

Aktenzeichen: 7 AZR 8/86

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 12. Juni 1987
- 7 AZR 8/86 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 24. Januar 1985
Hannover - 5 Ca 347/84 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 4. Dezember 1985
Niedersachsen - 5 Sa 57/85 -

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



Entscheidungsstichwort:

Zweckbefristung; Ankündigungsfrist gem. Nr. 7 Abs. 4 SR 2y
BAT

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; BAT SR 2y Nr. 7 Abs. 4

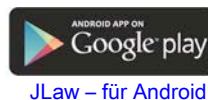
Leitsätze:

1. Die Wirksamkeit einer Zweckbefristung setzt neben dem Vorliegen eines sachlichen Grundes zusätzlich voraus, daß der Zeitpunkt der Zweckerreichung für den Arbeitnehmer frühzeitig erkennbar ist, d.h. entweder bei Vertragsabschluß voraussehbar war oder vom Arbeitgeber rechtzeitig angekündigt wird. Das Fehlen dieser zusätzlichen Voraussetzung führt jedoch nicht zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, sondern lediglich dazu, daß das Arbeitsverhältnis erst mit Ablauf einer entsprechenden Auslauffrist endet (im Anschluß an BAG Urteil vom 26. März 1986 - 7 AZR 599/84 - AP Nr 103 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

2. Die Dauer der erforderlichen Ankündigungs- bzw Auslauffrist hat sich in Ermangelung einer speziellen Regelung an der Mindestkündigungsfrist zu orientieren, die für das Arbeitsverhältnis gesetzlich oder tarifvertraglich mit zwingender Wirkung gilt. Für den Geltungsbereich des BAT liegt eine derartige spezielle Regelung in Nr 7 Abs 4 SR 2y BAT. Diese Bestimmung gilt wegen der gleichartigen Interessenlage nicht nur für Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer, sondern für alle auf der Grundlage der SR 2y BAT vereinbarten Zweckbefristungen.



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



7 AZR 8/86

5 Sa 57/85 Niedersachsen

Verkündet am
12. Juni 1987

Im Namen des Volkes!

Range,

Urteil

Justizsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen:

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Juni 1987 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Seiler und Dr. Sponer für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 4. Dezember 1985 - 5 Sa 57/85 - aufgehoben.

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Hannover vom 24. Januar 1985 - 5 Ca 347/84 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin trägt auch die Kosten der Berufung und 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 Parteien streiten darüber, ob zwischen ihnen über den 31. Juli 1985 hinaus ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Durch Schreiben der Bezirksregierung H vom 13. September 1982 teilte das beklagte Land der Klägerin folgendes mit:

"Mit sofortiger Wirkung - jedoch frühestens vom Tage des Dienstantritts an - stelle ich Sie für die Dauer der Beurlaubung der Lehrkraft Brigitte M als Lehrkraft i.A. in den niedersächsischen Landesdienst bei der IGS L ein.

Frau M ist zunächst bis zum 31.07.84 beurlaubt worden. Im Fall einer Verlängerung der Beurlaubung werde ich Sie rechtzeitig unterrichten.

Sie erhalten Vergütung nach der Vergütungsgruppe III BAT.

Sie werden mit 16 Unterrichtsstunden wöchentlich eingesetzt.



Über die Höhe Ihrer Vergütung erhalten Sie weitere Nachricht.

Für das Arbeitsverhältnis ist der schriftliche Arbeitsvertrag maßgebend.

Der Arbeitsvertrag wird zu gegebener Zeit bei Ihrer Beschäftigungsstelle abgeschlossen."

In § 1 des am 17./28. September 1982 abgeschlossenen Arbeitsvertrages heißt es, die Klägerin werde ab sofort bei der Bezirksregierung H für die Dauer der Beurlaubung der Lehrkraft Brigitte M - längstens bis zum Dienstantritt der zu vertretenden Lehrkraft - als Lehrkraft im Angestelltenverhältnis (Aushilfsangestellter) eingestellt. Gemäß § 2 des Vertrages bestimmte sich das Arbeitsverhältnis u.a. nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) vom 23. Februar 1961 und den diesen ergänzenden oder ändernden Tarifverträgen.

Nachdem die Beurlaubung der Lehrkraft M bis zum 31. Juli 1985 verlängert und dies der Klägerin im Juni 1984 mitgeteilt worden war, wurde die Klägerin bis zum 31. Juli 1985 weiterbeschäftigt. Mit Schreiben der Bezirksregierung vom 1. April 1985 wurde ihr mitgeteilt, daß das Arbeitsverhältnis am 31. Juli 1985 endet, da die Lehrkraft M ihren Dienst am 1. August 1985 wieder antrete.

Die Klägerin meint, das beklagte Land habe mit ihr eine Zweckbefristung vereinbart. Diese sei im Streitfalle unwirksam, da der Zeitpunkt der Zweckerfüllung weder voraussehbar gewesen sei noch in überschaubarer Zeit gelegen habe.



Die Klägerin hat zuletzt beantragt:

Es wird festgestellt, daß zwischen den Parteien über den 31. Juli 1985 hinaus ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit 16 Wochenunterrichtsstunden auf der Grundlage des Arbeitsvertrages vom 17./28. September 1982 bestanden hat.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat im wesentlichen die Rechtsauffassung vertreten, bei der vereinbarten Befristung habe es sich nicht um eine Zweck-, sondern um eine Zeitbefristung gehandelt. Das Schreiben der Bezirksregierung vom 13. September 1982 sei Bestandteil des Arbeitsvertrages gewesen, so daß zunächst ein Arbeitsverhältnis bis zum 31. Juli 1984 vereinbart worden sei, das dann einvernehmlich bis zum 31. Juli 1985 verlängert worden sei. Sachlicher Befristungsgrund sei die Vertretung der beurlaubten Lehrkraft M gewesen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt das beklagte Land die Wiederherstellung des Ersturteils. Die Klägerin 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 begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Denn das Arbeitsverhältnis hat durch rechtswirksame Befristung mit Ablauf des 31. Juli 1985 geendet.



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



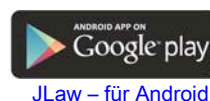
I. Sachlicher Befristungsgrund war, wovon auch das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgegangen ist, die Vertretung der beurlaubten Lehrkraft M durch die Klägerin. Ein derartiger Vertretungsfall rechtfertigt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Befristung des Arbeitsvertrages (vgl. Urteil vom 30. September 1981 - 7 AZR 789/78 - BAGE 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 - BAGE 42, 203, 207 f. = AP Nr. 76 aaO, zu II 2 der Gründe; Urteil vom 8. September 1983 - 2 AZR 438/82 - BAGE 44, 107, 111 = AP Nr. 77 aaO, zu III 2 a der Gründe m.w.N.; Urteil vom 8. Mai 1985 - 7 AZR 191/84 - BAGE 49, 73, 76 ff. = AP Nr. 97 aaO, zu I 2 der Gründe; Urteil vom 26. März 1986 - 7 AZR 599/84 - AP Nr. 103 aaO, zu III 2 der Gründe, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

II. Der Senat folgt auch der Würdigung des Landesarbeitsgerichts, daß es sich im vorliegenden Falle nicht um eine Zeit-, sondern um eine Zweckbefristung handelte. Denn das Landesarbeitsgericht hat diese Auslegung der getroffenen Befristungsabrede eingehend und rechtsfehlerfrei vor allem damit begründet, auch das beklagte Land habe mit der Klägerin für die gesamte Dauer der Beurlaubung der Lehrkraft M einen Arbeitsvertrag abschließen wollen. Gegen diese Würdigung erhebt auch die Revision letztlich keine Einwände mehr.

III. Dieser Rechtscharakter der Befristungsabrede als Zweckbe-



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



fristung ändert jedoch im Streitfall nichts an ihrer Wirksamkeit. Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht in der vorliegenden Zweckbefristung eine objektive Umgehung zwingender Mindestkündigungsfristen gesehen und angenommen, dies habe das Bestehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses zur Folge. Dieser Würdigung kann sich der Senat aus zwei Gründen nicht anschließen.

1. Selbst wenn im Entscheidungsfalle eine objektive Umgehung zwingender Mindestkündigungsfristen vorläge, wäre kein unbefristetes Arbeitsverhältnis entstanden. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, die der erkennende Senat in dem auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmten Urteil vom 26. März 1986 (- 7 AZR 599/84 - AP Nr. 103 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; vgl. auch Senatsurteile vom 3. April 1987 - 7 AZR 35/86 und 7 AZR 190/86 - n.v.) näher begründet hat, führt eine objektive Umgehung zwingender Mindestkündigungsfristen durch eine Zweckbefristung nicht zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, sondern lediglich zu dessen Verlängerung um eine bestimmte Auslaufrfrist. Hieran hält der Senat auch nach erneuter Überprüfung fest.

Zu den sowohl bei einer Zeit- als auch bei einer Zweckbefristung möglichen Bedenken wegen objektiver Vereitelung des gesetzlichen Bestandsschutzes, die jedoch im Streitfalle durch das Vorliegen des sachlichen Grundes der Vertretung (s. oben I) ausgeräumt sind, treten zwar bei einer Zweckbefristung wegen ihres ungewissen Endzeitpunkts Bedenken im Hinblick auf eine mögliche objektive Umgehung zwingender Mindestkündigungsfristen



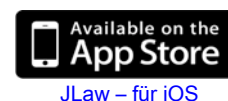
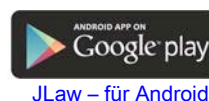
hinzu. Die Wirksamkeit einer Zweckbefristung setzt deshalb neben dem Vorliegen eines sachlichen Grundes zusätzlich voraus, daß der Zeitpunkt der Zweckerreichung für den Arbeitnehmer frühzeitig erkennbar ist, d.h. entweder für ihn bereits bei Vertragsabschluß voraussehbar war oder ihm jedenfalls so rechtzeitig bekannt wird, daß die Vertragsbeendigung durch Zweckerreichung für ihn nicht wie eine außerordentliche Kündigung wirkt.

Das Fehlen dieser zusätzlichen Voraussetzung beeinträchtigt jedoch nicht den gesetzlichen Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses. Es vereitelt lediglich den Schutzzweck zwingender Mindestkündigungsfristen, dem Arbeitnehmer einen unabdingbaren Mindestzeitraum zuzugestehen, während dessen er sich auf die bevorstehende Vertragsbeendigung einrichten kann. Diesem Schutzzweck wird daher ausreichend Rechnung getragen, wenn dem Arbeitnehmer zwischen der Kenntniserlangung von der Zweckerreichung und dem Ende des Arbeitsverhältnisses eine an diesem Schutzzweck orientierte Zeitspanne eingeräumt wird, in der er sich auf das Ende des Arbeitsverhältnisses einrichten kann. Wird diese Zeitspanne nicht eingehalten, etwa weil der Arbeitgeber den nur ihm bekannten Zeitpunkt der Zweckerreichung nicht rechtzeitig ankündigt, so schiebt sich das Ende des Arbeitsverhältnisses entsprechend hinaus, nicht aber entsteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

2. Überdies liegt im Entscheidungsfalle eine derartige objektive Gesetzesumgehung nicht vor. Nach der für das Arbeitsverhältnis der Parteien geltenden Vorschrift der Nr. 7 Abs. 4 SR



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



2y BAT brauchte das beklagte Land nur eine vierwöchige Ankündigungsfrist einzuhalten. Dies hat das beklagte Land getan, indem es der Klägerin im April 1985 die Zweckerreichung zum 31. Juli 1985 mitteilte.

a) Für die Frage der objektiven Umgehung zwingender Mindestkündigungsfristen kommt es zum einen nicht auf die Kündigungsfrist an, die mangels abweichender Vereinbarung für das Arbeitsverhältnis gelten würde, wenn es unbefristet abgeschlossen worden wäre. Denn bei einer Zweckbefristung hat der Arbeitnehmer mit der Vereinbarung einer automatischen Vertragsbeendigung durch Zweckerreichung sein Einverständnis erklärt, daß die Vertragsbeendigung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist erfolgt. Nur der in zwingend geltenden Vorschriften vorgesehene Mindestschutz kann daher zu einem Hinausschieben der Vertragsbeendigung führen.

b) Aber auch von den (gesetzlichen bzw. tariflichen) Mindestkündigungsfristen kann nicht in jedem Falle ausgegangen werden. Die gesetzlichen Mindestkündigungsfristen des § 622 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 BGB gewährleisten im Verhältnis zu einer tarifvertraglichen Regelung schon deshalb keinen zwingenden Mindestschutz, weil § 622 Abs. 3 BGB die Abkürzung dieser Fristen durch Tarifvertrag uneingeschränkt erlaubt. Im Falle des Bestehens einer tariflichen Regelung bestimmt deshalb allein diese den Umfang des dem Arbeitnehmer zwingend eingeräumten Mindestschutzes.

Im Geltungsbereich des BAT läßt sich der für die Frage einer



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



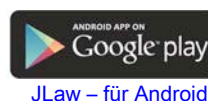
objektiven Gesetzesumgehung maßgebliche tarifliche Mindestschutz aber auch nicht anhand der in § 53 Abs. 2 BAT bzw. in Nr. 7 Abs. 3 SR 2y BAT vorgesehenen Kündigungsfristen bestimmen. Denn die Tarifvertragsparteien haben in Nr. 7 Abs. 4 SR 2y BAT eine spezielle, genau auf die vorliegende Problemsituation zugeschnittene Regelung getroffen. Diese Vorschrift lautet:

"Endet das Arbeitsverhältnis eines Angestellten für Aufgaben von begrenzter Dauer durch das im Arbeitsvertrag bezeichnete Ereignis, so hat der Arbeitgeber dem Angestellten den Zeitpunkt der Beendigung spätestens vier Wochen vorher mitzuteilen. Der Anspruch auf Zahlung der Vergütung (§ 26) erlischt frühestens vier Wochen nach Zugang dieser Mitteilung."

Ihrem Wortlaut nach gilt diese Vorschrift zwar nur für Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer; zwischen ihnen (Nr. 1 b SR 2y BAT) und den zur Vertretung oder zeitweiligen Aushilfe eingestellten Angestellten (Aushilfsangestellte, Nr. 1 c SR 2y BAT), zu denen die Klägerin gehört, unterscheidet die tarifliche Regelung in anderen Fragen ausdrücklich. Für die vorliegende Problematik der Ankündigung der Zweckerreichung im Falle einer Zweckbefristung ist jedoch ein Unterschied zwischen beiden Angestelltengruppen, der die Tarifvertragsparteien zu einer differenzierten Regelung veranlaßt haben könnte, nicht erkennbar. Das Interesse des Arbeitnehmers, vor einer Überraschenden Vertragsbeendigung geschützt zu sein, ist in allen Fällen das gleiche, in denen das Arbeitsverhältnis unmittelbar durch den Eintritt des im Arbeitsvertrag bezeichneten Ereignisses enden soll. Nach ihrem für die Auslegung einer Tarifnorm maßgeblichen Sinn und Zweck stellt sich deshalb die Nr. 7 Abs. 4 SR 2y BAT



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



auch für andere im Geltungsbereich des BAT vereinbarte Zweckbefristungen als wesentlich sachnähere Regelung der vorliegenden Problematik dar als die ohnehin nicht einschlägigen Kündigungsfristregelungen: § 53 Abs. 2 BAT betrifft die Kündigung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses, in dem der Arbeitnehmer nie mit einer Beendigung durch bloße Zweckerreichung rechnen mußte; Nr. 7 Abs. 3 SR 2y BAT betrifft die vorzeitige Kündigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses, bei dem der Angestellte an sich aufgrund der Befristung mit einer längeren Vertragsdauer rechnen konnte. Jedenfalls für den vorliegenden Fragenbereich einer objektiven Umgehung des von zwingenden Vorschriften eingeräumten Mindestschutzes ist daher auch bei Aushilfsangestellten auf die in Nr. 7 Abs. 4 SR 2y BAT getroffene Regelung abzustellen.

c) Die mithin im Entscheidungsfall allein zu beachtende Ankündigungsfrist der Nr. 7 Abs. 4 SR 2y BAT ist vom beklagten Land eingehalten worden. Da die Klägerin selbst vorgetragen hat, die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses zum 31. Juli 1985 sei ihr mit Schreiben vom 1. April 1985 mitgeteilt worden, kann mangels abweichenden Vortrags der Klägerin davon ausgegangen werden, daß ihr dieses Schreiben alsbald zugegangen ist. Eine objektive Umgehung des zwingenden Schutzgehalts gesetzlicher oder tariflicher Kündigungsfristregelungen, die zu einer entsprechenden Verlängerung des Arbeitsverhältnisses über den Zeitpunkt der Zweckerreichung hinaus hätte führen müssen, ist daher nicht ein-



Matthias Prinz
Rechtsanwalt

Matthias Prinz
Rechtsanwalt



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)