

Möglichkeit der Befristung des Arbeitsvertrages eines Lehrers aus haushaltsrechtlichen Gründen

Gericht: BAG

Entscheidungsform: Urteil

Datum: 10.05.1989

Referenz: JurionRS 1989, 14457

Aktenzeichen: 7 AZR 478/88

ECLI: [keine Angabe]

Rechtsgrundlagen:

Art. 1 § 1 BeschFG

§ 620 BGB

§ 536 ZPO

BAG, 10.05.1989 - 7 AZR 478/88

Tatbestand

- 1 Der im Jahre 1956 geborene Kläger besitzt die Lehrbefähigung für das Lehramt der Sekundarstufe I mit den Fächern Deutsch und Sport.
- 2 In der Zeit vom 9. September 1985 bis 31. März 1987 wurde der Kläger aufgrund von vier befristeten Arbeitsverträgen als Realschullehrer in B und in W mit der vollen Pflichtstundenzahl von 27 Wochenstunden beschäftigt.
- 3 Der erste Arbeitsvertrag bezog sich auf den Zeitraum vom 9. September 1985 bis zum 31. Januar 1986. Dieser Vertrag wurde zunächst bis zum 14. März 1986 und sodann bis zum 23. Juli 1986 verlängert. Durch Vertrag vom 3. September 1986 wurde das Arbeitsverhältnis des Klägers bis zum 31. März 1987 verlängert. In dem letzten Verlängerungsvertrag wurde der Befristungsgrund wie folgt bezeichnet:

"Der Vertrag ist für freiwerdende Planstellenanteile durch Erziehungsurlaub der Frau P vom 24.7.86 bis 31.3.87, der Frau V v. 24.7.86 bis 1.9.86 und der Frau T v. 2.9.86 bis 31.3.87."
- 4 Die in der vorstehend wiedergegebenen Klausel genannte Lehrerin Frau P wird an der Realschule J (B), Frau V an der G-Realschule in B, Frau T an der Realschule D (M) beschäftigt.
- 5 Mit seiner am 21. April 1987 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Feststellung begehrt, daß zwischen den Parteien über den 31. März 1987 hinaus ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht. Er hat die Ansicht vertreten, es habe kein Vertretungsfall vorgelegen. Er habe vielmehr einen dauernden Unterrichtsbedarf abgedeckt. Die vom beklagten Land vorgenommene "Pool-Bildung" beruhe auf haushaltsrechtlichen Erwägungen, die nicht dazu geeignet seien, die Befristung sachlich zu rechtfertigen.
- 6 Der Kläger hat beantragt,
 1. festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis über den 31. März 1987 hinaus unbefristet fortbesteht;
 2. das beklagte Land zu verurteilen, den Kläger tatsächlich an der Realschule W mit einem Stundenkontingent von 27/27 als Lehrer für die Sekundarstufe I weiterzubeschäftigen.

- 7 Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat die Auffassung vertreten, die Befristung des Arbeitsvertrages sei wirksam. Der Kläger sei für den Zeitraum bis zum 31. März 1987 als Vertretungskraft für die durch Erziehungsurlaub ausgefallenen und in der Vertragsklausel genannten Lehrkräfte beschäftigt worden. Zwar seien diese Lehrerinnen nicht an der Realschule in W tätig gewesen, es liege jedoch der Sonderfall einer Vertretung im Rahmen einer zulässigen Poolbildung vor. Im Gebiet des Regierungspräsidenten D liege gleichzeitig jeweils eine große Anzahl von Beurlaubungsfällen vor, für die nach einheitlichen Maßstäben Vertretungskräfte eingestellt werden müßten.
- 8 Unter Hinweis auf eine (vom Kläger nicht bestrittene) Aufstellung über die im fraglichen Zeitraum wegen der Gewährung von Erziehungsurlaub angefallenen Vertretungsfälle hat das beklagte Land das Vorliegen einer "Pool-Bildung" dargelegt.
- 9 Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung des beklagten Landes hat das Landesarbeitsgericht das arbeitsgerichtliche Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Das beklagte Land beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Gründe

- 10 Die Revision des Klägers ist unbegründet.
- 11 Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht angenommen, daß die im Vertrag vom 3. September 1986 vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses bis zum 31. März 1987 wirksam ist.
- 12 I.
- Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht nur den zuletzt zwischen den Parteien abgeschlossenen Vertrag vom 3. September 1986 einer Befristungskontrolle unterworfen.
- 13 1.
- Nach der nunmehr ständigen Rechtsprechung des Senats (BAGE 49, 73, 79, 80; 50, 298, 307; 51, 319, 323, 324 [BAG 26.03.1986 - 7 AZR 599/84] = AP Nr. 97, 100, 103 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG Urteil vom 21. Januar 1987 - 7 AZR 265/85 - AP Nr. 4 zu § 620 BGB Hochschule) ist bei mehreren aneinandergereihten befristeten Arbeitsverträgen im Rahmen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle grundsätzlich nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrages auf ihre sachliche Rechtfertigung hin zu prüfen; ob die vorangegangenen Verträge wirksam befristet waren, ist grundsätzlich unerheblich. Durch den vorbehaltlosen Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages stellen die Parteien ihr Arbeitsverhältnis auf eine neue Rechtsgrundlage, die fortan für ihre Rechtsbeziehungen allein maßgeblich sein soll. Des neuen Arbeitsvertrages hätte es nicht bedurft, wenn die Befristung des vorangegangenen Vertrages unwirksam gewesen wäre, sich die Parteien deshalb bereits in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befunden hätten und sie dieses aufrechterhalten wollten. Ein unbefristetes und ein befristetes Arbeitsverhältnis mit sonst gleichem Inhalt können nicht nebeneinander bestehen; beide schließen sich gegenseitig aus. Deshalb liegt in dem vorbehaltlosen Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages zugleich notwendig die Auflösung eines früheren unbefristeten Arbeitsverhältnisses.
- 14 Will der Arbeitnehmer dieses Ergebnis vermeiden und sich seine Rechte aus einer etwaigen Unwirksamkeit der Befristung des vorangegangenen Vertrages sichern, so muß er mit dem Arbeitgeber einen entsprechenden Vorbehalt dergestalt vereinbaren, daß der neue befristete Vertrag nur gelten soll, wenn die Parteien nicht schon aufgrund des vorangegangenen Vertrages in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen.

15 2.

Im vorliegenden Fall haben die Parteien den Vertrag vom 3. September 1986 ohne eine solche Rechtsbedingung, die eine Prüfung der Befristung des vorangegangenen Vertrages ermöglicht hätte, abgeschlossen. Die Parteien haben sich im Vertrag vom 3. September 1986 darauf beschränkt, die Dauer des bis zum 23. Juli 1986 befristeten Arbeitsverhältnisses bis zum 31. März 1987 zu erstrecken. Im übrigen haben sie klargestellt, daß die im ersten Arbeitsvertrag vom 5. September 1985 vereinbarten Arbeitsbedingungen auch für das durch den Vertrag vom 3. September 1986 begründete Arbeitsverhältnis auf Zeit maßgeblich sein sollen. Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis aufgrund des zweimal verlängerten Arbeitsvertrages vom 5. September 1985 und ein befristetes Arbeitsverhältnis aufgrund des Verlängerungsvertrages vom 3. September 1986 mit sonst gleichem Inhalt können nicht nebeneinander bestehen; beide schließen sich gegenseitig aus. Deshalb liegt in dem vorbehaltlosen Abschluß des Verlängerungsvertrages vom 3. September 1986 zugleich notwendig die Auflösung eines möglicherweise aufgrund des zweimal verlängerten Arbeitsvertrages vom 5. September 1985 zustande gekommenen unbefristeten Arbeitsverhältnisses.

16 II.

Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend, allerdings ohne nähere Begründung, davon ausgegangen, daß die gesetzliche Befristungsregelung des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 im Streitfall keine Anwendung findet. Die Unanwendbarkeit der zuletzt genannten gesetzlichen Befristungsregelung ergibt sich bereits daraus, daß es sich bei dem Abschluß des Verlängerungsvertrages vom 3. September 1986 nicht um eine Neueinstellung i. S. des Art. 1 § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BeschFG 1985 handelt (vgl. zum Begriff der Neueinstellung das zur Veröffentlichung bestimmte Senatsurteil vom 27. April 1988 - 7 AZR 593/87 -, unter I 1 b der Gründe; BAG Urteil vom 10. Juni 1988 - 2 AZR 7/88 -, unter III 1 der Gründe, zur Veröffentlichung in der Fachpresse bestimmt).

17 Im Streitfall bedurfte es aus Gründen des staatlichen Rechts (grundlegend BAGE GS 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) eines sachlichen Grundes zur Wirksamkeit der mit dem Kläger im Vertrag vom 3. September 1986 vereinbarten Befristung des Arbeitsverhältnisses bis zum 31. März 1987.

18 Es kann offenbleiben, ob im Streitfall auch aus tarifrechtlichen Gründen (Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 der SR 2y BAT) die im letzten Verlängerungsvertrag vom 3. September 1986 vereinbarte Befristung eines sachlichen Grundes bedurfte. Das Landesarbeitsgericht hat weder festgestellt, daß die Parteien tarifgebunden sind noch daß der BAT sowie die SR 2y BAT kraft einzelvertraglicher Bezugnahme zur Anwendung gelangen.

19 III.

Die im Verlängerungsvertrag vom 3. September 1986 vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses ist aus haushaltsrechtlichen Gründen sachlich gerechtfertigt.

20 1.

Das Landesarbeitsgericht hat demgegenüber das Vorliegen eines Vertretungsfalles angenommen und dies im wesentlichen wie folgt begründet:

21 Der Rechtsauffassung des beklagten Landes, daß hier ein Vertretungsfall als sachlicher Grund für die Befristungsabrede die Wirksamkeit des Vertrages bedinge, sei im Ergebnis zu folgen. Die Befristung eines Arbeitsvertrages wegen der aushilfsweisen Anstellung einer Lehrkraft zur Vertretung eines auf Zeit ausgefallenen Mitarbeiters sei sachlich gerechtfertigt, ohne daß es darauf ankäme, aus welchen Gründen ein Mitarbeiter vorübergehend ausfalle. Die Wirksamkeit der Befristung scheitere nicht daran, daß der Kläger nicht die durch die Beurlaubung der in der Vertragsklausel genannten Lehrerinnen ausgefallenen Stunden übernommen habe. Eine

tätigkeitsbezogene Kongruenz zwischen den Aufgaben des vertretenen Lehrers und des Vertreters sei nicht erforderlich. Um einen von allen Angriffsmöglichkeiten zweifelsfreien Vertretungsfall zu schaffen, hätte das Land für die Dauer ihres Erziehungsurlaubs die in der Vertragsklausel genannten Lehrerinnen an die Realschule in W versetzen und für die gleiche Zeit den Kläger dort als Vertreter einsetzen können.

- 22** Dieses höchst formale Entscheidungsverhalten wäre aber als im Ergebnis sinnloser Verwaltungsaufwand nicht geeignet, für eine bessere Transparenz für den befristeten Einsatz eines Aushilfsangestellten gemäß den nach Nr. 1 lit. c) der SR 2y BAT maßgeblichen Entscheidungsschritten zu sorgen oder den Schutz eines derartigen Aushilfsangestellten zu verbessern. Es müsse letztlich dem Arbeitgeber überlassen bleiben, betriebsintern die Arbeitsaufgaben umzuverteilen.
- 23** Die Befristungsabrede sei desweiteren nicht auf haushaltsrechtliche Gründe gestützt worden. Richtig sei zwar, daß dem beklagten Land bzw. den einzelnen Schulbezirken Finanzmittel größeren Umfangs aus einer Vielzahl von Beurlaubungsfällen auf Zeit zur Verfügung gestanden hätten. Die Verwendung dieser Mittel für die zeitweilige Beschäftigung anderer Mitarbeiter stellte zwar eine Bewirtschaftung dieser Haushaltsmittel dar, bedeute aber entgegen der Auffassung des Klägers nicht, daß untaugliche haushaltsrechtliche Erwägungen der Befristungsgrund gewesen wäre. Grund für die Befristung sei nämlich nicht die Unsicherheit darüber gewesen, ob auch zukünftig entsprechende Mittel vom Haushaltsgesetzgeber bewilligt würden, sondern die Tatsache, daß über die Haushaltsstelle bereits in Form der Einrichtung einer Planstelle verfügt worden sei und der jeweilige Stelleninhaber vorrangige bzw. alleinige Rechte an den dafür vorgesehenen Haushaltsmitteln hätte. Daran ändere auch nichts die Tatsache, daß der bzw. die Inhaber derartiger Planstellen vorübergehend teilweise von ihrer Arbeitspflicht befreit worden wären.
- 24** Wenn die Bewirtschaftung vorübergehend frei gewordener Stellenanteile für unzulässig erklärt würde, wäre das beklagte Land gezwungen, die entsprechenden frei gewordenen Haushaltsmittel verfallen zu lassen, andernfalls es über den Weg befristeter Beschäftigung Dauerarbeitsplätze zudikiert bekäme. Im Sinne einer effektiven Schulverwaltung bei stagnierendem Umfang der zur Verfügung stehenden Mittel sei es aber sachlich begrüßenswert, wenn die nur vorübergehend zur Verfügung stehenden Gelder zur Abdeckung akuten Notbedarfs verwandt würden.
- 25** Die vorstehenden Ausführungen erledigten auch den Einwand des Klägers über den fehlenden Kausalzusammenhang zwischen den Beurlaubungen der in der Vertragsklausel genannten Lehrerinnen und der Übertragung des Unterrichtspensums auf den Kläger an einer anderen Schule als der, an der die freigestellten Lehrerinnen unterrichtet hätten.
- 26** 2.
Diese Ausführungen halten im Ergebnis einer revisionsgerichtlichen Prüfung stand.
- 27** a)
Im Streitfall rechtfertigt sich die Befristung des Verlängerungsvertrages vom 3. September 1986 daraus, daß die Haushaltsmittel, die die Weiterbeschäftigung des Klägers erst ermöglichten, nur vorübergehend verfügbar waren. Die Weiterbeschäftigung des Klägers aufgrund des Verlängerungsvertrages vom 3. September 1986 wurde haushaltsrechtlich nur dadurch möglich, daß der Haushaltsgesetzgeber des beklagten Landes durch die Regelung in § 7 Abs. 4 Satz 1 Haushaltsgesetz NW 1986 (GVBl. S. 156) es der Schulverwaltung gestattete, "Planstellen oder Stellen für Zeiträume, in denen den Stelleninhabern vorübergehend keine Dienstbezüge zu gewähren sind, für die Beschäftigung von Aushilfskräften" in Anspruch zu nehmen. Nach § 7 Abs. 4 Satz 2 Haushaltsgesetz NW 1986 "gilt dies auch für die Dauer des Erziehungsurlaubs".
- 28** Diese von den Gerichten zu respektierende haushaltsrechtliche Entscheidung bedeutet, daß zusätzlicher, nicht durch die vorhandenen und einsetzbaren planmäßigen Lehrkräfte abzudeckender

Unterrichtsbedarf nur befriedigt werden sollte, wenn und soweit hierfür Mittel aus Lehrerplanstellen zur Verfügung stehen, deren Inhaber Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen (§ 7 Abs. 4 Satz 2 Haushaltsgesetz NW 1986). Der Umstand, daß die infolge von Erziehungsurlaub eines Planstelleninhabers frei werdenden Haushaltsmittel jeweils nur befristet für die Dauer des im Einzelfall bewilligten Erziehungsurlaubs zur Verfügung stehen, kann es sachlich rechtfertigen, von der Begründung eines Dauerarbeitsverhältnisses mit den aus solchen nur vorübergehend verfügbaren Mitteln zu vergütenden Lehrkräften abzusehen und mit ihnen lediglich ein Arbeitsverhältnis auf Zeit zu begründen (vgl. Senatsurteil vom 8. Februar 1989 - 7 AZR 304/88 -, unter III 2 a der Gründe, unveröffentlicht).

- 29** Zwischen den Parteien ist unstreitig, daß der Kläger aus Haushaltsmitteln bezahlt worden ist, die aufgrund des Erziehungsurlaubs der Lehrerinnen P und V vorübergehend frei geworden sind. Die dargestellten haushaltsrechtlichen Erwägungen sind dazu geeignet, die Befristung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger sachlich zu rechtfertigen.
- 30** b)
- Gegen das Vorliegen des sich aus haushaltsrechtlichen Erwägungen ergebenden Sachgrundes spricht auch nicht die aufgrund des Verlängerungsvertrages vom 3. September 1986 vereinbarte Dauer des Arbeitsverhältnisses bis zum 31. März 1987.
- 31** Wie der Senat bereits im zur Veröffentlichung bestimmten Urteil vom 26. August 1988 - 7 AZR 101/88 - ausgesprochen hat, bedarf es zur Wirksamkeit der Befristung eines Arbeitsvertrages außer einem sachlichen Grund für die Befristung nicht noch zusätzlich einer besonderen sachlichen Rechtfertigung auch der gewählten Dauer der Befristung. Die im Einzelfall vereinbarte Vertragsdauer hat nur Bedeutung im Rahmen der Prüfung des sachlichen Befristungsgrundes selbst; denn aus der vereinbarten Befristungsdauer lassen sich Rückschlüsse darauf ziehen, ob im konkreten Fall ein sachlicher Befristungsgrund überhaupt vorliegt oder ob ein solcher nur vorgeschoben ist. Überschreitet etwa die vereinbarte Vertragsdauer deutlich die bei Vertragsabschluß voraussehbare Dauer des Befristungsgrundes, so läßt sich die Vertragsdauer mit dem angegebenen Befristungsgrund nicht mehr erklären. Befristungsgrund und Befristungsdauer stehen dann nicht miteinander im Einklang, so daß der angegebene Befristungsgrund die vertraglich vereinbarte Befristung nicht zu tragen vermag. Dagegen ist das bloße Zurückbleiben der Dauer der Befristung des Arbeitsvertrages hinter der voraussichtlichen Dauer des Befristungsgrundes nicht stets und ohne weiteres geeignet, den angegebenen Sachgrund für die Befristung in Frage zu stellen. Dies ist erst dann der Fall, wenn die vereinbarte Befristungsdauer derart hinter der voraussichtlichen Dauer des Befristungsgrundes zurückbleibt, daß eine sinnvolle, dem Sachgrund der Befristung entsprechende Mitarbeit des Arbeitnehmers nicht mehr möglich erscheint.
- 32** In den Fällen der hier vorliegenden Art stellt der Zeitraum, in dem Mittel aus Lehrerplanstellen infolge von Erziehungsurlaub vorübergehend zur Verfügung stehen, die zeitliche Obergrenze für eine am Sachgrund der Befristung orientierte Dauer des Arbeitsverhältnisses dar. Ebenso wie in Vertretungsfällen (vgl. BAG Urteil vom 8. Februar 1989 - 7 AZR 304/88 -, aaO, unter III 2 b der Gründe; BAG Urteil vom 3. Oktober 1984 - 7 AZR 192/83 - AP Nr. 87 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, unter II 2 der Gründe) ist der Arbeitgeber aus kündigungsschutzrechtlichen Gründen jedoch nicht dazu verpflichtet, für den gesamten Zeitraum, in dem beurlaubungsbedingt Haushaltsmittel vorübergehend frei werden, Lehrkräfte befristet einzustellen.
- 33** Im Streitfall orientiert sich die im Verlängerungsvertrag vom 3. September 1986 vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses bis zum 31. März 1987 an dem Sachgrund der Befristung, denn der Kläger ist unstreitig in diesem Zeitraum aus Haushaltsmitteln vergütet worden, die aufgrund des Erziehungsurlaubs der Lehrerinnen P und V vorübergehend frei geworden sind. Die Dauer der Vertragsbeziehung widerspricht somit nicht dem Sachgrund der Befristung.

34 IV.

Die Revision des Klägers ist auch hinsichtlich des von ihm geltend gemachten Weiterbeschäftigungsanspruchs unbegründet.

35 **1.**

Das Landesarbeitsgericht hat unter Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils die Klage in vollem Umfange abgewiesen. Der Tenor des angefochtenen Urteils läßt keinerlei Beschränkung auf den Feststellungsantrag erkennen. Aus den Gründen des angefochtenen Urteils ergibt sich kein Hinweis darauf, daß das Landesarbeitsgericht nur über den Feststellungsantrag entschieden hat.

36 Das Landesarbeitsgericht hat mit seiner klageabweisenden Entscheidung über den Weiterbeschäftigungsantrag nicht gegen § 536 ZPO verstoßen. Danach darf das Urteil des ersten Rechtszuges nur insoweit abgeändert werden, als eine Abänderung beantragt ist. Einen Verstoß gegen diese Vorschrift hat das Revisionsgericht auch ohne Rüge bei einer zulässigen Revision von Amts wegen zu berücksichtigen (BGHZ 36, 316, 319).

37 Das beklagte Land hat zwar hinsichtlich des Weiterbeschäftigungsantrags keinen förmlichen Berufungsantrag gestellt. Aus der Berufungsbegründung geht aber mit der erforderlichen Eindeutigkeit hervor, daß das beklagte Land das arbeitsgerichtliche Urteil auch insoweit anfechten wollte, als es das beklagte Land auch über die Beendigung des Berufungsverfahrens hinaus zur Weiterbeschäftigung des Klägers verurteilt hat. Dies ergibt sich aus dem Hinweis, daß das beklagte Land den Kläger im Anschluß an die angefochtene Entscheidung des Arbeitsgerichts bis zur Beendigung des Berufungsverfahrens weiterbeschäftigen werde. Für den Fall, daß das Berufungsgericht einen gesonderten Berufungsantrag hinsichtlich des Weiterbeschäftigungsanspruchs für erforderlich halte, hatte das beklagte Land um einen entsprechenden richterlichen Hinweis gebeten. Eine Weiterbeschäftigung des Klägers bis zum rechtskräftigen Abschluß des Befristungsrechtsstreits hat das beklagte Land nicht zugesichert. Bei einer derartigen Sachlage ist kein Raum für die Annahme, das Landesarbeitsgericht habe mit seiner uneingeschränkten Klageabweisung gegen § 536 ZPO verstoßen.

38 **2.**

Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht die Klage auch hinsichtlich des Weiterbeschäftigungsanspruchs abgewiesen.

39 Die Grundsätze des Beschlusses des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 27. Februar 1985 (BAGE 48, 122 = AP Nr. 14 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht) gelten entsprechend auch dann, wenn - wie hier - um die Wirksamkeit einer Befristung des Arbeitsverhältnisses gestritten wird (BAG Urteil vom 13. Juni 1985 - 2 AZR 410/84 - AP Nr. 19 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht). Da der Weiterbeschäftigungsanspruch seine Grundlage in dem über den vereinbarten Befristungszeitpunkt hinaus fortbestehenden unbefristeten Arbeitsverhältnis hat, stand dem Kläger für die Zeit nach dem 31. März 1987 wegen der wirksam vereinbarten Befristung kein Weiterbeschäftigungsanspruch zu.

Dr. Seidensticker
Schliemann
Dr. Becker
Kleeschulte
Jubelgas