

Aktenzeichen: 7 AZR 292/82

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 3. Oktober 1984

- 7 AZR 292/82 -

I. Arbeitsgericht

Gießen

Urteil vom 10. November 1981

- 1 Ca 250/81 -

II. Landesarbeitsgericht

Frankfurt am Main

Urteil vom 15. April 1982

- 12 Sa 1325/81 -

Für die Amtliche Sammlung:

Nein

Für die Fachpresse:

Nein

Entscheidungsstichwort:

Verwirkung bei befristeten Arbeitsverträgen

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag, § 242 Verwirkung

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Mehrere befristete Arbeitsverträge eines Lehrers bei einer zeitlichen Unterbrechung von ca. 2 1/2 Monaten zwischen den beiden letzten Zeitverträgen; Frage der Verwirkung.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 292/82

12 Sa 1325/81 Frankfurt am Main

Verkündet am
3. Oktober 1984

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 3. Oktober 1984 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Deckert und Dr. Kleemann für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 15. April 1982 - 12 Sa 1325/81 - in der Kostenentscheidung sowie insoweit aufgehoben, als es der Klage stattgegeben hat.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Gießen vom 10. November 1981 - 1 Ca 250/81 - wird insgesamt zurückgewiesen.
3. Der Kläger trägt auch die Kosten der Berufung und 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 :

Der Kläger hat aufgrund der im Juni 1977 abgelegten Zweiten Staatsprüfung die Befähigung für das Lehramt an Haupt- und Realschulen in Hessen. Er vertritt die Fächer Deutsch und Sozialkunde. Sein sogenannter gewichteter Notenmittelwert gemäß den einschlägigen Erlassen des Hessischen Kultusministers beträgt 2,4.

Das beklagte Land erteilte dem Kläger zunächst für die Zeit vom 1. August 1977 bis 31. Januar 1978 einen 13-stündigen Lehrauftrag an der Grund- und Hauptschule in E . Einen ihm mit Schreiben vom 30. August 1977 angebotenen Drei-Jahres-BAT-Vertrag (2/3 der Pflichtstundenzahl) zur Unterrichtserteilung in Rüsselsheim-Königstädten lehnte der Kläger unter Hinweis auf eine - neben dem ihm erteilten Lehrauftrag - bereits eingegangene weitere vertragliche Verpflichtung zur Arbeit im Rahmen eines Projektes der Stadt Frankfurt am Main zur Betreuung von 40 ar-



beitslosen Jugendlichen ab. Für die Zeit vom 1. Februar 1978 bis 31. Juli 1978 schlossen die Parteien am 25. Januar 1978 für eine Lehrtätigkeit des Klägers an der Grund- und Hauptschule in E einen 18-stündigen BAT- Vertrag ab. Das beklagte Land erteilte dem Kläger sodann zwei weitere auf jeweils ein halbes Jahr befristete Lehraufträge für die Zeit vom 1. August 1978 bis 31. Januar 1979 und für die Zeit vom 1. Februar 1979 bis 31. Juli 1979 über jeweils 13 Wochenstunden. Für die Zeit vom 1. August 1979 bis 31. Juli 1980 erteilte das beklagte Land dem Kläger einen weiteren Lehrauftrag über 13 Wochenstunden zur Abdeckung von sonst ausfallendem obligatorischen Unterricht an der K Schule in E .

Mit Schreiben vom 29. Juni 1980 stellte der Kläger gegenüber dem Regierungspräsidenten seine berufliche und soziale Gesamtsituation eingehend dar und bat um eine Dauereinstellung. Dies lehnte der Regierungspräsident mit Schreiben vom 30. Juli 1980, das am 18. August 1980 vom Staatlichen Schulamt an den Kläger weitergeleitet worden ist, ab und empfahl dem Kläger, sich um einen befristeten BAT-Vertrag für Vertretungsunterricht zu bewerben. Der Kläger bewarb sich hierauf mit Schreiben vom 28. September 1980 um die Übernahme einer Schwangerschaftsvertretung für die Lehrkraft A an der Mittelpunktschule Ki - im Rahmen eines 2/3 BAT-Vertrages. Diese Bewerbung wurde vom zuständigen Staatlichen Schulamt mit Begleitschreiben vom 29. September 1980 an den Regierungspräsidenten weitergeleitet. Am 14. Oktober 1980 schlossen die Parteien einen Arbeitsvertrag, nach dem der Kläger als Zeitangestellter unter Bezugnahme auf die



Bestimmungen des BAT nebst den diesen ergänzenden und ändernden Tarifverträgen sowie den Sonderregelungen 2 L und 2 y zum BAT im Bereich des Staatlichen Schulamtes W an der Mittelpunktsschule in Ki für die Zeit vom 16. Oktober 1980 bis zum "Ablauf der Mutterschutzfrist bzw. des sich anschließenden Mutterschaftsurlaubs der Lehrkraft Marianne A " eingestellt wurde. Die durchschnittliche regelmäßige Unterrichtsverpflichtung betrug für den Kläger 18 Wochenstunden; die Vergütung erfolgte nach Vergütungsgruppe II a BAT. Nachdem Frau A am 12. Dezember 1980 entbunden hatte, beantragte und erhielt sie Mutterschaftsurlaub bis einschließlich 11. Juni 1981. Daraufhin setzte der Regierungspräsident das Ende des Arbeitsverhältnisses der Parteien auf den 11. Juni 1981 fest. Den Empfang dieses Schreibens quittierte der Kläger am 21. Januar 1981.

Mit Schreiben vom 16. März 1981 beantragte das Staatliche Schulamt, den Vertrag des Klägers über den 11. Juni 1981 hinaus bis zum 31. Juli 1981 zu verlängern mit der Begründung, Frau A habe ihre Beurlaubung gemäß § 92 a Hessisches Beamtenge-setz - HBG - für zunächst ein Jahr im Anschluß an ihren Mutterschaftsurlaub beantragt, und es stehe für sie keine Ersatzkraft zur Verfügung. Das lehnte der Regierungspräsident unter Hinweis auf den Beginn der Schulferien am 25. Juni 1981 ab und meinte, für die kurze Zeitspanne vom 11. bis 25. Juni 1981 müsse der Unterrichtsausfall mit den an der Schule vorhandenen Lehrern abgedeckt werden. Mit Schreiben vom 6. Juni 1981 verwendete sich der Schulpersonalrat für eine Dauereinstellung des Klägers. In seiner diesen Antrag begleitenden Stellungnahme verwies der Lei-



ter des Staatlichen Schulamts darauf, die Schule sei zur Zeit mit 0,5 Lehrerstellen überbesetzt und der Kläger habe dort lediglich die Vertretung von Frau A wahrzunehmen gehabt.

Mit seiner am 5. Juni 1981 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Ansicht vertreten, er stehe in einem unbefristeten Anstellungsverhältnis. Die vor der Unterbrechung vom 1. August 1980 bis zum 16. Oktober 1980 liegenden Verträge müßten selbst dann mitberücksichtigt werden, wenn für den letzten Vertrag ein Befristungsgrund vorgelegen habe. Der Ehegatte der von ihm als Klassenlehrer vertretenen Frau A sei nach Nordrhein-Westfalen versetzt worden, so daß mit deren Rückkehr an ihre frühere Schule nicht mehr zu rechnen sei.

Er hat beantragt festzustellen,

daß das Arbeitsverhältnis über den 11. Juni 1981 hinaus unbefristet fortbesteht;

hilfsweise festzustellen, daß ein unbefristeter Lehrauftrag über den 11. Juni 1981 hinaus fortbesteht.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Zur Begründung hat es vorgetragen, der letzte BAT-Vertrag sei wirksam befristet. Die vom Kläger wahrgenommene Vertretung sei ein geradezu klassischer Befristungsgrund. Im Hinblick auf die Dauer der zeitlichen Unterbrechung könne der Kläger auch die vorangegangenen Lehrauftragsbefristungen nicht mehr angreifen. Deswegen sei der Hilfsantrag unzulässig. Auch sei dem Kläger keine verbindliche Zusage für eine Beschäftigung an der Kreisberufsschule in B erteilt worden.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Der Kläger hat erwidert, auf einen Anruf der Kreisberufsschule bei seinen Eltern sei er vorzeitig im August 1980 aus dem Urlaub heimgekehrt, um sich an dieser Schule vorzustellen und einen schriftlichen Antrag auf Erteilung eines 2/3-BAT-Vertrages zu stellen. Vom Staatlichen Schulamt sei in diesem Zusammenhang mitgeteilt worden, über seine Weiterbeschäftigung werde sicherlich innerhalb der nächsten 14 Tage positiv entschieden, es handle sich nur noch um eine Formsache. Nachdem er nach Ablauf dieses Zeitraums keine Nachricht erhalten habe, habe er sich beim Staatlichen Schulamt erkundigt und dabei erfahren, daß eine Einstellung an der Kreisberufsschule nicht in Betracht komme. Da das beklagte Land ihm auf diese Weise berechnete Hoffnungen auf einen längerfristigen BAT-Vertrag gemacht habe, könne es sich jetzt nicht mehr auf die zeitliche Unterbrechung zwischen den beiden Verträgen berufen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und festgestellt, daß zwischen den Parteien über den 11. Juni 1981 hinaus ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit besteht mit einer Unterrichtsverpflichtung des Klägers in Höhe von mindestens 14 Wochenstunden und einem anteiligen Vergütungsanspruch in Höhe von mindestens 14/27 der Vergütung eines angestellten Haupt- und Realschullehrers. Mit der Revision begehrt das beklagte Land die Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts, während der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Der seinerzeit im Streitfall zuständige Zweite Senat des



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Bundesarbeitsgerichts hat mit Beschluß vom 20. Oktober 1983 beim erkennenden Senat angefragt, ob er an den von ihm aufgestellten Grundsätzen zur gerichtlichen Überprüfung bei mehreren befristeten Arbeitsverhältnissen festhält (vgl. Urteil vom 7. März 1980 - 7 AZR 177/78 - AP Nr. 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu I 5 der Gründe; Urteil vom 19. August 1981 - 7 AZR 252/79 - BAG 36, 171, 176 = AP Nr. 60 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Urteil vom 30. September 1981 - 7 AZR 467/79 - BAG 36, 235, 238, 241 = AP Nr. 62 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Mit Beschluß vom 11. April 1984 - 7 AS 2/84 - hat der erkennende Senat zur Anfrage des Zweiten Senats dahin Stellung genommen, daß er an seinem Rechtsstandpunkt festhält, nach dem bei mehreren, zeitlich unmittelbar aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen das Arbeitsverhältnis nur dann mit Ablauf des letzten Zeitvertrages endet, wenn dieser dem Grunde und der Dauer nach sachlich berechtigt und ein zum Zeitpunkt des Abschlusses des letzten Zeitvertrages nach der objektiven Rechtslage bestandenes unbefristetes Arbeitsverhältnis entweder ausdrücklich oder konkludent aufgehoben worden ist.

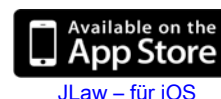
E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision des beklagten Landes ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils sowie zur Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist mit Ablauf der letzten Befristung (11. Juni 1981) beendet worden.



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



A. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 11. Juni 1981 hinaus unbefristet mit einer Unterrichtsverpflichtung des Klägers in Höhe von mindestens 14 Wochenstunden und einem anteiligen Vergütungsanspruch in Höhe von mindestens 14/27 der Vergütung eines angestellten Haupt- und Realschullehrers fortbesteht. Zur Begründung seines Standpunktes hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt: Der Arbeitsvertrag vom 14. Oktober 1980 zum 11. Juni 1981 sei sowohl dem Grunde als auch der Dauer nach sachlich gerechtfertigt, weil der Kläger zur Vertretung einer aus mutterschaftsbedingten Gründen an der Arbeitsleistung verhinderten Lehrkraft eingestellt und beschäftigt worden sei. Gleichwohl bestehe das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 11. Juni 1981 hinaus auf unbestimmte Zeit fort, denn bei Kettenarbeitsverträgen komme es nicht allein auf die Wirksamkeit der letzten Befristung an; es seien auch die Sachgründe der vorangehenden Befristungen zu prüfen, sofern der Antrag der klagenden Partei dahin auszulegen sei. Die rechtswirksame Befristung des letzten Arbeitsvertrages sei nur dann beachtlich, wenn nicht der Arbeitnehmer aufgrund sachlich unzureichender Befristung zuvor schon in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis gestanden hätte. Bei der zuletzt genannten Fallkonstellation gehe der erworbene Kündigungsschutz regelmäßig nur dann wieder verloren, wenn die Parteien gleichzeitig für die Vergangenheit einen Aufhebungsvertrag schlössen, der Arbeitnehmer auf seinen Kündigungsschutz wirksam verzichtet oder die erneute Befristung gewünscht habe. Zeitliche Unterbrechungen zwischen einzelnen befristeten Verträgen seien jedenfalls dann rechtlich unbeachtlich, wenn die Pause nicht länger

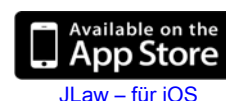


dauere als die zusammengerechneten Zeiten des Arbeitsverhältnisses. Dabei könne offenbleiben, ob insoweit eine Höchst-Pausendauer von drei Monaten anzunehmen sei. Es komme ferner nicht darauf an, ob im Rahmen der einzelnen Verträge des Kettenarbeitsverhältnisses Lehraufträge mit BAT-Verträgen abwechselten. Bei Anwendung dieser Grundsätze habe sich der Kläger bereits am 31. Juli 1980 in einem Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit befunden. Das insoweit darlegungspflichtige Land habe nicht vorgebracht, weshalb zum Zeitpunkt jener Befristung (31. Juli 1980) mit einiger Sicherheit der Wegfall des Mehrbedarfs an Lehrkräften zu erwarten gewesen sei. Das über den 31. Juli 1980 fortbestehende Arbeitsverhältnis auf unbefristete Zeit sei als solches bestehengeblieben. Die Parteien hätten weder einen diesbezüglichen Aufhebungsvertrag vereinbart noch habe der Kläger eindeutig auf Kündigungsschutz wirksam verzichtet. Die letzte Befristung habe der Kläger auch nicht aus eigenem Interesse gewünscht. Für die Zeit ab dem 11. Juni 1981 habe der Kläger lediglich Anspruch auf mindestens einen halben BAT-Vertrag. Dies folge aus einer richterlichen Inhaltskontrolle. Der Kläger dürfe einerseits nicht in den unzureichenden Status eines Lehrauftragnehmers zurückgedrängt werden, andererseits könne er aber auch keinen vollen BAT-Vertrag verlangen. Das beklagte Land sei vielmehr verpflichtet, den Kläger an mindestens 14 Stunden in der Woche zu beschäftigen und entsprechend zu vergüten.

B. Dem Berufungsgericht kann in wesentlichen Teilen seiner Begründung nicht gefolgt werden.



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



I. Soweit der Würdigung des Landesarbeitsgerichts tatsächliche Feststellungen zugrunde liegen, sind diese für das Revisionsgericht bindend, da sie weder durch Tatbestandsberichtigungsanträge noch mit Verfahrensrügen angegriffen worden sind (§ 561 Abs. 1 und 2 ZPO).

II. Der erkennende Senat hat in dem in dieser Sache ergangenen Beschluß vom 11. April 1984 - 7 AS 2/84 - bereits klargestellt, daß der vorliegende Fall keine Veranlassung gibt, sich mit den vom Zweiten Senat des Bundesarbeitsgerichts in dessen Anfrage vom 20. Oktober 1983 als divergierend von seiner Rechtsprechung bezeichneten Entscheidungen des erkennenden Senats 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) auseinanderzusetzen. Während es in den zuletzt genannten Entscheidungen um die rechtliche Beurteilung der Wirksamkeit von zeitlich unmittelbar aufeinanderfolgenden Zeitverträgen - ohne Änderung von wesentlichen Arbeitsbedingungen - ging, zeichnet sich der Streitfall dadurch aus, daß ein möglicherweise aufgrund unwirksamer Befristungen zustande gekommenes Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit für einen Zeitraum von ca. 2 1/2 Monaten unterbrochen worden ist. Eine weitere Besonderheit des Streitfalles besteht darin, daß der letzte Zeitvertrag eine Änderung von wesentlichen Arbeitsbedingungen vorsieht (insbesondere hinsichtlich des Umfangs der Arbeitszeit, der Höhe der Vergütung sowie der



Anwendbarkeit des BAT).

Wegen der aufgezeigten Besonderheiten des Streitfalles kann es dahingestellt bleiben, ob bei mehreren zeitlich unmittelbar aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen grundsätzlich nur der letzte Arbeitsvertrag einer Befristungskontrolle zu unterwerfen ist oder ob in den Fällen, in denen der letzte Arbeitsvertrag sowohl dem Grunde als auch der Dauer nach sachlich gerechtfertigt ist, auch die davorliegenden Arbeitsverträge einer Befristungskontrolle unterliegen. Es kann weiterhin offenbleiben, ob der letzte, bis zum 31. Juli 1980 befristete Lehrauftrag mangels eines sachlichen Grundes für die Befristung bereits zur Begründung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses geführt hat, was das Landesarbeitsgericht angenommen hat und wofür auch nach Auffassung des Senats vieles spricht.

III. Selbst wenn man zugunsten des Klägers davon ausgeht, daß ein etwa bereits bestandenes unbefristetes Arbeitsverhältnis nicht durch einen konkludenten Aufhebungsvertrag zum 31. Juli 1980 beendet worden ist, beschränkt sich die gerichtliche Befristungskontrolle gleichwohl nur auf den letzten Zeitvertrag, weil der Kläger sein Recht, sich auf die Unwirksamkeit der vorhergehenden Befristungen zu berufen, verwirkt hat.

1. Die Verwirkung eines Rechtes ist ein Sonderfall des Verbotes der unzulässigen Rechtsausübung (vgl. statt aller Staudinger/Schmidt, BGB, 12. Aufl., § 242 Rz 479 m.w.N.). Verwirkt ist ein Anspruch oder die Berufung auf eine günstige Rechtsstellung dann,



wenn der Berechtigte längere Zeit hindurch untätig geblieben ist, dadurch den Eindruck erweckt hat, er wolle sich auf die für ihn günstige Rechtsfolge nicht mehr berufen, sein Vertragspartner sich auf den dadurch geschaffenen Vertrauenstatbestand eingestellt hat und es ihm deshalb nicht mehr zugemutet werden kann, dem verspäteten Begehren des Berechtigten zu entsprechen (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl. z.B. Urteile vom 28. Juli 1960 - 2 AZR 105/59 - und 18. Dezember 1964 - 1 AZR 88/64 - AP Nr. 17 und 36 zu § 242 BGB Verwirkung sowie BAG 26, 161 = AP Nr. 3 zu § 9 MuSchG 1968). Zur Konkretisierung des bei der Verwirkung zu beachtenden Zeitmomentes hat der Senat in den Fällen der vorliegenden Art an die Drei-Wochen-Frist des § 4 KSchG angeknüpft (vgl. Urteil des Senats vom 7. März 1980 - 7 AZR 177/78 - AP Nr. 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Ein unter das Kündigungsschutzgesetz fallender Arbeitnehmer muß nach dieser Vorschrift die Sozialwidrigkeit einer ordentlichen Kündigung innerhalb von drei Wochen gerichtlich geltend machen, andernfalls gilt die Kündigung als wirksam (§ 7 KSchG). Da die Befristungskontrolle den Sinn hat, die objektive Umgehung des Kündigungsschutzes zu verhindern, kann der befristet eingestellte Arbeitnehmer nicht besser gestellt werden als der auf unbestimmte Zeit eingestellte (BAG Urteil vom 11. November 1982 - 2 AZR 552/81 - AP Nr. 71 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt).

2. Die Anwendung dieser Grundsätze führt im Streitfall zu dem Ergebnis, daß der Kläger sein Recht, sich auf die angebliche Unwirksamkeit der vereinbarten Befristungen - mit Ausnahme des



letzten Zeitvertrages - zu berufen, verwirkt hat.

Im einzelnen gilt folgendes:

- a) Das Zeitmoment der Verwirkung ergibt sich aus der Tatsache, daß sich der Kläger auf die angebliche Unwirksamkeit aller Befristungen erstmals mit der am 5. Juni 1981 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage berufen hat. Mit Ausnahme der am 11. Juni 1981 ausgelaufenen letzten Befristung ist das Zeitmoment für die Verwirkung gegeben. Im vorliegenden Fall ist der vorletzte Arbeitsvertrag bis zum 31. Juli 1980 befristet gewesen. Gegen die angebliche Unwirksamkeit der in diesem Vertrag enthaltenen Befristung hat sich der Kläger erst ca. zehn Monate nach dem vereinbarten Fristende in Form der am 5. Juni 1981 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage gewendet. Für die davor liegenden Befristungen ist der Drei-Wochen-Zeitraum noch viel erheblicher überschritten (z.B. bei dem drittletzten Vertrag vom 1. Februar 1979 bis 31. Juli 1979 um ein weiteres Jahr).
- b) Im vorliegenden Fall durfte das beklagte Land auch darauf vertrauen, der Kläger werde sich auf die angebliche Unwirksamkeit der Befristungen - mit Ausnahme des letzten Vertrages - nicht mehr berufen. Es liegen besondere Umstände vor, aus denen sich für das beklagte Land ein Vertrauenstatbestand ergeben hat, der Kläger werde insoweit keine Rechte mehr geltend machen.

Der Kläger hat nicht nur bis zum Abschluß des letzten befristeten Arbeitsvertrages, also während der Unterbrechung der



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Vertragsbeziehungen von zweieinhalb Monaten, keine Einwendungen gegen die angeblich unwirksamen Befristungen erhoben; er hat darüber hinaus dem beklagten Land auch nicht zu erkennen gegeben, er sei trotzdem der Auffassung, sein Arbeitsverhältnis bestehe fort. Ebensowenig hat er nach Ablauf der vorletzten Befristung bzw. nach dem Ende der Sommerferien (20. August 1980) seine Arbeit dem beklagten Land angeboten. Auch in seinem Schreiben vom 29. Juni 1980 hat er gegenüber dem Regierungspräsidenten in keiner Weise zum Ausdruck gebracht, daß er die seitherigen Befristungen für unwirksam hält. Seine in diesem Schreiben enthaltene Bitte um eine Dauereinstellung lehnte der Regierungspräsident mit Schreiben vom 30. Juli 1980 unter Hinweis auf die einschlägigen Einstellungsrichtlinien des Hessischen Kultusministers ab. Dieses Schreiben ist am 13. August 1980 beim Staatlichen Schulamt eingegangen und am 18. August 1980 an den Kläger weitergeleitet worden. Den Zugang dieses Schreibens hat der Kläger in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat ausdrücklich eingeräumt. Auch nach Erhalt dieses Schreibens hat der Kläger gegenüber dem beklagten Land nicht zum Ausdruck gebracht, daß er die seitherigen Befristungen für unwirksam erachte. Der Kläger hat zwar im August 1980 auf Veranlassung der Kreisberufsschule nach Ablauf der vorletzten Befristung mit dem Staatlichen Schulamt Verhandlungen über die Erteilung eines 2/3-BAT-Vertrages aufgenommen. Auch nachdem der Kläger etwa 14 Tage später den negativen Bescheid erhalten hatte, seine Einstellung sei nicht möglich, hat er gegen die vorletzte Befristung keine Einwendungen erhoben. Noch nicht einmal nach Abschluß des letzten befristeten Arbeitsvertrages hat er geltend gemacht, zwischen den Parteien bestehe



über den 31. Juli 1980 hinaus ein Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit. Erst am 5. Juni 1981 hat er Feststellungsklage erhoben, nachdem er ungefähr zehn Monate das beklagte Land in dem Glauben gelassen hatte, er werde sich auf die angebliche Unwirksamkeit der vorhergehenden Befristungen nicht berufen. Das beklagte Land durfte sich um so mehr darauf verlassen, als der Kläger auch nach dem Scheitern der Verhandlungen über die Einstellung in die Kreisberufsschule jede Andeutung unterlassen hat, er zweifele die Rechtswirksamkeit der in den vorhergehenden Arbeitsverträgen enthaltenen Befristungen an. Ein weiterer Vertrauensumstand ergibt sich für das beklagte Land weiterhin daraus, daß der Kläger für die Zeit der Unterbrechung kein Gehalt geltend gemacht hat.

c) Aus dem unstreitigen Tatbestand ergibt sich, daß das beklagte Land zum Schuljahresbeginn (21. August 1980) seine entsprechenden personellen Dispositionen getroffen hat. Der Kläger hat in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat selbst eingeräumt, daß er auf seine Bewerbung um einen Anschlußvertrag vom 25. März 1980 bis zum Schuljahresbeginn keine positive Antwort bekommen hat. Hieraus mußte er entnehmen, daß das beklagte Land ihn bei der Personalplanung für das Schuljahr 1980/81 nicht berücksichtigt hatte. Dies ergibt sich auch eindeutig aus dem Schreiben des Regierungspräsidenten vom 30. Juli 1980, in dem der Kläger darauf hingewiesen wird, sich beim zuständigen Staatlichen Schulamt um eine vertretungsweise Beschäftigung im Rahmen eines befristeten Arbeitsvertrages zu bewerben.

d) Angesichts des vom Kläger geschaffenen Vertrauenstatbestan-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

des und der hierauf vom beklagten Land getroffenen Personaldispositionen war es dem beklagten Land unter Beachtung der Grundsätze von Treu und Glauben (§ 242 BGB) auch nicht zuzumuten, den erstmals nach ca. zehn Monaten geäußerten Bedenken des Klägers hinsichtlich der angeblichen Unwirksamkeit des vorletzten Zeitvertrages zu entsprechen.

IV. Wegen der teilweise eingetretenen Verwirkung unterliegt nur noch der letzte Arbeitsvertrag einer gerichtlichen Befristungskontrolle. Das Landesarbeitsgericht hat insoweit zu Recht angenommen, daß der am 14. Oktober 1980 abgeschlossene Arbeitsvertrag sowohl dem Grunde als auch der Dauer nach sachlich gerechtfertigt und damit wirksam gewesen ist. Der Hauptantrag des Klägers, mit dem dieser die Feststellung begehrt, daß das Arbeitsverhältnis mit dem Inhalt des letzten Vertrages über den 11. Juni 1981 hinaus unbefristet fortbesteht, ist daher unbegründet. Dies gilt ebenso für den Hilfsantrag, der auf die Feststellung gerichtet ist, daß das Arbeitsverhältnis mit dem Inhalt des vorletzten Arbeitsvertrages über den 11. Juni 1981 hinaus unbefristet fortbesteht.

1. Das Landesarbeitsgericht ist bei der Prüfung des letzten Arbeitsvertrages zutreffend von den von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Befristung von Arbeitsverträgen entwickelten Grundsätzen ausgegangen (BAG GS 10, 65, BAG 31, 40, BAG 32, 85, BAG 37, 283 und 305 = AP Nr. 16, 46, 50, 64 und 65 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Danach 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, 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. Das Berufungsgericht hat auch zu Recht angenommen, daß die Befristung des letzten Arbeitsvertrages vom 16. Oktober 1980 bis zum "Ablauf der Mutterschutzfrist bzw. des sich anschließenden Mutterschaftsurlaubs der Lehrkraft Marianne A " sowohl dem Grunde als auch der Dauer nach sachlich gerechtfertigt und daher wirksam ist.

a) Der für diese Befristung erforderliche sachliche Grund ist dem Grunde nach schon deswegen gegeben, weil der Kläger als Vertreter für die aus mutterschaftsbedingten Gründen ausgefallene Lehrkraft A eingestellt worden ist. Die sachliche Rechtfertigung der Befristung derartiger Vertretungsfälle ist von der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts anerkannt



(vgl. Urteil des Senats vom 30. September 1981 - 7 AZR 602/79 - AP Nr. 63 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu 3 der Gründe sowie das zur Veröffentlichung bestimmte Urteil vom 8. September 1983 - 2 AZR 438/82 -).

b) Die Dauer der Befristung haben die Parteien an dem Sachgrund der Befristung orientiert. Im Streitfall ist die durch die vertragliche Zweckbestimmung zeitlich umschriebene Dauer der Befristung von dem beklagten Land nach Beantragung von Mutterschaftsurlaub durch die vertretene Lehrkraft A datumsgemäß in Anlehnung an die Dauer des Mutterschaftsurlaubs auf den 11. Juni 1981 konkretisiert worden. Der Kläger, der insoweit zunächst darlegungspflichtig ist, hat nichts dafür vorgetragen, daß er nicht tatsächlich die Lehrerin A während ihres mutterschaftsbedingten Ausfalls vertreten hätte. Der letzte Arbeitsvertrag ist daher auch hinsichtlich der Dauer sachlich gerechtfertigt gewesen.

3. Selbst wenn man zugunsten des Klägers von der Richtigkeit der von ihm aufgestellten Behauptung, beim beklagten Land sei ein regelmäßiger Unterrichtsausfall von mehr als 10 v.H. der eingestellten Lehrkräfte zu verzeichnen, ausgeht, so führt dies nicht zur Unwirksamkeit der im letzten Arbeitsvertrag vereinbarten Befristung. Die von dem Kläger in diesem Zusammenhang erhobene Forderung nach einer auf unbestimmte Zeit eingestellten und ausreichenden "Personalreserve" ist nicht dazu geeignet, den bestehenden Sachgrund der Befristung (Vertretung von ausfallendem Stammpersonal) wieder zu beseitigen. Der erkennende Senat hat



bereits in dem (zur Veröffentlichung in der Fachpresse bestimmten) Urteil vom 6. Juni 1984 - 7 AZR 458/82 - zu II 2 a der Gründe, m.w.N.) ausgeführt, es liege in der freien Entscheidung des Arbeitgebers, ob und in welchem Umfang er eine solche Reserve schaffe oder sich von Fall zu Fall mit Einzelvertretungen behelfe. Nur wenn zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses absehbar sei, daß für den betreffenden Arbeitnehmer und über das Ende des zunächst anstehenden Vertretungsfalles hinaus Bedarf bestehen werde, führe dies zur Unwirksamkeit der Befristung (vgl. Urteil des Senats vom 30. September 1981, aaO, zu 3 der Gründe). Auch der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts vertritt in ständiger Rechtsprechung (vgl. grundlegend BAG Urteil vom 8. September 1983 - 2 AZR 438/82 - zur Veröffentlichung bestimmt) die Auffassung, daß die mögliche Bildung einer dauernden und ausreichenden "Personalreserve" nicht zur Unwirksamkeit der Befristung führen kann.

Die Anwendung dieser Grundsätze führt im Streitfall zu dem Ergebnis, daß die pauschale Behauptung des Klägers, beim beklagten Land sei ein regelmäßiger Unterrichtsausfall von mehr als 10 v.H. der eingestellten Lehrkräfte zu verzeichnen, nicht geeignet ist, den sachlichen Grund für die Befristung des letzten Arbeitsvertrages entfallen zu lassen. Dies gilt ebenso für den zu allgemein gehaltenen Vortrag, das beklagte Land halte keine ausreichende Personalreserve vor.

Der Kläger hat sich zwar darauf berufen, er habe auch nach dem 11. Juni 1981 anstelle der beurlaubten Lehrerin A wei-



terbeschäftigt werden können; gleichwohl ist dieser Vortrag rechtlich unbeachtlich, weil die Lehrerin A erst nach Abschluß des hier zu beurteilenden Arbeitsvertrages vom 14. Oktober 1980 ihre Beurlaubung gemäß § 92 a HBG für zunächst ein Jahr beantragt hat. Für die Beurteilung, ob für die Befristung ein sachlicher Grund vorliegt, ist ausschließlich der Zeitpunkt des Abschlusses eines Zeitvertrages maßgebend. Eine Berücksichtigung später eintretender Umstände ist im Hinblick auf die ansonsten eintretende Rechtsunsicherheit grundsätzlich ausgeschlossen (vgl. BAG GS 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und BAG Urteil vom 31. Oktober 1974 - 2 AZR 483/73 - AP Nr. 39 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; KR-Hillebrecht, 2. Aufl., § 620 BGB Rz 214). Nur in besonderen Fällen, etwa beim Vorliegen der Voraussetzungen des § 226 BGB oder bei einem Verstoß gegen die guten Sitten i.S. des § 826 BGB kann eine Berufung auf den Fristablauf unzulässig sein (vgl. BAG Beschluß des Großen Senats vom 12. Oktober 1960, BAG 10, 65, aaO, zu II D 2 der Gründe). Hierfür hat der Kläger nichts vorgetragen.

V. Da das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund einer rechtswirksamen Befristung des letzten Arbeitsvertrages am 11. Juni 1981 beendet worden ist, bedarf es keiner Entscheidung zu der vom Landesarbeitsgericht mittels einer Inhaltskontrolle entschiedenen Frage, mit welchem Inhalt ein unbefristetes Arbeitsverhältnis über den 11. Juni 1981 hinaus zwischen den Par-



teien fortzusetzen gewesen wäre.

Dr. Seidensticker

Dr. Steckhan

Dr. Becker

Deckert

Dr. Kleemann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)