

Aktenzeichen: 7 AZR 410/88

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 10. Mai 1989
- 7 AZR 410/88 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 8. Juli 1987
Paderborn - 2 Ca 478/87 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 3. Juni 1988
Hamm - 5 Sa 1742/87 -

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

Entscheidungsstichwort:

Befristetes Arbeitsverhältnis aus Haushaltsrecht - Lehrer

Gesetz: BGB § 620; BeschFG 1985 Art. 1 § 1 Abs. 1; Haushaltsgesetz
NW 1987 § 7 Abs. 4 Satz 1 und Satz 2

Leitsätze:

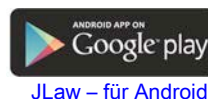
K e i n e

Hinweise des Senats:

Zweimalige Befristung des Arbeitsverhältnisses eines
Lehrers, der aus Haushaltsmitteln vergütet worden ist, die
aufgrund von vorübergehend beurlaubten Stamm-Lehrkräften
(§ 12 Abs. 1 SUrlVO bzw. Erziehungsurlaub) frei geworden
sind.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 410/88

5 Sa 1742/87 Hamm

Verkündet am
10. Mai 1989

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. Mai 1989 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Prof. Dr. Becker und Schliemann sowie die ehrenamtlichen Richter Kleeschulte und Jubelgas für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 3. Juni 1988 - 5 Sa 1742/87 - wird auf Kosten des Klägers 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 :

Der im Jahre 1957 geborene Kläger besitzt seit Mai 1986 die Lehrbefähigung für das Lehramt der Sekundarstufen I und II mit den Fächern Mathematik und Physik.

In der Zeit vom 8. September 1986 bis zum 11. Juli 1987 wurde der Kläger aufgrund von zwei befristeten Verträgen als Lehrer mit zwölf Wochenstunden an dem P -Gymnasium in B beschäftigt.

Im Arbeitsvertrag vom 24. September 1986, der eine Befristung des Arbeitsverhältnisses für die Zeit vom 8. September 1986 bis zum 31. Januar 1987 vorsah, wurde der Kläger als "Aushilfsangestellter" bezeichnet. Als Befristungsgrund wurde folgendes angeführt:



"Die Einstellung erfolgt auf durch die Beurlaubung der Frau Erika K nach § 12 Abs. 1 SurlVO frei gewordenen Stellenanteilen."

Im Arbeitsvertrag vom 24. September 1986 wurde weiterhin vereinbart, daß auf das Arbeitsverhältnis der BAT und dessen Sonderregelungen SR 21 BAT und SR 2y BAT Anwendung finden.

Am 5. Februar 1987 vereinbarten die Parteien eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses mit ansonsten unveränderten Arbeitsbedingungen bis zum 11. Juli 1987. In diesem Vertrag wurde der Befristungsgrund wie folgt bezeichnet:

"Die Verlängerung erfolgt auf Stellenanteilen der in Erziehungsurlaub befindlichen Frau Christa T ."

Mit seiner am 11. Juni 1987 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Feststellung begehrt, daß zwischen den Parteien über den 11. Juli 1987 hinaus ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht. Weiterhin hat der Kläger die Verurteilung des beklagten Landes begehrt, ihn über den 11. Juli 1987 hinaus weiterzubeschäftigen. Zur Begründung seiner Klage hat der Kläger im wesentlichen folgendes vorgetragen: Er sei weder als Aushilfe für Frau K noch für Frau T tätig geworden. Beide seien nicht am P -Gymnasium in B beschäftigt gewesen. Er habe seine Einstellung dem Umstand zu verdanken, daß der im Sommer 1986 eingestellte Lehrer S , der auch in den Fächern



Mathematik und Physik unterrichtet habe, im April/Mai 1986 aus dem Schuldienst ausgeschieden sei. Haushaltsrechtliche Gründe könnten die Befristung nicht rechtfertigen.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht kraft Befristung mit Ablauf des 11. Juli 1987 endet, und
2. das beklagte Land zu verurteilen, den Kläger über den 11. Juli 1987 hinaus als Lehrer mit einem Unterrichtseinsatz von 12/24 Wochenstunden unter Zahlung anteiliger Vergütung aus der Vergütungsgruppe BAT III weiterzubeschäftigen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat die Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 11. Juli 1987 aus Vertretungsgründen für sachlich gerechtfertigt gehalten. Es komme nicht darauf an, ob an dem Arbeitsplatz, an dem der befristet eingestellte Mitarbeiter eingesetzt werde, tatsächlich lediglich ein vorübergehender, bei der Einstellung bereits überschaubarer Bedarf abgedeckt werde.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung des beklagten Landes hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils. 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 des Klägers ist unbegründet.

Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht angenommen, daß die im Vertrag vom 5. Februar 1987 vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses bis zum 11. Juli 1987 wirksam ist.

I. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht nur den zuletzt zwischen den Parteien abgeschlossenen Vertrag vom 5. Februar 1987 einer Befristungskontrolle unterworfen.

1. Nach der nunmehr ständigen Rechtsprechung des Senats (BAGE 49, 73, 79, 80; 50, 298, 307; 51, 319, 323, 324 = AP Nr. 97, 100 und 103 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG Urteil vom 21. Januar 1987 - 7 AZR 265/85 - AP Nr. 4 zu § 620 BGB Hochschule) ist bei mehreren aneinandergereihten befristeten Arbeitsverträgen im Rahmen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle grundsätzlich nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrages auf ihre sachliche Rechtfertigung hin zu prüfen; ob die vorangegangenen Verträge wirksam befristet waren, ist grundsätzlich unerheblich. 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. Des neuen Arbeitsvertrages hätte es nicht bedurft, wenn die Befristung des vorangegangenen Vertrages unwirksam gewesen wäre, sich die Parteien deshalb bereits in



einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befunden hätten und sie dieses aufrechterhalten wollten. Ein unbefristetes und ein befristetes Arbeitsverhältnis mit sonst gleichem Inhalt können nicht nebeneinander bestehen; beide schließen sich gegenseitig aus. Deshalb liegt in dem vorbehaltlosen Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages zugleich notwendig die Auflösung eines früheren unbefristeten Arbeitsverhältnisses.

Will der Arbeitnehmer dieses Ergebnis vermeiden und sich seine Rechte aus einer etwaigen Unwirksamkeit der Befristung des vorangegangenen Vertrages sichern, so muß er mit dem Arbeitgeber einen entsprechenden Vorbehalt dergestalt vereinbaren, daß der neue befristete Vertrag nur gelten soll, wenn die Parteien nicht schon aufgrund des vorangegangenen Vertrages in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen.

2. Im vorliegenden Fall haben die Parteien den Vertrag vom 5. Februar 1987 ohne eine solche Rechtsbedingung, die eine Prüfung der Befristung des vorangegangenen Vertrages vom 24. September 1986 ermöglicht hätte, abgeschlossen. Die Parteien haben sich im Vertrag vom 5. Februar 1987 darauf beschränkt, die Dauer des bis zum 31. Januar 1987 befristeten Arbeitsverhältnisses bis zum 11. Juli 1987 zu erstrecken. Im übrigen haben sie klargestellt, daß die im ersten Arbeitsvertrag vom 24. September 1986 vereinbarten Arbeitsbedingungen auch für das durch den Vertrag vom 5. Februar 1987 begründete Arbeitsverhältnis auf Zeit maßgeblich sein sollen. Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis aufgrund des Arbeitsvertrages vom 24. September 1986 und ein befristetes Arbeitsver-



hältnis aufgrund des Verlängerungsvertrages vom 5. Februar 1987 mit sonst gleichem Inhalt können nicht nebeneinander bestehen; beide schließen sich gegenseitig aus. Deshalb liegt in dem vorbehaltlosen Abschluß des Verlängerungsvertrages vom 5. Februar 1987 zugleich notwendig die Auflösung eines möglicherweise aufgrund des Arbeitsvertrages vom 24. September 1986 zustande gekommenen unbefristeten Arbeitsverhältnisses.

II. Das Landesarbeitsgericht hat auch im Ergebnis zu Recht angenommen, daß die gesetzliche Befristungsregelung des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 im Streitfall keine Anwendung findet.

1. Zur Begründung seiner Auffassung hat es sich auf das (zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmte) Senatsurteil vom 25. September 1987 (- 7 AZR 315/86 - AP Nr. 1 zu § 1 BeschFG 1985) berufen. Entgegen seiner Ansicht kommt es im vorliegenden Fall nicht auf die im Senatsurteil vom 25. September 1987 (aaO) entscheidende Frage des Vorrangs der SR 2y BAT vor Art. 1 § 1 BeschFG 1985 an, denn der Abschluß des Verlängerungsvertrages vom 5. Februar 1987 stellt keine Neueinstellung i. S. des Art. 1 § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BeschFG 1985 dar (vgl. zum Begriff der Neueinstellung das zur Veröffentlichung bestimmte Senatsurteil vom 27. April 1988 - 7 AZR 593/87 -, unter I 1 b der Gründe; BAG Urteil vom 10. Juni 1988 - 2 AZR 7/88 -, unter III 1 der Gründe, zur Veröffentlichung in der Fachpresse bestimmt).

2. Im Streitfall bedurfte es sowohl aus Gründen des staatlichen Rechts (grundlegend BAGE GS 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Be-



fristeter Arbeitsvertrag) als auch aus tarifrechtlichen Gründen (Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 der SR 2y BAT) eines sachlichen Grundes zur Wirksamkeit der mit dem Kläger im Vertrag vom 5. Februar 1987 vereinbarten Befristung des Arbeitsverhältnisses bis zum 11. Juli 1987.

a) Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß im Streitfall aus Gründen des staatlichen Rechts eine gerichtliche Befristungskontrolle stattfindet, obwohl sich die letzte Vertragsverlängerung nur auf einen Zeitraum von weniger als sechs Monaten erstreckte.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bedarf die Befristung nur dann eines sachlichen Grundes, wenn sie dem Arbeitnehmer einen zwingenden Bestandsschutz entzieht; hierzu sind die unverzichtbaren Bestimmungen des Kündigungsrechts auf ihren Zweckgehalt zu prüfen. Dabei handelt es sich in erster Linie um die Vorschriften des allgemeinen Kündigungsschutzes. Da diese jedoch bei einem Arbeitsverhältnis, das noch nicht länger als sechs Monate gedauert hat, nicht eingreifen (§ 1 Abs. 1 KSchG), bedarf ein befristeter Arbeitsvertrag von nicht mehr als sechs Monaten nur dann eines sachlichen Grundes, wenn durch die Befristung ein besonderer Bestandsschutz objektiv umgangen wird (vgl. BAG Urteil vom 26. April 1985 - 7 AZR 316/84 - AP Nr. 91 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III 2 a der Gründe; BAG Urteil vom 11. November 1982 - 2 AZR 552/81 - AP Nr. 71 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAGE 41, 381 = AP Nr. 74 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).



Der letzte befristete Arbeitsvertrag zwischen den Parteien hat zwar nur ca. fünf Monate gedauert. Eine objektive Umgehung des allgemeinen Kündigungsschutzes kommt aber gleichwohl in Betracht, weil die zeitlich unmittelbar vorangehende Befristung des Arbeitsverhältnisses vom 8. September 1986 bis 31. Januar 1987 anzurechnen ist.

Für die Frage, ob ein der gerichtlichen Befristungskontrolle unterliegendes Arbeitsverhältnis von mehr als sechs Monaten anzunehmen ist, sind die von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG aufgestellten Grundsätze heranzuziehen (vgl. BAG Urteil vom 26. April 1985, aaO, unter III 2 b der Gründe; BAG Urteil vom 11. November 1982, aaO; BAGE 41, 381 = AP Nr. 74 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Auf die Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG sind die Zeiten eines früheren Arbeitsverhältnisses mit demselben Arbeitgeber anzurechnen, wenn das neue Arbeitsverhältnis in einem engen zeitlichen und sachlichen Zusammenhang mit dem früheren Arbeitsverhältnis steht (BAGE 28, 252, 258 = AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 Wartezeit).

Vorliegend liegt zwischen den beiden Befristungen keine zeitliche Unterbrechung. Der Kläger war während des gesamten Zeitraumes (8. September 1986 bis 11. Juli 1987) als Lehrer mit zwölf Wochenstunden an dem P -Gymnasium in B beschäftigt. Bei dieser Sachlage ist der vor dem Abschluß des zweiten Zeitvertrages liegende Zeitraum vom 8. September 1986 bis zum Ab-



schluß des Verlängerungsvertrages vom 5. Februar 1987 anzurechnen, so daß die Grundsätze der Befristungskontrolle zur Anwendung gelangen.

b) Die im Verlängerungsvertrag vom 5. Februar 1987 vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses bedurfte auch aus tarifrechtlichen Gründen (Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 der SR 2y BAT) eines sachlichen Grundes.

Im Arbeitsvertrag vom 24. September 1986, auf den der Verlängerungsvertrag vom 5. Februar 1987 Bezug nimmt, haben die Parteien die Geltung des BAT und dessen Sonderregelungen SR 21 BAT und SR 2y BAT uneingeschränkt vereinbart. Kraft einzelvertraglicher Bezugnahme gelangt daher auch die Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 der SR 2y BAT zur Anwendung. Danach dürfen "Zeitangestellte nur eingestellt werden, wenn hierfür sachliche oder in der Person des Angestellten liegende Gründe vorliegen". Bei dieser Protokollnotiz handelt es sich um eine eigenständige Tarifnorm, die zugunsten des Arbeitnehmers von der gesetzlichen Befristungsregelung des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 abweicht (vgl. Senatsurteil vom 25. September 1987, aaO; zur inhaltsgleichen Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 der SR 2a zum Manteltarifvertrag für die Angestellten der Bundesanstalt für Arbeit vgl. das zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmte Senatsurteil vom 15. März 1989 - 7 AZR 449/88 -). Die normative Eigenständigkeit dieser tariflichen Regelung besteht insbesondere darin, daß auch bei Zeitarbeitsverträgen unter sechs Monaten ein sachlicher Grund oder ein Grund in der Person des Angestellten zur Rechtfertigung der Be-

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



fristung vorliegen muß (vgl. Senatsurteil vom 25. September 1987, aaO, unter C II 1 b der Gründe).

Der für einen Zeitraum von ca. fünf Monaten abgeschlossene Verlängerungsvertrag vom 5. Februar 1987 bedurfte somit auch nach der hier kraft einzelvertraglicher Bezugnahme geltenden Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 der SR 2y BAT eines sachlichen Grundes.

III. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis auch zutreffend angenommen, daß sich nicht bereits aus formalen Gründen die Unwirksamkeit der im Verlängerungsvertrag vereinbarten Befristung ergibt, denn bei den nach Nr. 2 SR 2y BAT erforderlichen Angaben handelt es sich nicht um formgebundene Nebenabreden i. S. des § 4 Abs. 2 BAT.

1. Zur Begründung seiner Auffassung hat das Landesarbeitsgericht im wesentlichen folgendes ausgeführt: Der Kläger sei als "Aushilfsangestellter" eingestellt worden. Es habe daher nach Nr. 2 Abs. 2 SR 2y BAT nur der - hier vorliegenden - Angabe im Arbeitsvertrag bedurft, daß er zeitweilig für eine bestimmte Dauer als Aushilfe beschäftigt werde. Der Einwand des Klägers, seine Einstellung als "Aushilfsangestellter" sei formal fehlerhaft, denn die von ihm geleistete Abdeckung vorübergehenden Unterrichtsbedarfs stelle allenfalls eine Aufgabe von begrenzter Dauer im Sinne der Nr. 2 der SR 2y BAT dar, sei irrelevant. Es stehe dem Arbeitgeber frei, eine der in Nr. 2 SR 2y BAT genannten Beschäftigungsformen zu wählen. Die Bestimmung zwinge ihn lediglich dazu, die jeweilige Formvorschrift einzuhalten.



2. Da es sich bei dem Verlängerungsvertrag vom 5. Februar 1987 um einen für eine unbestimmte Anzahl von Arbeitsverhältnissen vorgesehenen Formularvertrag und damit um einen sog. typischen Vertrag handelt, kann der Senat den Vertrag selbst auslegen (ständige Rechtsprechung, vgl. BAGE 6, 280, 285 = AP Nr. 17 zu § 64 ArbGG 1953, zu II 2 a der Gründe; BAG Urteil vom 15. Dezember 1956 - 2 AZR 364/56 - AP Nr. 4 zu § 549 ZPO). Zudem darf das Revisionsgericht auch bei untypischen Willenserklärungen die vom Berufungsgericht unterlassene Auslegung jedenfalls dann selbst vornehmen, wenn es sich um die Auslegung einer Vertragsurkunde handelt und besondere Umstände des Einzelfalles, die der Auslegung eine bestimmte, der Beurteilung des Revisionsgerichts entzogene Richtung geben könnten, ausscheiden (ständige Rechtsprechung, vgl. etwa BAG Urteile vom 9. März 1972 - 5 AZR 246/71 - AP Nr. 12 zu § 622 BGB, zu 2 der Gründe und vom 26. März 1986, BAGE 51, 319 = AP Nr. 103 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

Im Arbeitsvertrag vom 24. September 1986, auf den sich der Verlängerungsvertrag vom 5. Februar 1987 bezieht, ist die Anwendung des BAT und der SR 2y BAT vereinbart worden. Der Befristungsgrund wird im Verlängerungsvertrag vom 5. Februar 1987 wie folgt bezeichnet:

"Die Verlängerung erfolgt auf Stellenanteilen
der in Erziehungsurlaub befindlichen Frau
Christa T ."



Nach Nr. 2 Abs. 1 SR 2y BAT ist im Arbeitsvertrag zu vereinbaren, ob der Angestellte als Zeitangestellter, als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer oder als Aushilfsangestellter eingestellt wird. Welche Ausdrucksweise dabei zu verwenden ist, ist nicht vorgeschrieben. Nach Nr. 2 Abs. 2 Unterabs. 1 SR 2y BAT ist im Arbeitsvertrag des Zeitangestellten weiterhin die Frist anzugeben, mit deren Ablauf das Arbeitsverhältnis enden soll. Die Bestimmungen der Nr. 2 SR 2y BAT dienen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit. Die Regelung soll einem Streit der Parteien vorbeugen, welcher Grund für die Befristung maßgeblich war (vgl. BAG Urteil vom 31. Oktober 1974 - 2 AZR 483/73 - AP Nr. 39 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu I 3 der Gründe; BAGE 37, 283, 295 = AP Nr. 64 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu B II 2 a der Gründe; BAGE 42, 203, 210 f. = AP Nr. 76 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 5 der Gründe; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, BAT, Stand Februar 1988, SR 2y Nr. 2 Erl. 4 m.w.N.). Wird im Arbeitsvertrag die tarifvertragliche Grundform des befristeten Arbeitsvertrages rechtlich unzutreffend bezeichnet, so führt dies jedenfalls dann nicht zur Unwirksamkeit der vereinbarten Befristung, wenn sich die Vertragsparteien über die den Befristungsgrund betreffenden maßgeblichen Tatsachen einig gewesen sind (vgl. das zur Veröffentlichung in der Fachpresse bestimmte Senatsurteil vom 15. März 1989 - 7 AZR 264/88 -).

Im Entscheidungsfall ist den Vorschriften der Nr. 2 SR 2y BAT entsprochen worden, denn aus der im Verlängerungsvertrag vom 5. Februar 1987 enthaltenen genauen Bezeichnung des Befristungs-



grundes ergibt sich mit der erforderlichen Eindeutigkeit, daß haushaltsrechtliche Erwägungen und nicht das Vorliegen eines Vertretungsfalls oder einer "Aufgabe von begrenzter Dauer" den Sachgrund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses darstellen sollen. Angesichts der genauen Bezeichnung des Befristungsgrunde führt der Umstand, daß der Kläger im Arbeitsvertrag vom 24. September 1986 als "Aushilfsangestellter" bezeichnet wird, nicht zu Unwirksamkeit der Befristungsabrede. Daß der Kläger als Zeitangestellter i. S. der Nr. 1 Buchst. a und der Nr. 2 Abs. 2 Unterabs. 1 SR 2y BAT vom beklagten Land beschäftigt worden ist, ergibt sich mit der notwendigen Klarheit und Eindeutigkeit daraus, daß "die Verlängerung auf Stellenanteilen der in Erziehungsurlaub befindlichen Frau Christa T erfolgt" ist. Die hiermit angesprochenen haushaltsrechtlichen Gründe sprechen für das Vorliegen eines Zeitangestelltenverhältnisses im tariflichen Sinne.

Im Verlängerungsvertrag vom 5. Februar 1987 war daher gemäß Nr. 2 Abs. 2 SR 2y BAT an sich nur die Frist anzugeben, mit deren Ablauf das Arbeitsverhältnis enden sollte. Dies ist mit der Angabe des Befristungsendes (11. Juli 1987) geschehen.

IV. Die im Verlängerungsvertrag vom 5. Februar 1987 vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses ist aus haushaltsrechtlichen Gründen sachlich gerechtfertigt.

1. Das Landesarbeitsgericht hat hierzu folgendes ausgeführt:



Zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses habe sich die Lehrerin Frau T in Erziehungsurlaub befunden. Die Befristung eines Arbeitsvertrages wegen der aushilfsweisen Anstellung einer Lehrkraft zur Vertretung eines auf Zeit ausfallenden Mitarbeiters sei sachlich gerechtfertigt. Die Wirksamkeit der Befristung sei auch nicht deshalb zu beanstanden, weil der Kläger nicht die durch die Beurlaubung von Frau T ausgefallenen Stunden direkt übernommen habe. Eine tätigkeitsbezogene Kongruenz zwischen den Aufgaben des vertretenen Lehrers und des Vertreters sei nicht erforderlich. So sei zum einen eine verschobene Vertretung innerhalb eines Lehrerkollegiums, aber auch innerhalb eines Schulbezirks denkbar. Desweiteren sei die zeitweilige Versetzung des zu vertretenden Lehrers an eine Schule vorstellbar, um dort dann den befristet eingestellten Vertreter stellenkongruent und sinnvoller einsetzen zu können.

Im vorliegenden Fall hätten dem beklagten Land bzw. den einzelnen Schulbezirken des Landes Finanzmittel größeren Umfangs aus einer Vielzahl von Beurlaubungsfällen auf Zeit zur Verfügung gestanden. Die Verwendung dieser Mittel für die zeitweilige Beschäftigung anderer Arbeitskräfte stelle zwar eine Bewirtschaftung dieser Haushaltsmittel dar, bedeute darum aber entgegen der Ansicht des Klägers nicht, daß haushaltsrechtliche Erwägungen zur Befristung des Arbeitsvertrages geführt hätten. Grund der Befristung sei nämlich nicht die Unsicherheit, ob auch zukünftig entsprechende Mittel vom Haushaltsgesetzgeber bewilligt würden, sondern die Tatsache, daß über die Haushaltsstelle bereits in Form der Einrichtung einer Planstelle verfügt worden sei und der



jeweilige Stelleninhaber vorrangige bzw. alleinige Rechte an den dafür vorgesehenen Haushaltsmitteln habe.

Wollte man die "Bewirtschaftung" der vorübergehend frei gewordenen Stellenanteile in Form der Beschäftigung von Aushilfen für unzulässig halten, wäre der Arbeitgeber, hier das beklagte Land, gezwungen, die entsprechenden Haushaltsmittel verfallen zu lassen, um nicht durch die zunächst befristete Einstellung neuer Lehrkräfte später zur Einrichtung einer Vielzahl von Dauerarbeitsplätzen verpflichtet zu sein, deren Kosten es von vornherein nicht tragen könne. Im Sinne einer effektiven Schulverwaltung bei stagnierendem Umfang der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel sei es daher sachlich begrüßenswert, wenn die nur vorübergehend zur Verfügung stehenden Gelder zur Abdeckung akuten Notbedarfs, d. h. für sogenannte "Brandfälle" verwandt würden.

Soweit sich der Kläger noch darauf berufe, daß seine Einstellung nicht im Kausalzusammenhang mit dem durch den Ausfall der Lehrerin Frau T entstandenen Beschäftigungsbedarf stehe, weil er den durch das Ausscheiden des Lehrers S entstandenen Unterrichtsbedarf abgedeckt habe, sei dies rechtlich unerheblich. Der Kläger verkenne dabei nämlich, daß es sich bei der Kausalverknüpfung zwischen Bedarfsverursachung durch Beurlaubung und Anstellung einer Aushilfskraft um einen eigenen Grund handle, der die Befristung eines Arbeitsvertrages sachlich rechtfertigen könne. Vorliegend sei die Befristung bereits aus der begrenzten Verfügbarkeit von Haushaltsmitteln sachlich gerechtfertigt.



2. Diese Ausführungen halten im Ergebnis einer revisionsgerichtlichen Prüfung stand.

a) Im Streitfall rechtfertigt sich die Befristung des Verlängerungsvertrages vom 5. Februar 1987 daraus, daß die Haushaltsmittel, die die Weiterbeschäftigung des Klägers erst ermöglichen, nur vorübergehend verfügbar waren. Die Weiterbeschäftigung des Klägers aufgrund des Verlängerungsvertrages vom 5. Februar 1987 wurde haushaltsrechtlich nur dadurch möglich, daß der Haushaltsgesetzgeber des beklagten Landes durch die Regelung in § 7 Abs. 4 Satz 1 Haushaltsgesetz NW 1987 (GV. NW. 1986, 754) es der Schulverwaltung gestattete, "Planstellen oder Stellen für Zeiträume, in denen den Stelleninhabern vorübergehend keine Dienstbezüge zu gewähren sind, für die Beschäftigung von Aushilfskräften" in Anspruch zu nehmen. Nach § 7 Abs. 4 Satz 2 Haushaltsgesetz NW 1987 "gilt dies auch für die Dauer des Erziehungsurlaubs".

Diese von den Gerichten zu respektierende haushaltsrechtliche Entscheidung bedeutet, daß zusätzlicher, nicht durch die vorhandenen und einsetzbaren planmäßigen Lehrkräfte abzudeckender Unterrichtsbedarf nur befriedigt werden sollte, wenn und soweit hierfür Mittel aus Lehrerplanstellen zur Verfügung stehen, deren Inhaber Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen (§ 7 Abs. 4 Satz 2 Haushaltsgesetz NW 1987). Der Umstand, daß die infolge von Erziehungsurlaub eines Planstelleninhabers frei werdenden Haushaltsmittel jeweils nur befristet für die Dauer des im Einzelfall bewilligten Erziehungsurlaubs zur Verfügung stehen, kann es sachlich rechtfertigen, von der Begründung eines Dauerarbeitsverhältnisses



nisses mit den aus solchen nur vorübergehend verfügbaren Mitteln zu vergütenden Lehrkräften abzusehen und mit ihnen lediglich ein Arbeitsverhältnis auf Zeit zu begründen (vgl. Senatsurteil vom 8. Februar 1989 - 7 AZR 304/88 -, unter III 2 a der Gründe, unveröffentlicht).

Zwischen den Parteien ist unstreitig, daß der Kläger aus Haushaltsmitteln bezahlt worden ist, die aufgrund des Erziehungsurlaubs der Lehrerin Christa T vorübergehend frei geworden sind. Die dargestellten haushaltsrechtlichen Erwägungen sind dazu geeignet, die Befristung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger sachlich zu rechtfertigen.

b) Gegen das Vorliegen des sich aus haushaltsrechtlichen Erwägungen ergebenden Sachgrundes spricht auch nicht die aufgrund des Verlängerungsvertrages vom 5. Februar 1987 vereinbarte Dauer des Arbeitsverhältnisses bis zum 11. Juli 1987.

Wie der Senat bereits im zur Veröffentlichung bestimmten Urteil vom 26. August 1988 - 7 AZR 101/88 - ausgesprochen hat, bedarf es zur Wirksamkeit der Befristung eines Arbeitsvertrages außer einem sachlichen Grund für die Befristung nicht noch zusätzlich einer besonderen sachlichen Rechtfertigung auch der gewählten Dauer der Befristung. Die im Einzelfall vereinbarte Vertragsdauer hat nur Bedeutung im Rahmen der Prüfung des sachlichen Befristungsgrundes selbst; denn aus der vereinbarten Befristungsdauer lassen sich Rückschlüsse darauf ziehen, ob im konkreten Fall ein sachlicher Befristungsgrund überhaupt vorliegt oder ob



ein solcher nur vorgeschoben ist. Überschreitet etwa die vereinbarte Vertragsdauer deutlich die bei Vertragsabschluß voraussehbare Dauer des Befristungsgrundes, so läßt sich die Vertragsdauer mit dem angegebenen Befristungsgrund nicht mehr erklären. Befristungsgrund und Befristungsdauer stehen dann nicht miteinander im Einklang, so daß der angegebene Befristungsgrund die vertraglich vereinbarte Befristung nicht zu tragen vermag. Dagegen ist das bloße Zurückbleiben der Dauer der Befristung des Arbeitsvertrages hinter der voraussichtlichen Dauer des Befristungsgrundes nicht stets und ohne weiteres geeignet, den angegebenen Sachgrund für die Befristung in Frage zu stellen. Dies ist erst dann der Fall, wenn die vereinbarte Befristungsdauer derart hinter der voraussichtlichen Dauer des Befristungsgrundes zurückbleibt, daß eine sinnvolle, dem Sachgrund der Befristung entsprechende Mitarbeit des Arbeitnehmers nicht mehr möglich erscheint.

In den Fällen der hier vorliegenden Art stellt der Zeitraum, in dem Mittel aus Lehrerplanstellen infolge von Erziehungsurlaub vorübergehend zur Verfügung stehen, die zeitliche Obergrenze für eine am Sachgrund der Befristung orientierte Dauer des Arbeitsverhältnisses dar. Ebenso wie in Vertretungsfällen (vgl. BAG Urteil vom 8. Februar 1989 - 7 AZR 304/88 -, aaO, unter III 2 b der Gründe; BAG Urteil vom 3. Oktober 1984 - 7 AZR 192/83 - AP Nr. 87 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, unter II 2 der Gründe) ist der Arbeitgeber aus kündigungsschutzrechtlichen Gründen jedoch nicht dazu verpflichtet, für den gesamten Zeitraum, in dem beurlaubungsbedingt Haushaltsmittel vorübergehend frei werden, Lehrkräfte befristet einzustellen.



Im Streitfall orientiert sich die im Verlängerungsvertrag vom 5. Februar 1987 vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses bis zum 11. Juli 1987 an dem Sachgrund der Befristung, denn der Kläger ist unstreitig in diesem Zeitraum aus Haushaltsmitteln vergütet worden, die aufgrund des Erziehungsurlaubs der Lehrerin T , die am 13. Juli 1987 ihre Tätigkeit wieder aufgenommen hat, vorübergehend frei geworden sind. Die Dauer der Vertragsbeziehung widerspricht somit nicht dem Sachgrund der Befristung.

V. Die Revision des Klägers ist auch hinsichtlich des von ihm geltend gemachten Weiterbeschäftigungsanspruchs unbegründet.

1. Das Landesarbeitsgericht hat unter Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils die Klage in vollem Umfange abgewiesen. Der Tenor des angefochtenen Urteils läßt keinerlei Beschränkung auf den Feststellungsantrag erkennen. Aus den Gründen des angefochtenen Urteils (vgl. S. 5 Abs. 2) geht eindeutig hervor, daß das Landesarbeitsgericht auch über den Weiterbeschäftigungsanspruch entschieden hat. Dies ergibt sich daraus, daß es zutreffend die Ansicht vertreten hat, mit der Wirksamkeit der Befristung des Arbeitsverhältnisses bis zum 11. Juli 1987 "entfällt auch die rechtliche Grundlage für den Weiterbeschäftigungsanspruch". Die uneingeschränkt erfolgte Klageabweisung folgt weiterhin aus der Formulierung, "die Klage sei insgesamt abzuweisen" gewesen.



Das Landesarbeitsgericht hat mit seiner klageabweisenden Entscheidung über den Weiterbeschäftigungsantrag nicht gegen § 536 ZPO verstoßen. Danach darf das Urteil des ersten Rechtszuges nur insoweit abgeändert werden, als eine Abänderung beantragt ist. Einen Verstoß gegen diese Vorschrift hat das Revisionsgericht auch ohne Rüge bei einer zulässigen Revision von Amts wegen zu berücksichtigen (BGHZ 36, 316, 319).

Das beklagte Land hat zwar hinsichtlich des Weiterbeschäftigungsantrags keinen förmlichen Berufungsantrag gestellt. Aus der Berufungsbegründung (Bl. 50 VA) geht aber mit der erforderlichen Eindeutigkeit hervor, daß das beklagte Land das arbeitsgerichtliche Urteil auch insoweit anfechten wollte, als es das beklagte Land auch über die Beendigung des Berufungsverfahrens hinaus zur Weiterbeschäftigung des Klägers verurteilt hat. Dies ergibt sich aus dem Hinweis, daß das beklagte Land den Kläger im Anschluß an die angefochtene Entscheidung des Arbeitsgerichts bis zur Beendigung des Berufungsverfahrens weiterbeschäftigen werde. Für den Fall, daß das Berufungsgericht einen gesonderten Berufungsantrag hinsichtlich des Weiterbeschäftigungsanspruchs für erforderlich halte, hatte das beklagte Land um einen entsprechenden richterlichen Hinweis gebeten. Eine Weiterbeschäftigung des Klägers bis zum rechtskräftigen Abschluß des Befristungsrechtsstreits hat das beklagte Land nicht zugesichert. Bei einer derartigen Sachlage ist kein Raum für die Annahme, das Landesarbeitsgericht habe mit seiner uneingeschränkten Klageabweisung gegen § 536 ZPO verstoßen.



2. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht die Klage auch hinsichtlich des Weiterbeschäftigungsanspruchs abgewiesen.

Die Grundsätze des Beschlusses des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 27. Februar 1985 (BAGE 48, 122 = AP Nr. 14 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht) gelten entsprechend auch dann, wenn – wie hier – um die Wirksamkeit einer Befristung des Arbeitsverhältnisses gestritten wird (BAG Urteil vom 13. Juni 1985 – 2 AZR 410/84 – AP Nr. 19 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht). Da der Weiterbeschäftigungsanspruch seine Grundlage in dem über den vereinbarten Befristungszeitpunkt hinaus fortbestehenden unbefristeten Arbeitsverhältnis hat, stand dem Kläger für die Zeit nach dem 11. Juli 1987 wegen der wirksam vereinbarten Befristung kein Weiterbeschäftigungsanspruch zu.

Dr. Seidensticker

Schliemann

Dr. Becker

Kleeschulte

Jubelgas



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)