

Aktenzeichen: 7 AZR 608/88

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 13. September 1989
- 7 AZR 608/88 -

I. Arbeitsgericht
Paderborn

Urteil vom 7. Juli 1987
- 1 Ca 1235/86 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 23. September 1988
- 5 Sa 1460/87 -

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 und 1987 § 7 Abs. 4; Nr. 1 Buchst. a und c so-
wie Nr. 2 Abs. 1 und Abs. 2 der Sonderregelungen 2y zum BAT;
Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT

Leitsätze:

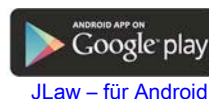
K e i n e

Hinweise des Senats:

Sechsmalige Befristung des Arbeitsverhältnisses eines Real-
schullehrers, der aus Haushaltsmitteln vergütet worden ist,
die aufgrund von mutterschaftsbedingten Beurlaubungen vorü-
bergehend frei geworden sind.



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



7 AZR 608/88

5 Sa 1460/87 Hamm

Verkündet am
13. September 1989

Range,

Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 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 des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 23. September 1988 - 5 Sa 1460/87 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Der im Jahre 1954 geborene Kläger ist Lehrer für die Sekundarstufe I für die Fächer Englisch und Erdkunde. In der Zeit vom 10. Januar 1985 bis 13. Juli 1987 wurde der Kläger vom beklagten Land aufgrund von sechs befristeten Arbeitsverträgen als Lehrer für die Sekundarstufe I an der Realschule in S beschäftigt.

Am 9. Januar 1985 schlossen die Parteien einen Arbeitsvertrag, nach dem der Kläger als "Aushilfsangestellter" für die Zeit vom 10. Januar 1985 bis längstens zum 30. April 1985 mit 14 Wochenstunden für die Realschule in S eingestellt wurde. Der Befristungsgrund wurde in diesem Arbeitsvertrag wie folgt umschrieben:

"Die Einstellung erfolgt für die Dauer des Mutterschaftsurlaubs von Frau G , längstens jedoch bis zum 30. 4. 1985. Das Arbeitsverhältnis endet vorzeitig, wenn Frau G den Dienst vorzeitig wieder aufnimmt."



- 3 -

Im Arbeitsvertrag vom 9. Januar 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 Vertrag vom 13. März 1985 wurde der Arbeitsvertrag vom 9. Januar 1985 nebst einem Zusatzvertrag vom 13. Februar 1985 unter Beibehaltung der seitherigen Arbeitsbedingungen bis zum 14. Juni 1985 verlängert. Als Befristungsgrund wurde angegeben:

"Die Verlängerung erfolgt für die Dauer der Teilzeitbeschäftigung nach § 78 b LBG der Lehrkräfte O und H , längstens jedoch bis zum 14. 6. 1985, da es sich um Vertretungsunterricht handelt."

Aufgrund eines weiteren Vertrages vom 30. Juli 1985 wurde der Kläger nach Maßgabe der im Arbeitsvertrag vom 9. Januar 1985 sowie im Zusatzvertrag vom 13. Februar 1985 vereinbarten Arbeitsbedingungen bis zum 14. Dezember 1985 weiterbeschäftigt. Der Befristungsgrund wurde in diesem Vertrag wie folgt bezeichnet:

"Der Vertrag ist für den Vertretungsunterricht für die beurlaubte (Mutterschaftsurlaub) Realschullehrerin Frau W ."

Am 9. Januar 1986 schlossen die Parteien einen vierten Verlängerungsvertrag für die Zeit bis zum 23. Juli 1986 unter Beibehaltung der im Arbeitsvertrag vom 9. Januar 1985 sowie im Zusatzvertrag vom 13. Februar 1985 vereinbarten Arbeitsbedingungen. Der Befristungsgrund wird in diesem Arbeitsvertrag wie folgt umschrieben:



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



- 4 -

"Der Vertrag ist für den Vertretungsunterricht
für die beurlaubte Realschullehrerin Frau D
(Urlaub nach § 12 (1) SUrlVO)."

In einem fünften Vertrag vom 3./12. September 1986 verlängerten die Parteien das Arbeitsverhältnis unter Beibehaltung der im Arbeitsvertrag vom 9. Januar 1985 sowie im Zusatzvertrag vom 13. Februar 1985 vereinbarten Arbeitsbedingungen bis zum 13. Februar 1987. Der Grund für die Befristung wird in diesem Vertrag wie folgt bezeichnet:

"Der Vertrag ist für die freiwerdenden Planstellenanteile durch Erziehungsurlaub der folgenden Lehrkräfte:

vom 24.07.1986 - 12.09.1986	Frau K und Frau P
vom 13.09.1986 - 9.10.1986	Frau B
vom 10.10.1986 - 13.02.1987	Frau Bu

Mit seiner am 26. November 1986 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger zunächst die Feststellung begehrt, daß zwischen den Parteien über den 13. Februar 1987 hinaus ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht. Darüber hinaus hat er die Verurteilung des beklagten Landes begehrt, ihn über den 13. Februar 1987 hinaus zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen.

In der mündlichen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht vom 22. Januar 1987 erklärte der Beklagtenvertreter, daß das beklagte Land dazu bereit sei, den Kläger erneut befristet bis zum 13. Juli 1987 (Schuljahresende) weiterzubeschäftigen. Der Klägervertreter erklärte sich damit einverstanden und beantragte, neuen Termin nur auf seinen Antrag hin anzuberaumen.



- 5 -

Am 28. Januar/6. Februar 1987 schlossen die Parteien einen Vertrag, durch den das Arbeitsverhältnis nach Maßgabe der im Arbeitsvertrag vom 9. Januar 1985 sowie im Zusatzvertrag vom 13. Februar 1985 vereinbarten Arbeitsbedingungen bis zum 13. Juli 1987 verlängert wurde. Der Befristungsgrund wird in diesem Vertrag wie folgt umschrieben:

"Der Vertrag ist für freie Planstellenanteile durch Erziehungsurlaub der Frau G ."

Aufgrund eines am 21. Mai 1987 beim Arbeitsgericht eingegangenen Antrags des Klägersvertreters vom 19. Mai 1987 wurde das arbeitsgerichtliche Verfahren fortgesetzt. Der Kläger hat die Auffassung vertreten, daß zumindest die im letzten Vertrag vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses bis zum 13. Juli 1987 (Schuljahresende) mangels sachlichen Grundes unwirksam sei.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 13. Juli 1987 hinaus unbefristet fortbesteht;
2. das beklagte Land zu verurteilen, den Kläger zu unveränderten Arbeitsbedingungen über den 13. Juli 1987 hinaus weiterzubeschäftigen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat die Auffassung vertreten, die Befristung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger sei zu Recht erfolgt. Der Kläger sei auf den im Vertrag genannten Stellenanteilen beschäftigt worden. Zwar weiche die jeweilige Dauer des Erziehungsurlaubs der in den früheren Verträgen genannten Lehrkräfte von der Beschäftigungsdauer des Klägers ab, doch seien ausschließlich Stellenanteile



- 6 -

der genannten Lehrkräfte für die Beschäftigung des Klägers herangezogen worden. Auf die Fächerkombination der jeweiligen Lehrkräfte komme es nicht an. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sei nur von Bedeutung, daß durch den zeitweiligen Ausfall eines Mitarbeiters ein vorübergehender Beschäftigungsbedarf entstanden und die befristete Einstellung wegen dieses Bedarfs erfolgt sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung des beklagten Landes hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Das beklagte Land beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision des Klägers ist unbegründet.

Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht angenommen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund rechtswirksamer Befristung mit dem 13. 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



- 7 -

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 vom 28. Januar/6. Februar 1987 eine derartige Rechtsbedingung konkludent vereinbart haben. Selbst wenn man zugunsten des Klägers von einer derartigen konkludenten 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 13. Februar 1987 sein Ende gefunden (s. unter IV 2).



II. Die gesetzliche Befristungsregelung des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 findet im Streitfall keine Anwendung. Die Unanwendbarkeit der zuletzt genannten gesetzlichen Befristungsregelung ergibt sich bereits daraus, daß es sich bei dem Abschluß der beiden letzten Arbeitsverträge vom 3./12. September 1986 und vom 28. Januar/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 Veröffentlichung 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 keine zeitliche Unterbrechung lag und der Kläger zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigt worden ist.

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 dem Kläger in den letzten beiden Verträgen vom 3./12. September 1986 und vom 28. Januar/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 14. Februar 1987 bis 13. 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 522/81 - AP Nr. 71 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAGE 41, 381 = AP Nr. 74 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

Der letzte Verlängerungsvertrag zwischen den Parteien hat zwar nur fünf Monate gedauert. Eine objektive Umgehung des allgemeinen Kündigungsschutzes kommt aber gleichwohl in Betracht, weil das zeitlich unmittelbar vorangehende Arbeitsverhältnis vom 24. Juli 1986 bis zum 13. Februar 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. Urteil vom 26. April 1985, aaO, unter III 2 b der Gründe; Urteil vom 11. November 1982, aaO; BAGE 41, 381 = AP Nr. 74 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Auf die Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG sind die Zeiten eines früheren Arbeitsverhältnisses mit demselben Arbeitgeber anzurechnen, wenn das neue Arbeitsverhältnis in einem engen zeitlichen und sachlichen Zusammenhang mit dem früheren Arbeitsverhältnis steht (BAGE 28, 252, 258 = AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 Wartezeit).

Vorliegend liegt zwischen den beiden letzten Befristungen keine zeitliche Unterbrechung. Der Kläger war während des gesamten Zeitraumes (10. Januar 1985 bis 13. Juli 1987) als Lehrer an der Realschule S bei ansonsten unveränderten Arbeitsbedingungen beschäftigt. Bei dieser Sachlage ist der vor dem Abschluß des letzten Verlängerungsvertrages liegende Zeitraum vom 24. Juli 1986 bis zum 13. Februar 1987 auf das durch den Arbeitsvertrag vom 28. Januar/6. Februar 1987 begründete Arbeitsverhältnis 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 letzten beiden Arbeitsverträgen vom 3./12. September 1986 und vom 28. Januar/6. Februar 1987 vereinbarten Befristungen des Arbeitsverhältnisses bis zum 13. Februar 1987 bzw.



bis zum 13. Juli 1987 bedurften auch aus tarifrechtlichen Gründen eines sachlichen Grundes (Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 der SR 2y BAT).

Die beiden letzten Verträge verweisen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen auf den ersten Arbeitsvertrag vom 9. Januar 1985. Aufgrund der dort enthaltenen Bezugnahme auf den BAT und dessen "Sonderregelungen für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte" (SR 2y BAT) kann sich das beklagte Land zur sachlichen Rechtfertigung der Befristung des Arbeitsverhältnisses nicht auf das Vorliegen eines Vertretungsfalles berufen (Nr. 1 Buchst. c SR 2y BAT). Aus tarifrechtlichen Gründen ist es dem beklagten Land verwehrt, die in den beiden letzten Verträgen vereinbarten Befristungen auf Sachgründe der in Nr. 1 Buchst. b und c SR 2y BAT genannten Art zu stützen.

a) Selbst wenn man zugunsten des Klägers davon ausgeht, daß die jeweils mit einem maschinenschriftlichen Zusatz abgefaßten Verträge vom 3./12. September 1986 und vom 28. Januar/6. Februar 1987 keine typischen Verträge darstellen, kann der Senat die vom Berufungsgericht unterlassene Auslegung selbst vornehmen. Bei untypischen Willenserklärungen kann das Revisionsgericht eine vom Landesarbeitsgericht unterlassenen 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 Recht-



sprechung, 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 Befristeter Arbeitsvertrag, zu III 3 b der Gründe).

Im Arbeitsvertrag vom 9. Januar 1985 wird der Kläger als "Aushilfsangestellter" bezeichnet. Der Befristungsgrund wird im vorletzten Arbeitsvertrag, der hinsichtlich der Arbeitsbedingungen auf den Arbeitsvertrag vom 9. Januar 1985 verweist, wie folgt umschrieben:

"Der Vertrag ist für die freiwerdenden Planstellenanteile durch Erziehungsurlaub der folgenden Lehrkräfte:

vom 24.07.1986 - 12.09.1986	Frau K und Frau P
vom 13.09.1986 - 9.10.1986	Frau B
vom 10.10.1986 - 13.02.1987	Frau Bu ."

Im letzten Arbeitsvertrag, der hinsichtlich der Arbeitsbedingungen ebenfalls auf den Arbeitsvertrag vom 9. Januar 1985 verweist, wird der Befristungsgrund wie folgt umschrieben:

"Der Vertrag ist für freie Planstellenanteile durch Erziehungsurlaub der Frau 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. 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 -).

b) Im Entscheidungsfall ist der Kläger aufgrund der letzten beiden Verträge als "Zeitangestellter" i. S. der Nr. 1 Buchst. a und der Nr. 2 Abs. 2 Unterabs. 1 SR 2y BAT vom beklagten Land weiterbeschäftigt worden. Dies ergibt sich mit der erforderlichen Eindeutigkeit aus der genauen Bezeichnung des Befristungsgrundes. Danach erfolgt die befristete Weiterbeschäftigung des Klägers "für freiwerdende bzw. freie Planstellenanteile durch Erziehungsurlaub" der namentlich bezeichneten Lehrkräfte. Hiermit haben die Parteien klargestellt, daß haushaltsrechtliche Erwägungen und nicht das Vorliegen eines Vertretungsfalls oder eine "Aufgabe von begrenzter Dauer" den Sachgrund für die Befristung der beiden



letzten Verträge darstellen sollen. Die in der Bezeichnung des Befristungsgrundes zum Ausdruck gekommenen haushaltsrechtlichen Erwägungen 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 (13. Februar 1987 bzw. 13. Juli 1987) geschehen.

Das beklagte Land kann die in den beiden letzten Verträgen vereinbarten Befristungen des Arbeitsverhältnisses nur auf Tatbestände stützen, die mit der tarifvertraglichen Grundform eines Zeitangestelltenverhältnisses i. S. der Nr. 1 Buchst. a SR 2y BAT im Einklang stehen. Vertretungsgründe i. S. der Nr. 1 Buchst. c SR 2y BAT scheiden daher aus. Dies hat das Landesarbeitsgericht verkannt. Dagegen ist das beklagte Land aus tarifrechtlichen Gründen nicht daran gehindert, sich zur sachlichen Rechtfertigung der in den beiden letzten Verträgen vereinbarten Befristungen des Arbeitsverhältnisses auf haushaltsrechtliche Erwägungen zu berufen. Soweit das Landesarbeitsgericht angenommen hat, die Befristung des Arbeitsverhältnisses sei im Streitfall aus Vertretungsgründen sachlich gerechtfertigt, hat es nicht berücksichtigt, daß dem beklagten Land aus tarifrechtlichen Gründen die Berufung auf einen derartigen Sachgrund verwehrt ist.



IV. Die in den letzten beiden Verträgen vereinbarten Befristungen 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 Befristung eines Arbeitsvertrages wegen der aushilfsweisen Anstellung einer Lehrkraft zur Vertretung eines auf Zeit ausgefallenen Mitarbeiters sei sachlich gerechtfertigt, ohne daß es darauf ankäme, aus welchen Gründen ein Mitarbeiter vorübergehend ausfalle. Die Wirksamkeit der Befristung scheitere nicht daran, daß der Kläger nicht die durch die Beurlaubung der in der Vertragsklausel in dem letzten Vertrag genannten Lehrkraft Frau G ausgefallenen Stunden übernommen habe. Eine tätigkeitsbezogene Kongruenz zwischen den Aufgaben des vertretenen Lehrers und des Vertreters sei nicht erforderlich. Es könne auch nicht gefordert werden, daß im Zusammenhang mit dem Eintreten des Vertretungsfalles eine Umstrukturierung des Stundenplans stattgefunden habe und vom beklagten Land im Prozeß darzulegen und zu beweisen wäre. Hier sei darauf hinzuweisen, daß es für die Annahme eines Vertretungsfalles nicht einmal erforderlich sei, daß der Vertreter an derselben Schule eingesetzt werde, an der auch der Vertretene tätig gewesen sei. Es müsse letztlich dem Arbeitgeber überlassen bleiben, betriebsintern die Arbeitsaufgaben umzuverteilen.



Nach dem Erfordernis des Eintritts eines Vertretungsfalles und der darauf gestützten konkreten Einstellung eines Lehrers für die Zeit der Dauer des Vertretungsfalles seien nicht noch weitere Voraussetzungen zu verlangen, da sie nicht geeignet seien, für eine bessere Transparenz für den befristeten Einsatz eines Aushilfsangestellten gemäß den nach Nr. 1 Buchst. c der SR 2y BAT maßgeblichen Entscheidungsschritten zu sorgen oder den Schutz eines derartigen Aushilfsangestellten zu verbessern.

Daß Frau G vom 9. Februar 1987 an Erziehungsurlaub erhalten habe, sei vom Kläger nicht in Abrede gestellt worden. Soweit seine Stellungnahme zu den Ausführungen des Landes im Schriftsatz vom 13. Mai 1988 im Anschluß an den Auflagenbeschluß der Kammer vom 15. April 1988 dahin zu verstehen sei, daß er mit Nichtwissen auch die vom Land angegebene Dauer der Beurlaubung von Frau G bis zum 13. Juli 1987 bestreiten wolle, sei dieses Bestreiten unbeachtlich. Der Kläger habe nämlich längst wissen können und müssen, ob die Dauer der Beurlaubung von Frau G sich mit der Vertragsdauer des letzten Vertrages gedeckt habe.

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 des Klägers erst ermöglichten, nur vorübergehend verfügbar waren. Die Weiterbeschäftigung des



Klägers aufgrund des Vertrages vom 3./12. September 1986 und aufgrund des Vertrages vom 28. Januar/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 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. Febru-



ar 1989 - 7 AZR 304/88 -, unter III 2 a der Gründe, unveröffentlicht).

b) Zwischen den Parteien ist unstreitig, daß der Kläger während der beiden letzten Vertragszeiträume (24. Juli 1986 bis 13. Juli 1987) aus Haushaltsmitteln bezahlt worden ist, die aufgrund der nach mutterschutzrechtlichen Bestimmungen erfolgten Beurlaubungen von Stamm-Lehrkräften vorübergehend frei geworden sind.

Bezüglich des vorletzten Vertragszeitraumes (24. Juli 1986 bis 13. Februar 1987) hat der Kläger ausdrücklich zugestanden, daß er aus den im Vertrag vom 3./12. September 1986 bezeichneten Planstellenanteilen der Lehrkräfte K , P , B und Bu vergütet werden sollte (vgl. Schriftsatz vom 19. Oktober 1987 S. 3). Ob der Kläger während des letzten Vertragszeitraumes (14. Februar bis 13. Juli 1987) aus den durch den Erziehungsurlaub der Lehrerin G vorübergehend frei gewordenen Haushaltsmitteln (so der Vortrag des beklagten Landes) vergütet werden sollte und vergütet worden ist oder ob er aus Haushaltsmitteln vergütet worden ist, die aufgrund von mutterschaftsbedingten Beurlaubungen von namentlich und planstellenmäßig nicht bezeichneten Stamm-Lehrkräften vorübergehend frei geworden sind (so der Vortrag des Klägers), ist für die Beurteilung der Rechtswirksamkeit der im letzten Vertrag vereinbarten Befristung rechtlich unbeachtlich. Maßgeblich für das Vorliegen eines sachlichen Grundes ist allein der zwischen den Parteien unstreitige Sachverhalt, nach dem der Kläger während des letzten Vertragszeitraumes aus solchen Haushaltsmitteln vergütet werden



sollte und vergütet worden ist, die aufgrund von mutterschaftsbedingten Beurlaubungen von Stamm-Lehrkräften vorübergehend freige worden sind. Eine vertragliche Zuordnung zu einer oder zu mehreren Planstellen ist weder aus tarifrechtlichen noch aus Gründen des staatlichen Rechts erforderlich. Es kann daher dahinstehen, ob das Landesarbeitsgericht das Bestreiten des Klägers mit Nichtwissen hinsichtlich der Dauer des Erziehungsurlaubs der Lehrerin G zu Recht für unbeachtlich erachtet hat. 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 Kündigungs-



schutzbestimmungen 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 Arbeitsvertrag 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 ange-

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



gebenen 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 der Kläger 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 der Kläger 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 in den beiden letzten Verträgen enthaltenen Befristungen des Arbeitsverhältnisses des Klägers, nämlich die nur vorübergehende Verfügbarkeit der zu seiner 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 13. 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 anzustellen, 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 frei gewordenen 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 mutterschutzbedingter 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 (vgl. das zur Veröffentlichung bestimmte Urteil des Senats vom 28. September 1988 - 7 AZR 451/87 -).

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

1. Das Landesarbeitsgericht hat unter Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils die Klage in vollem Umfange abgewiesen. Der Tenor des angefochtenen Urteils läßt keinerlei Beschränkung auf den Feststellungsantrag erkennen. Aus den Gründen des angefoch-



tenen Urteils ergibt sich ebenfalls nicht, daß das Landesarbeitsgericht nur über den Feststellungsantrag des Klägers entschieden hat.

Entgegen der Ansicht der Revision hat das Landesarbeitsgericht 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 über den 13. Juli 1987 hinaus und damit zeitlich unbegrenzt zur Weiterbeschäftigung des Klägers verurteilt hat. Dies ergibt sich daraus, daß das beklagte Land in der Berufungsbegründung klarstellt hat, daß es sich dem titulierten Weiterbeschäftigungsanspruch insoweit beuge, als es dem Kläger angeboten habe, ihn zunächst bis zur rechtskräftigen Entscheidung des Rechtsstreits weiterzubeschäftigen. Bei einer derartigen Sachlage ist kein Raum für die Annahme, das Landesarbeitsgericht habe mit seiner uneingeschränkten Klageabweisung gegen § 536 ZPO verstoßen.



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

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



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

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)