

Aktenzeichen: 7 AZR 599/84

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 26. März 1986
- 7 AZR 599/84 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 7. Dezember 1983
Hannover - 6 Ca 428/83 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 27. September 1984
Niedersachsen - 6 Sa 7/84 -

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



Entscheidungsstichwort:

Zweckbefristung; Vertretung einer beurlaubten Lehrkraft

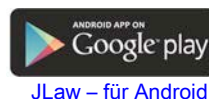
Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; BAT SR 2 y

Leitsätze:

1. Die Vereinbarung einer Zweckbefristung, deren Ende für den Arbeitnehmer nicht voraussehbar ist oder nicht in überschaubarer Zeit liegt, kann wegen objektiver Umgehung zwingender Mindestkündigungsfristen unwirksam sein. Dies führt jedoch nicht zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, sondern lediglich dazu, daß das Arbeitsverhältnis erst mit Ablauf einer der Mindestkündigungsfrist entsprechenden Auslaufrist endet. Diese beginnt, sobald der Arbeitnehmer durch eine Mitteilung des Arbeitgebers oder auf sonstige Weise von der bevorstehenden oder bereits erfolgten Zweckerreichung Kenntnis erlangt.
2. Die Protokollnotiz Nr. 2 zu Nr. 1 SR 2 y BAT, nach der ein Zeitvertrag nicht für die Dauer von mehr als fünf Jahren abgeschlossen werden darf, gilt nicht für zweckbefristete Arbeitsverträge.
3. Ein zur Vertretung abgeschlossener Arbeitsvertrag ist kein Arbeitsvertrag für Aufgaben von begrenzter Dauer i. S. der Protokollnotiz Nr. 3 zu Nr. 1 SR 2 y BAT.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 599/84

6 Sa 7/84 Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
26. März 1986

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. März 1986 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Roeper und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Neuroth und Wagner für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 27. September 1984 – 6 Sa 7/84 – wird zu-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

rückgewiesen.

Die Klägerin trägt die Kosten der Revision.

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

T a t b e s t a n d :

Die Klägerin, die das zweite Examen für das Lehramt an Grund- und Hauptschulen in den Fächern Geschichte und politische Bildung abgelegt hat, wurde vom beklagten Land mit Vertrag vom 20. März/4. Mai 1981 für die Zeit vom 1. Mai 1981 bis zum 1. Juli 1981 als Vertretung (Aushilfsangestellte) der in der Mutterschutzfrist befindlichen Lehrerin M mit 16 Unterrichtsstunden pro Woche in der Integrierten Gesamtschule H eingestellt. Die Lehrerin M hat die Lehrbefähigung für Grund- und Hauptschulen für die Fächer Kunst, Erdkunde und Geschichte und unterrichtete bis zum 30. März 1981 24 Wochenstunden, davon acht Wochenstunden im 7. Jahrgang und 15 Wochenstunden im 10. Jahrgang. Die Klägerin unterrichtete ebenfalls bis zum 10. Jahrgang, teilweise jedoch in anderen Fächern. Mit Vertrag vom 25. Juni/12. August 1981 verlängerten die Parteien das Arbeitsverhältnis bis zum 9. November 1981 für die weitere Vertretung der Lehrerin M , weil dieser antragsgemäß bis zum genannten Zeitpunkt Mutterschaftsurlaub gewährt worden war.

Mit Schreiben vom 5. November 1981 teilte die Bezirksregierung H der Klägerin formularmäßig folgendes mit:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

"Der mit Ihnen unter dem o. a. Datum (= 20. März 1981) abgeschlossene Arbeitsvertrag im Rahmen der Sonderregelung SR 2 y zum BAT läuft zum o. a. Zeitpunkt (= 9. November 1981) aus. Da der von Ihnen abzudeckende Vertretungsfall weiter andauert, beabsichtige ich, das Beschäftigungsverhältnis mit Ihnen bis zum Ende der Beurlaubung der Lehrkraft M zu verlängern. Die vorgenannte Lehrkraft hat z. Z. Urlaub bis zum 31. Juli 1982 beantragt; im Fall einer Verlängerung der Beurlaubung/Stundenreduzierung werde ich Sie rechtzeitig unterrichten. Sofern Sie mit der Verlängerung des Arbeitsvertrages einverstanden sind, bitte ich, bei Ihrer Beschäftigungsdienststelle den entsprechend geänderten Arbeitsvertrag zu unterzeichnen. Das mit Ihnen bestehende Beschäftigungsverhältnis dauert dann ohne Unterbrechung fort."

Daraufhin schlossen die Parteien am 5./11. November 1981 den folgenden formularmäßig vorgefertigten Arbeitsvertrag:

§ 1

Frau T wird ab 10.11.1981
- frühestens vom Tage des Dienstantritts - bei der
Bezirksregierung H für die Dauer d. Beurlaubung der Lehrkraft Frau M

bis zum Datum
- längstens bis zum Dienstantritt der zu vertretenden
Lehrkraft als Lehrkraft im Angestelltenverhältnis
(Aushilfsangestellter) weiterbeschäftigt.

...

Die Eingruppierung erfolgt in die Vergütungsgruppe
III BAT.

§ 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Bundes-Angestellten-Tarifvertrag (BAT) vom 23.02.61 und den diesen ergänzenden oder ändernden Tarifverträgen sowie den Eingruppierungserlassen des Niedersächsischen Kultusministers in der jeweils geltenden Fassung.

§ 3

Die Zahl der regelmäßig zu erteilenden Unterrichtsstunden beträgt wöchentlich 16 Stunden.

§ 4

....



Die für die zeitliche Befristung vorgesehenen Rubriken "bis zum" und "Datum" wurden offen gelassen.

Die rechtliche Grundlage der erwähnten Beurlaubung der Lehrkraft M lag in § 87 a des Niedersächsischen Beamtengesetzes (NBG) in der Fassung vom 28. September 1978 (Nieders. GVB1. S. 677). Diese Bestimmung lautete bei Vertragsabschluß im November 1981 aufgrund der Änderung durch das Siebte Gesetz zur Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes vom 24. November 1980 (Nieders. GVB1. S. 474) wie folgt:

§ 87 a
Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

- (1) Einem Beamten mit Dienstbezügen kann auf Antrag
1. die Arbeitszeit bis auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit ermäßigt werden,
 2. ein Urlaub ohne Bezüge bis zur Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung gewährt werden,
- wenn er mit
- a) mindestens einem Kind unter achtzehn Jahren oder
 - b) einem nach amtsärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen
- in häuslicher Gemeinschaft lebt und diese Personen tatsächlich betreut oder pflegt.
- (2) Ermäßigung der Arbeitszeit und Beurlaubung sollen zusammen eine Dauer von fünfzehn Jahren, Beurlaubungen allein eine Dauer von sechs Jahren nicht überschreiten. Der Antrag auf Verlängerung einer Beurlaubung ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der genehmigten Beurlaubung zu stellen.
- (3) Während der Freistellung vom Dienst nach Absatz 1 dürfen nur solche Nebentätigkeiten genehmigt werden, die dem Zweck der Freistellung nicht zuwiderlaufen.



Durch Gesetz vom 23. November 1984 (Nieders. GVBl. S. 265) ist § 87 a NBG wie folgt geändert worden:

- a) Die Überschrift erhält folgende Fassung:
"Ermäßigung der Arbeitszeit und Beurlaubung aus familiären Gründen"
- b) In Absatz 1 Buchst. b wird das Wort "amtsärztlichem" durch das Wort "ärztlichem" ersetzt.
- c) Absatz 2 Satz 1 erhält folgende Fassung:
"Ermäßigte Arbeitszeit und Urlaub dürfen zusammen eine Dauer von fünfzehn Jahren, Urlaub allein darf eine Dauer von neun Jahren nicht überschreiten; § 80 a Abs. 3 Satz 2 gilt entsprechend."

Der in erster Linie für Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus Arbeitsmarktgründen geltende § 80 a Abs. 3 Satz 2 NBG lautet:

"Bei Beamten im Schul- und Hochschuldienst kann der Bewilligungszeitraum bis zum Ende des laufenden Schulhalbjahres oder Semesters ausgedehnt werden."

Mit Schreiben vom 19. Februar 1982 teilte die Bezirksregierung H der Klägerin folgendes mit:

"Die Beurlaubung der von Ihnen vertretenen Lehrkraft M ist bis zum 31.07.1983 verlängert worden. Das mit Ihnen bestehende Arbeitsverhältnis dauert daher gem. § 1 des Arbeitsvertrages bis zu diesem Datum weiter an.

Im Fall einer erneuten Verlängerung der Beurlaubung werde ich Sie rechtzeitig unterrichten."

M Nach erneuter Verlängerung der Beurlaubung der Lehrerin erhielt die Klägerin ein gleichlautendes Schreiben mit



Datum vom 1. März 1983; dabei hieß es "31.07.1984" statt "31.07.1983". Ein entsprechendes Schreiben hat die Klägerin auch in Bezug auf das Schuljahr 1984/85 erhalten; danach soll sich der Arbeitsvertrag wegen weiterer Beurlaubung der Lehrkraft M bis zum 31. Juli 1985 weiter verlängern. Die Klägerin arbeitet seit dem 1. Mai 1981 ohne Unterbrechung an der integrierten Gesamtschule H .

Mit ihrer am 22. September 1983 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin die Auffassung vertreten, die Befristungen ihres Arbeitsverhältnisses seien nicht gerechtfertigt, da sie weniger als die Hälfte der Stunden der Lehrerin M zu vertreten habe. Die erste Befristung sei unwirksam, da sie nur bis zum 1. Juli 1981 vereinbart, Frau M aber bis zum 5. Juli 1981 beurlaubt gewesen sei. Da das beklagte Land, wie in vielen anderen Fällen, bewußt darauf verzichtet habe, ein Enddatum für den Arbeitsvertrag festzulegen, indem es das dafür vorgesehene "Kästchen" nicht ausgefüllt habe, fehle ein zeitlich festlegbarer Endzeitpunkt für die Befristung. Die Schreiben der Bezirksregierung H vom 19. Februar 1982 und 1. März 1983 stellten lediglich Mitteilungen tatsächlicher Art dar. Ihnen komme kein rechtlicher Charakter zu. Daraus resultiere eine völlige Ungewißheit über die Dauer und das Ende des Arbeitsverhältnisses. Zu jedem Halbjahres- und Schuljahresende müsse sie, die Klägerin, von neuem um den Bestand des Arbeitsverhältnisses fürchten. Ihre berufliche Existenz sei von der privaten Disposition einer unbeteiligten dritten Person abhängig. Die strengen Anforderungen an eine Zweckbefristung seien daher nicht einge-



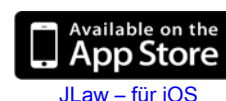
halten worden.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis auf der Grundlage des Arbeitsvertrages vom 5./11. November 1981 besteht.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat die Auffassung vertreten, ein sachlicher Grund für die vertraglich vereinbarten Befristungen habe jeweils vorgelegen. Da die Lehrkraft M nach Ablauf der Mutterschutzfrist gem. § 87 a NBG beurlaubt worden sei und die Beurlaubung jeweils auf Antrag der Lehrkraft M verlängert worden sei, habe bei der Befristung des mit der Klägerin geschlossenen Vertrages jeweils auch auf die durch die Beurlaubung und deren Verlängerungen tatsächlich verursachten Fehlzeiten abgestellt werden müssen. Da für die Klägerin aufgrund der Schreiben vom 5. November 1981, 19. Februar 1982 und 1. März 1983 jeweils erkennbar gewesen sei, inwiefern eine Weiterbeschäftigung erfolgen solle, hätten zeitlich befristete Arbeitsverträge vorgelegen.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren bisherigen Antrag weiter. 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 ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht zu dem Ergebnis gelangt, daß die Klägerin nicht in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis steht.

I. Gegenstand der Prüfung, ob das Arbeitsverhältnis der Klägerin rechtswirksam befristet ist, ist lediglich der letzte zwischen den Parteien abgeschlossene Arbeitsvertrag vom 5./11. November 1981 einschließlich seiner Verlängerungen bis zum 31. Juli 1985.

Der erkennende Senat hat durch Urteil vom 8. Mai 1985 (- 7 AZR 191/84 - EzA § 620 BGB Nr. 76, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) entschieden, daß es für die Frage, ob ein Arbeitsverhältnis wirksam befristet ist, grundsätzlich nur auf den zuletzt abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrag ankommt. Denn wollen die Arbeitsvertragsparteien im Anschluß an einen befristeten Arbeitsvertrag ihr Arbeitsverhältnis noch für eine bestimmte Zeit fortsetzen und schließen sie deshalb vorbehaltlos einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag ab, so bringen sie damit jedenfalls regelmäßig zum Ausdruck, daß der neue Vertrag fortan für ihre Rechtsbeziehungen allein maßgeblich sein soll.

Dies gilt auch dann, wenn der letzte Arbeitsvertrag aufgrund einer Zweckbefristung enden soll. Denn auch in diesem Fall hätte es eines neuen Arbeitsvertrages nicht bedurft, wenn die Befristung des vorangegangenen Vertrages unwirksam gewesen wäre und



sich die Parteien bereits deshalb in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befunden hätten. Ein unbefristetes und ein befristetes Arbeitsverhältnis mit sonst gleichem Inhalt können nicht nebeneinander bestehen; beide schließen einander aus. Der Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages neben einem schon bestehenden unbefristeten Arbeitsvertrag hat nur dann Sinn, wenn die Vertragsparteien über die Wirksamkeit der Befristung des früheren Vertrages im Zweifel sind und sie infolgedessen den weiteren befristeten Vertrag nur für den Fall abschließen, daß sie nicht bereits aufgrund des vorangegangenen Vertrages in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen. Fehlt es an einem solchen Vorbehalt, so liegt in dem Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages zugleich konkludent die Aufhebung eines früheren unbefristeten Arbeitsvertrages; hierfür macht es keinen Unterschied, ob der neue befristete Arbeitsvertrag aufgrund einer Zeitbefristung oder aufgrund einer Zweckbefristung enden soll.

II. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung seiner Auffassung, die im letzten Vertrag vom 5./11. November 1981 vereinbarte Befristung für die Dauer der Beurlaubung der Lehrkraft M sei rechtswirksam, im wesentlichen ausgeführt, eine objektive Umgehung zwingender Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes liege nicht vor. Dabei könne mit der Klägerin davon ausgegangen werden, daß eine Zweckbefristung vereinbart sei und die Mitteilungen mit Schreiben vom 19. Februar 1982 und 1. März 1983 über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses wegen Fortdauer der Beurlaubung der vertretenen Lehrkraft nicht zum Gegenstand neuer selbständiger befristeter Arbeitsverträge geworden

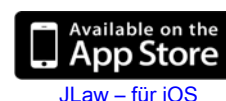


seien. Grundsätzlich sei auch eine mehrjährige Beurlaubung einer Lehrkraft ein sachlicher Grund für die zeitlich befristete Einstellung einer Vertretungskraft. Das stehe mit den auf den Arbeitsvertrag der Klägerin anwendbaren SR 2 y BAT im Einklang. Aus Nr. 7 Abs. 3 dieser Sonderregelungen gehe hervor, daß die Tarifvertragsparteien die Möglichkeit des Abschlusses von zeit- oder zweckbefristeten Arbeitsverhältnissen von mehr als drei Jahren in ihren Willen mitaufgenommen hätten, indem sie hierfür zusätzlich eine Kündigungsfrist von vier Monaten zum Schluß eines Kalendervierteljahres vereinbart hätten. Tarifvertragliche Regelungen seien zudem der wesentlichste Hinweis auf eine Üblichkeit im Arbeitsleben, auf die bei der Prüfung des sachlichen Grundes für die Befristung in erster Linie abzustellen sei. Verglichen mit dem Fall BAG 42, 203 ff. (= AP Nr. 76 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) sei der Klägerin wesentlich mehr gewährt worden, nämlich ein Rechtsanspruch darauf, daß das Arbeitsverhältnis bei künftigen Verlängerungen des Mutterschaftsurlaubs mindestens bis zum Ablauf des Mutterschaftsurlaubs der Vertretenen laufen solle. Durch diese zusätzliche vertragliche Zusage sei aus der zeitlichen Befristung eine Zweckbefristung geworden. Bereits aus diesem Umstand und der tarifvertraglich vorgesehenen Möglichkeit, zweckbefristete Arbeitsverträge über mehrere Jahre abzuschließen, folge, daß eine objektive Umgehung des Kündigungsschutzgesetzes mit Hilfe der vereinbarten Zweckbefristung nicht vorliege.

Eine Umgehung zwingender Mindestkündigungsfristen führe ebenfalls nicht zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. In der



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



Regel werde die Umgehung dadurch vereitelt, daß die umgangene Norm auf den Arbeitsvertrag angewendet werde. Demnach wäre § 622 Abs. 1 BGB auf den befristeten Arbeitsvertrag anzuwenden, wenn es aufgrund der Zweckbefristung für die Dauer der Beurlaubung oder im Hinblick auf die Klausel "längstens bis zum Dienstantritt der zu vertretenden Lehrkraft" zu einer überraschenden, nicht vorausgesehenen, kurzfristigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses komme. Zwar sei die Heranziehung des § 622 Abs. 1 BGB mit der Folge, daß bei Ausspruch einer Kündigung auch der Betriebsrat bzw. die Personalvertretung mitzuwirken hätten, möglicherweise bedenklich. Es entspräche jedenfalls nicht dem Schutzzweck des § 622 Abs. 1 BGB, die entstandene Vertragslücke dadurch auszufüllen, daß ein unbefristeter Arbeitsvertrag angenommen werde, auf den das Kündigungsschutzgesetz anzuwenden sei. Eine solche Ergänzung der durch Verstoß gegen § 622 Abs. 1 BGB entstandenen Vertragslücke würde im konkreten Fall erheblich über den Schutzbereich der hier zu beachtenden Gesetzesnorm hinausgehen und deshalb einer Rechtsgrundlage entbehren. Ein ähnliches Ergebnis trete ein, wenn man die Vertragslücke, die durch den Verstoß gegen zwingende gesetzliche Mindestkündigungsfristen entstanden sei, mangels einer ausdrücklichen oder konkludent getroffenen Regelung der Parteien gemäß §§ 139, 140 BGB durch die Ermittlung des hypothetischen Parteiwillens nach den Grundsätzen der ergänzenden Vertragsauslegung schließe. Die Parteien hätten bei Kenntnis des Gesetzesverstosses für den Fall einer überraschenden und für die Klägerin unvorhergesehenen Vertragsbeendigung vereinbart, daß mindestens eine Auslauffrist vom Zeitpunkt der Mitteilung der Zweckerfüllung einzuhalten sei, die der zu beachten-



den gesetzlichen Mindestkündigungsfrist entspreche. Denkbar wäre auch die Anwendung der Grundsätze der schuldhaften positiven Vertragsverletzung mit der Folge der Schadenersatzpflicht des Arbeitgebers gemäß § 249 BGB. Da hiernach der Zustand herzustellen wäre, der ohne das zum Schadenersatz verpflichtende Ereignis bestünde, ergäbe sich das gleiche Ergebnis wie bei der Ermittlung des hypothetischen Parteiwillens. Letztlich könne dahinstehen, auf welchem Wege dem Verstoß gegen zwingend vorgeschriebene Mindestkündigungsfristen gem. § 622 Abs. 1 BGB Rechnung zu tragen sei. Entscheidend sei, daß dieser Verstoß wegen des begrenzten Schutzbereichs der Norm nicht zu einem Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit führen könne.

III. Dieser Würdigung schließt sich der Senat im Ergebnis und im wesentlichen auch in der Begründung an.

1. Das Landesarbeitsgericht hat seinen Ausführungen zutreffend die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Frage der Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge zugrundegelegt (vgl. z.B. Urteil vom 3. Dezember 1982 - 7 AZR 622/80 - BAG 41, 110, 113 ff. = AP Nr. 72 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, unter B II 2 der Gründe; Urteil vom 6. Juni 1984 - 7 AZR 458/82 - AP Nr. 83, aaO, unter II 1 der Gründe). Danach ist im Grundsatz die Vereinbarung befristeter Arbeitsverhältnisse unter dem Gesichtspunkt der Vertragsfreiheit und gem. § 620 BGB zulässig. Ein schutzwertes Interesse für eine solche Vertragsgestaltung entfällt nur dann, wenn die Befristung nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist. Die Befristung ist unzuläs-



sig, wenn sie als rechtliche Gestaltungsmöglichkeit objektiv funktionswidrig verwendet wird. Dies ist dann anzunehmen, wenn der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses vereitelt wird und dafür kein sachlicher Grund vorliegt. Die befristeten Verträge müssen also ihre sachliche Rechtfertigung so in sich tragen, daß sie die Kündigungsschutzvorschriften nicht beeinträchtigen.

2. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht ausgeführt, der sachliche Grund für die Befristung habe darin bestanden, daß die Klägerin die gemäß § 87 a NBG beurlaubte Lehrkraft M vertreten sollte. Ein derartiger Vertretungsfall rechtfertigt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Befristung des Arbeitsvertrages (vgl. Urteil vom 30. September 1981 - 7 AZR 789/78 - BAG 36, 229, 232 f. = AP Nr. 61 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu 3 der Gründe; Urteil vom 30. September 1981 - 7 AZR 602/79 - AP Nr. 63, aaO, unter 3 und 4 der Gründe; Urteil vom 13. April 1983 - 7 AZR 51/81 - BAG 42, 203, 207 f. = AP Nr. 76, aaO; Urteil vom 8. September 1983 - 2 AZR 438/82 - BAG 44, 107, 111 = AP Nr. 77, aaO, zu III 2 a der Gründe m.w.N.). Der Annahme einer Vertretung in diesem Sinne steht auch nicht entgegen, daß die Klägerin mit einer geringeren Stundenzahl als die zu vertretende Lehrerin M beschäftigt worden ist. Denn dem beklagten Land stand es frei, den angefallenen Vertretungsbedarf nur teilweise durch Beschäftigung einer Vertretungskraft abzudecken; hierdurch wird der Vertretungscharakter nicht infrage gestellt. Ebenso wird die Vertretung nicht dadurch ausgeschlossen, daß die Klägerin teilweise andere



Klassen und teilweise auch andere Fächer zu unterrichten hatte (vgl. BAG 42, 203, 208 ff. = AP aaO, zu II 3 und 4 der Gründe; Senatsurteil vom 10. April 1985 - 7 AZR 136/84 - unveröffentlicht, unter II 2 c der Gründe; Senatsurteil vom 8. Mai 1985 - 7 AZR 191/84 - aaO).

3. Der Wirksamkeit der Befristung steht auch nicht entgegen, daß es sich bei ihr, wie das Landesarbeitsgericht durch zutreffende Auslegung festgestellt hat, um eine Zweckbefristung handelt.

a) Das Arbeitsgericht hatte den Vertrag, ohne ihn auszulegen, so verstanden, daß eine Befristung jeweils nur für die Dauer der bereits erfolgten Beurlaubung der Lehrkraft M gewollt gewesen sei. Demgegenüber ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, die Parteien hätten die Befristung für die gesamte (noch unbekannte) Dauer der Beurlaubung bis zum Dienstantritt der vertretenen Lehrkraft vereinbart.

b) Da es sich um einen für eine unbestimmte Anzahl von Arbeitsverhältnissen vorgesehenen Formularvertrag und damit um einen sogenannten typischen Vertrag handelt, kann der Senat den Vertrag selbst auslegen (ständige Rechtsprechung, vgl. z.B. BAG 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. BAG Urteile vom 12. Juli 1957 - 1 AZR 418/55 - AP Nr. 6 zu § 550 ZPO; vom 21. November 1958 - 1 AZR 107/58 - AP Nr. 11 zu § 611 BGB Gratifikation; vom 9. März 1972 - 5 AZR 246/71 - AP Nr. 12 zu § 622 BGB).

c) Im Entscheidungsfall erscheint allein die Auslegung des Landesarbeitsgerichts als zutreffend. Nach dem Sinn des Vertrages sollte die Lehrerin M für die gesamte Dauer ihres Urlaubs durch die Klägerin vertreten werden. Beide Parteien sollten hieran - vorbehaltlich des beiderseitigen Rechts zur Kündigung gemäß Nr. 7 Abs. 3 SR 2 y BAT - schon mit Vertragsabschluß gebunden sein; weitere Vertragsabschlüsse waren nicht vorgesehen. Dafür sprechen der Umstand, daß das in dem verwendeten Arbeitsvertragsformular vorgesehene Kästchen für den Beendigungszeitpunkt bewußt nicht ausgefüllt worden ist, sowie das Verhalten der Parteien nach Vertragsabschluß (vgl. zu dessen Berücksichtigung BAG Urteil vom 17. April 1970 - 1 AZR 302/69 - AP Nr. 32 zu § 133 BGB, Bl. 2 R; BGH WM 1971, 1513, 1515; Palandt/Heinrichs, BGB, 45. Aufl. 1986, § 133 Anm. 5 b bb). Die Schreiben des Beklagten vom 19. Februar 1982 und 1. März 1983 gehen eindeutig von einer automatischen Verlängerung aus; dies hat erkennbar auch die Klägerin so gesehen.

d) Im Entscheidungsfall liegt mithin eine Zweckbefristung vor.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Für sie ist kennzeichnend, daß die Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht kalendermäßig bestimmt ist, das Arbeitsverhältnis vielmehr mit Eintritt eines von den Parteien als gewiß (der Zeit nach aber als ungewiß) angesehenen Ereignisses enden soll (BAG Urteil vom 9. Februar 1984 - 2 AZR 402/83 - AP Nr. 7 zu § 620 BGB Bedingung, unter B I 1 b aa der Gründe, m.w.N.). Daß die Beurlaubung der Lehrkraft Frau M enden würde, war gewiß, da § 87 a NBG eine Höchstdauer des Urlaubs vorsieht; nur dessen Dauer war ungewiß.

Auch die Vereinbarung einer Zweckbefristung im Arbeitsvertrag ist nur im Rahmen der oben (III 1) dargestellten Rechtsgrundsätze wirksam, die die höchstrichterliche Rechtsprechung zur Befristungskontrolle entwickelt hat. In mehreren Fällen hat das Bundesarbeitsgericht die genannten Rechtsgrundsätze auf Zweckbefristungen angewandt (Urteil vom 17. Februar 1983 - 2 AZR 481/81 - BAG 41, 391, 399 ff. = AP Nr. 14 zu § 15 KSchG 1969, zu III der Gründe; Urteil vom 3. Oktober 1984 - 7 AZR 192/83 - AP Nr. 87 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, unter II 1 der Gründe; unveröffentlichtes Urteil vom 15. Dezember 1983 - 2 AZR 529/82 - unter II 2 - 4 der Gründe).

e) Allerdings begegnet eine Zweckbefristung wegen ihres ungewissen Endzeitpunkts Bedenken im Hinblick auf eine mögliche objektive Umgehung der zwingenden Mindestkündigungsfristen (z.B. § 622 Abs. 1 und 2 BGB). Diese Bedenken betreffen jedoch nicht die Frage des Vorliegens eines sachlichen Befristungsgrundes, da sie nicht den Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses, sondern



die Frage der rechtzeitigen Information des Arbeitnehmers über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses berühren.

Das Bundesarbeitsgericht hat in Auseinandersetzung mit gegenteiligen Literaturmeinungen und in Übereinstimmung mit der herrschenden Ansicht in Rechtsprechung und Schrifttum die Zweckbefristung von Arbeitsverhältnissen stets grundsätzlich für zulässig gehalten. Es hat aber wegen der einer fristlosen Kündigung ähnlichen Wirkung der Zweckbefristung in den Fällen, in denen der Zeitpunkt der Zweckerfüllung für den Arbeitnehmer nicht frühzeitig erkennbar ist, besonders strenge Anforderungen an die Zweckbefristung gestellt. Diese ist wegen sonstiger Umgehung der zwingenden Mindestkündigungsfristen nach § 622 Abs. 1 und 2 BGB unwirksam, wenn der Zeitpunkt der Zweckerfüllung für den Arbeitnehmer nicht voraussehbar ist oder nicht in überschaubarer Zeit liegt (BAG 41, 391, 398, aaO, m.w.N.: Urteil vom 3. Oktober 1984 - 7 AZR 192/83 - AP Nr. 87 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, unter II 3 der Gründe).

Der Revision ist zuzugeben, daß zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses im November 1981 für die Klägerin nicht vorhersehbar war, wann der Urlaub der Frau M und damit auch das Arbeitsverhältnis beendet sein würde. Möglich war eine Vertragsdauer von neun Monaten bis zu sechs oder mehr Jahren. Hiervon geht erkennbar auch das Landesarbeitsgericht aus. Damit ist aber noch keine Umgehung der zwingenden Mindestkündigungsfristen gegeben. Eine solche kommt erst in Betracht, wenn der Zeitpunkt des Vertragsendes nicht "frühzeitig", d.h. im Rahmen der jeweils in Be-



tracht kommenden zwingenden Mindestkündigungsfristen erkennbar ist.

Nach der Gestaltung des Vertrages vom 5./11. November 1981 ist es allerdings möglich, daß das Arbeitsverhältnis der Klägerin zu Ende geht, ohne daß ihr dies (der Kündigungsfrist) entsprechend vorher bekannt wird. Auch damit enthält der Arbeitsvertrag aber noch keine objektive Umgehung der Mindestkündigungsfristen. Vielmehr kann und muß das beklagte Land lediglich dem Regelungsgehalt des § 622 BGB Rechnung tragen. Es muß gewährleisten, daß die Klägerin unter Einhaltung der Mindestkündigungsfrist von dem Vertragsablauf Kenntnis erhält. Eine objektive Umgehung liegt erst vor, wenn sich der Beklagte in diesem Sinne überraschend auf die Vertragsbeendigung beruft.

Aber auch dann, wenn man in der vertraglichen Regelung schon eine objektive Umgehung der zwingenden Mindestkündigungsfristen sieht, führt dies nicht zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien. Zwar hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts im Urteil vom 17. Februar 1983 (- 2 AZR 481/81 - BAG 41, 391, 398, aaO) ausgeführt, die Zweckbefristung sei bei Umgehung des § 622 Abs. 1 und 2 BGB unwirksam. Abgesehen davon, daß es sich dabei nicht um eine entscheidungserhebliche Begründung des Urteils handelt, war hiermit jedoch nicht gemeint, das zweckbefristete Arbeitsverhältnis werde durch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ersetzt. Denn der Zweite Senat hat selbst stets entschieden, daß der Bestandsschutz des befristet eingestellten Arbeitnehmers grundsätzlich nicht weitergeht als nach dem Gesetz,



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



das im konkreten Fall objektiv umgangen werden kann (BAG Urteil vom 8. September 1983 - 2 AZR 438/82 - BAG 44, 107, 112 = AP Nr. 77 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III 2 d der Gründe). Auch der erkennende Senat hat ausgeführt, daß die Vorschriften über Kündigungsform und -frist von ihrer Zweckrichtung her nicht in einer Weise dem Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses dienen, daß unter dem Gesichtspunkt ihrer Umgehung die Unwirksamkeit einer Befristung angenommen werden könnte (unveröffentlichtes Senatsurteil vom 7. September 1983 - 7 AZR 130/82 - unter II 3 der Gründe). Die Unwirksamkeit einer Zweckbefristung wegen Umgehung des § 622 BGB kann daher nur bedeuten, daß das Arbeitsverhältnis ohne eine fristgemäße Ankündigung nicht allein mit der Zweckerreichung, sondern erst nach Ablauf einer der Mindestkündigungsfrist entsprechenden Auslaufrfrist endet, die beginnt, sobald der Arbeitnehmer durch eine entsprechende Mitteilung des Arbeitgebers oder auf sonstige Weise von der bevorstehenden oder bereits erfolgten Zweckerreichung Kenntnis erlangt. Denn dem Arbeitnehmer wird durch die "überraschende" Zweckerreichung kein dauerhafter Bestandsschutz, sondern lediglich die Möglichkeit genommen, sich auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses einzurichten. Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann auf diese Weise nicht zustandekommen.

4. Die vereinbarte Zweckbefristung ist auch nicht aufgrund der SR 2 y BAT unwirksam. Es kann dahingestellt bleiben, ob die vorliegende Vertragsgestaltung überhaupt an der (im Streitfalle wegen der nicht festgestellten Tarifgebundenheit der Klägerin möglicherweise nicht normativ geltenden und im Arbeitsvertrag nur



subsidiär vereinbarten und daher möglicherweise durch § 1 des Arbeitsvertrages abbedungenen) Tarifnorm zu messen ist. Denn sie steht mit ihr jedenfalls in Einklang.

a) Ein Verstoß gegen die Protokollnotiz 2 der Nr. 1 SR 2 y BAT, wonach der Abschluß eines Zeitvertrages für die Dauer von mehr als fünf Jahren unzulässig ist, liegt nicht vor.

Im Streitfalle ist kein Zeitvertrag abgeschlossen worden. Zwar spricht vieles dafür, zwischen den Zeitangestellten nach Nr. 1 a der SR 2 y BAT einerseits und den Angestellten für Aufgaben von begrenzter Dauer und den Aushilfsangestellten (Nr. 1 b und c, aaO) andererseits keine starre Grenze zu ziehen. Zeitan- gestellter ist vielmehr jeder, dessen Arbeitsverhältnis mit Ab- lauf einer kalendermäßig bestimmten Frist enden soll. Der Ta- rifvertrag stellt hierfür bestimmte Mindestregelungen und für die Unterfälle der Nummern 1 b und 1 c weitere Regelungen auf. Danach muß die Protokollnotiz Nr. 2 auch bei einer zeitlich befristeten Einstellung zur Vertretung oder Aushilfe angewandt werden (a.A., im Ergebnis aber sogar weitergehend, Clemens/Scheuring/Steingen/ Wiese, BAT, Band II, Stand November 1985, SR 2 y Nr. 1 Erl. 11). Ein Vertrag, der eine Zweckbefristung enthält, ist nach dem eindeutigen Tarifwortlaut aber kein Zeitvertrag; denn er wird nicht für eine kalendermäßig bestimmte Zeit abgeschlossen.

b) Ein Verstoß gegen die Protokollnotiz Nr. 3 der Nr. 1 SR 2 y BAT liegt ebenfalls nicht vor. Nach dieser Bestimmung darf ein Arbeitsvertrag für Aufgaben von begrenzter Dauer nicht abge-



geschlossen werden, wenn bereits bei Abschluß des Arbeitsvertrages zu erwarten ist, daß die vorgesehenen Aufgaben nicht innerhalb einer Frist von fünf Jahren erledigt werden können.

Die Klägerin ist nach der eindeutigen vertraglichen Regelung nicht für eine Aufgabe von begrenzter Dauer gemäß Nr. 1 b der SR 2 y BAT, sondern zur Vertretung gemäß Nr. 1 c, aaO, eingestellt worden. Die Protokollnotiz Nr. 3 umfaßt zwar auflösend bedingte und zweckbefristete Arbeitsverträge (BAG Urteil vom 9. Februar 1984 - 2 AZR 402/83 - AP Nr. 7 zu § 620 BGB Bedingung, unter B I 1 b, c der Gründe). Sie umfaßt aber nicht a l l e auflösend bedingten und zweckbefristeten Arbeitsverträge; die Vereinbarung einer auflösenden Bedingung oder Zweckbefristung führt nicht notwendig zu der Annahme einer Aufgabe von begrenzter Dauer.

Ob die Protokollnotiz Nr. 3 der Nr. 1 SR 2 y BAT auf Zweckbefristungen der vorliegenden Art entsprechend anzuwenden ist, kann im Streitfalle unentschieden bleiben; denn auch die weitere Voraussetzung der Protokollnotiz Nr. 3 ist nicht erfüllt. Das tarifliche Verbot greift nicht schon ein, wenn das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien mehr als fünf Jahre bestanden hat, sondern nur, wenn bereits bei Vertragsabschluß zu erwarten ist, daß die vorgesehenen Aufgaben nicht innerhalb einer Frist von fünf Jahren erledigt werden können. Beim Abschluß des Arbeitsvertrages der Parteien im November 1981 war nicht zu erwarten, daß die Lehrerin M sich länger als fünf Jahre beurlauben lassen würde. Zwar bestand nach § 87 a NBG in der damals



geltenden Fassung die Möglichkeit einer Beurlaubung bis zur Dauer von insgesamt sechs Jahren. Bei Vertragsabschluß hatte die Lehrerin M aber nur eine Beurlaubung bis zum 31. Juli 1982 beantragt. Die Parteien haben keine Umstände vorgetragen, aufgrund derer zu erwarten gewesen wäre, daß die Lehrerin M die gesetzlichen Möglichkeiten zur Verlängerung ihres Urlaubs bis zur Dauer von mehr als fünf Jahren voll ausschöpfen würde. Die bloße Ungewißheit, ob dies geschehen würde, genügt nach dem klaren Wortlaut des Tarifvertrages nicht.

c) Aus Nr. 2 Abs. 2 Unterabs. 3 SR 2 y BAT kann nicht entnommen werden, im Arbeitsvertrag des Aushilfsangestellten müsse eine kalendermäßige Dauer der Vertretung oder Aushilfe angegeben sein, so daß eine Zweckbefristung hier unzulässig sei. Vielmehr endet nach Nr. 7 Abs. 2 der Sonderregelungen das Arbeitsverhältnis auch des Aushilfsangestellten durch Eintritt des im Arbeitsvertrag bezeichneten Ereignisses. Aushilfsangestellte sind nach der Definition der Nr. 1 c auch die zur Vertretung eingestellten Arbeitnehmer. Die Tarifvertragsparteien sind mithin erkennbar selbst von der Zulässigkeit einer Zweckbefristung auch bei Vertretungskräften ausgegangen.

Dr. Seidensticker Roeper Dr. Steckhan
Wagner Neuroth



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)