

Aktenzeichen: 2 AZR 438/82

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 8. September 1983
- 2 AZR 438/82 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 1. März 1982
Kassel - 4 Ca 53/82 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 8. Juli 1982
Frankfurt am Main - 12 Sa 399/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag und fehlende Vertretungsreserve

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; KSchG 1969 § 1
Betriebsbedingte Kündigung

Leitsätze:

1. Der Bestandsschutz des befristet eingestellten Arbeitnehmers geht grundsätzlich nicht weiter als nach dem Gesetz, das im konkreten Fall objektiv umgangen werden kann. Dementsprechend entfällt ein sachlicher Grund für die Befristung einer zur Vertretung einer bestimmten Kollegin eingestellten Lehrerin nicht deshalb, weil bezogen auf den gesamten Schuldienst eines beklagten Landes stets ein in Prozentzahlen bestimmbarer Vertretungsbedarf besteht, der nicht oder nicht vollständig durch eine Personalreserve abgedeckt ist; denn nach dem Kündigungsschutzgesetz ist entscheidend, ob der Arbeitnehmer an demselben oder einem anderen Arbeitsplatz in einer Dienststelle desselben Verwaltungszweiges an demselben Dienstort einschließlich seines Einzugsgebietes weiterbeschäftigt werden kann (§ 1 Abs. 2 Satz 1 und § 1 Abs. 2 Satz 2 Ziff. 2 b KSchG).
2. Ebensowenig wie allgemeine Umstände und Gesichtspunkte, die sich nicht konkret auf das jeweilige befristete Arbeitsverhältnis auswirken, wie z. B. die Altersstruktur der Lehrerschaft oder die Berücksichtigung zukünftiger Bewerber geeignet sind, eine Befristung sachlich zu rechtfertigen, können Umstände, die sich nicht auf ein bestimmtes Arbeitsverhältnis auswirken, den sachlichen Grund für eine Befristung verdrängen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 438/82

12 Sa 399/82 Frankfurt am Main

Verkündet am
8. September 1983

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

IM NAMEN DES VOLKES!

U R T E I L

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 der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 8. Juli 1982 - 12 Sa 399/82 - wird zu-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

rückgewiesen.

2. Die Klägerin 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 eines befristeten Arbeitsvertrages.

Die Klägerin hat die Erste und Zweite Staatsprüfung für Lehrer an Grund- und Hauptschulen abgelegt. Sie vertrat im Rahmen eines mit dem beklagten Land abgeschlossenen Aushilfsarbeitsvertrages die Lehrerin Christiane T seit dem 26. März 1981 an der Grund- und Hauptschule Zwesten in deren Fächern und Klassen. Der Lehrerin T wurde Mutterschaftsurlaub bis zum 6. November 1981 gewährt. Der Vertrag mit der Klägerin sollte mit Ablauf des Mutterschaftsurlaubs der Frau T am 6. November 1981 enden und wurde entsprechend befristet.

Die Lehrerin T ließ sich aufgrund eines beim Regierungspräsidenten am 5. Oktober 1981 eingegangenen Schreibens gemäß § 50 Abs. 2 BAT und entsprechend § 92 a HBG für weitere eineinhalb Jahre beurlauben und nahm ihre Unterrichtstätigkeit am 7. November 1981 nicht wieder auf.

Die Klägerin hat die vereinbarte Befristung für unwirksam



gehalten und die Auffassung vertreten, ein echter Vertretungstatbestand liege nicht vor. Da die Lehrerin T aus dem Mutterschaftsurlaub nicht zurückgekehrt sei, hätte das beklagte Land sie weiterbeschäftigen müssen.

Sie hat beantragt festzustellen, daß die Befristung ihres Arbeitsvertrages unwirksam ist und das Arbeitsverhältnis über den 6. November 1981 hinaus unbefristet fortbesteht.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Zur Begründung hat es vorgetragen, die Befristung sei sachlich gerechtfertigt, weil die Klägerin zur Vertretung der Lehrerin T eingestellt worden sei. Die Befristung sei nicht deshalb rechtsunwirksam, weil es - das beklagte Land - keine "Personalreserve" beschäftige. Zum einen sei für das Schuljahr 1982/83 eine Vertretungsreserve von 2 bis 3 % des Lehrer-Ists geplant. Diese solle bis 1985 auf 4 bis 5 % gesteigert werden. Für diesen Zweck sollten bis 1985 auch 500 Zusatzplanstellen eingerichtet werden. Schon seit der zweiten Jahreshälfte 1981 habe es in einer ganzen Anzahl von Fällen auf einer schulamtsbezogenen Vertretungsklausel in den Lehrerverträgen bestanden. Im übrigen könne ihm nicht vorgeschrieben werden, in welcher Weise es eine Lehrer-Vertretungsreserve aufbaue, ob mit Beamten oder mit Angestellten. Im Rahmen der Befristungskontrolle sei es den Arbeitsgerichten versagt, Art und Umfang der Vertretungsregelung zu überprüfen. Hierfür fehlten den Arbeitsgerichten normative Maßstäbe und Bewertungskriterien. Es handele sich um eine poli-



tische Entscheidung, die wegen der Gewaltenteilung von den Arbeitsgerichten respektiert werden müsse.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des beklagten Landes die Klage abgewiesen. Mit der Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils, während das beklagte Land 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 unbegründet. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend zu dem Ergebnis gelangt, das Arbeitsverhältnis der Klägerin habe am 6. November 1981 geendet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Befristung des Arbeitsvertrages mit der Klägerin sei rechtswirksam, weil ein sachlicher Grund für die Befristung und deren Dauer vorgelegen habe. Die Klägerin sei zur Vertretung der mutterschaftsbedingt ausfallenden Lehrerin T eingestellt worden und habe auch deren Fächer und Klassen übernommen. Die Klägerin sei auch exakt für die Zeit des der Lehrerin T bewilligten Mutterschaftsurlaubs eingestellt worden.

Der Auffassung des Arbeitsgerichts, trotzdem sei die Befristung unwirksam, weil das beklagte Land keine Personalreserve vorhalte, ist das Berufungsgericht nicht gefolgt. Das Landesarbeitsgericht ist zwar ebenso wie das Arbeitsgericht der Auffas-



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



sung, dem beklagten Land könne ebenso wie einem großen Dienstleistungsbetrieb der Privatwirtschaft nicht gestattet sein, generell und für einen längeren Zeitraum ohne jede Vertretungsreserve aus hauptamtlichen Kräften den anfallenden Vertretungsbedarf nur mit Hilfe befristeter Verträge zu decken. Dem das arbeitsrechtliche Schutzprinzip konkretisierenden Kündigungsschutzgesetz lasse sich nämlich entnehmen, daß die Regelanstellung eines Arbeitnehmers ihm Kündigungsschutz gewährleisten solle. Zeitverträge oder Aushilfsanstellungen auf Zeit könnten daher nur die Ausnahme sein. Insoweit sei es mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit nicht vereinbar, ein für Ausnahmefälle reserviertes Vertragsinstitut zur alleinigen Vertragsgestaltung einer allgemeinen Vertretungsregelung zu machen. Das beklagte Land beginne aber seit dem Schuljahr 1981/82 ein gewisses Vertretungspotential aufzubauen. Dementsprechend sei auch gerichtsbekannt, daß in einigen Schulamtsbezirken bereits die Vertretungsbereitschaft zum Inhalt der Lehrerarbeitsverträge gemacht werde. Diese Lehrerreserve solle nach dem nicht bestrittenen Vortrag des beklagten Landes im Schuljahr 1982/83 einen Umfang von 2 bis 3 % des Lehrer-Ists und von 4 bis 5 % bis zum Jahre 1985 erhalten. Außerdem sollten für diese Lehrerreserve 500 zusätzliche Planstellen eingerichtet werden. Die Arbeitsgerichte seien aber weder befugt noch in der Lage, dem beklagten Land vorzuschreiben, es müsse den Reservebedarf mindestens im Volumen der durchschnittlichen krankheits- und mutterschaftsbedingten Lehrkräfte-Fehlquote durch Arbeitsverträge auf unbestimmte Zeit abdecken.

II. Die dieser Wertung zugrunde liegenden tatsächlichen Fest-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

stellungen binden das Revisionsgericht, da sie weder durch Tatbestandsberichtigungsanträge noch in der Revisionsinstanz mit Verfahrensrügen angegriffen worden sind (§ 561 Abs. 1 und 2 ZPO).

III. Die Revision rügt ohne Erfolg, das Berufungsgericht habe zu Unrecht das Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses über den 6. November 1981 verneint.

1. Zur Frage der Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge hat das Landesarbeitsgericht die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zugrunde gelegt. Nach den vom Großen Senat (Beschluß vom 12. Oktober 1960 – GS 1/59 – BAG 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) aufgestellten und von der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts fortgeführten Grundsätzen (vgl. zuletzt BAG 31, 40 = AP Nr. 46; BAG 32, 85 = AP Nr. 50 und BAG 36, 229 = AP Nr. 61 sowie 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 Kündigungsschutzvorschrift 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.

2. Das Berufungsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, daß die Befristung vom 26. März zum 6. November 1981 sachlich gerechtfertigt und daher wirksam ist.

a) Nach den bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die Klägerin, die an derselben Schule tätige, indes vom 26. März bis 6. November 1981 beurlaubte Kollegin T vertreten. Die Klägerin hat in dieser Zeit die Klassen der beurlaubten Lehrerin T wie auch deren Fächer unterrichtet.

Daß Befristungen im Hinblick auf derartige Vertretungsfälle zulässig sind, ist allgemein anerkannt (BAG GS 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG Urteil vom 10. Mai 1957 - 2 AZR 270/55 - AP Nr. 11 zu § 1 TVG Auslegung; BAG 36, 229; BAG Urteil vom 30. September 1981 - 7 AZR 602/79 - AP Nr. 63 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG vom 14. Januar 1982 - 2 AZR 223/81 - und BAG Urteil vom 24. November 1982 - 7 AZR 547/80 - beide nicht veröffentlicht).

b) Die Befristung ist hier auch ihrer Dauer nach sachlich gerechtfertigt. Sie orientiert sich an der voraussichtlichen Dauer



der Verhinderung der Lehrerin T , die zunächst bis zum 6. November 1981 beurlaubt war. Dem Umstand, daß die Beurlaubung der Lehrerin T aufgrund eines nach dem Abschluß des hier zu beurteilenden befristeten Vertrages gestellten Antrages erheblich später verlängert worden ist, kommt keine rechtliche Bedeutung zu. Für die Beurteilung, ob für die Befristung ein sachlicher Grund vorliegt, ist ausschließlich der Zeitpunkt des Abschlusses des konkreten Vertrages maßgebend. Eine Berücksichtigung später eintretender Umstände unterbleibt im Hinblick auf die ansonsten eintretende Rechtsunsicherheit grundsätzlich (vgl. BAG GS 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und BAG Urteil vom 31. Oktober 1974 - 2 AZR 483/73 - AP Nr. 39 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; KR-Hillebrecht, § 620 BGB Rz 153 f. und Rohlfing/Rewolle/Bader, KSchG, Stand September 1982, Anhang 1 § 620 BGB Anm. II 3 a, beide m.w.N.).

c) Schließlich ist dem Landesarbeitsgericht darin beizutreten, daß vorliegend nicht die Forderung nach einer auf unbestimmte Zeit eingestellten und ausreichenden "Personalreserve" zur Unwirksamkeit der Befristung führen kann. Nach Auffassung des Siebten Senats (Urteil vom 24. November 1982 - 7 AZR 547/80 - nicht veröffentlicht) liegt es in der freien Entscheidung des Arbeitgebers, ob und in welchem Umfang er eine solche Reserve schafft oder sich von Fall zu Fall mit Vertretungen im Einzelfall behilft (ebenso Rohlfing/Rewolle/Bader, aaO, Anhang 1 § 620 BGB Anm. III 3). Es kann dahinstehen, ob diese Auffassung in dieser Allgemeinheit zutrifft. Denn der allgemeine Vortrag der Klägerin, beim beklagten Land bestehe infolge Krankheit, Kur, Mutterschaft



und sonstiger Ausfälle stets ein Vertretungsbedarf von 10 % der gesamten Lehrerarbeitszeit, kann den durch den konkreten Vertretungsfall bedingten sachlichen Grund für die Befristung nicht verdrängen.

d) Das Bundesarbeitsgericht (BAG GS 10, 65, 70 ff. = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) hat die von ihm aufgestellten Grundsätze zur Befristungskontrolle mit der objektiven Umgehungsmöglichkeit des Kündigungsschutzes begründet. Daraus ergibt sich, daß die Befristungskontrolle nicht weitergehen darf als der allgemeine Kündigungsschutz. § 1 KSchG ist aber betriebsbezogen. Den Betrieben entsprechen im Bereich der Verwaltungen die Dienststellen (vgl. § 1 Abs. 2 Satz 2 Ziff. 2 b KSchG und §§ 2, 6 BPersVG; ebenso auch BAG 3, 155 = AP Nr. 18 zu § 1 KSchG; KR-Becker, § 1 KSchG Rz 81).

Nach § 1 Abs. 2 Satz 2 Ziff. 2 b KSchG ist die Kündigung, selbst wenn ein Kündigungsgrund i.S. von § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG vorliegt, dennoch sozial nicht gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in derselben Dienststelle desselben Verwaltungszweiges an demselben Dienort einschließlich seines Einzugsgebietes weiterbeschäftigt werden kann und die zuständige Personalvertretung aus diesem Grunde fristgerecht gegen die Kündigung Einwendungen erhoben hat. Da der befristet eingestellte Arbeitnehmer keinen weitergehenden Schutz erhalten soll als der auf unbestimmte Zeit beschäftigte, kann der sachliche Grund für die Befristung nur entfallen, wenn der Arbeitnehmer vorträgt und gegebenenfalls beweist, er könne an einem



anderen Arbeitsplatz derselben oder einer anderen Dienststelle desselben Verwaltungszweiges an demselben Dienstort einschließlich seines Einzugsgebietes weiterbeschäftigt werden. Gerade das hat die Klägerin aber nicht getan, sondern sich mit der pauschalen Behauptung begnügt, bei dem beklagten Lande fielen ständig wegen Krankheit und Mutterschutz u.a. 10 % der Unterrichtszeit aus.

e) Dieser zu allgemein gehaltene Vortrag, verbunden mit der Behauptung, das beklagte Land halte keine ausreichende Personalreserve vor, kann zusätzlich aus folgenden Erwägungen den sachlichen Grund für die konkrete Vertretung nicht entfallen lassen: Der erkennende Senat hat in seinen Grundsatzurteilen vom 14. Januar 1982 (BAG 37, 283 und BAG 37, 305 = AP Nr. 64 und 65 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) ausgeführt, allgemeine Umstände und Gesichtspunkte, die sich nicht auf das jeweilige befristete Arbeitsverhältnis konkret auswirkten, wie z.B. die Altersstruktur der Belegschaft und Lehrerschaft oder die Berücksichtigung künftiger Bewerber, seien nicht geeignet, die Befristung sachlich zu rechtfertigen. Dem entspricht es, daß auf der anderen Seite sich nicht unmittelbar auf ein bestimmtes Arbeitsverhältnis auswirkende Umstände ebenso wenig einen sachlichen Grund für eine bestimmte befristete Beschäftigung verdrängen. Das gilt auch für den Vortrag der Klägerin, für den gesamten Schuldienst des beklagten Landes sei stets ein an Prozentzahlen bestimmbarer Vertretungsbedarf festzustellen. Das so begründete Vertretungsbedürfnis ist zu abstrakt umschrieben, weil es die jeweiligen konkreten Vertretungsfälle nicht nach Schul-



f) Schließlich steht es dem öffentlichen Arbeitgeber, der an die Entscheidung des Haushaltsgesetzgebers gebunden ist, grundsätzlich im Rahmen der verfügbaren finanziellen Mittel frei, welche vorübergehend nicht besetzten Lehrerstellen er mit Aus-
hilfskräften besetzen will.

IV. Dementsprechend war die Revision mit der Kostenfolge aus
§ 97 ZPO zurückzuweisen.

Hillebrecht Triebfürst Dr. Weller
Dr. Bensinger Jansen