

Fiktion eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses

BAG, Urteil vom 20.02.2002, AZ: 7 AZR 662/00, abgedruckt u. a. in NZA 2002, Seite 1.000; Der Personalrat 2002, Seite 535 ff. I.

I.

Die vertretene Klägerin war beim Land Nordrhein-Westfalen zunächst in der Zeit vom 19.08.1996 bis 16.06.1999 aufgrund von insgesamt acht befristeten Arbeitsverträgen mit zwei Unterbrechungen als Lehrerin in Teilzeit an einem Gymnasium in S. (Bereich der Bezirksregierung Köln) tätig. Nach einer erneuten Unterbrechung vom 17.06.1999 bis 01.08.1999 wurde sie ab dem 02.08.1999 im Umfang von 15 Wochenstunden als Lehrerin am G.-B.-Gymnasium in Köln beschäftigt. Der schriftliche Vertrag hierüber wurde auf Seiten der für das beklagte Land handelnden Bezirksregierung Köln am 19.08.1999 sowie von der Klägerin am 16.09.1999 unterzeichnet. Er sah vor, dass die Klägerin „mit Wirkung vom 02.08.1999 – frühestens mit dem Zeitpunkt der Dienstaufnahme – bis 01.10.1999 nach Nr. 1 c der SR 2y BAT als teilzeitbeschäftigte Lehrerin im Angestelltenverhältnis (Aushilfsangestellte) eingestellt wird. Als Grund der Befristung ist im Vertrag „konkreter Vertretungsbedarf aufgrund von langfristiger Erkrankung der Lehrerin Frau S.“ angegeben. Im Vertrag war geregelt, dass sich das Arbeitsverhältnis nach dem BAT und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Arbeitgeber geltenden Fassung bestimmt.

Das beklagte Land hat mit undatiertem Schreiben der Bezirksregierung Köln den Personalrat für Lehrerinnen und Lehrer an Gymnasien um Zustimmung nach § 72 LPVG gebeten. In dem Schreiben heißt es:

„Beteiligung nach § 72 LPVG für Maßnahmen im Rahmen des Programms „Geld statt Stellen“ – am G.-B.-Gymnasium ist akuter Vertretungsbedarf entstanden. Insoweit wird auf das in Kopie beliegende Schreiben der Schulleitung verwiesen. Es ist vorgesehen, die in der Anlage näher bezeichnete Maßnahme zur Deckung des Vertretungsbedarfs durchzuführen. Umfang der Maßnahme: 15 Wochenstunden; Dauer der Maßnahme 02.08. bis 01.10.1999. Ich bitte um Zustimmung nach § 72 LPVG.“

Der Personalrat erteilte am 05.08.1999 seine Zustimmung.

Mit Schreiben vom 21.09.1999 beantragte die Schulleitung des G.-B.-Gymnasiums bei der Bezirksregierung Köln die befristete Beschäftigung der Klägerin zur Vertretung der Lehrkraft

S. für die Zeit vom 01.10.1999 bis voraussichtlich 31.10.1999. Die Klägerin wurde über den 01.10.1999 hinaus weiterbeschäftigt. Mit Schreiben vom 04.10.1999 beantragte das beklagte Land beim Personalrat die Zustimmung zu einer für die Zeit vom 02.10.1999 bis 29.10.1999 vorgesehenen Maßnahme. Der Personalrat erteilte am 21.10.1999 seine Zustimmung. Danach übersandte das beklagte Land der Klägerin über die Schulleitung einen schriftlichen Arbeitsvertrag für die Zeit vom 02.10.1999 bis 29.10.1999 mit der Bitte um Unterschriftsleistung und Rücksendung. Die Klägerin lehnte dies – nach entsprechender Beratung – ab. Die tatsächliche Beschäftigung der Klägerin endete am 29.10.1999.

II.

Mit der am 19.10.1999 beim Arbeitsgericht Köln eingegangenen Klage hat die Klägerin geltend gemacht, dass zwischen ihr und dem Land Nordrhein-Westfalen nach § 625 BGB ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entstanden sei, da sie, ohne dass ihr ein weiterer schriftlicher Arbeitsvertrag unterbreitet worden sei, über den 01.10.1999 hinaus mit Wissen des beklagten Landes weiterbeschäftigt worden sei. Weiter hat sie beantragt festzustellen, dass das zwischen ihr und dem Land Nordrhein-Westfalen bestehende Arbeitsverhältnis nicht kraft Befristung geendet hat.

Das Arbeitsgericht Köln hat mit Urteil vom 11.02.2000, AZ: 5 Ca 8671/99, festgestellt, dass das zwischen der Klägerin und dem Land Nordrhein-Westfalen bestehende Arbeitsverhältnis nicht kraft Befristung geendet hat und das Land Nordrhein-Westfalen zur Weiterbeschäftigung verurteilt. Es hat die Auffassung vertreten, dass die Befristung unwirksam ist, da der Personalrat nicht vor Durchführung der Maßnahme zugestimmt hat und einer nachträglich erteilten Zustimmung des Personalrats keine Genehmigungswirkung zukommt. Auf die Fiktion eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses ist das Arbeitsgericht Köln – insoweit konsequent – nicht näher eingegangen.

Die dagegen gerichtete Berufung des Landes Nordrhein-Westfalen hat das Arbeitsgericht Köln mit Urteil vom 01.08.2000, AZ: 13 (10) Sa 637/00, zurückgewiesen und die Revision zugelassen.

Es hat ausgeführt, dass es dahinstehen könne, ob lediglich die Wirksamkeit der Befristung zum 29. bzw. 31.10.1999 zu überprüfen sei. Es bedürfe auch keiner Entscheidung, ob das beklagte Land der Klägerin den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages für die Zeit vom 01. bis 29. bzw. 31.10.1999 angeboten habe. Wenn kein Angebot zum Abschluss einer Befristungsvereinbarung abgegeben worden sei, so bestehe das Arbeitsverhältnis gemäß § 625 BGB auf unbestimmte Zeit fort, weil es mit Wissen des beklagten Landes nach Ablauf des Befristungsendes des Arbeitsvertrages vom 19.08.1999 widerspruchsfrei fortgesetzt worden sei. Sei hingegen die Befristungsvereinbarung zustande gekommen, wie das

beklagte Land behauptet, so sei dieses wegen Verletzung des Mitbestimmungsrechtes des Personalrats nach § 72 Abs. 1 Nr. 1 LPVG unwirksam. Da dieser Mangel (auch) die Wirksamkeit der Befristung zum 29. bzw. 31.10.1999 betreffe, komme es auf die Wirksamkeit der Befristung des Arbeitsvertrages vom 19.08.1999 nicht an. Die nach § 72 Abs. 1 Nr. 1 LPVG erforderliche Zustimmung des Personalrats zu der Befristungsvereinbarung müsse vor ihrem Abschluss erteilt sein. Dies sei nicht der Fall. Das Mitbestimmungsverfahren sei erst nach Abschluss der vom Land behaupteten Befristungsvereinbarung am 07.10.1999, dem ersten Arbeitstag der Klägerin, eingeleitet worden. Die Zustimmung des Personalrats sei erst am 21.10.1999 erteilt worden. Nach § 66 Abs. 1 LPVG habe der Leiter der Dienststelle den Personalrat von der beabsichtigten Maßnahme zu unterrichten und seine Zustimmung zu beantragen. „Beabsichtigt“ sei eine Maßnahme dann, wenn die Dienststelle sich zu ihrer Durchführung entschlossen habe, die Realisierung des Entschlusses aber noch bevorstehe. Sobald die Maßnahme realisiert sei, sei das Stadium des Beabsichtigens überschritten. Dann scheidet „beabsichtigte Maßnahme“ schon begrifflich aus. Ein Beteiligungsverfahren, das nach der Realisierung des Entschlusses eingeleitet werde, könne deshalb den Erfordernissen des § 66 Abs. 2 LPVG nicht genügen. Eine Heilung der Maßnahme durch nachträgliche Zustimmung des Personalrates nach § 184 BGB sei ausgeschlossen. Die Anwendung des § 184 BGB widerspräche auch dem Sinn und Zweck des Mitbestimmungsverfahrens. Die Beteiligung des Personalrates solle sicherstellen, dass die kollektiven oder im Fall der Mitbestimmung bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen auch individuellen Interessen der Arbeitnehmer bei dem jeweiligen Vorhaben der Dienststelle Berücksichtigung finden können. Der Personalrat müsse daher die Möglichkeit haben, seine Vorstellungen, Hinweise oder Bedenken zu einem Zeitpunkt zu äußern, in dem die Maßnahme noch bevorstehe, also noch keine vollendeten Tatsachen geschaffen worden seien.

Das Land Nordrhein-Westfalen hat gegen das Urteil des LAG Köln Revision eingelegt. Mit Urteil vom 20.02.2002 hat das BAG auf die Revision des Landes Nordrhein-Westfalen das Urteil des LAG Köln vom 01.10.2000 aufgehoben und die Sache zur anderweitigen Verhandlung und Entscheidung an das LAG zurückgewiesen.

III.

Aus den Entscheidungsgründen des BAG:

Die Revision ist im Sinne der Aufhebung und Zurückverweisung begründet. Die bisher getroffenen Feststellungen sind für eine Sachentscheidung nicht ausreichend.

A.

I.

Wie sich aus dem gesamten Vorbringen der Klägerin ergibt, verfolgt diese mit ihrem Klageantrag trotz dessen Wortlaut in erster Linie keine Entfristungsklage i. S. v. § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG (in der vom 01. Oktober 1996 bis 31. Dezember 2000 geltenden Fassung; seitdem: § 17 Satz 1 TzBfG), sondern eine allgemeine Feststellungsklage i. S. v. § 256 Abs. 1 ZPO, mit welcher die Feststellung begehrt wird, dass zwischen den Parteien über den vom beklagten Land geltend gemachten Beendigungszeitpunkt hinaus ein Arbeitsverhältnis bestehe. Der zur Begründung des Klageantrags gehaltene Vortrag der Klägerin ging stets dahin, eine Befristung zum 29. bzw. 31. Oktober 1999 sei nie vereinbart worden; vielmehr sei durch die Weiterbeschäftigung über den 01. Oktober 1999 hinaus nach § 625 BGB ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entstanden. Eine derartige Feststellung i. S. v. § 256 Abs. 1 ZPO. Erst in zweiter Linie macht die Klägerin geltend, schon die zum 01. Oktober 1999 vereinbarte Befristung sei unwirksam gewesen und habe deshalb das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht beendet.

II.

Der Feststellungsklage kann mit der Begründung des Landesarbeitsgerichts in der Sache nicht entsprochen werden. Die bisher getroffenen Feststellungen rechtfertigen nicht die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, falls kein Angebot zum Abschluss einer Befristungsvereinbarung abgegeben worden sei, bestehe das Arbeitsverhältnis gemäß § 625 BGB auf unbestimmte Zeit fort. Das Landesarbeitsgericht übersieht, dass die tatsächliche Beschäftigung der Klägerin in der Zeit vom 04. Oktober 1999 bis 29. Oktober 1999 nicht notwendig auf Grund einer ausdrücklichen, konkludenten oder nach § 625 BGB fingierten arbeitsvertraglichen Vereinbarung erfolgt sein muss, sondern auch im Rahmen eines faktischen Beschäftigungsverhältnisses ohne rechtliche Grundlage erfolgt sein kann.

1.

Nach § 625 BGB gilt ein Dienstverhältnis, dass nach dem Ablauf der Dienstzeit von dem Verpflichteten mit Wissen des anderen Teils fortgesetzt wird, als auf unbestimmte Zeit verlängert, sofern nicht der andere Teil unverzüglich widerspricht. Dabei genügt nicht jegliche Weiterarbeit des Arbeitnehmers. Diese muss vielmehr mit Wissen des Arbeitgebers selbst oder eines zum Abschluss von Arbeitsverträgen berechtigten Vertreters erfolgen (BAG 31. März 1993 – 7 AZR 352/92 – n. v., zu V 1 der Gründe; 25. Oktober 2000 – 7 AZR 537/99 – AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 7 = EzA BeschFG 1985 § 1 Nr. 23, zu B IV 4 der Gründe; 21. Februar 2001 – 7 AZR 98/00 – AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 9 = E7A BeschFG 1985 § 1 Nr. 24, zu B I der Gründe). Dabei ist nach der Senatsrechtsprechung zum Hochschulbereich

„anderer Teil“ i. S. d. § 625 BGB nicht der Institutsleiter oder ein sonstiger Vorgesetzter des Arbeitnehmers, sondern allein die für die Universität zum Abschluss von Arbeitsverträgen berechnigte Stelle (31. März 1993 – 7 AZR 352/92 – n. v., zu V 1 der Gründe; 21. Februar 2001 – 7 AZR 98/00 – AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 9 = EzA BeschFG 1985 § 1 Nr. 24, zu B I der Gründe). Für den Schulbereich gilt nicht anderes. Auch hier ist anderer Teil nur die zum Abschluss von Arbeitsverträgen befugte Stelle der Schulverwaltung und nicht befugter Schulleiter. Der Widerspruch des anderen Teils kann nicht nur unverzüglich nach der tatsächlichen Fortsetzung der Beschäftigung, sondern auch bereits vor Ablauf des Arbeitsverhältnisses erfolgen. Dies kann ausdrücklich oder konkludent geschehen (BAG 03. Dezember 1997 – 7 AZR 651/96 – BAGE 87, 194 = AP BGB § 620 – Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 196, zu 11 1 der Gründe; 26. Juli 2000 – 7 AZR 256/99 – AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 3 = EzA BeschFG 1985 § 1 Nr. 16, zu B IV 1 der Gründe). Die Rechtsfolgen des § 625 BGB werden auch durch eine vorherige konkludente Einigung der Parteien über eine befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen (BAG 02. Dezember 1998 – 7 AZR 508/97 – AP BGB § 625 Nr. 8 = EzA BGB § 625 Nr. 4, zu 2 der Gründe; 26. Juli 2000 – 7 AZR 256/99 – a. a. O., zu B I V 1 der Gründe).

2.

Hiernach rechtfertigen vorliegend die bisher getroffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts die Fiktion eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses nach § 625 BGB auch dann nicht, wenn ein weiterer befristeter Arbeitsvertrag zwischen den Parteien für die Zeit nach dem 01. Oktober 1999 nicht geschlossen wurde. Denn zwar steht fest, dass die Klägerin nach dem 01. Oktober 1999 tatsächlich am G-Gymnasium als Lehrerin weiterbeschäftigt wurde. Nicht festgestellt ist aber, dass dies mit Wissen eines zum Abschluss von Arbeitsverträgen mit Lehrern berechtigten Repräsentanten des beklagten Landes geschah. Die Kenntnis der Schulleiterin des G-Gymnasiums genügt hierfür nicht. Auch die Klägerin hat nicht behauptet, dass die Schulleiterin zum Abschluss von Arbeitsverträgen mit Lehrern berechnigt sei. Die Klägerin hat allerdings vorgetragen, die Schulleiterin habe ihr – zu einem nicht näher bezeichneten Zeitpunkt – mitgeteilt, dass sie die Rücksprache mit der Bezirksregierung Köln gehalten habe und diese mit der Weiterbeschäftigung einverstanden sei. Dies könnte dafür sprechen, dass die Fortsetzung des Dienstverhältnisses mit Wissen des beklagten Landes erfolgte. Das Landesarbeitsgericht hat aber diesen Vortrag der Klägerin, zu dem sich das beklagte Land nicht ausdrücklich eingelassen hat, nicht als unstrittig festgestellt. Darüber hinaus hat das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerhaft auch die erforderliche Prüfung unterlassen, ob die Weiterbeschäftigung ohne Widerspruch im Sinne von § 625 BGB erfolgte. Wenn nämlich die Schulleiterin der Klägerin, wie von dieser vorgetragen, unter Bezugnahme auf eine Rücksprache mit der Bezirksregierung Köln mitteilte, möglicherweise werde die Weiterbeschäftigung bis zum Schulhalbjahreswechsel (31.01.2000) oder zum Schuljahresende (28.06.2000) oder im Rahmen einer kürzer bemessenen Zeit erfolgen,

spricht vieles dafür, dass die Klägerin dies als einen ihr durch die Schuldirektorin übermittelten konkludenten Widerspruch des beklagten Landes gegen eine unbefristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses verstehen musste.

B.

Die rechtsfehlerhafte Würdigung des Landesarbeitsgerichts, es liege, sofern keine arbeitsvertragliche Vereinbarung über ein weiteres befristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen sei, ein Fall des § 625 BGB vor, führt zur Aufhebung des Urteils des Landesarbeitsgerichts (§ 562 ZPO). Das angefochtene Urteil stellt sich nicht aus anderen Gründen als richtig dar (§ 561 ZPO). Die bisherigen tatsächlichen Feststellungen erlauben dem Senat auch keine die Klage abweisende Sachentscheidung (§ 563 Abs. 3 ZPO).

I.

Die Klage ist nicht etwa deshalb begründet, weil die nach der Behauptung des beklagten Landes getroffene Befristungsabrede zum 29. bzw. 31. Oktober 1999 unwirksam wäre. Maßgeblich für die Prüfung der Schlüssigkeit einer Klage ist das tatsächliche Vorbringen der Klagpartei. Die Klägerin hat aber den Abschluss einer weiteren Befristungsabrede nicht nur nicht vorgetragen, sondern ausdrücklich bestritten. Allerdings kann sich die klagende Partei hilfsweise sowie ggf. auch, konkludent das Vorbringen der beklagten Partei zu eigen machen. Vorliegend kann aber angesichts des wiederholten ausdrücklichen Bestreitens der Klägerin nicht angenommen werden, sie habe sich hilfsweise den Vortrag des beklagten Landes zu eigen gemacht, wonach ein weiterer bis zum 29. bzw. 31. Oktober 1999 befristeter Arbeitsvertrag geschlossen worden sei. Im Übrigen ist bisher auch nicht hinreichend ersichtlich, wann und durch welche Erklärungen dieser Vertrag nach Auffassung des beklagten Landes geschlossen worden sein soll. Vielmehr hat es die Klägerin unstreitig gerade abgelehnt, den ihr übersandten schriftlichen Arbeitsvertrag für die Zeit vom 02. Oktober 1999 bis zum 29. Oktober 1999 zu unterzeichnen.

II.

Der Klage kann nach den bisher getroffenen Feststellungen auch nicht mit der von der Klägerin hilfsweise geltend gemachten Begründung entsprochen werden, bereits die zum 01. Oktober 1999 vereinbarte Befristung sei unwirksam.

1.

Allerdings gilt die zum 01. Oktober 1999 vereinbarte Befristung nicht etwa nach § 1 Abs. 5 Satz 2 BeschFG 1996 i. V. m. § 7 Satz 1 KSchG als wirksam. Nach diesen Bestimmungen gilt eine Befristung als von Anfang an rechtswirksam, wenn der Arbeitnehmer nicht innerhalb

von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages Klage beim Arbeitsgericht auf die Feststellung erhoben hat, dass das Arbeitsverhältnis auf Grund der Befristung nicht beendet ist. Vorliegend hat die Klägerin mit der am 19. Oktober 1999 erhobenen Klage nicht nur die Feststellung eines Arbeitsverhältnisses nach § 625 BGB behauptet, sondern außerdem geltend gemacht, die zum 01. Oktober 1999 vereinbarte Befristung sei unwirksam. Den zunächst angekündigten Antrag, festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis nicht kraft Befristung mit Ablauf des 01. Oktober 1999 geendet habe, hat die Klägerin zwar später nicht ausdrücklich gestellt. Sie hat aber die Klage insoweit nicht zurückgenommen. Vielmehr wollte sie die Unwirksamkeit der Befristung zum 01. Oktober 1999 jedenfalls hilfsweise weiterhin geltend machen. Dementsprechend hat auch das Arbeitsgericht sein der Klage stattgebendes Urteil im Wesentlichen damit begründet, die Befristungsvereinbarung in dem für die Zeit bis zum 01. Oktober 1999 geschlossenen Arbeitsvertrag sei wegen Verletzung des Mitbestimmungsrechts des Personalrats nach § 72 LPVG NW unwirksam.

2.

Eine Beurteilung, die Befristung zum 01. Oktober 1999 sei rechtsunwirksam, ist dem Senat nicht möglich.

a)

Die getroffenen Feststellungen gestatten nicht die Beurteilung, die Befristungsabrede zum 01. Oktober 1999 sei ohne die nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG NW erforderliche Zustimmung des Personalrats abgeschlossen worden.

aa)

Dabei kann vorliegend dahinstehen, ob eine bei Abschluss der Befristungsabrede fehlende Zustimmung noch bis zum vereinbarten Fristenende nachgeholt werden kann (verneinend jetzt BAG 20. Februar 2002 – 7 AZR 707/00 – zur Veröffentlichung vorgesehen). Denn die Zustimmung des Personalrats erfolgte am 05. August 1999. Dagegen kam die Befristungsabrede erst durch das der Klägerin unter dem 19. August 1999 gemachte und von ihr am 16. September 1999 angenommene Angebot zustande. Selbst wenn, wozu es bisher an Feststellungen fehlt, die Befristung bereits bei der am 02. August 1999 erfolgten Einstellung ausdrücklich mündlich oder auch konkludent vereinbart worden sein sollte, so wurde sie jedenfalls durch die schriftliche Vereinbarung wieder- und überholt. Zu diesem Zeitpunkt lag aber die erforderliche Zustimmung des Personalrats vor.

bb)

Die Unterrichtung des Personalrats war auch nicht etwa derart unvollständig, dass sich die Beklagte auf die daraufhin erteilte Zustimmung des Personalrats nicht berufen könne. Der Arbeitgeber genügt zunächst seiner nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG NW bestehenden

Unterrichtungspflicht, wenn für den Personalrat neben der Dauer der Befristung der Sachgrund seiner Art nach hinreichend deutlich wird. Dagegen ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, unaufgefordert gegenüber dem Personalrat das Vorliegen des mitgeteilten Sachgrunds im Einzelnen zu begründen. Vielmehr kann der Personalrat, wenn er die Mitteilung nicht für ausreichend hält, nach § 66 Abs. 2 Satz 2 LPVG NW verlangen, dass der Leiter der Dienststelle die Maßnahme begründet (vgl. zu den insoweit gleichlautenden Bestimmungen des LPVG Brandenburg BAG 27. September 2000 – 7 AZR 412/99 – AP LPVG Brandenburg § 61 Nr. 1 = EzA BeschFG 1985 § 1 Nr. 21, zu B 13 der Gründe). Vorliegend ergab sich aus dem undatierten Schreiben der Bezirksregierung Köln an den Personalrat zum einen die Dauer der Befristung und zum anderen war angegeben, dass am G-Gymnasium akuter Vertretungsbedarf entstanden sei. Damit hatte das beklagte Land dem Personalrat den Sachgrund für die Befristung jedenfalls der Art nach mitgeteilt. Der Personalrat hat daraufhin eine weitere Begründung nicht verlangt, sondern am 05. August 1999 seine Zustimmung zu der Maßnahme erteilt. Seine Beteiligung an der zum 01. Oktober 1999 getroffenen Befristungsabrede ist daher nicht zu beanstanden.

b)

Die bisherigen Feststellungen gestatten auch nicht die Beurteilung, die Befristung zum 01. Oktober 1999 sei mangels eines Sachgrunds unwirksam. Allerdings bedurfte die lediglich knapp zwei Monate dauernde Befristung vom 02. August 1999 bis zum 01. Oktober 1999 ungeachtet der Frage, ob die bis zum 17. Juni 1999 zurückgelegten Dienstzeiten auf die Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG anzurechnen sind, schon wegen der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT eines Sachgrunds. Das Landesarbeitsgericht hat das Vorliegen eines Sachgrunds für die zum 01. Oktober 1999 vereinbarte Befristung nicht geprüft. Es wird diese Prüfung erforderlichenfalls nachzuholen haben. Nach den bisherigen Feststellungen spricht dabei vieles dafür, dass die Befristung durch den auf Grund des vorübergehenden Ausfalls der Lehrerin S eingetretenen Vertretungsbedarf gerechtfertigt war.

IV.

Nach Zurückverweisung haben sich die Parteien vor dem LAG Köln auf Einstellung der Klägerin verglichen.