

Aktenzeichen: 7 AZR 466/88

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 31. Mai 1989
- 7 AZR 466/88 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 5. August 1987
Bielefeld - 2 Ca 1012/87 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 3. Juni 1988
Hamm - 5 Sa 1675/87 -

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

Entscheidungsstichwort:

Befristung des Arbeitsvertr. aus haushaltsrechtl. Gründen

Gesetz: BGB § 620; BeschFG 1985 Art. 1 § 1; ZPO § 536; Haushaltsgesetz NW 1986 und 1987 § 7 Abs. 4; BAT § 4 Abs. 1; Nr. 1 Buchst. a und c sowie Nr. 2 Abs. 1 und Abs. 2 der Sonderregelungen 2y zum BAT; Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Viermalige Befristung des Arbeitsverhältnisses einer Gymnasiallehrerin, die aus Haushaltsmitteln vergütet worden ist, die aufgrund von mutterschaftsbedingten Beurlaubungen von Stamm-Lehrkräften vorübergehend 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 466/88

5 Sa 1675/87 Hamm

Verkündet am
31. Mai 1989

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 31. Mai 1989 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Prof. Dr. Becker



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



und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter
Prof. Dr. Knapp und Dr. Klebe für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 3. Juni
1988 - 5 Sa 1675/87 - wird auf Kosten der
Klägerin zurückgewiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Klägerin besitzt die Befähigung für das Lehramt am Gymna-
sium mit den Fächern Mathematik und Physik.

In der Zeit vom 29. August 1985 bis zum 15. Juli 1987 wurde
die Klägerin vom beklagten Land aufgrund von vier befristeten
Arbeitsverträgen als Gymnasiallehrerin beschäftigt.

Am 30. September 1985 schlossen die Parteien einen befriste-
ten Arbeitsvertrag, nach dem die Klägerin als "Aushilfsange-
stellte" für die Zeit vom 29. August 1985 bis zum 20. Dezember
1985 mit 16 Wochenstunden am M -Gymnasium in B
eingestellt wurde. Der Befristungsgrund wurde in diesem Arbeits-
vertrag wie folgt umschrieben:

"Die Einstellung erfolgt als Vertretung für die
in Mutterschaftsurlaub befindliche Frau L ."



Im Arbeitsvertrag vom 30. September 1985 wurde vereinbart, daß auf das Arbeitsverhältnis der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) vom 23. Februar 1961 und dessen Sonderregelungen SR 21 BAT und SR 2y BAT Anwendung finden.

Durch einen Änderungsvertrag vom 27. Januar/5. Februar 1986 wurde der Arbeitsvertrag vom 30. September 1985 bis zum 23. Juli 1986 verlängert. Als Befristungsgrund wurde angegeben:

"Die Verlängerung erfolgt auf Stellenanteilen von nach mutterschutzrechtl. Bestimmungen beurlaubten Lehrkräften. Vorübergehend besteht dringender Unterrichtsbedarf."

Aufgrund eines weiteren Änderungsvertrages vom 28. Juli/19. August 1986 wurde die Klägerin bis zum 31. Januar 1987 nach Maßgabe der im Arbeitsvertrag vom 30. September 1985 enthaltenen Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigt. Als Befristungsgrund wurde in diesem Änderungsvertrag angegeben:

"Die Verlängerung erfolgt auf Stellenanteilen von nach mutterschutzrechtlichen Bestimmungen beurlaubten Beamten."

Am 6. Februar 1987 schlossen die Parteien einen weiteren Arbeitsvertrag für die Zeit vom 5. Februar 1987 bis 15. Juli 1987 ab. Danach wurde die Klägerin als "Aushilfsangestellte" an dem M - Gymnasium in B mit 16 Wochenstunden weiterbeschäftigt. Der Befristungsgrund wurde in diesem Arbeitsvertrag wie folgt bezeichnet:



"Die Einstellung erfolgt auf Stellenanteilen
der nach mutterschutzrechtlichen Bestimmungen
beurlaubten Lehrkraft Hanna G ."

Im Arbeitsvertrag vom 6. Februar 1987 wurde vereinbart, daß
auf das Arbeitsverhältnis der BAT und dessen Sonderregelungen SR
21 BAT und SR 2y BAT Anwendung finden.

Unter dem 24. März 1987 gab die Klägerin zugleich mit der
Übersendung des unterzeichneten Vertrages folgende Erklärung als
Anlage zum Arbeitsvertrag vom 6. Februar 1987 ab:

"Anlage zum Arbeitsvertrag vom 6.2.1987

B , den 24.3.1987

Der o.g. Arbeitsvertrag zwischen dem Land NRW
vertreten durch den Regierungspräsidenten in
D und mir wurde meinerseits lediglich mit
Vorbehalt unterschrieben. Zur Zeit befinde ich
mich in einer Situation, in der ich diesen Vertrag
akzeptieren muß, da ich ansonsten ohne Anstellung
wäre. Es sollten mir durch diesen Vertrag keine
rechtlichen Nachteile entstehen. Zudem behalte
ich mir vor, die Befristung eventuell gerichtlich
überprüfen zu lassen."

In einem an den Regierungspräsidenten D gerichteten
Schreiben vom 24. März 1987 begehrte die Klägerin die "Ent-
fristung ihres Arbeitsvertrages vom 6. Februar 1987" mit der Be-
gründung, sie vertrete seit Beginn ihres Arbeitsverhältnisses die
aus dem Schuldienst ausgeschiedene Lehrkraft B .

Der Regierungspräsident in D lehnte es mit Schreiben
vom 7. April 1987 ab, die Klägerin im Rahmen eines unbefristeten
Arbeitsverhältnisses weiterzubeschäftigen.



Mit ihrer am 4. Mai 1987 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin die Feststellung begehrt, daß zwischen den Parteien über den 15. Juli 1987 hinaus ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht. Weiterhin hat die Klägerin die Verurteilung des beklagten Landes begehrt, sie bis zur rechtskräftigen Entscheidung über den Feststellungsantrag weiterzubeschäftigen. Zur Begründung ihrer Klage hat die Klägerin im wesentlichen folgendes vorgetragen: Sie habe weder Frau L noch Frau G vertreten, sondern nur Frau B, die aber aus dem Schuldienst ausgeschieden sei. Die Verknüpfung ihrer Vertretungen mit den nicht an derselben Schule und bzw. oder in anderen Fächerkombinationen beschäftigten Lehrerinnen Frau L und Frau G sei nur aus haushaltsrechtlichen Gründen erfolgt. Zudem sei dem beklagten Land bei Abschluß des letzten Vertrages bereits bekannt gewesen, daß Frau G nicht mehr an das M Gymnasium zurückkehren, sondern nach B versetzt werden würde.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 15. Juli 1987 hinaus unbefristet fortbesteht;
2. das beklagte Land zu verurteilen, die Klägerin bis zur rechtskräftigen Entscheidung über den Feststellungsantrag zu 1. weiterzubeschäftigen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat die Befristung des letzten Vertrages vom 6. Februar/24. März 1987 deswegen für sachlich gerechtfertigt gehalten, weil am M



-Gymnasium ein vorübergehender dringender Bedarf ("Brandfall") für die Fächer Mathematik und Physik bestanden habe. Stellenplanmäßig sei der Bedarf über den Besoldungsaufwand für Frau G abgedeckt worden. Der Unterrichtsbedarf sei am 1. August 1987 durch eine Versetzung an das M -Gymnasium in B ausgeglichen worden. Ein verbleibender Bedarf für neun Wochenstunden Mathematik und sieben Wochenstunden Physik sei schulintern kompensiert worden. Am M -Gymnasium bestehe ein Lehrerüberhang von 1,6 %.

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 die Klägerin 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 der Klägerin ist unbegründet.

Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht angenommen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund rechtswirksamer Befristung mit dem 15. Juli 1987 sein Ende gefunden hat.



I. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß bei mehreren aneinandergereihten befristeten Arbeitsverträgen im Rahmen der gerichtlichen Befristungskontrolle grundsätzlich nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrages auf ihre sachliche Rechtfertigung hin zu prüfen ist (ständige 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). 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. Ein einseitig vom Arbeitnehmer erklärter Vorbehalt genügt hierfür nicht, es bedarf vielmehr einer beiderseitigen Vereinbarung dahingehend, daß der letzte Arbeitsvertrag nur für den Fall der Rechtsunwirksamkeit der im vorletzten Vertrag enthaltenen Befristung abgeschlossen werden soll.

Im Streitfall kann dahingestellt bleiben, ob die Parteien bei Abschluß des letzten Arbeitsvertrages eine derartige Rechtsbedingung vereinbart haben. Selbst wenn man zugunsten der Klägerin von einer derartigen Vereinbarung mit dem beklagten Land ausgeht und demgemäß auch die im vorletzten Vertrag enthaltene Befristung einer gerichtlichen Kontrolle unterwirft, führt dies gleichwohl nicht zu einem anderen Ergebnis, denn der vorletzte



Vertrag hat aufgrund rechtswirksamer Befristung zum 31. Januar 1987 sein Ende gefunden (s. unter V 2).

II. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend, allerdings ohne nähere Begründung, davon ausgegangen, daß die gesetzliche Befristungsregelung des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 im Streitfall keine Anwendung findet. Die Unanwendbarkeit der zuletzt genannten gesetzlichen Befristungsregelung ergibt sich bereits daraus, daß es sich bei dem Abschluß der beiden letzten Arbeitsverträge vom 28. Juli/19. August 1986 und vom 6. Februar 1987 nicht um Neueinstellungen i. S. des Art. 1 § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BeschFG 1985 handelt (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). Eine Neueinstellung liegt vor, wenn der Arbeitnehmer überhaupt noch nicht bei dem betreffenden Arbeitgeber beschäftigt war oder zwischen einem früheren Arbeitsverhältnis mit diesem Arbeitgeber und dem neu begründeten kein sachlicher Zusammenhang besteht (BAG Urteil vom 8. Dezember 1988 - 2 AZR 308/88 -, zur Veröff. bestimmt, unter 3 a der Gründe). Ein solcher enger sachlicher Zusammenhang ist nach Art. 1 § 1 Abs. 1 Satz 3 BeschFG 1985 bereits deshalb anzunehmen, weil zwischen den letzten beiden Arbeitsverträgen nur vier Tage lagen (1. bis 4. Februar 1987), so daß die gesetzliche Frist von vier Monaten ganz erheblich unterschritten wird. Der Vertrag vom 28. Juli/19. August 1986 stellt einen sog. Verlängerungsvertrag dar, durch den das bis zum 23. Juli 1986 befristete Arbeitsverhältnis bis

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



zum 31. Januar 1987 verlängert wird. Auch insoweit handelt es sich somit nicht um eine Neueinstellung i. S. des Art. 1 § 1 Abs. 1 BeschFG 1985.

III. Im Streitfall bedurfte es sowohl aus Gründen des staatlichen Rechts (grundlegend BAGE GS 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) als auch aus tarifrechtlichen Gründen (Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 der SR 2y BAT) eines sachlichen Grundes zur Wirksamkeit der mit der Klägerin in den letzten beiden Verträgen vom 28. Juli/19. August 1986 und vom 6. Februar 1987 vereinbarten Befristungen des Arbeitsverhältnisses.

1. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß die im letzten Arbeitsvertrag enthaltene Befristung einer gerichtlichen Kontrolle unterliegt, obwohl sich der letzte Arbeitsvertrag nur auf die Zeit vom 5. Februar 1987 bis 15. Juli 1987 und damit 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 nur durch vier Tage unterbrochene Befristung des Arbeitsverhältnisses vom 24. Juli 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, zu 4 b der Gründe).



Vorliegend liegt zwischen den beiden Befristungen eine zeitliche Unterbrechung von nur vier Tagen. Die Klägerin war während des gesamten Zeitraumes (24. Juli 1986 bis 15. Juli 1987) als Lehrerin mit 16 Wochenstunden an dem M -Gymnasium in B zu unveränderten Arbeitsbedingungen beschäftigt. Bei dieser Sachlage ist der vor dem Abschluß des letzten Zeitvertrages liegende Zeitraum vom 23. Juli 1986 bis 31. Januar 1987 anzurechnen, so daß nicht nur der sich auf einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten erstreckende vorletzte Vertrag, sondern auch der letzte Vertrag einer gerichtlichen Kontrolle unterliegt.

2. Die in den beiden letzten Verträgen vom 28. Juli/19. August 1986 und vom 6. Februar 1987 vereinbarten Befristungen des Arbeitsverhältnisses bedurften auch aus tarifrechtlichen Gründen (Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 der SR 2y BAT) eines sachlichen Grundes.

Im Arbeitsvertrag vom 30. September 1985 haben die Parteien die Geltung des BAT und dessen Sonderregelungen SR 21 BAT und SR 2y BAT vereinbart. Im vorletzten Vertrag vom 28. Juli/19. August 1986 wird auf den Inhalt des Arbeitsvertrages vom 30. September 1985 Bezug genommen. Im Arbeitsvertrag vom 6. Februar 1987 haben die Parteien erneut die Geltung des BAT und dessen Sonderregelungen SR 21 BAT und SR 2y BAT 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. das zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmte Senatsurteil vom 25. September 1987 - 7 AZR 315/86 - AP Nr. 1 zu § 1 BeschFG 1985 ; 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 Fachpresse 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 Befristung vorliegen muß (vgl. Senatsurteil vom 25. September 1987, aaO, unter C II 1 b der Gründe).

Aus diesem Grunde bedurfte nicht nur der über einen Zeitraum von sechs Monaten abgeschlossene vorletzte Vertrag, sondern auch der für einen Zeitraum von ca. fünf Monaten abgeschlossene letzte Arbeitsvertrag vom 6. Februar 1987 nach der hier kraft einzelvertraglicher Bezugnahme geltenden Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 der SR 2y BAT eines sachlichen Grundes.

IV. Das Landesarbeitsgericht hat nicht geprüft, ob sich nicht bereits aus formalen Gründen die Unwirksamkeit der in den beiden letzten Verträgen vereinbarten Befristungen ergibt. Dies ist zu verneinen, 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.



Da es sich bei den letzten beiden Verträgen um Formularverträge und damit um sog. typische Verträge handelt, kann der Senat diese Verträge 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).

Der Befristungsgrund wird im Vertrag vom 28. Juli/19. August 1986 wie folgt umschrieben:

"Die Verlängerung erfolgt auf Stellenanteilen
von nach mutterschutzrechtlichen Bestimmungen
beurlaubten Beamten."

Der Befristungsgrund wird im Arbeitsvertrag vom 6. Februar 1987 wie folgt bezeichnet:

"Die Einstellung erfolgt auf Stellenanteilen
der nach mutterschutzrechtlichen Bestimmungen
beurlaubten Lehrkraft Hanna G ."



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 den in den beiden letzten Arbeits-



verträgen enthaltenen genauen Bezeichnungen des Befristungsgrundes 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 Befristungen des Arbeitsverhältnisses darstellen sollen. Angesichts der genauen Bezeichnungen des Befristungsgrundes ist der Umstand, daß die Klägerin sowohl in dem im vorletzten Vertrag in Bezug genommenen Arbeitsvertrag vom 30. September 1985 als auch in dem letzten Arbeitsvertrag vom 6. Februar 1987 als "Aushilfsangestellte" bezeichnet wird, rechtlich ohne Bedeutung. Daß die Klägerin als Zeitangestellte 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 Einstellung auf Stellenanteilen der nach mutterschutzrechtlichen Bestimmungen beurlaubten Lehrkräfte erfolgt ist. Die hiermit angesprochenen haushaltsrechtlichen Gründe sprechen für das Vorliegen eines Zeitangestelltenverhältnisses im tariflichen Sinne.

In den beiden letzten Verträgen 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 jeweiligen Befristungsendes (31. Januar 1987 bzw. 15. Juli 1987) geschehen.

V. Die in den beiden letzten Verträgen vereinbarten Befristungen des Arbeitsverhältnisses sind aus haushaltsrechtlichen Gründen sachlich gerechtfertigt.



1. Das Landesarbeitsgericht hat demgegenüber die im letzten Vertrag enthaltene Befristung aus Vertretungsgründen für sachlich gerechtfertigt erachtet und dies im wesentlichen wie folgt begründet: Die Einstellung der Klägerin für den letzten Vertragszeitraum sei aufgrund eines Vertretungsbedarfs erfolgt, der durch die Beurlaubung der Lehrerin G entstanden sei. Ein solcher Vertretungsfall sei dann anzunehmen, wenn sich die Zahl der befristet beschäftigten Aushilfslehrkräfte im Rahmen des urlaubsbedingten Gesamtvertretungsbedarfs innerhalb des Bezirks der Schulverwaltungsbehörde halte. Eine tätigkeitsbezogene Kongruenz zwischen den Aufgaben des vertretenen Lehrers und des Vertreters sei nicht erforderlich. In einem derartigen Fall wäre z. B. auch die zeitweilige Versetzung des zu vertretenden Lehrers an eine andere Schule vorstellbar, um dort den befristet eingestellten Vertreter stellenkongruent und sinnvoller einsetzen zu können. Um einen derartigen wenig sinnvollen Organisationsaufwand zu vermeiden, müsse der befristet eingestellte Arbeitnehmer nicht zur Verrichtung solcher Aufgaben eingestellt werden, die der ausfallende Mitarbeiter auszuüben hätte. Ob und wie der Arbeitgeber "betriebsintern" die Arbeitsaufgaben umverteile, sei daher unerheblich.

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

Die Aufgabenverteilung bleibe Bestandteil der dem Arbeitgeber zur Disposition stehenden Direktionsbefugnis. Daß in dem hier zur Entscheidung stehenden Fall dem beklagten Land Finanzmittel größeren Umfangs aus einer Vielzahl von Beurlaubungsfällen auf Zeit zur Verfügung gestanden hätten und diese Mittel für die Ver-



gütung der auf Zeit eingestellten Mitarbeiter verwendet würden, bedeute entgegen der von der Klägerin vertretenen Auffassung nicht, daß hier 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.

Wolle 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 eines akuten Notbedarfs, d. h. für sogenannte "Brandfälle" verwandt werden würden.

Da sich die Dauer der Befristung des letzten Arbeitsvertrages an der bei Vertragsabschluß bekannten Dauer der Beurlaubung von Frau G ausgerichtet habe, sei auch die vom beklagten Land angebotene Dauer der Befristung nicht zu beanstanden.



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

a) Im Streitfall rechtfertigen sich die in den letzten beiden Verträgen enthaltenen Befristungen daraus, daß die Haushaltsmittel, die die Weiterbeschäftigung der Klägerin erst ermöglichten, nur vorübergehend verfügbar waren. Die Weiterbeschäftigung der Klägerin aufgrund des Vertrages vom 28. Juli/19. August 1986 und aufgrund des Vertrages vom 6. Februar 1987 wurde haushaltsrechtlich nur dadurch möglich, daß der Haushaltsgesetzgeber des beklagten Landes durch die Regelungen in § 7 Abs. 4 Satz 1 Haushaltsgesetz NW 1986 (GV NW S. 156) und 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 1986 sowie 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 1986 und § 7 Abs. 4 Satz 2 Haushaltsgesetz NW

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

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 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).

b) Zwischen den Parteien ist unstreitig, daß die Klägerin während des vorletzten Vertragszeitraums (24. Juli 1986 bis 31. Januar 1987) aus Haushaltsmitteln bezahlt worden ist, die aufgrund der nach mutterschutzrechtlichen Bestimmungen erfolgten Beurlaubungen von Beamten vorübergehend frei geworden sind. Im letzten Arbeitsvertrag ist zudem eine personelle Verknüpfung zwischen der befristet eingestellten Klägerin und den durch den Erziehungsurlaub der Lehrerin G vorübergehend freien Haushaltsmitteln erfolgt.

Steht - wie hier für den vorletzten Vertrag - fest, daß die befristet eingestellte Lehrkraft nur aus durch mutterschaftsbedingte Beurlaubungen von Beamten vorübergehend freien Mitteln vergütet werden soll und vergütet worden ist, so kann die fehlende Zuordnung zu einer oder zu mehreren bestimmten Planstellen, deren Mittel für ihre Vergütung in Anspruch genommen werden, lediglich dazu führen, daß nicht festgestellt werden kann, ob die vorübergehend freien Haushaltsmittel nur für die Dauer der Be-



fristung des Arbeitsvertrages der betreffenden Lehrkraft oder auch darüber hinaus noch zur Verfügung stehen. Hierauf kommt es jedoch zur sachlichen Rechtfertigung der Befristung nicht an. Das beklagte Land war zur Vermeidung einer Umgehung zwingender Kündigungsschutzbestimmungen nicht gehalten, die Dauer der Befristung jeweils der Dauer der aus mutterschaftsbedingten Gründen erfolgten Beurlaubung eines bestimmten Planstelleninhabers anzupassen.

Wie der Senat im zur Veröffentlichung bestimmten Urteil vom 26. August 1988 - 7 AZR 101/88 - entschieden 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. Das von der Rechtsprechung aufgestellte Erfordernis eines sachlichen Grundes für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses dient der Sicherung des zwingenden Kündigungsschutzrechts vor seiner Umgehung durch Vereinbarung eines befristeten und damit ohne Kündigung endenden Arbeitsverhältnisses. Fehlt es für die Befristung an einem sachlichen Grund und liegt deshalb eine Gesetzesumgehung vor, so führt dies dazu, daß an die Stelle des befristeten Arbeitsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis von unbestimmter Dauer tritt, auf das dann die umgangenen Kündigungsschutzbestimmungen zur Anwendung kommen. Die bei der Befristungskontrolle unter dem Gesichtspunkt der Umgehung zwingenden Kündigungsschutzrechts zu beantwortende Frage kann demnach nur lauten, ob verständige und verantwortungsbewußte Parteien unter den im Einzelfall gegebenen Umständen anstelle des befristeten einen unbefristeten und damit dem Kündigungsschutz unterliegenden Ar-

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



beitsvertrag geschlossen hätten, nicht aber, ob statt der vereinbarten Befristung eine andere Befristung sachgerecht gewesen wäre; denn auch eine andere Befristung würde dem Arbeitnehmer keinen Kündigungsschutz verschaffen. Es geht mithin nicht um die Zulässigkeit der Befristungsdauer, also um die "richtige" Befristung, sondern darum, ob überhaupt ein sachlicher Befristungsgrund vorliegt. Die Dauer der Befristung bedarf für sich allein keiner eigenen sachlichen Rechtfertigung. 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.



Im vorliegenden Fall ist zwischen den Parteien unstreitig, daß die Klägerin während der Dauer der beiden letzten Verträge nur aus solchen Haushaltsmitteln vergütet worden ist, die aufgrund der aus mutterschaftsbedingten Gründen erfolgten Beurlaubung vorhandener planmäßiger Lehrkräfte vorübergehend frei geworden waren. Die Dauer der Vertragsbeziehung widerspricht somit nicht dem Sachgrund der Befristung. Auf eine bestimmte Mindestvertragsdauer hat die Klägerin keinen Anspruch, da auch das zwingende Kündigungsschutzrecht dem unbefristet eingestellten Arbeitnehmer - abgesehen von den Vorschriften über Kündigungsfristen - keinen Anspruch auf eine bestimmte Dauer des Arbeitsverhältnisses einräumt. Liegt - wie hier - für die gesamte Dauer der befristeten Arbeitsverträge ein Sachgrund für die Befristung vor, so steht die gewählte Vertragsdauer mit dem Sachgrund der Befristung im Einklang.

c) Der sachliche Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin, nämlich die nur vorübergehende Verfügbarkeit der zu ihrer Vergütung erforderlichen freien Haushaltsmittel, wird auch nicht dadurch in Frage gestellt, daß eine Beurlaubung von Beamten aus mutterschaftsbedingten Gründen auch nach der im letzten Arbeitsvertrag enthaltenen Befristung bis zum 15. Juli 1987 weiterhin erfolgt und deshalb insgesamt gesehen freie Haushaltsmittel dieser Art noch auf längere, nicht absehbare Zeit vorhanden sein werden. Das beklagte Land war zur sachlichen Rechtfertigung der beiden letzten Befristungen des Arbeitsverhältnisses nicht gehalten, zunächst eine Prognose darüber anzu-



stellen, in welchem Umfang langfristig Haushaltsmittel aus mutterschaftsbedingten Beurlaubungen von Beamten frei sein würden und diese Mittel zur Einstellung zusätzlicher Dauerlehrkräfte zu verwenden. Die Ermittlung eines solchen langfristig zur Verfügung stehenden "Sockelbetrages" würde - abgesehen von dem damit verbundenen Verwaltungsaufwand - erhebliche Schwierigkeiten bereiten, weil sich die Entwicklung des Umfangs der Inanspruchnahme von mutterschaftsbedingten Beurlaubungen auf längere Sicht kaum einigermaßen zuverlässig prognostizieren läßt. Die Schulverwaltung des beklagten Landes kann nicht zuverlässig abschätzen, in welchem Umfang die durch mutterschaftsbedingte Beurlaubungen freigewordenen Haushaltsmittel zusätzlich einzustellenden Dauerlehrkräften vorbehalten bleiben müssen und in welchem Umfang dann noch befristete Arbeitsverträge abgeschlossen werden dürfen. Sie müßte in Rechnung stellen, daß ihre Prognose im nachhinein von den Gerichten nicht anerkannt wird und die vereinbarten Befristungen der abgeschlossenen Arbeitsverträge sich als unwirksam erweisen, weil bei richtiger Prognose von einem größeren, auf Dauer zur Verfügung stehenden Kontingent freier Haushaltsmittel hätte ausgegangen werden müssen.

Diese rechtliche Ungewißheit wäre für die Schulverwaltung nicht tragbar und könnte dazu führen, daß von der Einstellung zusätzlicher Lehrkräfte aus infolge mutterschaftsbedingter Beurlaubungen vorübergehend frei werdenden Haushaltsmitteln überhaupt abgesehen oder doch nur sehr zurückhaltend Gebrauch gemacht wird. Dann ließe sich das mit den Regelungen des § 7 Abs. 4 Satz 2 Haushaltsgesetz NW 1986 und des § 7 Abs. 4 Satz 2 Haushaltsgesetz



NW 1987 angestrebte Ziel des beklagten Landes, zusätzliche Haushaltsmittel frei zu machen, um mit ihnen jungen Lehramtsbewerbern eine - wenn auch zunächst nur befristete - Tätigkeit in ihrem erlernten Beruf zu ermöglichen, nicht oder nur noch unvollkommen erreichen. Mit diesem Bestreben verfolgt das beklagte Land keine Drittinteressen, die bei der Prüfung des sachlichen Befristungsgrundes außer Betracht bleiben müßten. Vielmehr gehört es zu den sozialstaatlichen Aufgaben des beklagten Landes, jungen Menschen, die für Berufe ausgebildet worden sind, die in der Regel nur im öffentlichen Dienst ausgeübt werden können, nach Möglichkeit entsprechende Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen.

VI. Die Revision der Klägerin ist auch hinsichtlich des von ihr geltend gemachten Weiterbeschäftigungsanspruchs unbegründet.

1. Das Arbeitsgericht hat der Klage in vollem Umfang stattgegeben. Es hat festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 15. Juli 1987 hinaus unbefristet fortbesteht. Es hat weiterhin das beklagte Land verurteilt, die Klägerin bis zur Rechtskraft der Entscheidung über die Feststellung des Fortbestandes des Arbeitsverhältnisses weiterzubeschäftigen.

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 ergibt sich kein Hinweis darauf, daß das Landesarbeitsgericht nur über den Feststellungsantrag entschieden



hat. Durch die im angefochtenen Urteil enthaltene Verweisung auf Abschnitt I der Entscheidungsgründe des arbeitsgerichtlichen Urteils, wo die Zulässigkeit des Weiterbeschäftigungsantrags abgehandelt wird, hat das Landesarbeitsgericht hinreichend deutlich zum Ausdruck gebracht, daß sich die Klageabweisung auch auf den Weiterbeschäftigungsanspruch beziehen soll.

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. 87 VA) sowie aus dem dort in Bezug genommenen Schreiben des beklagten Landes vom 13. August 1987 (Bl. 112 VA) geht aber mit der erforderlichen Eindeutigkeit hervor, daß das beklagte Land das arbeitsgerichtliche Urteil auch insoweit anfechten wollte. Dies ergibt sich aus dem in dem Schreiben vom 13. August 1987 enthaltenen Hinweis, daß das beklagte Land die Klägerin im Anschluß an die angefochtene Entscheidung des Arbeitsgerichts "zunächst für die Dauer 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 der Klägerin 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 der Klägerin für die Zeit nach dem 15. Juli 1987 wegen der wirksam vereinbarten Befristung kein Weiterbeschäftigungsanspruch zu.

Dr. Seidensticker

Dr. Steckhan

Dr. Becker

Prof. Dr. Knapp

Dr. Klebe



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)