

Aktenzeichen: 2 AZR 162/83

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 8. September 1983

- 2 AZR 162/83 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 30. Oktober 1981

Darmstadt

- 6 Ca 159/81 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 23. Dezember 1982

Frankfurt am Main

- 12 Sa 169/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristung von Arbeitsverträgen mit Lehramtsbewerbern

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 162/83

12 Sa 169/82 Frankfurt am Main

Verkündet am
8. September 1983

IM NAMEN DES VOLKES!

Bittner,

U R T E I L

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. September 1983 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Triebfürst und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Jansen und Dr. Bensinger für Recht erkannt:

1. Die Revision des beklagten Landes gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 23. Dezember 1982 – 12 Sa 169/82 –



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

wird zurückgewiesen.

2. Das beklagte Land trägt die Kosten 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 über die Wirksamkeit der Befristungen in den Arbeitsverträgen zum 11. Mai und 31. Juli 1981.

Die Klägerin ist verheiratet und einem minderjährigen Kind unterhaltspflichtig. Sie ist vollausgebildete Grundschullehrerin mit den Fächern Grundschuldidaktik und ev. Religion. Nach Ablegen der Zweiten Staatsprüfung erhielt sie zunächst einen Lehrauftrag über 13 Wochenstunden an der Grundschule in Lützelbach befristet für die Zeit vom 1. November 1979 bis zum 30. April 1980. Nachdem die Klägerin am 6. Dezember 1979 dem beklagten Land eine bei ihr bestehende Schwangerschaft mitgeteilt hatte, verlängerte der zuständige Regierungspräsident den Lehrauftrag bis zum 9. Juni 1980 und benachrichtigte sie, am 6. April 1980 beginne für sie das Beschäftigungsverbot.

Auf Antrag des Staatlichen Schulamtes des Odenwaldkreises vom 21. August 1980 schlossen die Parteien am 17. September 1980 einen vollen BAT-Vertrag über 28 Unterrichtsstunden in der



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Woche, befristet bis zum 11. Mai 1981. Nach dem Vertrag sollte die Klägerin die Lehrerin H während der Mutterschutzfrist und des anschließenden Mutterschaftsurlaubs vertreten. Am 21. August 1980 trat die Klägerin die Arbeit an und übernahm die Klasse 1b an der Grundschule in Beerfelden. Die nach dem Vertrag zu vertretende Lehrerin H hatte bis zum Ende des Schuljahres 1979/80 die Klasse 2a an dieser Grundschule geführt, die auf Beschluß der Gesamtkonferenz vom Juni 1980 ab dem Schuljahr 1980/81 als Klasse 3a von der Lehrerin M übernommen werden sollte. Frau H hatte ferner mit Rücksicht auf einen Stellungswechsel und Umzug ihres Ehemannes in den Lahn-Dill-Kreis vor Beginn des Schuljahres 1980/81 bereits einen Versetzungsantrag gestellt. Eine von ihr eingereichte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist von einem Arzt in Siegen ausgestellt. Sie bescheinigt Arbeitsunfähigkeit vom 21. August 1980 (Schuljahresbeginn) bis zum 25. September 1980. Beginn des schwangerschaftsbedingten Beschäftigungsverbots war laut Mitteilung des Regierungspräsidenten vom 2. Juni 1980 für Frau H der 26. September 1980. Am 23. Dezember 1980 wurde der Versetzungsantrag von Frau H abgelehnt. Mit Schreiben vom 13. Januar 1981 teilte sie mit, sie wolle nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs aus dem Dienst des beklagten Landes ausscheiden. Am 19. Januar 1981 quittierte die Klägerin den Empfang der Mitteilung des beklagten Landes, daß der Mutterschaftsurlaub von Frau H und auch ihr Arbeitsverhältnis am 11. Mai 1981 endeten. Dagegen wandten sich die Eltern der Kinder der Klasse 1b und verlangten die Weiterbeschäftigung der Klägerin mit der Begründung, diese könne nicht sechs Wochen vor Schuljahresende und Zeugnisausgabe ent-



lassen werden. Daraufhin schlossen die Parteien am 24. März 1981 einen weiteren BAT-Vertrag für die Zeit vom 12. Mai bis 31. Juli 1981.

Mit ihrer am 23. Juli 1981 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin die Auffassung vertreten, die mit ihr abgeschlossenen Verträge bildeten ein unzulässig befristetes Kettenarbeitsverhältnis.

Sie hat beantragt festzustellen, zwischen den Parteien bestehe über den 31. Juli 1981 hinaus ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu den bisherigen Bedingungen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Zur Begründung hat es vorgetragen, nur der letzte Vertrag sei zu überprüfen. Dieser unterliege wegen seiner kurzen Dauer keiner Befristungskontrolle und habe zudem Aushilfszwecken gedient. Es sei pädagogisch geboten gewesen, den Kindern der Klasse 1b einen Bezugspersonenwechsel sechs Wochen vor dem Schuljahresende zu ersparen. Auch der vorletzte Vertrag sei mit sachlichem Grund befristet worden, da die erkrankte und sich im Mutterschutz bzw. Mutterschaftsurlaub befindliche Frau H zu ersetzen gewesen sei. Es räumt ein, Frau H habe am 13. Juni 1980 einen Versetzungsantrag gestellt, dieser sei jedoch erst am 23. Dezember 1980 abschlägig beschieden worden. Ferner sei erst mit deren Schreiben vom 13. Januar 1981 ihre Kündigungsabsicht bekannt geworden. Mithin habe der Regierungspräsident bei Ab-



schluß des Vertrages vom 17. September 1980 mit der Klägerin weder gewußt, ob die Versetzung von Frau H genehmigt werde, noch daß sie ausscheiden wolle. Sie sei daher noch "im Schuldienst" des beklagten Landes gewesen, weshalb die letzten Verträge nicht mit vorgeschobenem Sachgrund abgeschlossen worden seien. Die Zeit, die die Klägerin bis zum 30. April 1980 im Lehrauftragsverhältnis verbracht habe, müsse wegen der viermonatigen Dauer der Unterbrechung bis zum nächsten Vertrag aus der rechtlichen Betrachtung ausgeklammert bleiben. Im übrigen finde bei Lehraufträgen keine Befristungskontrolle statt.

Die Klägerin, die aufgrund des Schreibens des beklagten Landes vom 1. Februar 1982 mit den Bedingungen eines vollen BAT-Vertrages vorläufig weiterbeschäftigt wird, hat sich in der Erwiderung auf die Befristungsgrundsätze bezogen, die der Senat in den Urteilen vom 14. Januar 1982 (BAG 37, 283 = AP Nr. 64 und BAG 37, 305 = AP Nr. 65 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) aufgestellt hat. Sie behauptet ergänzend, Frau H wohne zusammen mit ihrem Ehemann bereits seit dem 1. Juli 1980 im Lahn-Dill-Kreis und habe somit zum Schuljahresbeginn 1980/81 als Lehrkraft im Bereich des Staatlichen Schulamtes des Odenwaldkreises nicht mehr zur Verfügung gestanden. Frau H habe außerdem schon im Juni 1980 mitgeteilt, sie wolle nach ihrer Niederkunft nicht mehr berufstätig sein. Das sei über den Schulleiter den vertragschließenden Behörden des Landes auch bekannt gewesen. Deshalb sei der in die letzten beiden Verträge aufgenommene Befristungsgrund nur vorgeschoben.



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat nach Vernehmung des Schulamtsdirektors Hö als Zeugen das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert und festgestellt, daß zwischen den Parteien über den 31. Juli 1981 hinaus ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht mit einer wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung der Klägerin in Höhe von mindestens 14 Stunden und einem Vergütungsanspruch in Höhe von mindestens der halben BAT-Vergütung einer vollbeschäftigten Lehrkraft. Mit der Revision begehrt das beklagte Land die Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts, während 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 nicht begründet.

A. Das Landesarbeitsgericht ist von den vom Bundesarbeitsgericht aufgestellten Grundsätzen zur Befristungskontrolle ausgegangen. Es hat angenommen, vorliegend entfalle eine Befristungskontrolle nicht schon deshalb, weil der letzte Vertrag für weniger als sechs Monate abgeschlossen worden sei, denn die Klägerin wende sich erkennbar auch gegen den vorletzten Vertrag. Aus diesem Grunde sei auch unbeachtlich, ob das verständliche Bestreben des beklagten Landes um pädagogisch gebotene Kontinuität des Unterrichts während eines Schulhalbjahres den letzten Vertrag sachlich rechtfertige. Dem beklagten Land obliege vorliegend die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen eines sachlichen Grundes, da es sich bei den Vertragsbeziehungen der Parteien um



das objektive Erscheinungsbild eines Kettenarbeitsvertrages handle. Kettenarbeitsverhältnisse lägen vor, wenn mindestens drei Befristungen mit demselben Arbeitgeber aufeinander folgten, wobei rechtliche Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses von nicht mehr als drei Monaten unbeachtlich seien. Dem beklagten Land sei jedoch der Nachweis des sachlichen Grundes für die beiden letzten Befristungen nicht gelungen. Das Berufungsgericht sei nicht überzeugt worden, daß die Klägerin zur Vertretung der Lehrerin H eingestellt worden sei. Diesen Befristungsgrund nenne zwar der Arbeitsvertrag, dagegen spreche aber, daß bei Abschluß des Vertrages dem beklagten Land der Versetzungsantrag der Lehrerin H in den Lahn-Dill-Kreis vorgelegen habe, bereits im Juni 1980 die Klasse der Frau H der Lehrerin M übertragen worden sei und Frau H ihrer Schule eine von einem in Siegen praktizierenden Arzt ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zugesandt habe, nach der sie exakt vom Beginn des neuen Schuljahres bis zum Beginn der Mutterschutzfrist arbeitsunfähig krank gewesen sein soll. Außerdem habe die Vernehmung des Zeugen Hö, Schulamtsdirektor beim zu betreuenden Schulamtsbezirk, das Gericht nicht überzeugt, daß dieser dem Regierungspräsidium den faktischen Weggang von Frau H und ihre fehlende Bereitschaft, nach dem Ende des Mutterschaftsurlaubs weiterzuarbeiten, nicht schon vor Abschluß des Arbeitsvertrages mit der Klägerin mitgeteilt hatte. Zumindest für die Dauer der Befristung fehle es an einem sachlichen Grund, so daß zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit bestehe. Allerdings bestehe ein Arbeitsvertrag nur mit einer Unterrichtsverpflichtung von mindestens 14 Wochenstunden. Bei



mehreren Befristungen mit wechselnden Vertragsinhalten sei nicht notwendig der Inhalt des letzten Vertrages entscheidend. Mit Hilfe einer Inhaltskontrolle kommt das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis, die Klägerin dürfe zwar nicht in den unzureichenden Status eines Lehrauftragnehmers zurückgedrängt werden, sie könne aber auch keinen vollen BAT-Vertrag erwarten. Das beklagte Land sei daher verpflichtet, die Klägerin an mindestens 14 Stunden in der Woche zu beschäftigen und entsprechend zu bezahlen.

B. Dieser Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist, soweit sie von der Revision angegriffen worden ist, im Ergebnis, aber nicht in allen Teilen der Begründung, zu folgen.

I. Nach den vom Großen Senat (BAG 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) aufgestellten und von der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts fortgeführten Grundsätzen (BAG vom 3. Juli 1970 - 2 AZR 380/69 - AP Nr. 33; BAG vom 4. Februar 1971 - 2 AZR 144/70 - AP Nr. 35; BAG 25, 125 = AP Nr. 38; BAG vom 16. Juni 1976 - 2 AZR 630/74 - AP Nr. 40; BAG 31, 40 = AP Nr. 46; BAG 32, 85 = AP Nr. 50; BAG 36, 229 = AP Nr. 61; BAG 37, 283 = AP Nr. 64 und BAG 37, 305 = AP Nr. 65, alle zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) ist die an sich zulässige Befristung von Arbeitsverträgen dann unwirksam, wenn dadurch Kündigungsschutzbestimmungen umgangen werden und hierfür kein sachlich rechtfertigender Grund vorliegt. Befristete Arbeitsverträge müssen ihre sachliche Rechtfertigung, und zwar auch hinsichtlich der Vertragsdauer, so in sich tragen, daß sie die Kündigungsschutzvorschriften sachlich nicht beeinträchtigen.



Bereits bei Abschluß des jeweiligen Arbeitsvertrages muß ersichtlich sein, daß sowohl die Befristung, als auch die Zeitdauer des Vertrages entweder im Arbeitsleben üblich ist, sofern dies der Auffassung verständiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner entspricht, oder nach den konkreten, sich auf das jeweilige Arbeitsverhältnis auswirkenden Umständen des Einzelfalles sachlich gerechtfertigt ist.

Fehlt es für die Befristung oder deren Dauer an einem sachlichen Grund, dann wird das unwirksam befristete Arbeitsverhältnis durch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ersetzt.

Zur Konkretisierung des sachlichen Grundes bilden generelle Merkmale den Ausgangspunkt in der Weise, daß auf die Üblichkeit im Arbeitsleben abzustellen ist. Die Üblichkeit muß nach Auffassung verständiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner berechtigt sein. Die Umstände des Einzelfalles gewinnen Bedeutung, wenn die damit verbundenen Interessen ein solches Gewicht haben, daß es geboten ist, sie vor den generellen Umständen zu berücksichtigen (BAG 25, 125 = AP Nr. 38 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Liegen die entscheidenden Umstände in der Zukunft, so ist die Frage, ob für die Befristung und deren Zeitdauer ein sachlicher Grund vorliegt, von einer Prognose des Arbeitgebers abhängig. An die Prognose sind strenge Anforderungen zu stellen. Aufgrund greifbarer Tatsachen muß der Arbeitgeber mit einiger Sicherheit annehmen können, daß der in der Zukunft liegende Ungewißheitsstatbestand eintritt (BAG 32, 274 = AP Nr. 56 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Die Prognose basiert auf einer



von Fall zu Fall wechselnden Vielzahl von Elementen und Bewertungen, wobei es sich aber stets um ein prognostisches Urteil über die Dauer handelt. Die Ungewißheit, die jeder prognostischen Wertung innewohnt, eröffnet dem Arbeitgeber keinen der gerichtlichen Kontrolle verschlossenen Spielraum. Vielmehr hat der Arbeitgeber die Grundlagen seines Wahrscheinlichkeitsurteils stets auszuweisen. Der Tatrichter hat seinerseits die ihm vorgetragenen Erkenntnisquellen auszuschöpfen und die voraussichtlichen Auswirkungen so zuverlässig wie möglich abzuschätzen (BAG 37, 283 und 305, aaO, m.w.N.). Damit stellt die Rechtsprechung klar, daß die Befristung eines Arbeitsverhältnisses nur dann zulässig ist, wenn aufgrund der konkreten Umstände aus der Sicht verständiger Vertragsparteien ein arbeitsrechtlich beachtlicher Sachverhalt als sachlicher Grund für eine derartige Vereinbarung besteht.

II. Die Rüge der Revision, vorliegend entfalle eine Befristungskontrolle, weil der letzte Arbeitsvertrag keine sechs Monate bestanden habe, ist nicht begründet.

1. Der erkennende Senat hat bereits in den Urteilen vom 11. November 1982 und 17. Februar 1983 (- 2 AZR 552/81 - und - 2 AZR 208/81 - EzA § 620 BGB Nr. 61 und 62) eingehend begründet, daß für die Frage, ob ein Arbeitsverhältnis von mehr als sechs Monaten anzunehmen ist, wegen der Begründung der Befristungskontrolle durch den Großen Senat (objektive Umgehung des Kündigungsschutzes) die Rechtsprechung zur Anwartschaftszeit herangezogen werden kann. Danach sind auf die Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG die



Zeiten eines früheren Arbeitsverhältnisses mit demselben Arbeitgeber anzurechnen, wenn das neue Arbeitsverhältnis in einem engen und sachlichen Zusammenhang mit dem früheren Arbeitsverhältnis steht. Dabei kommt es insbesondere auf Anlaß und Dauer der Unterbrechung sowie die Art der Weiterbeschäftigung an (BAG Urteil vom 6. Dezember 1976 - 2 AZR 470/75 - AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 Wartezeit; vgl. auch KR-Becker, § 1 KSchG Rz 57). Nach einer weiteren Senatsentscheidung soll ein enger sachlicher Zusammenhang zwischen zwei rechtlich unterbrochenen Arbeitsverhältnissen in aller Regel zu verneinen sein, wenn die Zeit der Unterbrechung verhältnismäßig lange - dort über vier Monate - gedauert hat (BAG Urteil vom 18. Januar 1979 - 2 AZR 254/77 - AP Nr. 3 zu § 1 KSchG 1969 Wartezeit).

2. Im vorliegenden Falle lag zwischen dem vorletzten und letzten Arbeitsvertrag keine Unterbrechung. Für die Berechnung der Wartezeit ist daher die Zeit des vorletzten Arbeitsvertrages mitzurechnen. Danach hat die Klägerin während der letzten beiden Verträge ununterbrochen ca. elf Monate bei dem beklagten Land gearbeitet, so daß der allgemeine Kündigungsschutz objektiv hat umgangen werden können.

III.1. Zutreffend ist die Ansicht der Revision, für die Frage, ob ein sachlicher Grund vorliege, sei grundsätzlich auf den letzten Vertrag abzustellen. Dies ist ständige Senatsrechtsprechung (Urteile vom 24. Juli 1980 - 2 AZR 1027/78 - und 12. März 1981 - 2 AZR 167/79 - und - 2 AZR 1147/78 - nicht veröffentlicht; ebenso KR-Hillebrecht, § 620 BGB Rz 245; dagegen BAG Urteil vom



7. März 1980 - 7 AZR 177/78 - AP Nr. 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Das bedeutet, auch dann, wenn bei früheren von mehreren befristeten Arbeitsverträgen ein sachlicher Grund gefehlt hat und deshalb ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit entstanden ist, besteht ein wirksam befristeter Vertrag, wenn nur die letzte Befristung sachlich gerechtfertigt ist. Allerdings steigen bei mehreren aufeinander folgenden Befristungen die Anforderungen an den sachlichen Grund (Rohlfing/Re-wolle/Bader, KSchG, Anhang 1 § 620 BGB Anm. II 3 c).

2. Aus dem Antrag oder der Klagebegründung kann sich aber außerdem ergeben, daß ein Arbeitnehmer nicht nur die letzte, sondern mehrere Befristungen angreift. Dann ist das Vorliegen eines sachlichen Grundes für alle angegriffenen Befristungen zu überprüfen, wobei es im Streitfall auf die Divergenz zwischen dem erkennenden und dem Siebten Senat nicht ankommt. Dementsprechend hat das Berufungsgericht zutreffend angenommen, aus der Klagebegründung ergebe sich vorliegend, daß die Klägerin sowohl die Befristung vom 21. August 1980 zum 11. Mai 1981 als auch diejenige vom 12. Mai zum 31. Juli 1981 angegriffen habe. Die Klage gegen die vorletzte Befristung ist auch nicht verwirkt (vgl. dazu Urteil des Senats vom 11. November 1982, aaO). Die Prozeßverwirkung setzt voraus, daß die Klage später als drei Wochen nach dem vorgesehenen Endpunkt der Befristung erhoben wird und sich für den Beklagten ein Vertrauenstatbestand ergibt, der sich gerade auf die Klageerhebung bezieht. Der Vertrauensschutz muß dabei so dringend sein, daß das Interesse des Klägers an der sachlichen Prüfung demgegenüber zurücktreten muß. Das beklagte



Land hat weder Tatsachen für eine Prozeßverwirkung vorgetragen noch ergibt sich eine solche aus dem unstreitigen Sachverhalt. Das beklagte Land hat nicht darauf vertrauen dürfen, die Klägerin werde nach Ablauf von drei Wochen die vorletzte Befristung nicht mehr angreifen, weil die Parteien unmittelbar im Anschluß an den vorletzten Vertrag einen weiteren befristeten Vertrag geschlossen hatten und auch das beklagte Land davon ausgehen mußte, die Klägerin würde nicht unbedingt einen Rechtsstreit mit ihm suchen, solange das Arbeitsverhältnis bestand. Aus dem sich unmittelbar anschließenden letzten befristeten Arbeitsvertrag ergibt sich auch, daß das beklagte Land noch nicht aufgrund irgendwelcher Äußerungen der Klägerin Dispositionen getroffen hatte, die einen besonderen Vertrauensschutz begründeten. Da die Klägerin noch vor dem vorgesehenen Ende des letzten befristeten Arbeitsvertrages, der eng mit dem vorletzten Arbeitsvertrag zusammenhängt, Klage erhoben hat, hat sich für das beklagte Land kein prozessualer Vertrauenstatbestand ergeben, der sich gerade auf die Klageerhebung bezieht. Aus dem Vortrag des beklagten Landes, es disponiere über freiwerdende Arbeitsplätze erst am Ende des Schuljahres, ergibt sich vorliegend sogar, daß es durch die Klageerhebung der Klägerin am 23. Juli 1981 gegen die vorletzte Befristung in keiner Weise in seinen Dispositionsmöglichkeiten eingeschränkt worden ist.

IV. Im Ergebnis zutreffend hat das Landesarbeitsgericht auch angenommen, vorliegend trage das beklagte Land die Darlegungs- und Beweislast.



1. Nach dem Beschluß des Großen Senats vom 12. Oktober 1960 (BAG 10, 65) trifft den Arbeitnehmer zwar grundsätzlich die Darlegungs- und Beweislast dafür, daß für den Abschluß eines befristeten Vertrages keine sachlichen Gründe vorgelegen haben. Um die durch diese Verteilung der Beweislast für den Arbeitnehmer auftretenden Schwierigkeiten zu mildern, hat der Große Senat zugleich darauf hingewiesen, die Beweisführungslast könne sich nach Lage des Falles dahin ändern, daß der Arbeitgeber das Vorbringen des Arbeitnehmers, das dem ersten Anschein nach zutreffend sei, durch Gegendarlegungen und Gegenbeweise zu entkräften habe. An diesen Hinweis hat sich das Bundesarbeitsgericht häufig gehalten (vgl. z.B. Urteile des Senats vom 14. Januar 1982 - 2 AZR 245/80 - und - 2 AZR 254/81 -, AP Nr. 64 und 65 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag), weil der Beweis einer negativen Tatsache besonders schwierig, dagegen dem Arbeitgeber wegen der Beweisnähe es verhältnismäßig leicht ist, den sachlichen Grund für die Befristung darzulegen und nachzuweisen (vgl. vor allem BAG Urteil vom 4. Februar 1971 - 2 AZR 144/70 - AP Nr. 35 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

2. Der erkennende Senat (Urteile vom 4. Februar 1971 und vom 14. Januar 1982, aaO) hat insbesondere bei Vorliegen des äußeren Erscheinungsbildes eines Kettenarbeitsvertrages angenommen, es spreche der erste Anschein für das Fehlen eines sachlichen Grundes. An diese Rechtsprechung hat das Berufungsgericht angeknüpft. Der erkennende Senat kann ihm aber nicht in der Würdigung folgen, vorliegend sei das äußere Bild eines Kettenarbeitsvertrages gegeben.



Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts liegt ein Kettenarbeitsvertrag bei drei aufeinander folgenden Befristungen mit demselben Arbeitgeber vor, wobei rechtliche Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses bis zu drei Monaten unbeachtlich sein sollen. Dem kann nicht gefolgt werden, wie im Urteil des Senats vom 11. November 1982 (aaO) und vom 17. Februar 1983 (aaO) näher ausgeführt worden ist. Ist nämlich die Beschäftigungszeit des drittletzten Vertrages für die Wartezeit wegen der Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses von mehr als zwei Monaten nicht zu berücksichtigen, darf die aus diesem Grunde der Befristungskontrolle nicht unterliegende drittletzte Befristung für die Verteilung der Darlegungs- und Beweislast nicht wieder herangezogen werden.

3.a) Gleichwohl ist die Annahme des Landesarbeitsgerichts, das beklagte Land trage vorliegend die Darlegungs- und Beweislast, im Ergebnis richtig. Auch wenn das äußere Bild eines Kettenarbeitsvertrages nicht vorliegt, ergeben die besonderen Umstände des vorliegenden Falles, worauf das Berufungsgericht zusätzlich zutreffend hingewiesen hat, einen ersten Anschein dafür, daß die Behauptung der Klägerin zutrifft, der im Arbeitsvertrag angegebene sachliche Grund habe von Anfang an nicht vorgelegen: Die Lehrerin H , die sie angeblich vertreten haben soll, sei vielmehr bereits vor den Sommerferien endgültig in den Lahn-Dill-Kreis umgezogen und dies hätten die zuständigen Behörden des beklagten Landes auch gewußt. Bereits im Juni 1980 - mehr als zwei Monate vor Abschluß des Arbeitsvertrages mit der Klägerin, vor Schuljahresende und erhebliche Zeit vor Beginn der Mut-



terschutzfrist der Lehrerin H - hat nämlich die Gesamtkonferenz der Schule Frau H Klasse 2a der Lehrerin M für das nächste Schuljahr fest übertragen. Auch hat dem beklagten Lande bereits im Juni 1980 der Versetzungsantrag der Lehrerin H vorgelegen. Zu Beginn des neuen Schuljahres, also auch noch vor Vertragsschluß, sandte die Lehrerin H zudem an ihre Schule eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für die Zeit bis zum Beginn der Mutterschutzfrist, die von einem in Siegen praktizierenden Arzt unterschrieben war. Bereits diese Tatsachen sprechen eindeutig dafür, daß die Klägerin nicht die Lehrerin H vertreten hat, sondern den obligatorischen Unterricht erteilt hat, für den ein nicht nur vorübergehender Bedarf bestand, weil die Lehrerin H fortgezogen war.

b) Die Würdigung der Aussage des Schulamtsdirektors Hö als Zeugen zu den diesbezüglichen Behauptungen des beklagten Landes hat die Revision nicht angegriffen. Deshalb ist das Revisionsgericht an sie gebunden. Sie begegnet auch keinen rechtlichen Bedenken. Wie sich aus der Aussage des Zeugen Hö ergibt, wußte dieser vor Vertragsschluß, daß die Lehrerin H nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs nicht mehr in den Schuldienst zurückkehren wollte. Er hat sich auf Befragen nur nicht mehr genau entsinnen können, ob er diese Information tatsächlich vor Vertragsschluß oder danach dem Regierungspräsidium weitergegeben hat. Hat das beklagte Land somit nicht beweisen können, daß ein sachlicher Grund für die Befristung des vorletzten Arbeitsvertrages vorgelegen hat, so ist zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit entstanden, weil auch die letzte



Befristung nicht von einem sachlichen Grund getragen wird.

Richtig ist, daß eine Befristung, die **a l l e i n** dazu dient, den Schülern einen Lehrerwechsel kurz vor Schuljahresende zu ersparen, sachlich gerechtfertigt sein kann. Vorliegend kann die letzte Befristung aber nicht losgelöst von der vorletzten Befristung gesehen werden. Das beklagte Land hat nicht nachweisen können, die Klägerin habe nur die Lehrerin H **vertreten**. Vielmehr hat es nicht die Umstände entkräften können, die dafür sprechen, daß die Lehrerin H **bereits** vor Ende des Schuljahres 1979/80 endgültig in den Lahn-Dill-Kreis umgezogen ist und das Arbeitsverhältnis nicht mehr hat fortsetzen wollen und dies dem beklagten Land bekannt gewesen ist. Dementsprechend ist nach der Verteilung der Darlegungs- und Beweislast davon auszugehen, daß vom Beginn der vorletzten Befristung an durchlaufend bis zum Ende der letzten Befristung und darüber hinaus für die Arbeit der Klägerin ein nicht nur vorübergehender Bedarf bestanden hat. Aus diesem Grunde reicht das Verlangen der Eltern, die Klägerin wenigstens bis zum Schuljahresende weiterzubeschäftigen, zur sachlichen Rechtfertigung der letzten Befristung nicht aus.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Hillebrecht

Triebfürst

Dr. Weller

Dr. Bensinger

Jansen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)