

Rechtsprechung

BAG: Kein unbefristetes Arbeitsverhältnis bei Weiterarbeit nach Doppelbefristung

TzBfG §§ 15 V, 21

Wird zusätzlich zur Zweckbefristung eine kalendermäßige Höchstbefristung vereinbart, entsteht kein unbefristetes Arbeitsverhältnis, wenn der vereinbarte Zweck eingetreten ist und das Arbeitsverhältnis bis zum Erreichen der Zeitbefristung fortgesetzt wird. (red. Leitsatz)

BAG, Urteil vom 29.06.2011 – 7 AZR 6/10 (LAG Hamm 29.10.2009 – 11 Sa 802/09), BeckRS 2011, 77581

Sachverhalt

Der klagende Arbeitnehmer ist seit September 2007 wiederholt auf der Grundlage befristeter Arbeitsverträge als angestellter Lehrer im Schuldienst des Landes NRW tätig. Im dritten befristeten Arbeitsvertrag vereinbarten die Parteien: „§ 1 Herr ... wird ab 26.06.2008 als Lehrkraft mit einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Pflichtstunden befristet eingestellt. Das Arbeitsverhältnis ist befristet für die Dauer der Erkrankung der Lehrkraft ..., längstens bis zum 31.01.2009.“ Die vertretene Lehrkraft verstarb während der Sommerferien des Jahres 2008. Der Kl nahm nach den Sommerferien seine Tätigkeit an der Schule wieder auf. Am 08.11.2008 war die Befristungskontrollklage gegen die Befristung auf den 31.01.2009 rechtshängig. Nach Zustellung der Klage schlossen die Parteien drei weitere befristete Arbeitsverträge. In den Vorinstanzen war der Kl erfolgreich.

Entscheidung

Das BAG gab der Revision des bekl. Landes statt. Das BAG wertete die Vertragsklausel nicht als Zweckbefristung, sondern als auflösende Bedingung, wobei im Arbeitsvertrag eine zulässige Kombination zweier verschiedener Beendigungstatbestände enthalten sei. Bei einer auflösenden Bedingung hängt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwar auch von dem Eintritt eines künftigen Ereignisses ab. Zweckbefristung und auflösende Bedingung unterschieden sich in der Frage der Gewissheit des Eintritts des künftigen Ereignisses. Im Falle einer Zweckbefristung betrachten die Vertragsparteien den Eintritt des künftigen Ereignisses als feststehend und nur den Zeitpunkt des Eintritts als ungewiss. Bei einer auflösenden Bedingung ist demgegenüber schon ungewiss, ob das künftige Ereignis, das zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen soll, überhaupt eintreten wird. Bei der vorliegenden Verein-

barung soll der Arbeitsvertrag auflösend bedingt durch das Ende der Erkrankung der Lehrkraft enden. Das Ende der Erkrankung war ein künftiges ungewisses Ereignis. Auch wenn die vertretene Lehrkraft vor Eintritt der Höchstbefristung verstarb, endete das Arbeitsverhältnis trotz anschließender Weiterarbeit mit dem Erreichen der zeitlichen Höchstbefristung am 31.01.2009. Nach §§ 21, 15 V TzBfG gilt ein auflösend bedingtes Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn es nach Eintritt der Bedingung mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt wird und der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht oder dem Arbeitnehmer nicht unverzüglich den Beendigungseintritt mitteilt. Folge der genannten Vorschriften ist in einer solchen Vertragsgestaltung allerdings nicht die unbefristete Fortdauer des Arbeitsverhältnisses, sondern die Fortwirkung ist vielmehr nur auf den befristeten Fortbestand des Arbeitsverhältnisses beschränkt.

Praxishinweis

Die Entscheidung ist für den öffentlichen Dienst als auch für die private Wirtschaft von erheblicher Bedeutung. Kernthese der Entscheidung ist, dass bei einer Doppelbefristung der zeitlichen Höchstbefristung die Rechtsfolge einer Auffangwirkung zukommt. Nach der Paukenschlagentcheidung des 7. Senats vom 06.04.2011 – 7 AZR 716/09, erfolgt vorliegend im Recht der Befristung eine weitere – erleichternde – Klarstellung. Der Senat hat offensichtlich die Zeichen erkannt und sieht in dem Befristungsrecht ein für den Arbeitsmarkt wichtiges Instrument. Das BAG wendet für diese Fälle den § 15 V TzBfG an, da die Regelung auf der Erwägung beruhe, die Fortsetzung der Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer mit Wissen des Arbeitgebers sei im Regelfall der Ausdruck eines stillschweigenden Willens der Parteien zur Verlängerung des Arbeitsverhältnisses. Es ist überzeugend, dass bei einer Doppelbefristung der konkludent ausgedrückte Parteiwille nicht auf eine unbefristete Fortführung des Arbeitsverhältnisses gerichtet sei, sondern auf nur einen befristeten Fortbestand. Die zeitliche Höchstbefristung war hier wirksam, da sie durch den sachlichen Grund der Vertretung gerechtfertigt war. Dabei wendet der Senat auch hier die bisherigen Grundsätze zur Vertretung an, Stichwort Wiederkehrprognose bei Abschluss des Arbeitsverhältnisses.

RA, FAArbR Dr. Ulrich Brötzmann, Mainz

