

Aktenzeichen: 2 AZR 606/82

Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 26. Januar 1984

- 2 AZR 606/82 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 5. Mai 1982

Kassel

- 4 Ca 159/82 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 4. November 1982

Frankfurt am Main

- 12 Sa 744/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag mit einer Lehrerin

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; KSchG 1969 § 1
Abs. 2 Satz 1, § 1 Abs. 2 Satz 2 Ziff. 2 b

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 606/82

12 Sa 744/82 Frankfurt am Main

Verkündet am
26. Januar 1984

Im Namen des Volkes!

Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil
In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 26. Januar 1984 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Professor Dr. Röhsler und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Hauenschild und Brocksiepe für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

vom 4. November 1982 - 12 Sa 744/82 - wird
zurückgewiesen.

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 Rechtswirksamkeit der Befristung eines Arbeitsvertrages.

Die Klägerin ist vollausgebildete Grundschullehrerin. Ihre Fächer sind Deutsch und Biologie mit Erweiterungsprüfungen in Kunst und Sozialkunde, sowie einer Zusatzprüfung für das Lehramt an Haupt- und Realschulen in Englisch. Sie war zunächst aufgrund des mit dem beklagten Land am 5. Oktober 1981 geschlossenen Vertrages befristet für die Zeit vom 7. September 1981 bis zum 6. März 1982 mit wöchentlich 14 Unterrichtsstunden an der Gesamtschule Hofgeismar zur Vertretung der Lehrerin G tätig, die im Gymnasialbereich der Schule unterrichtet hatte, aber bereits ab dem 27. Juli 1981 wegen eintretenden Mutterschutzes und anschließend wegen Mutterschaftsurlaubs ausgefallen war. Die Klägerin unterrichtete im Haupt- und Realschulbereich jeweils vier Wochenstunden Englisch in den Klassen H 7 a, H 7 b, H 8 b und zwei Stunden Kunst in der Klasse R 7 d. In diesen Klassen hatten ab dem Schuljahresbeginn 1981/82 Frau H und Herr W jeweils zwei Wochenstunden Englisch vertretungsweise erteilt, während die Lehrerin R zwei Wochenstunden Kunst



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-3-

in der Klasse R 7 d unterrichtete. Der übrige Englischunterricht in diesen Klassen fiel bis zum Vertragsbeginn der Klägerin aus.

Gemäß einem Änderungsvertrag vom 1. Dezember 1981 erteilte die Klägerin ab dem 2. November 1981 zusätzlich 13 Wochenstunden Unterricht als Krankheitsvertretung für den Lehrer Ha . Diese Aufstockung war befristet bis zum 31. Januar 1982. Die Klägerin unterrichtete ab 1. Februar 1982 Englisch und Kunst im Rahmen des Vertrages vom 5. Oktober 1981 bis zu dem korrigierten voraussichtlichen Ende des Mutterschaftsurlaubs der Lehrerin G -

am 22. März 1982. Während ihres Mutterschaftsurlaubs ließ sich die Lehrerin G gemäß § 92 a HBG bis zum 31. Juli 1984 ohne Bezüge beurlauben.

In ihrer am 31. März 1982 eingegangenen Klage hat die Klägerin die Auffassung vertreten, die Befristung sei ohne sachlichen Grund erfolgt, da sie als "Springer" bei einem durchschnittlichen Unterrichtsausfall von 150 Wochenstunden an der Gesamtschule Hofgeismar eingesetzt worden sei. Sie habe Frau G allenfalls mittelbar vertreten. Die Beschäftigung von "Springern" in befristeten Arbeitsverhältnissen sei im Arbeitsleben unüblich.

Die Klägerin hat beantragt festzustellen, daß zwischen den Parteien über den 22. März 1982 hinaus ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit besteht.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen.



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



-4-

Zur Begründung hat es vorgetragen, für die Lehrkraft Großberndt habe zum Schuljahresbeginn 1981/82 eine Aushilfslehrerin nicht zur Verfügung gestanden. Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses zum Zwecke der Vertretung einer in Mutterschaftsurlaub befindlichen Mitarbeiterin sei sachlich gerechtfertigt. Es 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. Zu diesem Zweck sollten bis 1985 auch 500 Zusatzplanstellen eingerichtet werden. Schon seit der zweiten Jahreshälfte 1981 habe es in zahlreichen Fällen auf einer schulamtsbezogenen Vertretungsklausel in den Lehrerverträgen bestanden. Im übrigen könne ihm nicht vorgeschrieben werden, ob es eine Lehrervertretungsreserve mit Beamten oder mit Angestellten aufbaue.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung des beklagten Landes hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils, während das beklagte Land beantragt, die Revision zurückzuweisen.

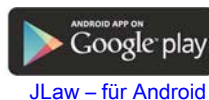
E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist nicht begründet.

A. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, das mit 14 Wochenstunden über den 31. Januar 1982 hinaus fortbestehende Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien habe mit dem 22. März 1982 aufgrund wirksamer Befristung geendet.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-5-

Das Berufungsgericht ist davon ausgegangen, die Befristung eines Vertrages zur Vertretung eines auf Zeit ausfallenden Mitarbeiters für die voraussichtliche Dauer seines Fehlens könne sachlich gerechtfertigt sein. Die Klägerin sei für die voraussichtliche Dauer des Mutterschaftsurlaubs der Lehrerin G zu deren Aushilfe eingestellt gewesen. Der Arbeitsvertrag sei auch entsprechend dem vereinbarten Sachgrund durchgeführt worden. Nach ihrer Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub habe die Lehrerin G nämlich den von der Klägerin gehaltenen Unterricht übernehmen sollen. Die Stellung von Frau G als Gymnasiallehrerin stehe der Wirksamkeit der Befristung nicht entgegen. Es sei nicht ausgeschlossen, daß bei einer Vertretungsregelung in einer Gesamtschule ein ausfallender Lehrer auch schulstufenfremd für den Rest eines Schuljahres eingesetzt werde, sofern das vom Lehramt gedeckt sei. Auch wenn der Schulleiter die Vertretung der Lehrerin G als indirekt bezeichnet habe, schließe das nicht aus, daß Frau G nach ihrer Rückkehr den Unterricht der Klägerin für den Rest des Schuljahres 1981/82 habe übernehmen sollen. Die entsprechende Behauptung des beklagten Landes sei von der Klägerin nicht ausreichend und zudem verspätet bestritten worden und gelte deshalb als zugestanden (§ 138 Abs. 3 ZPO). Die Durchführung des Vertrages habe einen noch ausreichend engen Bezug zum vereinbarten Befristungsgrund. Deshalb sei die Befristung als solche und auch hinsichtlich ihrer Dauer zulässig.

Schließlich scheitere die Befristung nicht daran, daß das beklagte Land keine Lehrpersonalreserve im Umfang des durchschnittlichen krankheits- und mutterschaftsbedingten Lehr-



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

-6-

kräfteausfalles vorhalte.

B. Die Revision rügt ohne Erfolg, das Berufungsgericht habe zu Unrecht das Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses über den 22. März 1982 verneint.

I. Zur Frage der Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge hat das Landesarbeitsgericht die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zugrunde gelegt. 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 (zuletzt BAG 37, 283 und BAG 37, 305 = AP Nr. 64 und 65 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

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-7-

unbefristetes Arbeitsverhältnis ersetzt.

II. Das Berufungsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, daß die Befristung vom 5. Oktober 1981 zum Ablauf des Mutterschaftsurlaubs der Lehrerin G am 22. März 1982 sachlich gerechtfertigt und daher wirksam ist.

1. Wie allgemein anerkannt ist (BAG Urteil vom 14. Januar 1982 - 2 AZR 223/81 - und BAG Urteil vom 24. November 1982 - 7 AZR 547/80 -, beide nicht veröffentlicht und das Senatsurteil vom 8. September 1983 - 2 AZR 438/82 - zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt), sind Befristungen im Hinblick auf krankheits- und mutterschaftsbedingte Vertretungsfälle zulässig.

2. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht auch angenommen, die Klägerin habe die bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs am 22. März 1982 beurlaubte Kollegin G vertreten.

Die hiergegen gerichtete Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe insoweit die Darlegungslast verkannt, ist unbegründet. Nach dem Beschluß des Großen Senats vom 12. Oktober 1960 (aaO) hat grundsätzlich der Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast dafür, daß bei Abschluß des befristeten Arbeitsvertrages sachliche Gründe gefehlt haben. Die Darlegungs- und Beweisführungslast kann sich nach Lage des jeweiligen Falles nur dann umkehren, wenn nach dem unstreitigen Sachverhalt oder dem Vorbringen des Arbeitnehmers, das dem ersten Anschein nach zutreffend ist, die Befristung unzulässig ist. Vorliegend fehlt es



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



aber gerade an dem Anschein einer unzulässigen Befristung, so daß das Berufungsgericht von der Darlegungslast der Klägerin hätte ausgehen können. In Wirklichkeit ist das Landesarbeitsgericht - was die Revision übersehen hat - sogar zugunsten der Klägerin von der Darlegungslast des beklagten Landes ausgegangen, indem es zutreffend angenommen hat, die Klägerin habe den Vortrag des beklagten Landes nicht substantiiert bestritten.

3. Ist mit dem Berufungsgericht aber davon auszugehen, daß die Klägerin den Vortrag des beklagten Landes nicht bestritten hat, so ist auf das Vorbringen des beklagten Landes abzustellen, die Klägerin habe den Unterricht erteilt, der der Lehrerin G übertragen worden wäre, wenn diese nicht Urlaub genommen hätte.

4. Die Befristung ist hier auch der Dauer nach sachlich gerechtfertigt. Sie sollte mit Ablauf des Mutterschaftsurlaubs der Lehrerin G am 6. März 1982 enden. Nach § 4 Ziff. 4 des Arbeitsvertrages errechnete sich der Endtermin nach dem voraussichtlichen Geburtstermin des Kindes und sollte sich bei einer Änderung des Geburtstermins verschieben. Dementsprechend ist das Arbeitsverhältnis vorliegend erst am 22. März 1982 beendet worden, weil bis zu diesem Zeitpunkt der Mutterschaftsurlaub aufgrund des Geburtstermins tatsächlich dauerte.

Der Rechtswirksamkeit der Befristung steht auch nicht entgegen, daß sich die Lehrerin G gemäß § 92 a HBG bis zum 31. Juli 1984 ohne Bezüge beurlauben ließ. Die Klägerin hat nämlich nicht vorgetragen, am 5. Oktober 1981 oder am 1. De-



zember 1981, bei der vorübergehenden Aufstockung ihres Arbeitsvertrages, sei bereits voraussehbar gewesen, daß die Lehrerin G über das Ende des Mutterschaftsurlaubs hinaus ausfallen würde.

5. 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. Dies hat der Senat im Urteil vom 8. September 1983 (aaO) bereits ausführlich begründet.

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

Nach § 1 Abs. 2 Satz 2 Ziff. 2 b KSchG ist die Kündigung, selbst wenn ein Kündigungsgrund im Sinne 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 ein-



schließlich seines Einzugsgebietes weiterbeschäftigt werden kann und die zuständige Personalvertretung aus diesem Grunde fristgerecht gegen die Kündigung Einwände 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 allenfalls dann entfallen, wenn der Arbeitnehmer vorträgt und ggfls. 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 ca. 10 % der Unterrichtszeit aus.

b) Dieser zu allgemein gehaltene Vortrag, verbunden mit der Behauptung, das beklagte Land halte keine ausreichende Personalreserve vor, kann zusätzlich aus den Erwägungen den sachlichen Grund für die konkrete Vertretung nicht verdrängen, die den Senat in den Grundsatzurteilen vom 14. Januar 1982 bewogen haben, in jenen Fällen einen sachlichen Grund für die Befristung nicht anzuerkennen (BAG 37, 283 und BAG 37, 305). In jenen Urteilen hat der Senat 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 Schultypen, Fächerkombinationen und Dienststellen aufgegliedert aufführt (vgl. Senatsurteil vom 8. September 1983, aaO).

c) 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 Aushilfskräften besetzen will. Dadurch wird die unter 5 a) behandelte Bedeutung einer Versetzungsmöglichkeit noch weiter eingeschränkt.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Hillebrecht - zugleich für
den durch Urlaub verhin-
derten Richter Professor
Dr. Röhsler - und zugleich
für den nach Ablauf der
Amtszeit ausgeschiedenen
ehrenamtlichen Richter
Hauenschild.

Dr. Weller

Brocksiepe



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)