

Aktenzeichen: 7 AZR 307/90
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 04. Dezember 1991
- 7 AZR 307/90 -

I. Arbeitsgericht
Köln

Urteil vom 22. Juni 1989
- 8 Ca 599/89 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 08. Februar 1990
- 10 Sa 1030/89 -

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

Entscheidungsstichwort:

Anerkennung zukünftiger Befristungen im Prozeßvergleich
- Stundenzahl eines Musiklehrers

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag, § 779

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 307/90

10 Sa 1030/89 Köln

Verkündet am
4. Dezember 1991

Klapp,

Reg.-Sekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

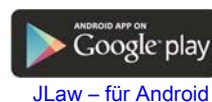
pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 4. Dezember 1991 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Steckhan und Schliemann sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Johannsen und Professor Dr. Zachert für Recht erkannt:

- 2 -



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



I. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 8. Februar 1990 - 10 Sa 1030/89 - aufgehoben und wie folgt neu gefaßt:

1. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 22. Juni 1989 - 8 Ca 599/89 - teilweise abgeändert:

Es wird festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 31. Dezember 1988 hinaus unbefristet und ungekündigt mit einer Unterrichtsverpflichtung des Klägers von 13,5 Wochenstunden fortbesteht.

2. Im übrigen wird die Berufung des Klägers zurückgewiesen.

II. Die weitergehende Revision des Klägers und die Revision der Beklagten werden zurückgewiesen.

III. Die Kosten des Rechtsstreits tragen die Beklagte zu 9/10 und der Kläger zu 1/10.

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 über die Wirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsvertrages und über den zeitlichen Umfang der Unterrichtsverpflichtung des Klägers.

Der am 21. August 1952 geborene Kläger ist bei der Jugendmusikschule der beklagten Stadt seit Mai 1979 als teilzeitbeschäftigter Klavierlehrer auf der Grundlage von jeweils auf ein Jahr befristeten Arbeitsverträgen angestellt. Die Jugendmusikschule



der Beklagten verfügt über zwei hauptamtliche Lehrkräfte und weitere 43 nebenamtliche und in befristeten Arbeitsverhältnissen tätige Musiklehrer/lehrerinnen.

Ein im Jahre 1981 u.a. auch vom Kläger geführter Rechtsstreit gegen eine von der Beklagten beabsichtigte Herabsetzung des Stundensatzes und gegen die damalige Befristung des Arbeitsvertrages wurde am 12. Mai 1982 mit folgendem gerichtlichen Vergleich beendet:

- "1. Die beklagte Stadt W verpflichtet sich im Falle der 25 verbliebenen Kläger für die Zukunft deren Besitzstand zu wahren. Hierzu gehört, daß keine Entgeltminderung bei gleicher Stundenzahl - bezogen auf die gezahlten Honorare des Jahres 1981 - eintreten darf. Die Stundenzahl wird nicht festgeschrieben.

Bei Anerkennung der Zulässigkeit der Befristung erklärt sich die Stadt W bereit, allen Klägern dieses Verfahrens jeweils neue Arbeitsverträge anzubieten, soweit für ihren Einsatz ein Bedarf besteht, d.h., bei Abschluß eines neuen Vertrages genießen die Kläger dieses Verfahrens Vorrang gegenüber Mitbewerbern. Bei gleicher Qualifikation ist in jedem Fall ein Kläger dieses Verfahrens vorrangig zu behandeln.

Wird einem der Kläger in der Zukunft ein Angebot auf Abschluß eines neuen Vertrages nicht unterbreitet, trägt die Beklagte die Darlegungs- und Beweislast dafür, daß eine Fortsetzung des Vertrages unter Berücksichtigung dieses Vergleichs nicht möglich war.

2. Im übrigen erkennen die Kläger die Zulässigkeit der Befristung der Arbeitsverträge an.
3. ..."

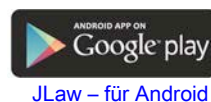
In dem für die Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember 1988 zwischen den Parteien befristet abgeschlossenen Arbeitsvertrag vom



30. November 1987 war für die zu erteilenden Unterrichtsstunden ein voraussichtlicher Bedarf von 13,5 Wochenstunden zugrunde gelegt worden. Tatsächlich wurde der Kläger ab 1. Januar 1988 mit 14, ab 1. April 1988 mit 14,5 und ab 1. August 1988 mit 15 Wochenstunden beschäftigt. Da seit dem 1. Januar 1988 der Geltungsbereich des BAT für Musiklehrer von bisher ab 15 Wochenstunden auf nunmehr ab 13,5 Wochenstunden zu je 45 Minuten neu festgelegt worden war, stellte der Kläger bei der Beklagten den Antrag auf "Übernahme in den BAT". Diesem Antrag entsprach die Beklagte für das Jahr 1988 und gewährte dem Kläger einschließlich der tarifvertraglichen Sonderzuwendungen eine Nachzahlung von 3.039,26 DM brutto.

Für das Jahr 1989 bot die Beklagte dem Kläger den Abschluß eines wiederum auf ein Jahr befristeten Arbeitsvertrages, diesmal mit einem voraussichtlichen Bedarf von zwölf Wochenstunden, an. Der Kläger nahm dieses Angebot am 24. November 1988 unter dem ausdrücklichen Vorbehalt der "gerichtlichen Klärung zur Feststellung der BAT-Ansprüche" an. Der Kläger wurde im Jahr 1989 durchgehend mit 13 Wochenstunden beschäftigt. Im Rahmen des für die Zeit vom 1. Januar 1990 bis zum 31. Dezember 1990 abgeschlossenen Arbeitsvertrages wurde der Kläger ebenfalls mit weniger als 13,5 Wochenstunden beschäftigt. Der vereinbarte Vorbehalt galt auch für diesen Vertrag.

Mit seiner am 23. Januar 1989 eingereichten Klage beruft sich der Kläger auf die Unwirksamkeit der Befristungen. Er hat die Auffassung vertreten, die Befristungen seien ungeachtet des



Prozeßvergleichs vom 12. Mai 1982 mangels eines sachlichen Grundes unwirksam. Seit nunmehr zehn Jahren schließe die Beklagte mit ihm nur Jahresverträge ab, mit denen sie insbesondere das Kündigungsschutzgesetz umgehe. Von den befristet beschäftigten Musiklehrern würden Daueraufgaben der Beklagten wahrgenommen; es bestehe ein regelmäßiger Bedarf an Musiklehrern. Erst wenn aufgrund einer klaren Prognose der Wegfall der Arbeitsstelle für den Zeitpunkt des Vertragsablaufes zu erwarten sei, könne ein sachlicher Grund für eine Befristung vorliegen. Die Ungewißheit über die Fortdauer der Beschäftigungsmöglichkeit oder der Finanzierungsmittel gehöre zum unternehmerischen Risiko des Arbeitgebers. Mangels sachlichen Befristungsgrundes stehe er daher in einem unbefristeten Teilzeitarbeitsverhältnis, und zwar mit 15 Stunden die Woche. Die Beklagte sei keinesfalls berechtigt gewesen, in den Folgearbeitsverhältnissen die Wochenstundenzahl von 15 auf 12 Stunden zu verkürzen. Die Verkürzung sei sittenwidrig, weil die Beklagte damit einzig und allein den Zweck verfolge, die Geltung des BAT und seiner Zusatztarifverträge auszuschließen. Sachliche Gründe für diese Verkürzung gebe es nicht.

Der Kläger hat zuletzt in der Berufungsinstanz beantragt,

1. festzustellen, daß die Befristung des Beschäftigungsverhältnisses bis zum 31. Dezember 1988 und 31. Dezember 1989 unwirksam ist und zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Dauer besteht;
2. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet gewesen ist, den Kläger über den 31. Dezember 1988 hinaus unverändert mit 15 Wochenstunden zu beschäftigen;



3. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger weiterhin unverändert mit 15 Wochenstunden zu beschäftigen, hilfsweise bis zum 31. Dezember 1989.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Befristungen seien bereits aufgrund des Prozeßvergleichs der Parteien vom 12. Mai 1982 rechtswirksam, da der Kläger die Zulässigkeit ausdrücklich anerkannt habe. Im übrigen habe für die Befristungen ein sachlicher Grund bestanden. Die Jugendmusikschule als reine Angebotsschule habe einen ständig wechselnden Unterrichtsbedarf, der nicht einmal für das folgende Schuljahr absehbar sei. Mit den jeweils für ein Schuljahr befristet abgeschlossenen Verträgen werde diesen Schwankungen Rechnung getragen. Außerdem gebiete es die Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit der kommunalen Haushaltswirtschaft, die Zahl der Lehrkräfte nur für das jeweils laufende Schuljahr festzulegen. Auf die Fortgeltung der im Vertrag für das Jahr 1988 erreichten Wochenstundenzahl habe der Kläger keinen Anspruch. Die Wochenstundenzahl sei von den An- und Abmeldungen der Schüler abhängig und ändere sich sogar im laufenden Schuljahr. Schließlich entspreche die Festlegung der Wochenstundenzahl auf zwölf auch dem Prozeßvergleich vom 12. Mai 1982, wonach die Stundenzahl nicht festgeschrieben werde.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit der Begründung abgewiesen, für die jeweiligen Befristungen habe wegen des ständig wechselnden und nicht vorhersehbaren Bedarfs ein sachlicher Grund vorgelegen. Hinsichtlich der Stundenzahl habe die Beklagte gem. § 315 Abs. 1 BGB ein Leistungsbestimmungsrecht, das nur daraufhin



überprüfbar sei, ob es der Billigkeit entsprechend ausgeübt worden sei. Dies sei der Fall gewesen.

Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 1989 ungekündigt und unbefristet weiter fortbesteht, und im übrigen die Berufung zurückgewiesen.

Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision beantragt der Kläger, das Berufungsurteil insoweit abzuändern, als es die Klage abgewiesen hat, und festzustellen, daß das wöchentliche Unterrichtsstundendeputat des Klägers über den 31. Dezember 1988 hinaus 15 Unterrichtsstunden beträgt, hilfsweise, die Beklagte zu verurteilen, den Kläger mit 15 Unterrichtsstunden pro Unterrichtswoche zu beschäftigen. Die beklagte Stadt begehrt mit ihrer Revision die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

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

I. Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Denn den zeitlichen Fortbestand des Arbeitsverhältnisses über den 31. Dezember 1988 hinaus hat das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei festgestellt.

1. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend nicht nur den unbefristeten Fortbestand des letzten (für das Jahr 1990 geschlossenen) befristeten Arbeitsvertrages geprüft, sondern seiner Würdigung zu Recht auch die Arbeitsverträge für das Jahr 1988 (vom



30. November 1987) und für das Jahr 1989 (vom 24. November 1988) zugrunde gelegt. Zwar ist nach nunmehr ständiger Rechtsprechung des Senats (BAGE 50, 298, 307 = AP Nr. 100 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAGE 49, 73 = AP Nr. 97 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAGE 51, 319, 324 = AP Nr. 103 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu I der Gründe) bei mehreren aneinandergereihten Arbeitsverträgen im Rahmen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle grundsätzlich nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrages auf ihre Rechtswirksamkeit hin zu prüfen; ob die vorangegangenen Verträge wirksam befristet waren, ist grundsätzlich unerheblich. Schließen die Arbeitsvertragsparteien im Anschluß an einen befristeten Arbeitsvertrag vorbehaltlos einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag, so ist grundsätzlich dieser letzte Arbeitsvertrag auch dann allein maßgebend, wenn die Befristung des vorangegangenen Arbeitsvertrages wegen Umgehung zwingender Kündigungsschutzvorschriften unwirksam war und der Arbeitnehmer deshalb die unbefristete Fortsetzung dieses früheren Vertrages hätte verlangen können. Durch den vorbehaltlosen Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages stellen die Parteien ihr Arbeitsverhältnis auf eine neue Rechtsgrundlage, die fortan für ihre Rechtsbeziehungen allein maßgeblich sein soll. Will der Arbeitnehmer dieses Ergebnis vermeiden und sich seine Rechte aus einer etwaigen Unwirksamkeit der Befristung des vorangegangenen Arbeitsvertrages erhalten, so muß er mit dem Arbeitgeber einen entsprechenden Vorbehalt des Inhaltes vereinbaren, daß der neue befristete Vertrag nur gelten soll, wenn die Parteien nicht schon aufgrund des vorangegangenen Vertrages in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen (BAGE 57, 13, 16 f. = AP Nr. 8 zu § 119 BGB, zu I 1 der Gründe).

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



Im Streitfall hat der Kläger jedoch die Arbeitsverträge für die Jahre 1989 und 1990 unter dem ausdrücklichen Vorbehalt der "gerichtlichen Klärung zur Festlegung der BAT-Ansprüche" angenommen. Dieser Vorbehalt umfaßt nach der von der Revision nicht angegriffenen und daher den Senat bindenden Auslegung durch das Landesarbeitsgericht nicht nur die Klärung hinsichtlich der Wochenstundenzahl, sondern auch die Überprüfung des sachlichen Grundes der Befristung. Der Kläger hat damit hinreichend deutlich zum Ausdruck gebracht, daß die neuen Verträge fortan für seine Rechtsbeziehungen zur Beklagten nur dann allein maßgebend sein sollen, wenn er nicht bereits aufgrund des Vertrages vom 30. November 1987 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zur Beklagten steht. Diesen Vorbehalt hat die Beklagte, wie das Landesarbeitsgericht ebenfalls rechtsfehlerfrei angenommen hat, dadurch stillschweigend akzeptiert, daß sie den Kläger trotz des Vorbehalts weiterbeschäftigte.

2. Das Landesarbeitsgericht ist rechtsfehlerfrei zu dem Ergebnis gelangt, daß die vereinbarte Befristung nicht durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist.

a) Die Würdigung des Berufungsgerichts, ob ein sachlicher Befristungsgrund vorliegt, unterliegt in der Revisionsinstanz nur einer eingeschränkten Nachprüfung. Bei dem Begriff der sachlichen Rechtfertigung einer Befristung handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, der vom Revisionsgericht nur beschränkt überprüft werden kann. Eine nachprüfbare Rechtsverletzung liegt insoweit nur vor, wenn der Rechtsbegriff selbst verkannt, Denkge-



setze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt oder wesentliche Umstände bei der Bewertung übersehen worden sind (ständige Rechtsprechung, vgl. z.B. Senatsurteil vom 21. Januar 1987 - 7 AZR 265/85 - AP Nr. 4 zu § 620 BGB Hochschule, zu II 1 der Gründe).

b) Ein derartiger Rechtsfehler des Berufungsgerichts ist weder von der Revision aufgezeigt worden noch sonst ersichtlich. Das Landesarbeitsgericht hat seiner Würdigung zutreffend die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Frage der Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge zugrunde gelegt (BAG - Großer Senat - Beschluß vom 12. Oktober 1960 - GS 1/59 - AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAGE 41, 110 = AP Nr. 72 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAGE 51, 319 = AP Nr. 103 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Danach ist im Grundsatz die Vereinbarung befristeter Arbeitsverhältnisse unter dem Gesichtspunkt der Vertragsfreiheit und gem. § 620 BGB zulässig. Ein schutzwertes Interesse für eine solche Vertragsgestaltung entfällt nur dann, wenn die Befristung nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist. Die Befristung ist unzulässig, wenn sie als rechtliche Gestaltungsmöglichkeit objektiv funktionswidrig verwendet wird. Dies ist dann anzunehmen, wenn der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses vereitelt wird und dafür kein sachlicher Grund vorliegt. Die befristeten Verträge müssen ihre sachliche Rechtfertigung so in sich tragen, daß sie die Kündigungsschutzvorschriften nicht beeinträchtigen. Als sachlicher Grund kommen dabei solche arbeitsrechtlich relevanten Gründe in Betracht, die im Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrages



vorliegen (BAGE 36, 229 = AP Nr. 61 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Das Landesarbeitsgericht hat auch zutreffend angenommen, daß diese vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Grundsätze auch auf Teilzeitarbeitsverhältnisse der hier vorliegenden Art Anwendung finden (BAGE 37, 305, 313 = AP Nr. 65 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu B I 2 der Gründe; BAGE 56, 241, 248 = AP Nr. 5 zu § 620 BGB Hochschule, zu II 2 der Gründe).

c) Die Revision wendet sich nicht gegen die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, im Entscheidungsfall bestehe ein die Befristung rechtfertigender sachlicher Grund nicht darin, daß der Bedarf an Musiklehrern wegen der nicht vorhersehbaren Nachfrage auf Dauer nicht prognostiziert werden könne. Diese Würdigung entspricht überdies der Rechtsprechung des Senats. So hat der Senat bereits in seinem Urteil vom 16. Oktober 1987 (BAGE 56, 241 = AP Nr. 5 zu § 620 BGB Hochschule) ausgeführt, daß ein nicht oder nur schwer voraussehbarer quantitativer Bedarf an bestimmten Arbeitskräften für sich allein keinen sachlichen Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrages darstellt. Sowohl im öffentlichen Dienst als auch in der privaten Wirtschaft gibt es zahlreiche Arbeitsplätze, die in ihrem Fortbestand von nicht oder nur schwer voraussehbaren Umständen (z.B. Auftragseingang, Wettbewerbssituation, Umfang der Inanspruchnahme von privaten oder von öffentlichen Dienstleistungen) abhängig sind. Derartige externe Faktoren gehören zu den typischen Beschäftigungsrisiken des Arbeitgebers, weil sie sich letztlich aus der jeweiligen arbeitstechnischen Zwecksetzung des Betriebes oder der jeweiligen Aufgabenstellung einer Verwaltung ergeben. Soweit derartige externe Faktoren zu einem Personalüberhang führen, ist der Arbeitgeber berechtigt,

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



das Arbeitsverhältnis der betreffenden Arbeitnehmer aus betriebsbedingten Gründen im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG ordentlich zu kündigen. Dabei muß er das Erfordernis einer sozialen Auswahl beachten, sofern nicht der Ausnahmetatbestand des § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG eingreift. Der Abschluß von Zeitverträgen führt in den Fällen der hier vorliegenden Art zu einer objektiven Umgehung der für die betriebsbedingte Kündigung geltenden Vorschriften (§ 1 Abs. 2, Abs. 3 KSchG). Dies gilt insbesondere, wenn es sich wie hier um die Wahrnehmung von Dienstleistungen mit Dauercharakter handelt. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt, wird es, solange die Musikschule betrieben wird, einen Bedarf an Lehrkräften für das Fach Klavier geben.

Zwar darf nicht verkannt werden, daß bei der geübten Vertragspraxis die beklagte Stadt leichter und schneller auf Nachfrageschwankungen im Musikunterricht reagieren kann, indem sie Zeitverträge ohne Anschlußverträge auslaufen läßt oder Anschlußverträge mit geändertem Arbeitszeitvolumen anbietet. Jedoch wird auch bei Bestehen unbefristeter und deshalb nur durch Kündigung lösbarer Arbeitsverträge eine flexible Reaktion auf von Schuljahr zu Schuljahr auftretende Nachfrageschwankungen weder unmöglich gemacht noch unzumutbar erschwert. Vielmehr besteht die Möglichkeit einer ordentlichen, betriebsbedingten Beendigungs- oder Änderungskündigung. Notfalls muß die Beklagte gegenüber ihren Schülern die An- bzw. Abmeldefristen im gebotenen Umfang anpassen. Ein zu großes Entgegenkommen gegenüber dem (potentiellen) Benutzerkreis darf nicht auf dem Rücken der Arbeitnehmer praktiziert werden.



Allein die Ungewißheit über eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit kann eine Befristung nicht sachlich rechtfertigen. Eine Unsicherheit über die künftige Auslastung des Arbeitnehmers besteht häufig bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses. Ein vernünftiger, verantwortungsbewußt denkender Arbeitgeber schließt in einem solchen Fall ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit und kündigt es, wenn sich die Notwendigkeit ergibt, das Arbeitsverhältnis zu beenden (BAGE 37, 283, 297 = AP Nr. 64 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu B II 1 der Gründe).

Überdies ist im Entscheidungsfall zu beachten, daß der Kläger bereits seit dem Jahre 1979, also über zehn Jahre ununterbrochen bei der Beklagten beschäftigt wurde. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts steigen mit zunehmender Dauer der Beschäftigung auch die Anforderungen an den Grund der Befristung (BAGE 44, 70 = AP Nr. 79 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Senatsurteil vom 21. Januar 1987 - 7 AZR 265/85 - AP Nr. 4 zu § 620 BGB Hochschule; Senatsurteil vom 15. März 1989 - 7 AZR 397/88 -, n.v.). Mit zunehmender Dauer der Beschäftigung wächst die Abhängigkeit des Arbeitnehmers. Es wird für ihn schwerer, anderweitig Arbeit zu finden. Er ist mehr und mehr auf den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses angewiesen. Deshalb wird mit zunehmend längerer Betriebszugehörigkeit auch der Bestandschutz eines Arbeitsverhältnisses immer ausgeprägter. Ebenso wächst die soziale Verantwortung des Arbeitgebers. Er muß nach langjähriger Beschäftigung bei einer ins Auge gefaßten weiteren Befristung besonders sorgfältig prüfen, ob nicht schutzwürdige Interessen des Arbeitnehmers jetzt eine Dauerbeschäftigung gebieten. Das Arbeitsverhältnis eines langjährigen, durch fortdauernd



befristete Arbeitsverträge beschäftigten Arbeitnehmers kann nur nochmals aus demselben Grund befristet werden, wenn bei Abschluß des Vertrages hinreichend sichere konkrete Anhaltspunkte für einen endgültigen Wegfall des Befristungsgrundes mit Ablauf des Vertrages gegeben sind.

d) Entgegen den Angriffen der Revision hat das Landesarbeitsgericht auch rechtsfehlerfrei angenommen, daß eine sachliche Rechtfertigung der Befristung nicht aus dem Prozeßvergleich der Parteien vom 12. Mai 1982 folgt.

Zwar bedarf es nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts für den Fall, daß die Befristung des Arbeitsvertrages in einem gerichtlichen oder außergerichtlichen Vergleich vereinbart wurde, keines weiteren sachlichen Grundes für die Befristung (BAGE 11, 236 = AP Nr. 19 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAGE 33, 27 = AP Nr. 53 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAGE 45, 160 = AP Nr. 80 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Wird der Feststellungsstreit über den Bestand eines Arbeitsverhältnisses im Hinblick auf eine vertraglich vereinbarte Befristung durch Vergleich über einen zusätzlichen Zeitvertrag, d.h. durch gegenseitiges Nachgeben der Parteien beendet, wird eine vermittelnde Lösung gefunden, die die Ungewißheit über die Wirksamkeit des ersten Arbeitsvertrages beseitigt. Ebenso wie der Arbeitnehmer auf die von ihm eingenommene Rechtsposition verzichten kann, indem er es überhaupt unterläßt, zu Gericht zu gehen, kann er sich über diese Rechtsposition mit dem Arbeitgeber vergleichen. Das gegenseitige Nachgeben ist dann der sachliche



Grund, der die Annahme einer Umgehung des zwingenden Kündigungsrechts ausschließt.

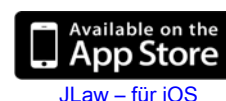
Zu Recht weist das Landesarbeitsgericht jedoch darauf hin, daß in den bisher vom Bundesarbeitsgericht zu beurteilenden Fällen einer Befristung des Arbeitsvertrages durch Prozeßvergleich der Streit über die Wirksamkeit der Befristung des gegenwärtigen Arbeitsvertrages durch gegenseitiges Nachgeben beendet wurde. Nur die im Prozeßvergleich vereinbarte konkrete Befristung bedarf keines weiteren sachlichen Grundes. Im vorliegenden Fall wurde dagegen im Prozeßvergleich vom 12. Mai 1982 nicht nur die Beilegung des Rechtsstreites über die Wirksamkeit der Befristung des Arbeitsvertrages für das Jahr 1981 vereinbart, sondern darüber hinaus auch die Zulässigkeit künftig erst noch zu vereinbarender Befristungen anerkannt. Dies geht weit über die Streitlosstellung einer bereits vereinbarten Befristung hinaus. Hierdurch würden die Arbeitsvertragsparteien für alle Zukunft die einzelvertragliche Rechtslage schaffen, daß eine gerichtliche Überprüfung der sachlichen Rechtfertigung der jeweiligen Befristung ihres Arbeitsvertrages nicht möglich sei. Dies ist der Sache nach mit einem vertraglichen Verzicht auf den gesetzlichen Kündigungsschutz für die Zukunft vergleichbar. Denn bei Fehlen eines sachlichen Grundes besteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, das nur unter Einhaltung der kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften vom Arbeitgeber beendet werden kann. Statthaft ist zwar, daß der Arbeitnehmer nachträglich auf seine Ansprüche aus dem Kündigungsschutzgesetz verzichtet (KR-Becker, 3. Aufl., § 1 KSchG Rz 14; BAG Urteil vom 6. April 1977 - 4 AZR 721/75 - AP Nr. 4 zu § 4 KSchG 1969 m.w.N.; BAGE 32, 6 = AP Nr. 6 zu § 4 KSchG 1969,

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



m.w.N.). Einen diesbezüglichen nachträglichen Verzicht auf den Kündigungsschutz stellt auch ein Prozeßvergleich hinsichtlich der Zulässigkeit einer bereits vereinbarten konkreten Befristung dar. Der Arbeitnehmer verzichtet auf die Geltendmachung der Unwirksamkeit der Befristung und damit auf die mögliche Feststellung des Bestehens eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses. Demgegenüber stellt sich ein Prozeßvergleich der vorliegenden Art, in dem der Arbeitnehmer nicht nur die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einem bestimmten Termin, sondern auch die Zulässigkeit zukünftiger Befristungen anerkennt, als Abweichung von der zwingenden gesetzlichen Kündigungsschutzregelung dar. Auf den gesetzlichen Kündigungsschutz kann aber im voraus nicht verzichtet werden. Der allgemeine Kündigungsschutz ist seiner Rechtsnatur nach insofern zwingendes Recht, als vorherige abweichende Vereinbarungen zum Nachteil des Arbeitnehmers unwirksam sind. Unzulässig sind somit nicht nur der vorherige Ausschluß des allgemeinen Kündigungsschutzes, sondern auch jegliche Form seiner Beschränkung (KR-Bekker, 3. Aufl., § 1 KSchG Rz 12, m.w.N.; Palandt/Putzo, BGB, 50. Aufl., Vorbemerkungen vor § 620 Rz 61; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 6. Aufl., § 134 Rz 2).

e) Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht schließlich auch eine Verwirkung des Rechts des Klägers, sich auf die Unwirksamkeit der Befristungen zu berufen, verneint. Das Rechtsinstitut der Verwirkung ist als Ausprägung des Grundsatzes von Treu und Glauben (§ 242 BGB) in ständiger Rechtsprechung anerkannt. Verwirken kann insbesondere auch die Befugnis, sich auf das Fortbestehen eines



Arbeitsverhältnisses zu berufen (Senatsurteil vom 7. März 1980 - 7 AZR 177/78 - AP Nr. 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag m.w.N.; BAG Urteil vom 20. Mai 1988 - 2 AZR 711/87 - AP Nr. 5 zu § 242 BGB Prozeßverwirkung). Die Verwirkung tritt dann ein, wenn der Berechtigte mit der Geltendmachung seines Rechts länger zuwartet (Zeitmoment) und daneben besondere Umstände vorliegen, aufgrund derer der Gegner nach Treu und Glauben annehmen und sich darauf einrichten durfte, der Berechtigte werde sein Recht nicht mehr geltend machen (Umstandsmoment).

Das Landesarbeitsgericht führt rechtsfehlerfrei aus, daß das Recht des Arbeitnehmers, sich auf die Unwirksamkeit der Befristung zu berufen, nicht allein dadurch verwirkt, daß er einem lediglich befristeten Arbeitsvertrag zum wiederholten Male zustimmt. Der wiederholte vorbehaltlose Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages hat lediglich die Folge, daß sich die gerichtliche Überprüfung der Wirksamkeit der Befristung auf den zuletzt abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrag beschränkt. Es gibt keinen ersichtlichen Grund dafür, dem Arbeitnehmer, der zwar seit Jahren die Befristungen seines Arbeitsvertrages widerspruchsfrei hinnimmt, auch für die Zukunft jede gerichtliche Überprüfung zu nehmen. Ein schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers, sich auf eine seit Jahren praktizierte rechtsfehlerhafte Handhabung der Befristungen der Arbeitsverträge zu berufen, ist insoweit nicht ersichtlich.

II. Die Revision des Klägers ist zum Teil begründet. Zwar trägt die Unterrichtsverpflichtung des Klägers nicht, wie von ihm



geltend gemacht, 15 Wochenstunden, wohl aber 13,5 Wochenstunden anstatt der von der Beklagten angenommenen 12 Wochenstunden.

1. Der klägerische Revisionsantrag ist zulässig, obwohl er seinem Wortlaut nach nicht mit den in der letzten Tatsacheninstanz gestellten Anträgen übereinstimmt. Die Anträge in beiden Instanzen lassen sich jedoch übereinstimmend dahin verstehen, daß der Kläger den Umfang seiner Unterrichtsverpflichtung in dem unbefristet fortbestehenden Arbeitsverhältnis festgestellt wissen will.

Mit diesem Inhalt ist der Antrag hinreichend bestimmt und auch im übrigen zulässig. Zwar kann nach § 256 ZPO nur auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses geklagt werden; bloße Elemente oder Vorfragen eines Rechtsverhältnisses werden nicht als zulässiger Streitgegenstand eines Feststellungsbegehrens angesehen (BGHZ 22, 43, 48; 68, 331, 332; BAGE 47, 238 = AP Nr. 1 zu § 4 TVG Bestimmungsrecht). Eine Feststellungsklage muß sich aber nicht notwendig auf das Rechtsverhältnis im Ganzen erstrecken, sie kann vielmehr auch lediglich bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen aus dem Rechtsverhältnis oder den Umfang einer Leistungspflicht betreffen (BAGE 47, 238 = AP Nr. 1 zu § 4 TVG Bestimmungsrecht). Der Kläger hat auch ein rechtliches Interesse an der Feststellung, in welchem genauen zeitlichen Umfang er ab dem 31. Dezember 1988 seine Arbeitsleistung bei der beklagten Stadt zu erbringen hatte und zu erbringen haben wird. Auch unter Berücksichtigung der Subsidiarität der Feststellungsklage bestehen vorliegend gegen ihre Erhebung keine Bedenken, weil ein für den Kläger obsiegendes Urteil geeignet ist, hinsichtlich aller unmittelbar vom Umfang der geschuldeten



Arbeitspflicht abhängenden arbeits- und sozialrechtlichen Folgen Rechtsklarheit zu bringen (BAGE 47, 314 = AP Nr. 6 zu § 2 KSchG 1969).

2. Entgegen der Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist der Antrag auch teilweise - und zwar mit einem Inhalt von 13,5 Wochenstunden - begründet.

a) Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß ein Anspruch des Klägers auf Beschäftigung im Umfang einer bestimmten Zahl von Wochenstunden nur begründet sein kann, wenn darüber zwischen den Parteien eine vertragliche Abrede besteht.

Eine solche Vereinbarung meint das Landesarbeitsgericht nicht feststellen zu können. Dabei übersieht das Landesarbeitsgericht jedoch, daß aufgrund des von ihm selbst rechtsfehlerfrei (vgl. oben I) festgestellten unbefristeten Fortbestandes des Arbeitsvertrages vom 30. November 1987 auch der in diesem Vertrag festgelegte Umfang der Arbeitspflicht bis zu einer einvernehmlichen Änderung, die bisher von keiner Seite behauptet wurde, weiterhin maßgeblicher Vertragsinhalt ist.

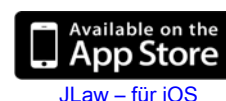
b) Der Umfang der Arbeitspflicht des Klägers ist im Arbeitsvertrag vom 30. November 1987 mit 13,5 Wochenstunden festgelegt worden. Zwar heißt es in diesem Vertrag nur, den zu erteilenden Wochenstunden werde ein voraussichtlicher Bedarf von 13,5 Wochenstunden zugrunde gelegt, während es z.B. in dem für das Jahr 1987 geschlossenen Arbeitsvertrag noch hieß, es werde eine wöchentliche Unterrichtsdauer von z.Z. 13 Wochenstunden vereinbart.



Indessen ist kein ausreichender Anhaltspunkt dafür ersichtlich, daß die Parteien durch die neue Wortwahl davon absehen wollten, den Umfang der vertraglichen Hauptpflicht des Klägers im Arbeitsvertrag zu regeln. Der Hinweis auf den "voraussichtlichen Bedarf von 13,5 Wochenstunden" ist daher nur so zu verstehen, daß die Parteien damit das Motiv für die Vereinbarung dieser Stundenzahl angeben wollten.

c) Dagegen ist eine noch höhere Unterrichtsverpflichtung des Klägers als 13,5 Wochenstunden nicht Vertragsinhalt geworden. Zwar ist der Kläger ab 1. Januar 1988 mit 14 Wochenstunden, ab 1. April 1988 mit 14,5 Wochenstunden und vom 1. August bis zum 31. Dezember 1988 mit 15 Wochenstunden beschäftigt worden. Auch kann davon ausgegangen werden, daß hierüber für den jeweiligen Beschäftigungszeitraum zwischen den Parteien Einvernehmen erzielt worden war. Der insoweit darlegungspflichtige Kläger hat aber keine Anhaltspunkte dafür vorgetragen, daß hierdurch auch mit Wirkung über den jeweiligen Beschäftigungszeitraum hinaus eine Änderung des Arbeitsvertrages erfolgen sollte. Auch das Landesarbeitsgericht hat das Verhalten der Parteien dahin ausgelegt, daß hierdurch eine Vereinbarung für die Zukunft nicht geschlossen wurde. Gegen diese Auslegung hat auch die Revision keine durchgreifenden Rügen erhoben.

d) Ist mithin eine höhere Unterrichtsverpflichtung als 13,5 Wochenstunden nicht Vertragsinhalt geworden, so kann auch der Hilfsantrag des Klägers hinsichtlich einer über 13,5 Stunden hinausgehenden Beschäftigung keinen Erfolg haben. Hinsichtlich



der bereits aufgrund des Hauptantrags zuerkannten 13,5 Stunden
war über den Hilfsantrag wegen seines Eventualcharakters nicht
mehr zu entscheiden.

Dr. Seidensticker

Schliemann

Dr. Steckhan

Dr. Johannsen

Dr. Zachert



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](#)