

Aktenzeichen: 7 AZR 662/95

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 26. Juni 1996

- 7 AZR 662/95 -

I. Arbeitsgericht
Freiburg

Urteil vom 01. September 1994

- 9 Ca 250/94 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 12. Juli 1995

Baden-Württemberg (Freiburg) - 9 Sa 133/94 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristung des Arbeitsvertrages einer langjährigen Vertretungskraft

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; SR 2y BAT Protokollnotiz Nr. 4 zu Nr. 1

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 662/95

9 Sa 133/94 Baden-Württemberg (Freiburg)

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
26. Juni 1996

U r t e i l

Siegel,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. Juni 1996 durch den Richter Prof. Dr. Steckhan als Vorsitzenden, die Richterin Schmidt und den Richter Düwell sowie die ehrenamtlichen Richter Haeusgen und Metzinger für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw für iOS](#)

- 2 -

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom
12. Juli 1995 - 9 Sa 133/94 - 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 Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung
ihres Arbeitsverhältnisses bis zum 7. Juli 1994.

Die Klägerin wurde aufgrund mehrerer befristeter Arbeitsverträge seit dem 1. Juni 1989 ununterbrochen bis zum 7. Juli 1994 als Bürokraft beim Versorgungsamt R beschäftigt. Die letzte Befristung wurde mit Vertrag zur Änderung des Arbeitsvertrages vom 15. April 1992 unter dem 7. Juni 1993 vereinbart. In dieser Vereinbarung wurde die Klägerin als Aushilfsangestellte zur Aushilfe für die Zeit über den 28. September 1993 hinaus bis längstens 7. Juli 1994 (Beurlaubung der Stelleninhaberinnen) bezeichnet. Die befristeten Arbeitsverträge waren zur Vertretung verschiedener jeweils halbtags beschäftigten Mitarbeiterinnen, zuletzt zur Vertretung der Mitarbeiterinnen S und E vereinbart worden. Diese Mitarbeiterinnen waren zunächst bis zum 7. Juli 1994 bzw. bis 28. September 1994 beurlaubt worden. Die Beurlaubungen wurden sodann bis zum 7. Juli 1996 bzw. bis zum 28. September 1996 verlängert.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Befristungsabrede sei unwirksam. Das beklagte Land habe nicht davon ausgehen können, daß die vertretenen Arbeitnehmerinnen in vollem Umfang nach der Beurlaubung ihre Tätigkeit wieder aufnehmen würden. Das beklagte Land habe auch nicht ausreichend geprüft, ob hinreichend sichere Anhaltspunkte für einen endgültigen Wegfall des Vertretungsbedarfs vorlagen. Wegen der sehr kurzen Zeitabschnitte der jeweiligen Befristungen sei von einer Dauervertretung auszugehen. Angesichts der Verlängerung der Beurlaubungen der vertretenen Mitarbeiterinnen bestehe eine Beschäftigungspflicht jedenfalls bis zum 28. September 1996. Zumindest sei sie bis zum 21. Dezember 1995 zu beschäftigen, da das beklagte Land eine bis zu diesem Datum befristete Stelle im Schreibdienst ausgeschrieben habe.

Die Klägerin hat beantragt,

es wird festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der Klägerin über den 7. Juli 1994 hinaus fortbesteht;

hilfsweise:

Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin befristet bis zum 28. September 1996 weiterzubeschäftigen,

höchst hilfsweise,

die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin bis zum 21. Dezember 1995 als Mitarbeiterin im Schreibdienst zu beschäftigen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat die Auffassung vertreten, die Befristung der Arbeitsverträge sei unter dem Gesichtspunkt der Vertretung rechtswirksam. Solange einzelne Mitarbeiterinnen aufgrund tarifvertraglicher und gesetz-



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



licher Vorschriften beurlaubt seien, verbiete sich eine unbefristete Einstellung der Vertretungskraft. Auch nach häufigen, wiederholten Beurlaubungen spreche keine Wahrscheinlichkeit dafür, daß die vertretenen Mitarbeiterinnen nicht mehr an ihren Arbeitsplatz zurückkehren würden. Die Wirksamkeit der Befristung setze nicht voraus, daß die vereinbarte Befristungsdauer dem Befristungsanlaß entspreche. Eine Verpflichtung zum Abschluß eines weiteren befristeten Arbeitsvertrages habe nicht bestanden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung des Ersturteils. 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. ³

I. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend zu dem Ergebnis gelangt, daß das mit Vertrag vom 7. Juni 1993 begründete zusätzliche Arbeitsverhältnis der Parteien durch rechtswirksame Befristung mit Ablauf des 7. Juli 1994 geendet hat.

1. Gegen die Protokollnotiz Nr. 2 zu Nr. 1 SR 2y BAT ist nicht verstoßen worden. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats (vgl. Urteil vom 22. November 1995 - 7 AZR 252/95 -, zur Veröf-



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



fentlichung in der Fachpresse bestimmt, zu I 1 der Gründe; Urteil vom 21. April 1993 - 7 AZR 376/92 - AP Nr. 149 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 2 der Gründe) verbietet die Protokollnotiz Nr. 2 zu Nr. 1 SR 2y BAT lediglich, daß der einzelne Arbeitsvertrag die Höchstdauer von fünf Jahren überschreitet, nicht aber, daß diese Höchstdauer durch die Zusammenrechnung mehrerer aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge überschritten wird.

Vorliegend handelte es sich bei den mit der Klägerin abgeschlossenen insgesamt sieben Arbeitsverträgen nicht um einen einheitlichen Arbeitsvertrag. Die Vereinbarung vom 7. Juni 1993 stellt vielmehr einen eigenständigen Arbeitsvertrag dar, wobei dieser die zeitliche Grenze der Protokollnotiz Nr. 2 zu Nr. 1 SR 2y BAT nicht überschreitet. Die Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages für einen weiteren befristeten Zeitraum ist der typische Fall von zwei selbständigen aneinandergereihten Zeitverträgen (Senatsurteil vom 22. November 1995, aaO, zu I 2 der Gründe). Ebenso wie bei der Bezeichnung einer vertraglichen Vereinbarung als "Nachtrag" ist die Wahl der Gestaltungsform eines Vertrages zur Änderung eines früheren Arbeitsvertrages lediglich eine verwaltungstechnisch zweckmäßige Ausdrucksweise dafür, daß die Bedingungen des vorangegangenen Zeitvertrages auch für den neuen Vertrag gelten sollen.

2. Desgleichen liegt kein Verstoß gegen die Protokollnotiz Nr. 3 zu Nr. 1 SR 2y BAT vor. Zum einen handelt es sich bei der Vereinbarung vom 7. Juni 1993 nicht um einen Arbeitsvertrag für Aufgaben von begrenzter Dauer, zum anderen war beim Abschluß die-



ses Vertrages auch nicht zu erwarten, daß die vorgesehenen Aufgaben nicht innerhalb einer Frist von fünf Jahren erledigt werden können.

3. Die Unwirksamkeit der vereinbarten Befristung folgt vorliegend auch nicht aus der Verletzung personalvertretungsrechtlicher Vorschriften. Die Klägerin hat insoweit zweitinstanzlich bestritten, daß die Beklagte dem Personalrat im Hinblick auf die vereinbarte Befristung irgendwelche Gründe mitgeteilt hat. Nach dem Urteil des Senats vom 13. April 1994 (- 7 AZR 651/93 - AP Nr. 9 zu § 72 LPVG NW) kann die Verletzung personalvertretungsrechtlicher Mitbestimmungsrechte bei einer Einstellung dann zur Unwirksamkeit einer vereinbarten Befristung führen, wenn das entsprechende Landespersonalvertretungsgesetz dem Personalrat nicht nur bei der Einstellung an sich, sondern auch bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen und insoweit bei der inhaltlichen Ausgestaltung des Arbeitsvertrages ein Mitbestimmungsrecht einräumt. Im Gegensatz zu § 72 Abs. 1 Nr. 1 LPVG NW, der ausdrücklich ein Mitbestimmungsrecht bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen vorsieht, enthält § 76 Abs. 1 LPVG Baden-Württemberg jedoch keine entsprechende Regelung. Es besteht dann auch kein Mitbestimmungsrecht bei der Frage, ob das Arbeitsverhältnis befristet oder unbefristet abgeschlossen wird (Widmaier/Leuze/Wörz, Das Personalvertretungsrecht in Baden-Württemberg, Stand: April 1995, § 76 Rz 8, m.w.N.).

4. Die Befristung des letzten Arbeitsvertrages vom 7. Juni 1993, der allein der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle unterliegt (ständige Rechtsprechung, vgl. z. B. BAG Urteil vom



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



8. Mai 1985, BAGE 49, 73, 78 ff. = AP Nr. 97 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II der Gründe; Urteil vom 10. August 1994 - 7 AZR 695/93 - AP Nr. 162 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu I 1 der Gründe), war auch durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt und damit wirksam.

a) Die Einstellung eines Arbeitnehmers zur Vertretung eines zeitweilig ausfallenden Mitarbeiters ist in ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts als sachlicher Befristungsgrund anerkannt (vgl. z. B. Urteil vom 22. November 1995 - 7 AZR 252/95 -, aaO, zu II 1 der Gründe; Urteil vom 20. Februar 1991 - 7 AZR 81/90 - AP Nr. 137 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu I 1 der Gründe). Wie der Senat in seinem Urteil vom 22. November 1995 (aaO) ausgeführt hat, liegt die sachliche Rechtfertigung der Befristungsabrede in Vertretungsfällen darin, daß der Arbeitgeber bereits zu dem zeitweilig ausfallenden Mitarbeiter in einem Arbeitsverhältnis steht und in aller Regel mit der Rückkehr dieses Mitarbeiters rechnen muß. Deshalb besteht für die Wahrnehmung der an sich dem ausfallenden Mitarbeiter obliegenden Arbeitsaufgaben durch eine Vertretungskraft von vornherein nur ein zeitlich begrenztes Bedürfnis. Die Prognose des Arbeitgebers hat sich darauf zu beziehen, ob zu erwarten ist, daß der zu vertretende Mitarbeiter seinen Dienst wieder antreten wird, nicht aber darauf, zu welchem Zeitpunkt mit der Rückkehr des zu vertretenden Mitarbeiters zu rechnen ist. Da es dem Arbeitgeber freisteht, ob er beim zeitweiligen Ausfall eines Mitarbeiters überhaupt für eine Vertretung sorgt, muß es ihm auch freigestellt werden, die Vertretung zunächst für einen kürzeren Zeitpunkt zu



regeln. Darüber hinaus bedarf es zur wirksamen Befristung eines Arbeitsvertrages unter dem Gesichtspunkt der Umgehung zwingender Kündigungsvorschriften außer einem sachlichen Grund für die Befristung nicht noch zusätzlich einer eigenen sachlichen Rechtfertigung auch der gewählten Befristungsdauer. Bei Vorliegen eines sachlichen Befristungsgrundes würde nämlich auch eine zeitlich anders gewählte Befristung dem Arbeitnehmer keinen Kündigungsschutz verschaffen, so daß die vertraglich vereinbarte Befristungsdauer daher nur Bedeutung im Rahmen der Prüfung des sachlichen Befristungsgrundes selbst hat. Aus ihr darf sich nicht ergeben, daß der Sachgrund tatsächlich nicht besteht oder nur vorge-schoben wurde.

In Anwendung dieser Grundsätze war vorliegend ein sachlicher Grund unter dem Gesichtspunkt der Vertretung gegeben. Nach den mit Revisionsrügen nicht angegriffenen Feststellungen des Landes-arbeitsgerichts wurde der letzte Arbeitsvertrag vom 7. Juni 1993 zur Vertretung der jeweils halbtags beschäftigten Mitarbeiterinnen S und E vereinbart, die mit Zustimmung des be- klagten Landes zunächst vom 28. September 1993 bis zum 7. Juli 1994 bzw. bis zum 28. September 1994 beurlaubt waren. Damit lag bei Abschluß des letzten Arbeitsvertrages ein die Befristung sachlich rechtfertigender Vertretungsfall vor.

b) Soweit die Klägerin erstinstanzlich die Ansicht vertreten hat, aufgrund der Beschäftigung einer Vielzahl weiblicher Arbeit- nehmer sei bei der Beklagten ein genereller Vertretungsbedarf vorhanden, so daß eine zur sachlichen Rechtfertigung nicht geeig- nete Dauerververtretung vorgelegen habe, greift dieser Einwand nicht



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



durch. Für die Annahme einer sog. Dauervertretung reicht es nach der Rechtsprechung des Senats (vgl. insbesondere Urteil vom 3. Oktober 1984 - 7 AZR 192/83 - AP Nr. 87 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 2 der Gründe) nicht aus, daß bereits im Zeitpunkt des Abschlusses eines der befristeten Arbeitsverträge mit hinreichender Sicherheit voraussehbar war, daß über das vorgesehene Ende der Frist hinaus ein neuer, die Weiterbeschäftigung dieses Arbeitnehmers ermöglichender Vertretungsbedarf vorhanden sein werde. Denn es liegt in der freien Entscheidung des Arbeitgebers, ob er bei einem neuen nach Ablauf der ersten Befristung eintretenden Vertretungsfall wiederum für eine Vertretung sorgt, ob er einen anderen Arbeitnehmer mit der Vertretung betraut oder ob er sich überhaupt in anderer Weise behilft. Eine sog. Dauervertretung mit der Folge der Unwirksamkeit der Befristung liegt daher nur dann vor, wenn bereits bei Abschluß des befristeten Arbeitsvertrages eine über den Endtermin der Befristung hinausgehende Beschäftigung des Arbeitnehmers vorgesehen war. Anhaltspunkte dafür, daß dies beim Abschluß des letzten Arbeitsvertrages vom 7. Juni 1993 der Fall war, sind weder von der Klägerin in den Vorinstanzen substantiiert dargelegt worden noch sonst ersichtlich.

c) Auch der Umstand, daß die Klägerin zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses bereits gut vier Jahre zur Vertretung verschiedener jeweils halbtags beschäftigter Mitarbeiterinnen beschäftigt wurde, führt nicht dazu, daß die vereinbarte Befristung unter dem Gesichtspunkt der Vertretung nicht mehr sachlich gerechtfertigt gewesen wäre.



Nach ständiger Senatsrechtsprechung (Urteil vom 22. November 1995 - 7 AZR 252/95 -, aaO, zu II 2 a der Gründe; Urteil vom 11. Dezember 1991 - 7 AZR 431/90 - AP Nr. 141 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 2 b aa der Gründe) steigen zwar die Anforderungen an den sachlichen Grund der Befristung mit zunehmender Dauer der Beschäftigung des Arbeitnehmers, was auch für die Befristung von Arbeitsverträgen aus Gründen der Vertretung gilt (BAG Urteil vom 11. Dezember 1991, aaO). Dies bedeutet, daß die Prognose des Arbeitgebers, nach Ablauf der Befristung werde an der Arbeitsleistung des befristet eingestellten Arbeitnehmers kein Bedarf mehr bestehen, mit erhöhter Sorgfalt zu erstellen ist. Dabei muß sich jedoch die Prognose des Arbeitgebers nur auf den Wegfall des Vertretungsbedarfs durch die zu erwartende Rückkehr des zu vertretenden Mitarbeiters, nicht aber auch auf den Zeitpunkt dieser Rückkehr und damit auf die Dauer des Vertretungsbedarfs erstrecken. Nur diesbezüglich gelten auch die erhöhten Anforderungen an die zu stellende Prognose. Eine fehlerhafte Prognoseentscheidung liegt dabei nur dann vor, wenn sich dem Arbeitgeber nach den objektiven Gegebenheiten erhebliche Zweifel aufdrängen müssen, ob der zu vertretende Mitarbeiter seine Tätigkeit überhaupt bzw. im bisherigen Umfang wieder aufnehmen wird (BAG Urteil vom 22. November 1995, aaO, zu II 2 b der Gründe).

Unabhängig von der Frage, ob die bis zum Zeitpunkt des Abschlusses des letzten Arbeitsvertrages angelaufene Beschäftigungszeit bereits die Annahme erhöhter Prognoseanforderungen rechtfertigt, wird die vorliegende Befristung auch diesen erhöhten Anforderungen gerecht. Im Entscheidungsfall liegen keine konkreten Anhaltspunkte dafür vor, daß sich dem Arbeitgeber erhebli-



che Zweifel daran aufdrängen mußten, daß die vertretenen Mitarbeiterinnen S. und L. nach Ablauf ihrer Beurlaubung ihren Dienst wieder aufnehmen würden. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts wurde die Klägerin zwar auch vor Abschluß des letzten Arbeitsvertrages jeweils zur Vertretung verschiedener Mitarbeiterinnen eingesetzt, nicht aber gerade zur Vertretung derjenigen Mitarbeiterinnen, zu deren Vertretung der hier zur Beurteilung stehende Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Im Gegensatz zur Entscheidung des Senats vom 11. Dezember 1991 (aaO) lag zum Zeitpunkt des Abschlusses des letzten Arbeitsvertrages damit nicht bereits eine jahrelange und vollständige Beurlaubung der vertretenen Mitarbeiterinnen vor, so daß sich dem beklagten Land nicht unter diesem Gesichtspunkt in bezug auf den konkreten Vertretungsfall Zweifel an einer Rückkehrabsicht der vertretenen Mitarbeiterinnen aufdrängen mußten. Auch sonstige Anhaltspunkte, die solche Zweifel begründen könnten, sind nicht ersichtlich. Die vertretenen Mitarbeiterinnen haben im Gegensatz zu dem der Entscheidung des Senats vom 11. Dezember 1991 zugrunde liegenden Sachverhalt niemals die Absicht geäußert, ihr Arbeitsverhältnis ganz auflösen zu wollen oder ihre Arbeitszeit im Gegensatz zur früheren Beschäftigung reduzieren zu wollen. Im Unterschied zum damaligen Fall sind auch keine besonderen familiären Verpflichtungen ersichtlich, die die Vermutung nahegelegt hätten, daß die Vertretenen auf Dauer an einer Rückkehr gehindert sein würden. Soweit die Klägerin solche Anhaltspunkte daraus herleiten will, daß es nach den Vorschriften des BAT in Verbindung mit landesbeamtenrechtlichen Beurlaubungsvorschriften häufig zu einer weitgehenden Verlängerung der ursprünglich beantragten Beurlaubung



komme und bei zunehmender Beurlaubungsdauer die Rückkehrwahrscheinlichkeit deshalb abnehme, weil sich die Anforderungen des Arbeitsplatzes im Laufe der Zeit veränderten, rechtfertigen diese Gesichtspunkte im vorliegenden Fall keine andere rechtliche Beurteilung. Es besteht schon kein Erfahrungssatz, daß die bestehenden Beurlaubungsmöglichkeiten in der Regel jeweils voll ausgeschöpft werden. Überdies wäre eine Prognose des Arbeitgebers dahingehend, daß es im Falle der Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub zu einer völligen Aufgabe der Tätigkeit kommen werde, ohne besondere tatsächliche Anhaltspunkte keine Prognose, sondern reine Spekulation.

d) Dem beklagten Land ist es weder unter dem Gesichtspunkt des Rechtsmißbrauchs noch aus Gründen des Vertrauensschutzes verwehrt, sich auf die wirksam vereinbarte Befristung zu berufen. In der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist zwar anerkannt, daß dem Arbeitgeber die Berufung auf eine an sich wirksame Befristung nicht nur bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 620 BGB oder bei einem Verstoß gegen die guten Sitten verwehrt ist (BAG Großer Senat Beschluß vom 12. Oktober 1960, BAGE 10, 65, 75 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu D 2 der Gründe; BAG Urteil vom 26. April 1995 - 7 AZR 936/94 - AP Nr. 4 zu § 91 AFG, zu II 2 der Gründe), sondern auch, wenn der befristet eingestellte Arbeitnehmer aufgrund des Verhaltens des Arbeitgebers damit rechnen konnte, im Anschluß an den Zeitvertrag weiterbeschäftigt zu werden (BAG Urteil vom 26. April 1995, aaO; BAG Urteil vom 16. März 1989 - 2 AZR 325/88 - AP Nr. 8 zu § 1 BeschFG 1985, zu II 3 der Gründe). Anhaltspunkte für eine schikanöse Nichtweiterbeschäftigung der Klägerin bestehen indessen ebenso-



nig wie für einen Verstoß gegen die guten Sitten. Auch der Gesichtspunkt des Vertrauensschutzes rechtfertigt keine andere Beurteilung. Zur Entstehung eines Vertrauensschutzes genügt es nicht, daß der Arbeitnehmer subjektiv erwartet, der Arbeitgeber werde ihn weiterbeschäftigen, soweit die für die Befristung maßgeblichen sachlichen Gründe bis dahin bedeutungslos geworden sind (BAG Urteil vom 16. März 1989, aaO, zu II 3 c der Gründe; BAG Urteil vom 26. April 1995, aaO, zu II 2 der Gründe). Erforderlich ist vielmehr, daß der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in dieser Erwartungshaltung durch sein Verhalten bei Vertragsabschluß oder während der Dauer des Vertrages eindeutig bestärkt. Eine Bestärkung in diesem Sinne ist nicht gegeben. Insbesondere konnte die Klägerin nicht darauf vertrauen, daß im Falle einer eventuellen Verlängerung der Beurlaubungen der vertretenen Stelleninhaberinnen eine Weiterbeschäftigung erfolgt. Einem solchen Vertrauen steht bereits entgegen, daß arbeitsvertraglich nicht eine Zweckbefristung, sondern eine Zeitbefristung vereinbart wurde.

II. Die Revision ist auch unbegründet, soweit sie sich gegen die Abweisung der Hilfsanträge richtet.

1. Die Anträge bedürfen zunächst der Auslegung. Ihrem Wortlaut nach erstrebt die Klägerin mit ihren Hilfsanträgen die Verurteilung des beklagten Landes zu einer tatsächlichen Weiterbeschäftigung, wobei die Klägerin ihre diesbezüglichen Ansprüche darauf stützt, daß die Beurlaubung einer der von der Klägerin vertretenen Mitarbeiterinnen (Frau S) bis zum 28. September 1996 verlängert wurde (Hilfsantrag zu 1) bzw. vor Ablauf der Befristung die Stelle einer Mitarbeiterin im Schreibdienst befristet



bis zum 21. Dezember 1995 zu besetzen war (Hilfsantrag zu 2). Auch unter Berücksichtigung des Wortlauts der Klageanträge geht es der Klägerin nicht unmittelbar um eine tatsächliche Weiterbeschäftigung, sondern um die Verurteilung des beklagten Landes zur Abgabe einer auf den Abschluß eines weiteren befristeten Arbeitsvertrages gerichteten Willenserklärung. Dies verdeutlichen insbesondere auch die Ausführungen der Klägerin im Revisionsbegründungsschriftsatz vom 18. September 1995. In diesem Sinne hat auch das Landesarbeitsgericht die Hilfsanträge der Klägerin aufgefaßt.

2. Ein Anspruch der Klägerin auf Abschluß eines weiteren befristeten Arbeitsvertrages besteht nicht.

a) Ein solcher Anspruch ergibt sich zunächst nicht unter dem Gesichtspunkt der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Diese Pflicht kommt regelmäßig nicht als Rechtsgrundlage für eine Verpflichtung zur Verlängerung eines Arbeitsvertrages in Betracht. Wie bereits der Große Senat im Beschluß vom 12. Oktober 1960 (BAGE 10, 65, 74 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu D 1 der Gründe) ausgeführt hat, besteht die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers nur im Rahmen des abgeschlossenen Arbeitsvertrages. Wird dieser Rahmen nicht geändert, so kann sich auch der Umfang der Fürsorgepflicht nicht erweitern. Die Gewährung eines fortdauernden Bestandsschutzes des Arbeitsplatzes trotz rechtswirksamer Beendigung des Arbeitsverhältnisses widerspricht der Vertragsfreiheit und kann ohne besonderen Rechtsgrund nicht anerkannt werden.



- 15 -

b) Ein solcher besonderer Rechtsgrund ist hier nicht gegeben. Aus dem Gesichtspunkt des Vertrauensschutzes kann er, wie oben dargestellt, im Entscheidungsfall nicht hergeleitet werden. Auch aus der Protokollnotiz Nr. 4 zu Nr. 1 SR 2y BAT ergibt sich ein solcher Rechtsgrund hier nicht. Die Protokollnotiz bezieht sich schon ihrem Wortlaut nach ausschließlich auf die Besetzung von Dauerarbeitsplätzen. Die Regelung stellt sowohl ihrem Inhalt nach als auch von ihrer systematischen Stellung her einen Ausnahmetatbestand dar, der eng auszulegen ist, so daß sich eine analoge Anwendung im Falle der Besetzung von nur befristet zur Verfügung stehenden Arbeitsplätzen verbietet (BAG Urteil vom 8. Mai 1985 - 7 AZR 182/84 - EzBAT SR 2y BAT Besetzung von Dauerarbeitsplätzen Nr. 4; BAG Urteil vom 29. Oktober 1986 - 7 AZR 137/85 -, n. v., zu II 3 d der Gründe; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, BAT, Stand: Januar 1996, SR 2y BAT Erl. 12 zu Nr. 1). Noch weitergehend hat der Zweite Senat in seinem Urteil vom 31. Oktober 1974 (- 2 AZR 483/73 - AP Nr. 39 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 2 der Gründe) die Auffassung vertreten, daß Ziff. 4 der Protokollnotiz zu Nr. 1 SR 2y BAT generell kein Anstellungsgebot enthält, das den früheren Arbeitgeber bei Beendigung eines unter die SR 2y BAT fallenden Arbeitsverhältnisses zur Wiedereinstellung des Angestellten verpflichten würde.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Steckhan

Düwell

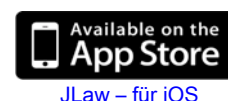
Schmidt

Peter Haeusgen

G. Metzinger



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





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)