

Aktenzeichen: 7 AZR 191/84

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 8. Mai 1985
- 7 AZR 191/84 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 26. Juli 1983
Celle - 1 Ca 115/83 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 16. Januar 1984
Niedersachsen - 14 Sa 170/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein



Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag

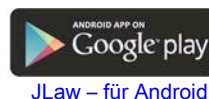
Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsätze:

1. Der zur Vertretung eines zeitweilig ausfallenden Mitarbeiters befristet eingestellte Arbeitnehmer braucht nicht zur Verrichtung solcher Aufgaben eingestellt zu werden, die der ausfallende Mitarbeiter auszuüben hatte. Erforderlich für die Anerkennung eines Vertretungsfalles als Befristungsgrund ist nur, daß durch den zeitweiligen Ausfall eines Mitarbeiters ein vorübergehender Beschäftigungsbedarf entstanden ist und die befristete Einstellung wegen dieses Bedarfs erfolgt. Ob und wie der Arbeitgeber anläßlich dieser Einstellung die Arbeitsaufgaben umverteilt, ist unerheblich (im Anschluß an BAG Urteil vom 6. Juni 1984, AP Nr. 83 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).
2. Wollen die Arbeitsvertragsparteien im Anschluß an einen befristeten Arbeitsvertrag ihr Arbeitsverhältnis noch für eine bestimmte Zeit fortsetzen und schließen sie deshalb vorbehaltlos einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag ab, so bringen sie damit jedenfalls regelmäßig zum Ausdruck, daß der neue Vertrag fortan für ihre Rechtsbeziehungen allein maßgeblich sein soll. Daher kommt es für die Frage, ob die Befristung des Arbeitsverhältnisses mangels eines die Befristung sachlich rechtfertigenden Grundes unwirksam ist, grundsätzlich nur auf den zuletzt abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrag an. Die bisherige gegenteilige Rechtsprechung des Senats (vgl. insbesondere Urteil vom 7. März 1980 - 7 AZR 177/78 - AP Nr. 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) wird aufgegeben.



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



7 AZR 191/84

14 Sa 170/83 Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
8. Mai 1985

Urteil

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. Mai 1985 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Roeper und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Johannsen und Jubelgas für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom
16. Januar 1984 - 14 Sa 170/83 - wird zu-
rückgewiesen.

Die Klägerin trägt die Kosten der Revision.

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

T a t b e s t a n d :

Die Klägerin, die am 26. Februar 1981 ihr Zweites Staats-
examen als Lehrerin abgelegt hatte, wurde vom beklagten Land
aufgrund eines befristeten Arbeitsvertrags vom 8./19. Mai 1981
für die Zeit vom 1. Mai bis 1. Juli 1981 als Vertretungsleh-
rerin für die Lehrerin T beschäftigt, die sich in der
Zeit vom 6. April bis 7. August 1981 in Mutterschaftsurlaub
befand. Die Vertragsdauer war durch die Lage der Sommerferien vom
2. Juli bis 12. August 1981 bestimmt.

Aufgrund eines zweiten für die Zeit vom 13. August 1981 bis
18. Januar 1982 geschlossenen befristeten Arbeitsvertrags vom
17. August/4. September 1981 wurde die Klägerin als Vertre-
tungslehrerin für die Dauer der Mutterschutzfrist (12. Juli bis
11. Oktober 1981) und des Mutterschaftsurlaubs (12. Oktober
1981 bis 18. Januar 1982) der Realschullehrerin F
beschäftigt.

Aufgrund eines dritten befristeten Arbeitsvertrags vom
8. Januar/7. Februar 1982 wurde die Klägerin vom 19. Januar



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



1982 bis zum 31. Januar 1983 als Lehrerin beschäftigt. Der Vertrag enthält die Regelung, die Klägerin werde "ab 19. Januar 1982 im niedersächsischen Schuldienst für die Dauer der Beurlaubung gemäß § 87 a NBG der Realschullehrerin Hella F
-, längstens jedoch bis 31. Januar 1983, als Aushilfsangestellte weiterbeschäftigt". Im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses war die Realschullehrerin F durch Verfügung vom 17. August 1981 bzw. vom 23. Dezember 1981 bis zum 31. Januar 1983 beurlaubt. Am 1. Februar 1983 nahm Frau F ihren Dienst wieder auf; das beklagte Land lehnte daraufhin eine weitere Beschäftigung der Klägerin ab.

Frau F war mit 26 Wochenstunden beschäftigt, und zwar ausschließlich an der Realschule F. Die Klägerin war in der Zeit vom 13. August 1981 bis zum 18. Januar 1982 ausschließlich an der Hauptschule F, vom 19. Januar bis 23. Juni 1982 mit 20 Stunden an der Hauptschule und mit vier Stunden an der Realschule F sowie vom 5. August 1982 bis zum 31. Januar 1983 mit 22 Stunden an der Realschule und mit zwei Stunden an der Hauptschule F eingesetzt. Realschule und Hauptschule F sind rechtlich selbständige Schulen, die jedoch zusammen mit der Orientierungsstufe F eine räumliche Einheit im "Schulzentrum F" bilden.

Mit ihrer am 21. Februar 1983 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin geltend gemacht, ein sachlicher Grund für die Befristung der letzten beiden Verträge habe nicht



vorgelegen, insbesondere sei sie jedenfalls ganz überwiegend nicht als Vertretung für Frau F eingesetzt worden. Die Regelung des dritten Vertrages stelle überdies eine unzulässige Kombination aus Zweckbefristung und Zeitbefristung dar, die dazu führe, daß der tatsächliche Beendigungszeitpunkt nicht konkret vorhersehbar sei. Damit werde eine Wirkung wie bei einer hinsichtlich des Zeitpunktes ihres Eintretens nicht absehbaren und deshalb rechtsunwirksamen auflösenden Bedingung erreicht. Auch habe eine unzulässige Dauervertretung vorgelegen.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß zwischen den Parteien über den 31. Januar 1983 hinaus ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit einer Unterrichtsverpflichtung von 24 Wochenstunden besteht, auf das der Bundesangestelltentarifvertrag Anwendung findet.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat geltend gemacht, die Befristungen der Verträge seien aus dem Gesichtspunkt einer Vertretungstätigkeit jeweils sachlich gerechtfertigt gewesen. Die Klägerin sei als Vertreterin für die beurlaubte Lehrkraft F beschäftigt worden. Den Lehreraustausch zwischen den einzelnen Schulen im Schulzentrum F hätten die Schulleiter jeweils untereinander vereinbart. Dies habe sich zum einen als sehr zweckmäßig erwiesen, um Unterrichtsausfälle zu vermeiden; zum anderen habe die für Personalentscheidungen zuständige Bezirksregierung L von der tatsächlichen Handhabung des Lehrereinsatzes in F keine Kenntnis gehabt. Der Schriftwechsel über die Beschäftigung



der Klägerin für den zweiten und dritten Vertrag einschließlich Vertretungsanforderung, Personalratsbeteiligung und Dienstantrittsmeldung habe ausschließlich eine Tätigkeit an der Realschule F als Vertretung der Lehrkraft F zum Gegenstand gehabt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben; das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung des Ersturteils. Das beklagte Land beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht zu dem Ergebnis gelangt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch rechtswirksame Befristung mit Ablauf des 31. Januar 1983 geendet hat.

I. Der letzte zwischen den Parteien abgeschlossene Arbeitsvertrag (vom 8. Januar/7. Februar 1982) war rechtswirksam zum 31. Januar 1983 befristet.

1. Der Wirksamkeit dieser durch die Vertragsformulierung "längstens jedoch bis 31. Januar 1983" vereinbarten Zeitbefristung steht nicht entgegen, daß daneben noch eine Zweckbefristung "für die Dauer der Beurlaubung gemäß § 87 a NBG der Realschullehrerin Hella F " vereinbart war.



Auch Zweckbefristungen sind grundsätzlich zulässig. Wegen der einer fristlosen Kündigung ähnlichen Wirkung der Zweckbefristung in den Fällen, in denen der Zeitpunkt der Zweckerfüllung für den Arbeitnehmer nicht frühzeitig erkennbar ist, hat die Rechtsprechung an Zweckbefristungen allerdings strenge Anforderungen gestellt: Sie sind wegen sonstiger Umgehung der zwingenden Mindestkündigungsfristen unwirksam, wenn der Zeitpunkt der Zweckerfüllung für den Arbeitnehmer nicht voraussehbar ist oder nicht in überschaubarer Zeit liegt (BAG 41, 391, 398 = AP Nr. 14 zu § 15 KSchG 1969, zu II 1 b der Gründe; Senatsurteil vom 3. Oktober 1984 - 7 AZR 192/83 - AP Nr. 87 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 3 der Gründe).

Es kann dahinstehen, ob im Streitfalle diese für eine wirksame Zweckbefristung geforderten Voraussetzungen vorliegen. Die Klägerin ist nämlich nicht aufgrund der vereinbarten Zweckbefristung, sondern erst mit dem Ablauf der kalendermäßig festgelegten Höchstdauer des Arbeitsverhältnisses ausgeschieden. Die Zweckbefristung des Arbeitsvertrages hätte nur zum Tragen kommen können, wenn die von der Klägerin vertretene Realschullehrerin F

schon vor dem vertraglich vereinbarten Endzeitpunkt, also vor dem 31. Januar 1983, ihren Mutterschaftsurlaub beendet und ihren Dienst wieder angetreten hätte. Das ist jedoch nicht der Fall. Deshalb könnte die Klägerin aus einer etwaigen Unwirksamkeit der vereinbarten Zweckbefristung nichts zu ihren Gunsten herleiten. Eine Unwirksamkeit der Zweckbefristung wegen Umgehung zwingender Mindestkündigungsfristen hätte auf die Wirksamkeit der mitvereinbarten Zeitbefristung keinen Einfluß. Sie könnte ledig-



lich zur Folge haben, daß das Arbeitsverhältnis der Klägerin nicht schon mit einer vorzeitig eingetretenen Zweckerfüllung beendet hätte, sondern aufgrund der Zeitbefristung bis zum Ablauf der vorgesehenen Höchstfrist, nämlich - wie geschehen - bis zum 31. Januar 1983 fortzusetzen gewesen wäre; sie hätte aber nicht zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis führen können.

2. Es kommt deshalb allein darauf an, ob für die Zeitbefristung des hier in Rede stehenden dritten Arbeitsvertrages der Parteien ein sachlicher Grund bestand. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen. Zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses war die Realschullehrerin F bis zum 31. Januar 1983 beurlaubt; ob es zu einer Verlängerung der Beurlaubung kommen würde, war ungewiß.

a) Daß für die Befristung des Arbeitsvertrages mit einem Arbeitnehmer, der einen anderen wegen Krankheit, Beurlaubung oder aus ähnlichen Gründen zeitweilig ausfallenden Mitarbeiter vertreten soll, ein sachlicher Grund vorliegt, ist seit der Entscheidung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 12. Oktober 1960 (BAG 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) in ständiger Rechtsprechung anerkannt (vgl. z.B. BAG Urteil vom 13. April 1983 - 7 AZR 51/81 - BAG 42, 203, 207 = AP Nr. 76 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, m.w.N.).

b) Entgegen der Ansicht der Revision scheitert die Anerkennung dieses sachlichen Grundes nicht daran, daß die Klägerin während



der Laufzeit des befristeten Vertrages teilweise – in der Zeit vom 19. Januar bis 23. Juni 1982 sogar ganz überwiegend – an der Hauptschule F eingesetzt wurde, obwohl Frau F ausschließlich an der Realschule F tätig war. Die Urteile des erkennenden Senats vom 30. September 1981 (– 7 AZR 789/78 – BAG 36, 229 = AP Nr. 61 und – 7 AZR 602/79 – AP Nr. 63, beide zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag), nach denen eine Beziehung zwischen den von dem ausgefallenen Mitarbeiter vorher verrichteten Arbeitsaufgaben und den von dem befristet eingestellten Arbeitnehmer zu verrichtenden Aufgaben bestehen muß, dürfen nicht dahin verstanden werden, daß die Vertretungskraft dieselben Aufgaben verrichten muß, wie sie der ausgefallene Arbeitnehmer verrichtet hatte. Zum einen kommt es für die Wirksamkeit der Befristung nur auf den Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrages an, so daß später eintretende Veränderungen unerheblich sind. Zum anderen obliegt im Rahmen des Arbeitsvertrages die Zuweisung der konkreten Tätigkeiten sowohl gegenüber dem zeitweilig ausgefallenen Mitarbeiter, als auch gegenüber dem zu dessen Vertretung eingestellten Arbeitnehmer dem Arbeitgeber. Der befristet eingestellte Arbeitnehmer muß nach gleichen Maßstäben zweckentsprechend eingesetzt werden können, wie ein auf unbestimmte Zeit Beschäftigter.

Dementsprechend hat es der Senat bereits im Urteil vom 6. Juni 1984 (– 7 AZR 458/82 – AP Nr. 83 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) als a u s r e i c h e n d angesehen, wenn bei Vertragsabschluß vorgesehen war, der Vertretungskraft Aufgaben zu übertragen, die auch vom Vertretenen vertraglich ge-



schuldet waren. E r f o r d e r l i c h ist jedoch auch dies nicht. Der zeitweilige Ausfall eines Mitarbeiters und die dadurch bedingte Einstellung einer Ersatzkraft können eine Umorganisation dergestalt erfordern, daß ein völlig neuer Arbeitsplan erstellt wird, in dem sich die bisherigen Aufgaben eines Mitarbeiters einem anderen Mitarbeiter allenfalls teilweise zuordnen lassen. Derartige Organisationsmaßnahmen sind ohne Aussagewert für die bei der Befristungskontrolle entscheidende Frage, ob durch den zeitweiligen Ausfall eines Mitarbeiters ein nur vorübergehender Beschäftigungsbedarf entstanden ist. Erforderlich für die Anerkennung eines Vertretungsfalles als Befristungsgrund ist deshalb nur, daß durch den zeitweiligen Ausfall eines Mitarbeiters ein als vorübergehend anzusehender Bedarf an der Beschäftigung eines Arbeitnehmers entsteht und daß dieser Arbeitnehmer gerade wegen dieses Bedarfs eingestellt wird. Unerheblich ist, ob und ggf. in welcher Weise der Arbeitgeber anläßlich dieser Einstellung eine Umverteilung der Arbeitsaufgaben vornimmt.

3. Nicht recht verständlich erscheint die Rüge der Revision, der letzte Arbeitsvertrag (vom 8. Januar/7. Februar 1982) entspreche nicht den Anforderungen der Nr. 2 Abs. 2 Unterabs. 3 SR 2 y BAT. Diese Vorschrift lautet: "Im Arbeitsvertrag des Aushilfsangestellten ist anzugeben, ob und für welche Dauer er zur Vertretung oder zeitweilig zur Aushilfe beschäftigt wird." Diesen Anforderungen wird der im Tatbestand mitgeteilte Vertragswortlaut ersichtlich gerecht.

II. Das Landesarbeitsgericht hat auch geprüft, ob die Befri-



stungen der beiden dem letzten Arbeitsvertrag vorausgegangenen Arbeitsverträge der Parteien sachlich gerechtfertigt waren, und diese Frage bejaht. Dieses Verfahren der Prüfung auch der dem letzten Arbeitsvertrag vorangegangenen Zeitverträge entspricht der bisherigen Rechtsprechung des erkennenden Senats.

In seinen Urteilen vom 7. März 1980 - 7 AZR 177/78 - (AP Nr. 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu I 5 der Gründe), vom 19. August 1981 - 7 AZR 252/79 - (BAG 36, 171, 176 = AP Nr. 60 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) und vom 30. September 1981 - 7 AZR 467/79 - (BAG 36, 235, 238, 241 = AP Nr. 62 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) hat der Senat ausgesprochen, daß bei mehreren aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen der sachliche Grund des letzten Vertrages die Befristung nur dann rechtfertige, wenn auch die vorhergehenden Befristungen sachlich gerechtfertigt gewesen seien oder die Parteien beim Abschluß des letzten sachlich gerechtfertigten Zeitvertrages ein möglicherweise unbefristet bestehendes Arbeitsverhältnis ausdrücklich oder erkennbar aufgehoben hätten. Dieser Auffassung liegt die Erwägung zugrunde, daß nicht ohne weiteres angenommen werden könne, der Arbeitnehmer, der sich auf einen neuen befristeten Arbeitsvertrag einlasse, wolle dadurch seine Rechtsposition, die er infolge der Unwirksamkeit der Befristung eines vorangegangenen Arbeitsvertrages erlangt habe, aufgeben.

In seinem - nicht veröffentlichten - Beschluß vom 20. Oktober 1983 - 2 AZR 292/82 - hat sich der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gegen diese Rechtsprechung des erkennenden

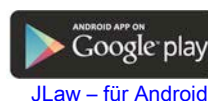


Senats ausgesprochen. Der erkennende Senat schließt sich nach erneuter Prüfung nunmehr der Auffassung des Zweiten Senats an und gibt seine bisherige Rechtsprechung auf.

Wollen die Arbeitsvertragsparteien im Anschluß an einen früheren befristeten Arbeitsvertrag ihr Arbeitsverhältnis für eine bestimmte Zeit fortsetzen und schließen sie deshalb einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag ab, so bringen sie damit jedenfalls regelmäßig zum Ausdruck, daß der neue Vertrag fortan für ihre Rechtsbeziehungen maßgeblich sein soll. Eines neuen Arbeitsvertrages hätte es nicht bedurft, wenn die Befristung des vorangegangenen Vertrages unwirksam gewesen wäre und die Parteien sich deshalb bereits in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befunden hätten. Ein unbefristetes und ein befristetes Arbeitsverhältnis mit sonst gleichem Inhalt können nicht nebeneinander bestehen; beide schließen einander aus. Der Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages neben einem schon bestehenden unbefristeten Arbeitsvertrag hat nur dann Sinn, wenn die Vertragsparteien über die Wirksamkeit der Befristung des früheren Vertrages im Zweifel sind und sie infolgedessen den weiteren befristeten Vertrag nur für den Fall abschließen, daß sie nicht bereits aufgrund des vorangegangenen Vertrages in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen. Fehlt es an einem solchen Vorbehalt, so liegt in dem Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages zugleich konkludent die Aufhebung eines früheren unbefristeten Arbeitsvertrages. Auch wenn die Parteien irrtümlich davon ausgegangen sind, sie hätten in einem wirksam befristeten Arbeitsverhältnis gestanden, ändert das nichts am objektiven Er-



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



klärungswert ihrer übereinstimmenden Erklärungen, ihre Rechtsbeziehungen hinsichtlich der Dauer auf eine neue Grundlage zu stellen. Eine unrichtige Beurteilung der Wirksamkeit der früheren Befristung betrifft ebenso wie die möglicherweise fehlende Bereitschaft des Arbeitnehmers, auf einen tatsächlich bereits erworbenen Kündigungsschutz nicht freiwillig verzichten zu wollen, nicht den objektiven Erklärungswert der rechtsgeschäftlichen Erklärungen, sondern die im vorliegenden Fall unerhebliche weitere Frage, ob der Arbeitnehmer bei einer irrigen Vorstellung in einem rechtserheblichen Irrtum gehandelt hat und seine Erklärung deshalb nach § 119 BGB anfechten könnte (vgl. zu den mittelbaren Willenserklärungen bei konkludentem Verhalten: Larenz, Allgemeiner Teil des deutschen bürgerlichen Rechts, 6. Aufl., S. 347 ff.).

Hieraus folgt, daß bei mehreren aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen grundsätzlich nur die Befristung des letzten Vertrages auf ihre sachliche Berechtigung und damit auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen ist. Dieses Ergebnis entspricht auch dem Erfordernis der Rechtssicherheit, die gebietet, daß die Parteien nicht noch nach Jahr und Tag über ihre Rechtsbeziehungen im Ungewissen bleiben. Das wäre aber der Fall, wenn der Arbeitgeber etwa nach dem Ablauf mehrerer aufeinander folgender befristeter Verträge und damit unter Umständen noch nach Jahren damit rechnen müßte, aus dem ersten dieser Arbeitsverträge wegen Unwirksamkeit der darin vereinbarten Befristung auf eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses in Anspruch genommen zu werden. Nicht alle derartigen Fälle können mit Hilfe des Rechts-



instituts der Verwirkung befriedigend gelöst werden, weil diese neben dem Zeitmoment weitere besondere Umstände voraussetzt, aus denen sich für den Gegner ein Vertrauenstatbestand ergibt, die Unwirksamkeit der Befristung werde nicht mehr geltend gemacht.

Dieses Ergebnis vermeidet schließlich auch eine Besserstellung des befristet eingestellten gegenüber dem unbefristet eingestellten Arbeitnehmer. Letzterer muß innerhalb von drei Wochen nach Zugang einer ihm gegenüber erklärten Kündigung Kündigungsschutzklage erheben, anderenfalls gilt die Kündigung als sozial gerechtfertigt (§§ 4, 7 KSchG). Die Unwirksamkeit einer Befristungsvereinbarung wegen des Fehlens eines die Befristung rechtfertigenden sachlichen Grundes folgt aus der objektiven Umgehung zwingender Kündigungsschutznormen; dadurch soll der ohne sachlichen Grund befristet eingestellte Arbeitnehmer hinsichtlich des Bestandsschutzes seines Arbeitsverhältnisses dem in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmer gleichgestellt werden. Der Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag hat die Möglichkeit, durch Klage die Rechtswirksamkeit der Befristung klären zu lassen. Unterläßt er dies und gewährt man ihm die Nachprüfung zu einem viel späteren Zeitpunkt, nachdem er bereits einen oder sogar mehrere weitere - sachlich begründete - befristete Arbeitsverträge geschlossen hat, so würde er insoweit besserstehen als ein sich in ähnlicher Lage befindender Arbeitnehmer, der auf unbestimmte Zeit angestellt worden ist.

Da die Klägerin im vorliegenden Falle beim Abschluß des letzten befristeten Arbeitsvertrages keinen Vorbehalt hinsicht-



lich der Wirksamkeit der Befristungen der früheren Arbeitsverträge erklärt hat, kommt es mithin auf die sachliche Berechtigung der Befristungen des ersten und des zweiten Arbeitsvertrages nicht mehr an. Maßgebend war allein der letzte Arbeitsvertrag. Für dessen Befristung bestand - wie dargelegt wurde - ein sachlicher Grund, so daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch Fristablauf am 31. Januar 1983 beendet worden ist.

Dr. Seidensticker

Roeper

Dr. Steckhan

Dr. Johannsen

Jubelgas

