

Aktenzeichen: 7 AZR 748/78

LAG München Urteil des BAG vom 12. September 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag, § 625

Leitsätze:

K e i n e



7 AZR 748/78
2 (3) Sa 900/76 München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
12. September 1980

gez. Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. September 1980 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Jobs und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Hollmann und Dr. Blaeser für Recht erkannt:

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 19. Januar 1978 - 2 (3) Sa 990/76 - wird zurückgewiesen.

Der Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

T a t b e s t a n d:

Die Klägerin hat in Graz (Österreich) die Bundes-Lehrerinnenlehranstalt besucht und dort am 8. Juli 1967 die Reifeprüfung für das Lehramt an Volksschulen abgelegt. Am 13. November 1969 hat sie die Befähigung zum selbständigen Lehramt an Volksschulen mit deutscher Sprache erworben und hierüber von der zuständigen Prüfungskommission in Graz ein entsprechendes Zeugnis erhalten.

Bis September 1973 war die Klägerin für zwei Jahre in einem unbefristeten Angestelltenverhältnis als Lehrerin in West-Berlin beschäftigt. Am 27. August 1970 stellte der Senator für Schulwesen in Berlin fest, daß die Klägerin die Befähigung zur Anstellung nach § 12 Abs. 2 Nr. 1 a des Berliner Lehrerbildungsgesetzes besitze.

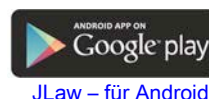
Die Klägerin wurde aufgrund Arbeitsvertrages vom 12. September 1973 vom Beklagten befristet bis zum 16. September 1974 als Aushilfslehrerin im Angestelltenverhältnis eingestellt. Unter dem 11. September 1974 wurde ein weiterer befristeter Arbeitsvertrag mit der Klägerin geschlossen, wonach sie als Aushilfslehrerin bis zum 10. September 1975 beschäftigt werden sollte. Mit Datum vom 21. Juli 1975 wurde schließlich ein dritter befristeter Vertrag mit entsprechendem Tätigkeitsinhalt geschlossen, der mit dem 15. September 1976 enden sollte. Die Klägerin wandte sich jeweils gegen die vorgenommene Befristung, unterschrieb aber letztlich die ihr vorgelegten Vertragstexte.

Ab dem 14. Oktober 1976 wurde die Klägerin an der Volksschule A mit denselben Fächern wie bisher weiterbeschäftigt, und zwar ohne irgendwelche Erklärungen dazu, unter welchen Bedingungen die Weiterbeschäftigung erfolge. Die Weiterbeschäftigung wurde der Klägerin - angeblich auf Weisung des Schulrates - vom

- 3 -



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



- 3 -

Schulleiter mitgeteilt. Erst Anfang Oktober 1977 wurde der Klägerin ein Vertrag (befristet bis zur Entscheidung des Landesarbeitsgerichts, längstens bis zum 13. September 1978) zur Unterschrift vorgelegt, den sie aber nicht unterschrieb, ohne daß dies jedoch etwas an ihrer Weiterbeschäftigung geändert hätte.

Die Klägerin vertritt die Ansicht, sie stehe beim Beklagten in einem unbefristeten und ungekündigten Arbeitsverhältnis, weil die Befristung ihres Arbeitsverhältnisses zum 15. September 1976 unwirksam und eine Kündigung nicht ausgesprochen worden sei.

Sie hat vorgetragen, der Grund für die letzte Befristung zum 15. September 1976 sei entfallen, da die Lehrerin R , die sie habe vertreten sollen, am 20. April 1976 aus den Diensten des Beklagten ausgeschieden sei. Überdies ergebe die Weisung des Bayerischen Kultusministeriums vom 7. Mai 1975 - III A 6/4/55891 -, daß mit Lehrern, die in Österreich die Lehrerprüfung abgelegt hätten, auch unbefristete Verträge geschlossen werden könnten, wenn diese ununterbrochen im fünften Jahr oder länger im Volksschuldienst tätig seien. Diese Voraussetzung erfülle sie unter Berücksichtigung ihrer Tätigkeit in Berlin. Schließlich habe ihr der Regierungsschuldirektor W geraten, die Klage gegen den Beklagten zurückzuziehen; er würde dann Sorge dafür tragen, daß sie einen vierten befristeten Arbeitsvertrag bekomme. Dies mache deutlich, daß eine weitere Beschäftigungsmöglichkeit für sie gegeben sei.

Die Klägerin hat beantragt,

festzustellen, daß zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht und daß sich das Arbeitsverhältnis in ungekündigtem Zustand befindet.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Zur Begründung hat er vorgetragen:

Die Befristung des Arbeitsvertrages bis zum 15. September 1976 sei wirksam. Eine unbefristete Anstellung der Klägerin sei nicht möglich, da sie nicht über die Lehrbefähigung für

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



- 4 -

das Lehramt an Volksschulen nach Art. 2, 6 und 7 des Bayer. Lehrerbildungsgesetzes i.d.F. vom 10. Oktober 1972 verfüge. Die Ausbildung, welche die Klägerin in Österreich genossen habe, könne nicht als gleichwertig anerkannt werden. Für das Schuljahr 1975/1976 habe ein sachlich berechtigter Grund zur Befristung vorgelegen; es habe sich um einen echten Aushilfsvertrag für eine im Arbeitsvertrag namentlich genannte, beurlaubte Lehrkraft gehandelt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Es hat angenommen, sämtliche Befristungen der Arbeitsverträge seien unzulässig gewesen. Die Berufung des Beklagten hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Beklagte sein Klageabweisungsbegehren weiter; die Klägerin bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die nach § 72 Abs. 1 Satz 4 ArbGG a.F. zulässige Revision (§ 121 Abs. 3 ArbGG 1979) ist nicht begründet. Die angefochtene Entscheidung stellt sich (jedenfalls im Ergebnis) als richtig dar.

1. Es kann dahinstehen, ob die letzte Befristung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin vom 21. Juli 1975 bis zum 15. September 1976 zulässig war oder nicht. War die Befristung mangels eines sachlichen Grundes unzulässig, kann sich der Beklagte hierauf nicht berufen, so daß von einem unbefristeten Arbeitsverhältnis auszugehen ist (vgl. BAG 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Ferner ist von einem ungekündigten Arbeitsverhältnis auszugehen, da das Landesarbeitsgericht nicht festgestellt hat, daß eine Kündigung ausgesprochen worden wäre. War aber die Befristung wirksam,

- 5 -



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



- 5 -

ergibt sich das Bestehen eines unbefristeten (und ungekündigten) Arbeitsverhältnisses daraus, daß die Klägerin ab dem 14. Oktober 1976 mit denselben Fächern wie bisher weiterbeschäftigt worden ist.

2. Darin, daß die Klägerin vom Schulleiter ohne Vorbehalt oder Einschränkung aufgefordert worden ist, ab dem 14. Oktober 1976 weiter zu arbeiten, und sie dies vorbehaltlos befolgt hat, hat das Landesarbeitsgericht die Vereinbarung eines unbefristeten Arbeitsvertrages zwischen den Parteien gesehen. Es handelt sich dabei um die Frage des Zustandekommens und des Inhalts einer individuellen, einzelvertraglichen Vereinbarung, die in den Bereich des Tatsächlichen gehört und demnach vom Revisionsgericht grundsätzlich nicht überprüfbar ist. Eine Nachprüfung der vom Tatsachenrichter vorgenommenen Vertragsauslegung ist nur insoweit möglich, als die Auslegungsregeln – insbesondere der §§ 133, 157 BGB – selbst verletzt sind, die Auslegung gegen Erfahrungssätze und Denkgesetze verstößt oder die Berücksichtigung aller wesentlichen Umstände unterblieben ist (vgl. dazu BAG AP Nr. 32, 33 und 34 zu § 133 BGB; BAG 4, 360 [364 ff.] = AP Nr. 15 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu II der Gründe]).

Die Revision rügt insoweit, das Landesarbeitsgericht habe bei der Auslegung außer Acht gelassen, daß die Weiterbeschäftigung der Klägerin erst nach der Verkündung des Urteils des Arbeitsgerichts erfolgt sei. Deshalb hätte das Landesarbeitsgericht bedenken müssen, daß die Beschäftigung der Klägerin durch den Beklagten nur erfolgen sollte, damit dieser insbesondere nicht in Annahmeverzug geriet. Diese Auslegungsmöglichkeit habe das Landesarbeitsgericht übersehen und damit wesentlichen Auslegungstoff übergangen, wodurch § 133 BGB verletzt sei.

Die Rüge der Revision ist nicht begründet. Zwar hat das Berufungsgericht in den Entscheidungsgründen nicht ausdrücklich hervorgehoben, daß die Weiterbeschäftigung der Klägerin erst nach dem für sie positiven Urteil des Arbeitsgerichts erfolgte. Dies läßt jedoch nicht den Schluß zu, daß dieser Gesichtspunkt außer acht gelassen worden wäre,



- 6 -

zumal der Verkündungstermin des erstinstanzlichen Urteils im Tatbestand des angefochtenen Urteils ausdrücklich angeführt ist, die zeitliche Abfolge dem Landesarbeitsgericht also bei seiner Entscheidung nicht fremd war.

Es ist auch nicht erkennbar, daß das Landesarbeitsgericht bei seiner Auslegung des Verhaltens der Parteien gegen Denkgesetze oder gegen allgemeine Erfahrungssätze verstoßen hätte. Wird ein Arbeitnehmer nach der noch nicht rechtskräftigen Entscheidung des Arbeitsgerichts über das (Fort-)Bestehen eines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber ohne Einschränkungen oder Vorbehalte weiterbeschäftigt, so ist es jedenfalls möglich (wenn nicht sogar geboten), darin den Abschluß eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses zu sehen. Mangels gegenteiligen Vortrages des Beklagten ist aufgrund des vom Landesarbeitsgericht festgestellten unstreitigen Sachverhaltes auch davon auszugehen, daß der hierbei für den Beklagten handelnde Schulleiter entsprechend bevollmächtigt war (§ 164 Abs. 1, § 167 Abs. 1 BGB) oder eine entsprechende Botenstellung innehatte.

3. Das Landesarbeitsgericht hat allerdings nicht erörtert, ob der Vertrag in seiner Wirksamkeit an der möglicherweise fehlenden Zustimmung des zuständigen Personalrates scheitert. Nach Art. 75 Abs. 1 Nr. 1 des Bayer. Personalvertretungsgesetzes (BayPVG) hat nämlich der Personalrat bei der Einstellung von Angestellten mitzubestimmen. Allerdings besteht Streit darüber, ob es sich auch dann um eine Einstellung handelt, wenn ein zunächst befristeter Vertrag verlängert wird (für Einstellung etwa: Dietz-Richardi, BPersVG, 2. Aufl., § 75 Rdnr. 11 mit weiteren Nachweisen zum Meinungsstand; Fischer-Goeres, Personalvertretungsrecht des Bundes und der Länder, § 75 Rz 13; Kuhn-Sabottig-Schneider-Thiel-Wehner, BPersVG (1975), § 75 Anm. 7; BAG Beschluß vom 18. Juli 1978 - 1 ABR 79/75 - = AP Nr. 9 zu § 99 BetrVG 1972 [zu II 2 d der Gründe], auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt;



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



- 7 -

dagegen etwa: Zimmermann, BayPVG, 11. Aufl., S. 174; BayVGH in: Die Personalvertretung 1972, 180; Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 4. Aufl., § 241 II 1) oder wenn ein zunächst befristeter Vertrag in einen unbefristeten umgewandelt wird (für Einstellung etwa: Dietz-Richardi, aaO; Kuhn-Sabottig-Schneider-Thiel-Wehner, aaO; Kraft in Fabricius-Kraft-Thiele-Wiese, GK zum Betriebsverfassungsgesetz, § 99 Anm. 16; dagegen etwa: Fischer-Goeres, aaO). Ebenfalls ist umstritten, ob sich das Fehlen der Zustimmung, falls man sie hier für erforderlich erachtet, auf die Wirksamkeit des geschlossenen Arbeitsvertrages auswirkt.

4. Die Rechtsfragen im Zusammenhang mit Art. 75 Abs. 1 Nr. 1 des BayPVG brauchen aber im vorliegenden Rechtsstreit nicht entschieden zu werden. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts stellt sich auch aus anderen Gründen als richtig dar (§ 563 ZPO). Das Bestehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien ergibt sich aus § 625 BGB.

Da es sich hier um eine Befristung mit kalendermäßig festgelegtem Enddatum, nicht um eine Befristung durch Zweckerreichung handelt, ist § 625 BGB anwendbar (vgl. Staudinger-Neumann, BGB, 12. Aufl., § 625 Rz 2; Palandt-Putzo, BGB, 39. Aufl., § 625 Anm. 1a).

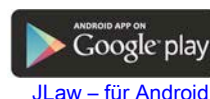
Nach dem vom Landesarbeitsgericht als unstreitig festgestellten Sachverhalt arbeitete die Klägerin ab dem 14. Oktober 1976 zu denselben Bedingungen weiter und unterrichtete dieselben Fächer wie zuvor. Die Klägerin setzte so bewußt das Arbeitsverhältnis in Kenntnis des Fristablaufs mit dem Beklagten fort, wobei der zeitliche Abstand zwischen dem Ende der Befristung (= 15. September 1976) und dem Beginn der Weiterarbeit (= 14. Oktober 1976) unschädlich ist. Dies geschah auch mit Wissen des Beklagten; denn der Schulleiter hatte die Klägerin unstreitig zur Weiterarbeit aufgefordert. Der Beklagte mußte sich die Kenntnis des Schulleiters zurechnen lassen (vgl. zum parallelen Problem bei § 9 MuSchG; Bulla-Buchner, Mutterschutzgesetz, 4. Aufl., § 9 Anm. 86 und Meisel/Hiersemann, Mutterschutz und Mutterschaftshilfe, 2. Aufl., § 9 Anm. 86). Es sind vom

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

- 8 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 8 -

Landesarbeitsgericht keine Umstände festgestellt, die den Schluß zuließen, die Klägerin habe ihr Arbeitsverhältnis nicht auf Dauer fortsetzen wollen. Auch ist nicht festgestellt, daß der Beklagte bei der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses oder unverzüglich (§ 121 Satz 1 BGB) danach eine vertragliche Bindung für die Zukunft abgelehnt oder der Fortsetzung widersprochen hätte. Erst nach fast einem Jahr hat der Beklagte der Klägerin den Entwurf eines weiteren befristeten Vertrages vorgelegt (vgl. aber § 625 BGB), doch ist es wegen der Weigerung der Klägerin nicht zu einer späteren Befristung des Arbeitsverhältnisses gekommen.

Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 625 BGB stellt ebensowenig wie die Weiterbeschäftigung nach § 17 BBiG eine Einstellung im Sinne des Art. 75 Abs. 1 Nr. 1 des BayPVG dar, so daß insoweit eine Mitbestimmung des Personalrats ausscheidet (vgl. dazu Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 12. Aufl., § 99 Anm. 7 b).

5. Insgesamt stellt sich damit das Urteil des Landesarbeitsgerichts, jedenfalls aus anderen Gründen, als richtig dar, so daß die Revision des Beklagten mit der Kostenfolge des § 97 Abs. 1 ZPO zurückgewiesen werden muß.

gez.: Bichler

Dr. Jobs

Dr. Becker

Hollmann

Dr. Blaeser



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

