

Aktenzeichen: 7 AZR 279/85

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 12. Juni 1987
- 7 AZR 279/85 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 27. Juni 1984
Nienburg - 1 Ca 219/84 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 13. Februar 1985
Niedersachsen - 2 Sa 150/84 -

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

Entscheidungsstichwort:

Zweckbefristung; Ankündigungsfrist gem. Nr. 7 Abs. 4
SR 2y BAT

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; BAT SR 2y Nr. 7 Abs. 4

Leitsätze:

K e i n e

(Parallelsache zu 7 AZR 8/86)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 279/85

2 Sa 150/84 Niedersachsen

Verkündet am
12. Juni 1987
Verkündet am
Range, 1987

Justizsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

der Lehrerin

111 d K - 111 d K

gegen

Landes- und Kreis-

Teil

rechtsanwaltliche Kant

der

19. pp. 19. pp.

19. pp.

19. pp.

19. pp.

19. pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Juni 1987 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Seiler und Dr. Sponer für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 13. Februar 1985 - 2 Sa 150/84 - wird auf



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

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 Parteien streiten darüber, ob das zwischen ihnen begründete Arbeitsverhältnis über den 31. Juli 1984 hinaus unbefristet fortbesteht.

Die Klägerin, die bereits in der Zeit vom 26. Januar 1982 bis zum 18. April 1982 beim beklagten Land als Vertretungslehrkraft für die erkrankte Lehrerin S beschäftigt gewesen war, wurde mit schriftlichem Vertrag vom 6./14. September 1982 vom beklagten Land als Lehrkraft im Angestelltenverhältnis (Aushilfsangestellte) für die Zeit vom 5. August 1982 bis zum Dienstantritt der zu vertretenden Lehrkraft Christine K - längstens bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs (12. Januar 1983) - eingestellt.

Mit Schreiben der Bezirksregierung vom 14. September 1982 wurde der Klägerin mitgeteilt, daß der zu vertretenden Lehrkraft K nach Vorlage der Geburtsurkunde Mutterschaftsurlaub bis zum 7. Januar 1983 gewährt wurde und daher das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit Ablauf des 7. Januar 1983 ende.

Mit Schreiben vom 4. Januar 1983 teilte die Bezirksregierung der Klägerin mit, der von der Klägerin abzudeckende Vertretungsfall dauere weiter an. Es sei beabsichtigt, das Beschäftigungsverhältnis mit der Klägerin bis zum Ende der Beurlaubung der



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Lehrkraft K zu verlängern. Diese habe zur Zeit Urlaub bis zum 31. Juli 1983 beantragt; im Falle einer Verlängerung der Beurlaubung werde die Klägerin rechtzeitig unterrichtet werden.

Die Parteien schlossen daraufhin den Arbeitsvertrag vom 4./20. Januar 1983. In dessen § 1 heißt es, die Klägerin werde ab 8. Januar 1983 für die Dauer der Beurlaubung der Lehrkraft Christine K, längstens bis zum Dienstantritt der zu vertretenden Lehrkraft als Lehrkraft im Angestelltenverhältnis (Aushilfsangestellte) weiterbeschäftigt. Gemäß § 2 des Vertrages bestimmte sich das Arbeitsverhältnis u.a. nach dem Bundes-Angestelltertarifvertrag (BAT) vom 23. Februar 1961 und den diesen ergänzenden oder ändernden Tarifverträgen.

Mit Schreiben vom 7. Februar 1983 teilte die Bezirksregierung der Klägerin mit, die von der Klägerin vertretene Lehrkraft Christine K trete am 1. August 1983 ihren Dienst wieder an; das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin ende gemäß § 1 des Arbeitsvertrages vom 4. Januar 1983 am 31. Juli 1983.

Am 17. März 1983 schrieb die Klägerin an die Bezirksregierung Hannover:

"Betreff: Antrag über Ersatzkraft für Frau Susanne M.

Sehr geehrte Damen und Herren,
durch Herrn SAD Q wurde mir mitgeteilt, daß Frau Susanne M anschließend an ihren Mutterschaftsurlaub ab 1.8.83 Urlaub nach § 87 a beantragt hat.
Da mein Vertrag mit dem 31.7.83 ausläuft und an der KGS B ein Bedarf an Lehrern für das Fach Englisch besteht, beantrage ich meinerseits die Umwandlung meines



Vertrages, d.h. Einstellung als Ersatzkraft für Frau
M.
Gleichzeitig verweise ich auf mein Schreiben vom 14.3.83."

Mit Datum vom 26. Juli 1983 schrieb die Bezirksregierung an
die Klägerin:

"Mit Wirkung vom 01.08.83 - jedoch frühestens vom Tage
des Dienstantritts an - stelle ich Sie für die Dauer
der Beurlaubung der Lehrkraft Susanna M. als Lehr-
kraft i.A. in den niedersächsischen Landesdienst bei
der KGS S. -B. ein.

Frau M. ist zunächst bis zum 31.07.84 beurlaubt
worden. Im Fall einer Verlängerung der Beurlaubung
werde ich Sie rechtzeitig unterrichten.

Der Unterricht ist von Ihnen überwiegend in den Fächern
des Grund- und Hauptschulzweiges zu erteilen.

Sie werden mit 21 Unterrichtsstunden wöchentlich ein-
gesetzt.

Über die Höhe Ihrer Vergütung erhalten Sie weitere
Nachricht.

Für das Arbeitsverhältnis ist der schriftliche Arbeits-
vertrag maßgebend.

Der Arbeitsvertrag wird zu gegebener Zeit bei Ihrer Be-
schäftigungsstelle abgeschlossen.

Treten Sie bitte Ihren Dienst rechtzeitig bei der KGS
S. -B. an."

In § 1 des Arbeitsvertrages vom 26. Juli/4. August 1983
ist bestimmt, die Klägerin werde ab 1. August 1983 für die Dauer
der Beurlaubung der Lehrkraft Susanna M., längstens bis zum
Dienstantritt der zu vertretenden Lehrkraft als Lehrkraft im An-
gestelltenverhältnis (Aushilfsangestellte) eingestellt.

Mit Schreiben vom 1. Februar 1984 teilte die Bezirksregie-
rung der Klägerin mit, die von der Klägerin vertretene Lehrkraft



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



M trete ihren Dienst am 1. August 1984 wieder an. Das mit der Klägerin bestehende Arbeitsverhältnis ende gemäß § 1 des Arbeitsvertrages mit Ablauf des 31. Juli 1984.

Mit ihrer am 12. März 1984 eingereichten Klage wendet sich die Klägerin gegen die Wirksamkeit der Befristungen in den Arbeitsverträgen vom 4./20. Januar 1983 und vom 26. Juli/4. August 1983. Sie hat im wesentlichen geltend gemacht, in beiden Fällen handele es sich um Zweckbefristungen, bei denen das Ende der Arbeitsverhältnisse für sie weder voraussehbar gewesen sei noch in überschaubarer Zeit gelegen habe.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien auf der Grundlage des Vertrages vom 26. Juli/4. August 1983 unbefristet fortbesteht.
2. hilfsweise,
daß das Arbeitsverhältnis der Parteien auf der Grundlage des Vertrages vom 4. Januar/20. Januar 1983 unbefristet fortbesteht.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hält die Befristungen für sachlich gerechtfertigt, weil sie jeweils im Hinblick auf die Vertretung eines auf Zeit ausfallenden Mitarbeiters erfolgt seien. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts über Zweckbefristungen sei auf den Streitfall nicht anwendbar, da der Klägerin die Zeiträume der Beurlaubungen der zu vertretenden Lehrkräfte jeweils bekanntgegeben worden seien. Hinsichtlich der zeitlichen Überschaubarkeit des Arbeitsverhältnisses mache es keinen Unterschied, ob das Ende direkt aus dem



Vertrag oder aus der beigelegten Begleitverfügung ersichtlich sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen; das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihre Klageanträge weiter. 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.

I. Sachlicher Befristungsgrund war, wovon auch das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgegangen ist, die Vertretung der beurlaubten Lehrkraft Susanne M durch die Klägerin. Ein derartiger Vertretungsfall rechtfertigt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Befristung des Arbeitsvertrages (vgl. Urteil vom 30. September 1981 - 7 AZR 789/78 - BAGE 36, 229, 232 f. = AP Nr. 61 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu 3 der Gründe; Urteil vom 30. September 1981 - 7 AZR 602/79 - AP Nr. 63 aaO, unter 3 und 4 der Gründe; Urteil vom 13. April 1983 - 7 AZR 51/81 - BAGE 42, 203, 207 f. = AP Nr. 76 aaO, zu II 2 der Gründe; Urteil vom 8. September 1983 - 2 AZR 438/82 - BAGE 44, 107, 111 = AP Nr. 77 aaO, zu III 2 der Gründe m.w.N.; Urteil vom 8. Mai 1985 - 7 AZR 191/84 - BAGE 49, 73, 76 ff. = AP Nr. 97 aaO, zu I 2 der Gründe; Urteil vom 26. März 1986 - 7 AZR 599/84 - AP Nr. 103 aaO, zu III 2 der Gründe, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts



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



bestimmt).

II. Der Senat folgt auch der Würdigung des Landesarbeitsgerichts, daß es sich im vorliegenden Falle nicht um eine Zeit-, sondern um eine Zweckbefristung handelte. Denn das Landesarbeitsgericht hat diese Auslegung der getroffenen Befristungsabrede eingehend und rechtsfehlerfrei vor allem damit begründet, auch das beklagte Land habe mit der Klägerin für die gesamte Dauer der Beurlaubung der Lehrkraft M einen Arbeitsvertrag abschließen wollen. Gegen diese Würdigung erhebt auch die Revision letztlich keine Einwendungen mehr.

III. Dieser Rechtscharakter der Befristungsabrede als Zweckbefristung ändert jedoch im Entscheidungsfall, wie schon das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend erkannt hat, nichts an ihrer Wirksamkeit. Selbst wenn in der vorliegenden Zweckbefristung eine objektive Umgehung zwingender Mindestkündigungsfristen zu sehen wäre, hätte dies nicht das Bestehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses zur Folge. Überdies liegt im Entscheidungsfall eine derartige objektive Umgehung nicht vor.

1. Selbst wenn im Entscheidungsfalle eine objektive Umgehung zwingender Mindestkündigungsfristen vorläge, wäre kein unbefristetes Arbeitsverhältnis entstanden. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, die der erkennende Senat in dem auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmten Urteil vom 26. März 1986 (- 7 AZR 599/84 - AP Nr. 103 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; vgl. auch Senatsurteile vom



3. April 1987 - 7 AZR 35/86 und 7 AZR 190/86 - n.v.) näher begründet hat, führt eine objektive Umgehung zwingender Mindestkündigungsfristen durch eine Zweckbefristung nicht zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, sondern lediglich zu dessen Verlängerung um eine bestimmte Auslaufrfrist. Hieran hält der Senat auch nach erneuter Überprüfung fest.

Zu den sowohl bei einer Zeit- als auch bei einer Zweckbefristung möglichen Bedenken wegen objektiver Vereitelung des gesetzlichen Bestandsschutzes, die jedoch im Streitfalle durch das Vorliegen des sachlichen Grundes der Vertretung (s. oben I) ausgeräumt sind, treten zwar bei einer Zweckbefristung wegen ihres ungewissen Endzeitpunkts Bedenken im Hinblick auf eine mögliche objektive Umgehung zwingender Mindestkündigungsfristen hinzu. Die Wirksamkeit einer Zweckbefristung setzt deshalb neben dem Vorliegen eines sachlichen Grundes zusätzlich voraus, daß der Zeitpunkt der Zweckerreichung für den Arbeitnehmer frühzeitig erkennbar ist, d.h. entweder für ihn bereits bei Vertragsabschluß voraussehbar war oder ihm jedenfalls so rechtzeitig bekannt wird, daß die Vertragsbeendigung durch Zweckerreichung für ihn nicht wie eine außerordentliche Kündigung wirkt.

Das Fehlen dieser zusätzlichen Voraussetzung beeinträchtigt jedoch nicht den gesetzlichen Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses. Es vereitelt lediglich den Schutzzweck zwingender Mindestkündigungsfristen, dem Arbeitnehmer einen unabdingbaren Mindestzeitraum zuzugestehen, während dessen er sich auf die bevorstehende Vertragsbeendigung einrichten kann. Diesem Schutz-



zweck wird daher ausreichend Rechnung getragen, wenn dem Arbeitnehmer zwischen der Kenntniserlangung von der Zweckerreichung und dem Ende des Arbeitsverhältnisses eine an diesem Schutzzweck orientierte Zeitspanne eingeräumt wird, in der er sich auf das Ende des Arbeitsverhältnisses einrichten kann. Wird diese Zeitspanne nicht eingehalten, etwa weil der Arbeitgeber den nur ihm bekannten Zeitpunkt der Zweckerreichung nicht rechtzeitig ankündigt, so schiebt sich das Ende des Arbeitsverhältnisses entsprechend hinaus, nicht aber entsteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

2. Überdies liegt im Entscheidungsfalle eine derartige objektive Gesetzesumgehung nicht vor. Nach der für das Arbeitsverhältnis der Parteien geltenden Vorschrift der Nr. 7 Abs. 4 SR 2y BAT brauchte das beklagte Land nur eine vierwöchige Ankündigungsfrist einzuhalten. Dies hat das beklagte Land getan, indem es der Klägerin mit Schreiben vom 1. Februar 1984 die Zweckerreichung zum 31. Juli 1984 mitteilte.

a) Für die Frage der objektiven Umgehung zwingender Mindestkündigungsfristen kommt es zum einen nicht auf die Kündigungsfrist an, die mangels abweichender Vereinbarung für das Arbeitsverhältnis gelten würde, wenn es unbefristet abgeschlossen worden wäre. Denn bei einer Zweckbefristung hat der Arbeitnehmer mit der Vereinbarung einer automatischen Vertragsbeendigung durch Zweckerreichung sein Einverständnis erklärt, daß die Vertragsbeendigung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist erfolgt. Nur der in zwingend geltender Vorschriften vorgesehene Mindestschutz kann



daher zu einem Hinausschieben der Vertragsbeendigung führen.

b) Aber auch von den (gesetzlichen bzw. tariflichen) Mindestkündigungsfristen kann nicht in jedem Falle ausgegangen werden. Die gesetzlichen Mindestkündigungsfristen des § 622 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 BGB gewährleisten im Verhältnis zu einer tarifvertraglichen Regelung schon deshalb keinen zwingenden Mindestschutz, weil § 622 Abs. 3 BGB die Abkürzung dieser Fristen durch Tarifvertrag uneingeschränkt erlaubt. Im Falle des Bestehens einer tariflichen Regelung bestimmt deshalb allein diese den Umfang des dem Arbeitnehmer zwingend eingeräumten Mindestschutzes.

Im Geltungsbereich des BAT läßt sich der für die Frage einer objektiven Gesetzesumgehung maßgebliche tarifliche Mindestschutz aber auch nicht anhand der in § 53 Abs. 2 BAT bzw. in Nr. 7 Abs. 3 SR 2y BAT vorgesehenen Kündigungsfristen bestimmen. Denn die Tarifvertragsparteien haben in Nr. 7 Abs. 4 SR 2y BAT eine spezielle, genau auf die vorliegende Problemsituation zugeschnittene Regelung getroffen. Diese Vorschrift lautet:

"Endet das Arbeitsverhältnis eines Angestellten für Aufgaben von begrenzter Dauer durch das im Arbeitsvertrag bezeichnete Ereignis, so hat der Arbeitgeber dem Angestellten den Zeitpunkt der Beendigung spätestens vier Wochen vorher mitzuteilen. Der Anspruch auf Zahlung der Vergütung (§ 26) erlischt frühestens vier Wochen nach Zugang dieser Mitteilung."

Ihrem Wortlaut nach gilt diese Vorschrift zwar nur für Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer; zwischen ihnen



(Nr. 1 b SR 2y BAT) und den zur Vertretung oder zeitweiligen Aushilfe eingestellten Angestellten (Aushilfsangestellte, Nr. 1 c SR 2y BAT), zu denen die Klägerin gehört, unterscheidet die tarifliche Regelung in anderen Fragen ausdrücklich. Für die vorliegende Problematik der Ankündigung der Zweckerreichung im Falle einer Zweckbefristung ist jedoch ein Unterschied zwischen beiden Angestelltengruppen, der die Tarifvertragsparteien zu einer differenzierten Regelung veranlaßt haben könnte, nicht erkennbar. Das Interesse des Arbeitnehmers, vor einer Überraschenden Vertragsbeendigung geschützt zu sein, ist in allen Fällen das gleiche, in denen das Arbeitsverhältnis unmittelbar durch den Eintritt des im Arbeitsvertrag bezeichneten Ereignisses enden soll. Nach ihrem für die Auslegung einer Tarifnorm maßgeblichen Sinn und Zweck stellt sich deshalb die Nr. 7 Abs. 4 SR 2y BAT auch für andere im Geltungsbereich des BAT vereinbarte Zweckbefristungen als wesentlich sachnähere Regelung der vorliegenden Problematik dar als die ohnehin nicht einschlägigen Kündigungsfristregelungen: § 53 Abs. 2 BAT betrifft die Kündigung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses, in dem der Arbeitnehmer nie mit einer Beendigung durch bloße Zweckerreichung rechnen mußte; Nr. 7 Abs. 3 SR 2y BAT betrifft die vorzeitige Kündigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses, bei dem der Angestellte an sich aufgrund der Befristung mit einer längeren Vertragsdauer rechnen konnte. Jedenfalls für den vorliegenden Fragenbereich einer objektiven Umgehung des von zwingenden Vorschriften eingeräumten Mindestschutzes ist daher auch bei Aushilfsangestellten auf die in Nr. 7 Abs. 4 SR 2y BAT getroffene Regelung abzustellen.



c) Die mithin im Entscheidungsfall allein zu beachtende Ankündigungsfrist der Nr. 7 Abs. 4 SR 2y BAT ist vom beklagten Land eingehalten worden. Es hat der Klägerin durch das Schreiben vom 1. Februar 1984 die Zweckerreichung und damit die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses zum 31. Juli 1984 mitgeteilt.

IV. Der Hilfsantrag der Klägerin auf Feststellung des Fortbestehens eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses auf der Grundlage des Arbeitsvertrages vom 4./20. Januar 1983 ist schon deshalb unbegründet, weil dieser Arbeitsvertrag durch den letzten Vertrag vom 26. Juli/4. August 1983 einvernehmlich aufgehoben worden ist und deshalb nicht mehr Grundlage für das Bestehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses sein kann (vgl. Senatsurteil vom 8. Mai 1985 - 7 AZR 191/84 - BAGE 49, 73 = AP Nr. 97 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Es kommt daher nicht mehr darauf an, daß auch die Befristung dieses (vorletzten) Arbeitsvertrages nach Maßgabe der oben dargestellten Grundsätze rechtswirksam war.

Dr. Seidensticker

Dr. Becker

Dr. Steckhan

Dr. Sponer

Seiler



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)