangels Schriftform rechtsunwirksam. Der Auffassung des Landesarbeitsgerichts, diese Zusage stelle eine Nebenabrede im Sinne von § 4 Abs. 2 BAT dar, die zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform bedürfe, kann nicht gefolgt werden.

§ 4 BAT unterscheidet zwischen dem "Arbeitsvertrag" (Abs. 1) und "Nebenabreden" (Abs. 2). Nach Abs. 1 dieser Bestimmung wird zwar auch der Anstellungsvertrag schriftlich abgeschlossen. Hierbei handelt es sich jedoch nicht um eine zwingende und konstitutive, sondern um eine deklaratorische Formvorschrift. Die Schriftform als Wirksamkeitsvoraussetzung ist nach § 4 Abs. 2 BAT lediglich für Nebenabreden vorgeschrieben. Eine vertragliche Regelung,

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



die den Arbeitsvertrag selbst mit seinen beiderseitigen Hauptrechten und Hauptpflichten betrifft, bedarf mithin zu ihrer Wirksamkeit nicht der Schriftform (BAG AP Nr. 2 zu § 4 BAT [Bl. 3]). Die der Klägerin gegebene Zusage stellt eine solche den Arbeitsvertrag selbst betreffende Regelung dar; denn hier geht es unmittelbar um die Dauer des Arbeitsvertrages, also um den Fortbestand der beiderseitigen Hauptrechte und Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Das Landesarbeitsgericht hat die Rechtsgültigkeit der Zusage daher zu Unrecht an der Schriftformklausel des § 4 Abs. 2 BAT scheitern lassen.

3. Dieser Rechtsfehler zwingt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils. Einer Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung bedarf es jedoch nicht; denn der Rechtsstreit ist zur Endentscheidung im Sinne des Klagebegehrens reif, so daß der Senat in der Sache selbst zu entscheiden hatte (§ 565 Abs. 3 Nr. 1 ZPO).

Nach dem Vorbringen beider Parteien war die Zusage davon abhängig gemacht worden, daß die Klägerin sich bewährte, was durch einen Unterrichtsbesuch der Schulaufsichtsbehörde festgestellt werden sollte. Ein solcher Unterrichtsbesuch hat nun freilich nicht stattgefunden. Lediglich der Rektor der Realschule H hat im November 1973 einen Unterrichtsbesuch durchgeführt und soll dabei nach der Behauptung der Klägerin zu der Auffassung gelangt sein, sie sei "eine geborene Lehrerin". Ob dieser einmalige Unterrichtsbesuch, der schon in der ersten Hälfte der vorgesehenen Erprobungszeit lag, ausreichte, erscheint zweifelhaft. Gleichwohl kann das beklagte Land im vorliegenden Falle nicht geltend machen, die Eignung der Klägerin habe nicht festgestellt werden können. Zwar war ein Unterrichtsbesuch am Ende der Erprobungszeit nicht mehr möglich, weil die Klägerin seit dem 22. Januar 1974 Mutterschaftsurlaub hatte. Die Schulaufsichts-

behörde hatte aber die Möglichkeit, sich bis zum 21. Januar 1974, also immerhin nach mehr als viermonatiger Tätigkeit, ein Bild von der Eignung und den Leistungen der Klägerin zu verschaffen. Ihr war seit November 1973 bekannt, daß die Klägerin schwanger war und daß ihr Mutterschaftsurlaub am 22. Januar 1974 begann und bis zum Ende des befristeten Arbeitsvertrages fort dauern würde. Trotzdem hat sie von der Möglichkeit eines Unterrichtsbesuchs vor Beginn des Mutterschaftsurlaubs keinen Gebrauch gemacht und der Klägerin dadurch jede Chance genommen, ihre Eignung schon nach viermonatiger Tätigkeit zu beweisen. Dieses Verhalten der Schulaufsichtsbehörde widerspricht den Grundgedanken des Mutterschutzgesetzes und des Art. 6 Abs. 4 GG, wonach jede Mutter Anspruch auf den Schutz und die Fürsorge der Gemeinschaft hat. Daß die Klägerin ihre Schwangerschaft bei dem Einstellungsgespräch nicht angezeigt hat, kann ihr nicht zum Nachteil gereichen. Die Klägerin war nicht verpflichtet, sich ungefragt zu offenbaren. Eine solche Pflicht kann nur unter besonderen Umständen angenommen werden, etwa dann wenn offenkundig ist, daß der Arbeitgeber eine schwangere Arbeitnehmerin wegen der besonderen Verhältnisse seines Betriebes keinesfalls einstellen würde, oder wenn wegen der vorgesehenen kurzen Dauer des Arbeitsverhältnisses der Vertragszweck infolge der Schwangerschaft vereitelt oder doch wesentlich beeinträchtigt würde. Derartige besondere Umstände waren im vorliegenden Falle jedoch nicht gegeben.

Das beklagte Land hat auch keine Tatsachen vorgetragen, die auf eine mangelnde Bewährung der Klägerin in den vier Monaten ihrer Tätigkeit schließen lassen. Die der Klägerin vom Schulamt in Freudenstadt unter dem 18. Juni 1974 ausgestellte "Bestätigung" ergibt ein durchaus positives Bild. Danach hat der Rektor der Realschule versichert, die Klägerin besitze pädagogisches Geschick, sie habe bei Eltern und Schülern Anerkennung gefunden und sich infolge ihrer lebenswürdigen Hilfsbereitschaft die Achtung und Wertschätzung der Lehrerschaft erworben. Wenn es dort ohne je-

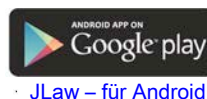


- 12 -

de nähere Begründung weiter heißt, die Klägerin habe sich bemüht, während ihrer kurzen Tätigkeit in der Schule ihrem vielseitigen Lehrauftrag gerecht zu werden, so können daraus angesichts des übrigen Inhalts der Bestätigung keine negativen Schlüsse gezogen werden. Vor allem aber fällt ins Gewicht, daß das Oberschulamt Karlsruhe der Klägerin sogar die Weiterbeschäftigung als Nebenlehrerin, also als Lehrerin mit verminderter Wochenstundenzahl, angeboten hat, was sicher nicht geschehen wäre, wenn gegen ihre Eignung durchgreifende Bedenken bestünden.

Nach alledem kann das beklagte Land die Einlösung der gegebenen Zusage nicht mit der Begründung ablehnen, die Klägerin habe sich nicht bewährt oder ihre Bewährung habe nicht festgestellt werden können.

III. Die der Klägerin erteilte Zusage führt nun allerdings bei Bewährung nicht automatisch zur Verlängerung des Arbeitsvertrages über den 5. April 1974 hinaus. Die Zusage hat den Charakter eines Vorvertrages und gibt der Klägerin deshalb nur den Anspruch auf Abschluß eines neuen unbefristeten Arbeitsvertrages im Anschluß an die Beendigung des befristeten Vertrages. Dies bedeutet aber nicht, daß die Klägerin zunächst auf Abschluß eines solchen neuen Arbeitsvertrages klagen müßte und ihre auf Feststellung des Fortbestehens ihres Arbeitsverhältnisses gerichtete Klage daher zur Zeit noch unbegründet wäre. Da es hier lediglich um die unbefristete Verlängerung des früheren Arbeitsvertrages zu denselben Vertragsbedingungen geht, wäre es prozeßökonomisch nicht sinnvoll, die Klägerin zunächst auf eine Klage auf Abschluß eines neuen Arbeitsvertrages zu verweisen. Das beklagte Land muß sich vielmehr so behandeln lassen, als hätte es sich an die Zusage gehalten und mit der Klägerin einen neuen Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Die von der Klägerin erhobene Klage auf Feststellung des Fortbestehens ihres Arbeitsverhältnisses ist daher begründet, so daß das erstinstanzliche Urteil wiederhergestellt werden mußte.



- 13 -

Zur Klarstellung ist darauf hinzuweisen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien mit dem 30. Juni 1975 beendet worden ist. Das beklagte Land hat das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 8. April 1975 vorsorglich zum 30. Juni 1975 gekündigt, und die Klägerin hat hiergegen keine Kündigungsschutzklage erhoben.

gez.: Dr. Hilger

Siara

Dr. Seidensticker

Dr. Eck

Bahr

