

Aktenzeichen: 7 AZR 518/88

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 13. September 1989
- 7 AZR 518/88 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 1. Oktober 1987
Detmold - 3 Ca 479/87 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 5. August 1988
Hamm - 5 Sa 2067/87 -

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

Entscheidungsstichwort:

Befristung des Arbeitsvertrags aus haushaltsrechtlichen
Gründen

Gesetz: BGB § 620; BeschFG 1985 Art. 1 § 1; ZPO § 536; Haushaltsge-
setz NW 1986 § 7 Abs. 4; Sonderurlaubsverordnung NW § 12
Abs. 1; Nr. 1 Buchst. a sowie Nr. 2 Abs. 1 und Abs. 2 der
Sonderregelungen 2y zum BAT; Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1
SR 2y BAT

Leitsätze:

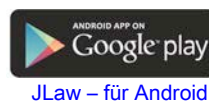
K e i n e

Hinweise des Senats:

Einmalige Befristung des Arbeitsverhältnisses einer Lehre-
rin, die aus Haushaltsmitteln vergütet worden ist, die auf-
grund einer vorübergehend beurlaubten Stamm-Lehrkraft (§ 12
Abs. 1 SUrlVO NW) 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 518/88

5 Sa 2067/87 Hamm

Verkündet am
13. September 1989

Range,

Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.



- 2 -

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. September 1989 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Prof. Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Wagner und Straub für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 5. August 1988 - 5 Sa 2067/87 - 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 im Jahre 1957 geborene Klägerin besitzt die Lehrbefähigung für das Lehramt der Sekundarstufe I mit den Fächern Kunst und textile Gestaltung.

Aufgrund des Arbeitsvertrages vom 5. September 1986 wurde die Klägerin für die Zeit vom 8. September 1986 bis zum 15. Juli 1987 als angestellte Lehrerin mit der vollen Pflichtstundenzahl von 28 wöchentlich zu leistenden Unterrichtsstunden an der P -Hauptschule in D beschäftigt.

Der Arbeitsvertrag lautet:

"§ 1

Frau Ulrike C wird ab 8.9.1986 bis 15.7.1987 als Lehrerin im Angestelltenverhältnis mit 28 Wochenstunden an der P schule - Städt. Hauptschule - D eingestellt. Die Beschäftigung erfolgt auf einer Planstelle, die durch die Beurlaubung der Lehrerin Frau Elisabeth H gem. § 12 Abs. 1 Sonderurlaubsverordnung zur Verfügung steht.



§ 2

Nach den Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) über die Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte in der Fassung vom 1. Juli 1983 i.V.m. den Richtlinien der TdL vom 27. Dezember 1983 über die Absenkung der Eingangsbezahlung im Bereich des BAT bestimmt sich die Vergütung nach den Maßgaben des Runderlasses des Finanzministers vom 27. Dezember 1983 - SMB1. NW. 20310 - wie folgt:

Der Angestellte wird gemäß Ziffer 1.1 des Runderlasses des Kultusministers vom 16.11.1981 (BASS 21-21 Nr. 52) in der jeweils geltenden Fassung in Verbindung mit Nr. 6 und Nr. 3 des obengenannten Runderlasses des Finanzministers vom 27.12.1983 in Vergütungsgruppe IV a BAT eingruppiert; nach Vergütungsgruppe IV a BAT richten sich die Höhe der Grundvergütung und sonstige Leistungen, soweit diese nach der Grundvergütung bemessen sind. Soweit Leistungen nicht nach der Grundvergütung bemessen sind, ist hierfür die Vergütungsgruppe III BAT maßgebend.

Es erfolgt keine Zusatzversicherung (Vertragsdauer bis 1 Jahr) bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VEL).

§ 3

Auf das Dienstverhältnis finden der Bundes-Angestelltenentarifvertrag (BAT) vom 23. Februar 1961 und dessen Sonderregelungen nach Anlage 2 1 (SR 2 1 BAT) und Anlage 2y (SR 2y BAT) Anwendung."

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, das beklagte Land könne sich wegen eines öffentlich erklärten Verzichts zur Rechtfertigung der Befristung nicht auf Art. 1 § 1 BeschFG 1985 berufen. Im übrigen gebe es auch keinen sachlichen Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis über den 15. Juli 1987 hinaus unbefristet fortbesteht;



2. das beklagte Land zu verurteilen, sie über den 15. Juli 1987 hinaus zu unveränderten Bedingungen weiterzubeschäftigen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Ungeachtet der vom Land abgegebenen Erklärung, es wolle sich nicht auf das Beschäftigungsförderungsgesetz berufen, sei nach der von ihm vertretenen Auffassung dieses (mit zweiseitig zwingendem Charakter ausgestattete) Gesetz zu der Beurteilung der Befristungsabrede heranzuziehen. Es sei im übrigen unerheblich, daß die Klägerin nicht an der Schule eingesetzt worden sei, an der die beurlaubte Frau H beschäftigt sei. Weder sei eine Kongruenz des ausgefallenen mit dem dem Vertreter übertragenen Pensum erforderlich noch sei nur ein Einsatz an der Schule des Vertretenen für die Annahme eines die Befristung rechtfertigenden Vertretungsfalles nötig. Erforderlich, aber auch ausreichend sei, daß durch den zeitweiligen Ausfall einer Lehrkraft ein vorübergehender Bedarf entstanden und die Befristung für die ersatzweise eingestellte Lehrkraft wegen dieses konkreten Bedarfs erfolge. Die Dauer der Befristung sei ebenfalls nicht zu beanstanden, da die Lehrerin H für das Schuljahr 1986/87 beurlaubt gewesen sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung des beklagten Landes hat das Landesarbeitsgericht das arbeitsgerichtliche Urteil 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 des Arbeitsvertrages vom 5. September 1986 mit dem 15. Juli 1987 beendet worden ist.

I. Die gesetzliche Befristungsregelung des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 findet im Streitfall keine Anwendung, weil sie durch die kraft einzelvertraglicher Bezugnahme geltende (für den Arbeitnehmer günstigere) tarifrechtliche Regelung der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT verdrängt wird.

1. Das Landesarbeitsgericht hat die Unanwendbarkeit des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 unter Hinweis auf das Senatsurteil vom 25. September 1987 (BAGE 56, 155 = AP Nr. 1 zu § 1 BeschFG 1985) wie folgt begründet: Bei der gesetzlichen Befristungsregelung des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 handele es sich um eine einseitig zwingende gesetzliche Vorschrift mit der Folge, daß sich das beklagte Land zur Rechtfertigung der umstrittenen Vertragsbefristung nicht auf das Beschäftigungsförderungsgesetz berufen könne. Das ergebe sich daraus, daß auf das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien kraft ausdrücklicher vertraglicher Vereinbarungen die Vorschriften des BAT und insbesondere auch die Vorschriften der SR 2y BAT anzuwenden seien. Die in der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 der SR 2y BAT enthaltene Regelung, nach der "Zeitangestellte nur ein-



gestellt werden dürfen, wenn hierfür sachliche oder in der Person des Angestellten liegende Gründe vorliegen", sei eine Tarifnorm, die zugunsten des Arbeitnehmers von der gesetzlichen Befristungsregelung des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 abweiche, weil sie die Zulässigkeit befristeter und deshalb vom zwingenden gesetzlichen Kündigungsschutzrecht ausgenommener Arbeitsverträge von strengeren Voraussetzungen abhängig mache als dieses Gesetz.

2. Das Landesarbeitsgericht ist ohne nähere Ausführungen davon ausgegangen, die in der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 der SR 2y BAT enthaltene Regelung gelange im Streitfall aufgrund der im Arbeitsvertrag enthaltenen Bezugnahme zur Anwendung. Dabei hat es insbesondere nicht geprüft, ob die Klägerin als "Zeitangestellte" i. S. der Nr. 1 Buchst. a SR 2y BAT vom beklagten Land beschäftigt worden ist. Bei der Frage, ob die Befristung des Arbeitsverhältnisses sachlich gerechtfertigt ist, geht das Landesarbeitsgericht von dem Vorliegen von Vertretungsgründen aus. Die "zur Vertretung" eingestellten Angestellten fallen aber unter die tarifvertragliche Grundform der Nr. 1 Buchst. c SR 2y BAT.

Dem Landesarbeitsgericht kann aber gleichwohl im Ergebnis zugestimmt werden, denn die Klägerin ist von dem beklagten Land als "Zeitangestellte" i. S. der Nr. 1 Buchst. a SR 2y BAT angestellt worden. Dies ergibt sich aus der in § 1 des Arbeitsvertrages vom 5. September 1986 enthaltenen Beschreibung des Befristungsgrundes.



a) Selbst wenn man zugunsten der Klägerin davon ausgeht, daß der maschinenschriftlich abgefaßte Arbeitsvertrag keinen typischen Vertrag darstellt, kann der Senat die vom Berufungsgericht unterlassene Auslegung selbst vornehmen. Bei untypischen Willenserklärungen kann das Revisionsgericht eine vom Landesarbeitsgericht 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, 327 = AP Nr. 103 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III 3 b der Gründe).

b) In § 1 des Arbeitsvertrages vom 5. September 1986 wird die Klägerin als "Lehrerin im Angestelltenverhältnis" bezeichnet. Eine ausdrückliche Angabe der in Nr. 1 Buchst. a bis c SR 2y BAT geregelten tarifvertraglichen Grundformen des befristeten Arbeitsverhältnisses fehlt im Arbeitsvertrag. Diese nach Nr. 2 Abs. 1 SR 2y BAT erforderliche Angabe läßt sich aber aus der im Arbeitsvertrag enthaltenen Umschreibung des Befristungsgrundes entnehmen. Nach § 1 Satz 2 des Arbeitsvertrages vom 5. September 1986 erfolgt "die Beschäftigung der Klägerin auf einer Planstelle, die durch die Beurlaubung der Lehrerin Frau Elisabeth H gem. § 12 Abs. 1 Sonderurlaubsverordnung zur Verfügung steht".



Aus dieser genauen Bezeichnung 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 Befristung des Arbeitsverhältnisses darstellen sollen. 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 eingestellt worden ist, ergibt sich mit der notwendigen Klarheit und Eindeutigkeit daraus, daß "die Beschäftigung auf einer Planstelle erfolgen sollte, die durch die Beurlaubung der Lehrerin Frau Elisabeth H gem. § 12 Abs. 1 SURlVO NW zur Verfügung stand". Die hiermit ausgesprochenen haushaltsrechtlichen Gründe sprechen für das Vorliegen eines Zeitangestelltenverhältnisses im tariflichen Sinne.

Das Landesarbeitsgericht hat daher im Ergebnis zu Recht angenommen, daß die für "Zeitangestellte" geltende Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT, nach der "Zeitangestellte nur eingestellt werden dürfen, wenn hierfür sachliche oder in der Person des Angestellten liegende Gründe vorliegen", im Streitfall zur Anwendung gelangt und als eine für den Arbeitnehmer günstigere Tarifnorm die gesetzliche Befristungsregelung des Art. 1 BeschFG 1985 verdrängt.

II. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts rechtfertigt sich im Streitfall die im Arbeitsvertrag vom 5. September 1986 vereinbarte Befristung nicht aus vertretungs-, sondern aus haushaltsrechtlichen Gründen.



- 9 -

1. Zur Begründung seiner gegenteiligen Auffassung hat das Landesarbeitsgericht im wesentlichen folgendes ausgeführt: Als sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses komme ein Vertretungsfall in Betracht. Die Wirksamkeit der Befristung scheitere nicht daran, daß die Klägerin nicht die durch die Beurlaubung der in § 1 des Vertrages genannten Lehrerin, Frau H , ausgefallenen Stunden übernommen habe. Eine tätigkeitsbezogene Kongruenz zwischen den Aufgaben des vertretenen Lehrers und des Vertreters sei nicht erforderlich. Um einen von allen Angriffsmöglichkeiten zweifelsfreien Vertretungsfall zu schaffen, hätte das beklagte Land für die Dauer des der Frau H gewährten Sonderurlaubs diese an die P schule - Städtische Hauptschule - in D versetzen und für die gleiche Zeit die Klägerin dort als Vertreterin einsetzen können. Ein solches höchst formales Entscheidungsverhalten wäre aber als im Ergebnis sinnloser Verwaltungsaufwand nicht geeignet gewesen, für eine bessere Transparenz für den befristeten Einsatz eines Aushilfsangestellten gemäß den nach Nr. 1 Buchst. c SR 2y BAT maßgeblichen Entscheidungsschritten zu sorgen oder den Schutz eines derartigen Aushilfsangestellten zu verbessern. Es müsse letztlich dem Arbeitgeber überlassen bleiben, betriebsintern die Aufgaben umzuverteilen.

Auf haushaltsrechtliche Gründe könne die Befristung des Arbeitsverhältnisses dagegen nicht gestützt werden. Es sei richtig, daß dem beklagten Land bzw. den einzelnen Schulbezirken Finanzmittel größeren Umfangs aus einer Vielzahl von Beurlaubungsfällen auf Zeit zur Verfügung gestanden hätten. Die Verwendung dieser



Mittel für die zeitweilige Beschäftigung anderer Mitarbeiter stelle zwar eine Bewirtschaftung dieser Haushaltsmittel dar, bedeute aber nicht, daß untaugliche haushaltsrechtliche Erwägungen der Befristungsgrund gewesen wären. Grund für die Befristung sei nämlich nicht die Unsicherheit darüber gewesen, 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. Daran ändere auch nichts die Tatsache, daß der Inhaber einer solchen Planstelle vorübergehend teilweise von seiner Arbeitspflicht befreit worden sei. Wenn die Bewirtschaftung von vorübergehend frei gewordenen Stellenanteilen für unzulässig erklärt würde, wäre das Land gezwungen, die entsprechenden frei gewordenen Haushaltsmittel verfallen zu lassen, andernfalls es über den Weg befristeter Beschäftigung Dauerarbeitsplätze zudiktiert bekäme. Im Sinne einer effektiven Schulverwaltung bei stagnierendem Umfang der zur Verfügung stehenden Mittel sei es sachlich begrüßenswert, wenn die nur vorübergehend zur Verfügung stehenden Gelder zur Abdeckung akuten Notbedarfs verwandt würden.

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

a) Soweit das Landesarbeitsgericht angenommen hat, die Befristung des Arbeitsverhältnisses sei im Streitfall aus Vertretungsgründen sachlich gerechtfertigt, hat es nicht berücksich-



tigt, daß dem beklagten Land aus tarifrechtlichen Gründen die Berufung auf einen derartigen Sachgrund verwehrt ist.

Wie bereits oben (unter I 2) ausgeführt worden ist, haben die Parteien als tarifrechtliche Grundform des befristeten Arbeitsverhältnisses die Einstellung der Klägerin als "Zeitangestellte" i. S. der Nr. 1 Buchst. a SR 2y BAT vereinbart. Dies ergibt sich aus der genauen Bezeichnung des Befristungsgrundes, der auf haushaltsrechtliche Erwägungen abstellt. Aus tarifrechtlichen Gründen ist es daher dem beklagten Land verwehrt, die im Arbeitsvertrag vom 5. September 1986 vereinbarte Befristung auf andere Sachgründe (z. B. vertretungsrechtliche Gründe i. S. der Nr. 1 Buchst. c SR 2y BAT) zu stützen.

b) Die Befristung des Arbeitsvertrages vom 5. September 1986 rechtfertigt sich jedoch daraus, daß die Haushaltsmittel, die die Einstellung der Klägerin erst ermöglichten, nur vorübergehend aufgrund der nach § 12 Abs. 1 SUrlVO NW erfolgten Beurlaubung der Lehrkraft H zur Verfügung standen. Die Einstellung der Klägerin wurde haushaltsrechtlich nur dadurch möglich, daß der Haushaltsgesetzgeber des beklagten Landes durch die Regelung in § 7 Abs. 4 Haushaltsgesetz NW 1986 (GV NW S. 156) 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. Diese haushaltsrechtliche Entscheidung ist dazu geeignet, die Befristung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin sachlich zu rechtfertigen (vgl. Urteil des Senats vom



27. Februar 1987 (BAGE 55, 104 = AP Nr. 112 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

Im Streitfall ist zwischen den Parteien unstreitig, daß die Klägerin aus Haushaltsmitteln bezahlt worden ist, die aufgrund der im Schuljahr 1986/87 erfolgten Beurlaubung der Lehrerin H nach § 12 Abs. 1 SurlVO NW vorübergehend frei geworden sind.

c) Gegen das Vorliegen des sich aus haushaltsrechtlichen Erwägungen ergebenden Sachgrundes spricht auch nicht die im Arbeitsvertrag vom 5. September 1986 vereinbarte Befristung bis zum 15. Juli 1987 (= Schuljahresende).

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. Be-



fristungsgrund 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 Beurlaubung 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 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 Arbeitsvertrag vom 5. September 1986 vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses bis zum 15. Juli 1987 an dem Sachgrund der Befristung, denn die Klägerin ist unstreitig in diesem Zeitraum aus Haushaltsmitteln



vergütet worden, die aufgrund der im Schuljahr 1986/87 erfolgten Beurlaubung der Lehrerin H vorübergehend frei geworden sind. 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 des Arbeitsverhältnisses ein Sachgrund für die Befristung vor, so steht die gewählte Vertragsdauer mit dem Sachgrund der Befristung im Einklang.

III. Die Revision der Klägerin ist auch hinsichtlich des von ihr 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 ergibt sich kein Hinweis darauf, daß das Landesarbeitsgericht nur über den Feststellungsantrag entschieden hat.

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 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 der Klägerin verurteilt hat. Dies ergibt sich aus dem Hinweis, daß das beklagte Land die Klägerin im Anschluß an die angefochtene Entscheidung des Arbeitsgerichts "bis zum Abschluß der Berufungsinstanz" 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

Wagner

Straub



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)