

Aktenzeichen: 2 AZR 607/82

Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 26. Januar 1984
- 2 AZR 607/82 -

I. Arbeitsgericht
Kassel

Urteil vom 5. Mai 1982
- 4 Ca 211/82 -

II. Landesarbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 21. Oktober 1982
- 12 Sa 723/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag mit einer Lehrerin

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 607/82

12 Sa 723/82 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 am 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
[\(mobile App\)](#)



-2-

vom 21. Oktober 1982 - 12 Sa 723/82 - 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 legte im März 1980 ihre Zweite Staatsprüfung für das Lehramt an Grundschulen ab. Ihre Fächer sind Mathematik, Geographie und Biologie. Sie schloß mit dem beklagten Land einen Arbeitsvertrag über eine Aushilfsanstellung an der Grund- und Hauptschule in Frankenau für die Zeit vom 18. August 1981 bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs der Lehrerin A am 28. März 1982 (BAT-Vertrag über 14 Wochenstunden und 14/28 der Vergütung einer vollbeschäftigten Lehrkraft). Der Endtermin des Arbeitsverhältnisses sollte sich gemäß § 4 Ziff. 4 des Anstellungsvertrages nach dem voraussichtlichen Geburtstermin des Kindes der Lehrerin A richten und bei einer Änderung des Geburtstermins entsprechend verschieben.

Während der Vertragszeit wurde die Klägerin in der Klassenlehrerfunktion der Frau A in der Klasse 3 a beschäftigt und übernahm dabei einen Teil der von dieser zu unterrichtenden 28 Wochenstunden als direkte Vertreterin.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-3-

Nachdem der Regierungspräsident in Kassel mit Schreiben vom 25. Januar 1982 der Klägerin den 22. März 1982 als Endzeitpunkt ihres Arbeitsverhältnisses und des Mutterschaftsurlaubs von Frau A mitgeteilt hatte, bewarb sich die Klägerin unter dem 7. Februar 1982 erfolglos um eine unbefristete Anstellung als Lehrerin.

Daraufhin hat die Klägerin in ihrer am 19. April 1982 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage geltend gemacht, die vereinbarte Befristung sei wegen Fehlens einer Lehrpersonalreserve im Umfang des allgemeinen voraussehbaren Lehrerausfalls unwirksam.

Sie hat beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis über den 22. März 1982 hinaus unbefristet fortbesteht.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Zur Begründung hat es vorgetragen, die Dauer der Befristung habe sich konkret nach dem zeitlichen Umfang der Mutterschutzfrist und des Mutterschaftsurlaubs der Vertretenen bestimmt. Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses zum Zwecke der Vertretung eines erkrankten bzw. in Mutterschaftsurlaub befindlichen Mitarbeiters sei ein geradezu klassischer Befristungsgrund. 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 einer großen Anzahl von Fällen auf ei-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-4-

ner 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. 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 Berufungsgericht hat die Befristung des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien für rechtswirksam gehalten. Die vorübergehende Vertretung eines zeitweise verhinderten Mitarbeiters zur Wahrnehmung ständig anfallender Aufgaben könne die Befristung eines Arbeitsverhältnisses sachlich rechtfertigen. Die Vertretung sei vorliegend in einem konkreten Einzelfall vereinbarungsgemäß durchgeführt worden. Die Klägerin sei nicht generell zur Vertretung ausfallender Lehrer beschäftigt worden. Der Wirksamkeit der Befristung könne nicht entgegengehalten werden, das beklagte Land halte keine Lehrervertretungsreserve im Umfang des durchschnittlichen krankheits- und mutterschaftsbedingten Ausfalles von Lehrkräften bereit. Das beklagte Land halte nämlich eine Personalreserve bereit. Dazu sei es auch arbeitsrechtlich verpflichtet. Aus Gründen der Gewaltenteilung bleibe die Ent-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

scheidung über deren Umfang jedoch den dazu berufenen politischen Gremien vorbehalten.

B. Die dieser Wertung zugrundeliegenden tatsächlichen Feststellungen binden das Revisionsgericht, da sie weder durch Tatbestandsberichtigungsanträge noch in der Revisionsinstanz mit Verfahrensrügen angegriffen worden sind (§ 561 Abs. 1 und 2 ZPO).

C. 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 unbefristetes Arbeitsverhältnis ersetzt.

II. Das Berufungsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, daß die Befristung vom 29. Juli 1981 für die Zeit vom 18. August 1981 zum Ablauf des Mutterschaftsurlaubs der Lehrerin A sachlich gerechtfertigt und daher wirksam ist.

1. Nach den bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die Klägerin die an derselben Schule tätige, jedoch in der Zeit vom 18. August 1981 bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs beurlaubte Kollegin A vertreten. Die Klägerin hat in dieser Zeit ausschließlich Unterricht erteilt, den die Lehrerin A erteilt hätte, wenn sie nicht beurlaubt gewesen wäre.

Die Zulässigkeit von Befristungen im Hinblick auf derartige Vertretungsfälle ist allgemein anerkannt (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 Senatsurteil vom 8. September 1983 - 2 AZR 438/82 - zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt).



-7-

2. Die Befristung ist hier auch ihrer Dauer nach sachlich gerechtfertigt. Sie sollte mit Ablauf des Mutterschaftsurlaubs der Lehrkraft A am 28. 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 bereits am 22. März 1982 beendet worden, weil nur bis zu diesem Zeitpunkt der Mutterschaftsurlaub aufgrund des Geburtstermins tatsächlich dauerte.

3. 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 im Rahmen des § 1 KSchG 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).



-8-

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 einschließlich 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 nur entfallen, wenn der Arbeitnehmer vorträgt und ggfls. beweist, er könne an einem anderen Arbeitsplatz derselben oder einer anderen Dienststelle desselben Verwaltungszweiges an demselben Dienort einschließlich seines Einzugsgebietes weiterbeschäftigt werden. Gerade das hat die Klägerin aber nicht getan, sondern sich mit der pauschalen Behauptung begnügt, bei dem beklagten Land 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 entfallen lassen, 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 Ar-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-9-

beitsverhältnis 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 ebensowenig 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 Entscheidungen des Haushaltsgesetzgebers gebunden ist, grundsätzlich im Rahmen der verfügbaren finanziellen Mittel frei, welche vorübergehend nicht besetzten Lehrerstellen er mit Hilfskräften besetzen will und welche nicht.

D. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Hillebrecht - zugleich
für den nach Ablauf der
Amtszeit ausgeschiede-
nen ehrenamtlichen
Richter Hauenschild.

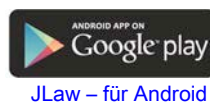
Dr. Röhsler

Dr. Weller

Brocksiepe



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





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

Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)