

Aktenzeichen: 2 AZR 608/82

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 26. Januar 1984
- 2 AZR 608/82 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 5. Mai 1982
Kassel - 4 Ca 141/82 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 21. Oktober 1982
Frankfurt am Main - 12 Sa 741/82 -

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 2 Ziff. 2 b, § 1 Abs. 2 Satz 1

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 608/82

12 Sa 741/82 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 21. Oktober 1982 - 12 Sa 741/82 - 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 besitzt aufgrund der im September 1980 bestandenen Zweiten Staatsprüfung die Befähigung zum Lehramt für die Grundstufe in Hessen. Nach ihrer vergeblichen Bewerbung um Einstellung in den hessischen Schuldienst erhielt sie auf Antrag des Staatlichen Schulamtes des Kreises Kassel mit Zustimmung des Personalrats einen halben BAT-Vertrag mit einer Unterrichtsverpflichtung von 14 Wochenstunden und einer Vergütung von 14/28 der Vergütung einer vollbeschäftigten Lehrkraft nach VergGr. III BAT für die Zeit vom 6. August 1981 bis zum Ablauf des Mutterschaftsurlaubs der Lehrkraft Marlies H am 9. März 1982 an der Friedrich-Ebert-Schule (Grundschule) in Baunatal 1. Gemäß § 4 Ziff. 4 des Arbeitsvertrages war der Endtermin des Arbeitsverhältnisses nach dem voraussichtlichen Geburtstermin des Kindes berechnet und sollte sich bei einer Änderung des Geburtstermins entsprechend verschieben.

Frau H übernahm nach ihrer Rückkehr in den Dienst am



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-3-

21. Februar 1982 (Bl. 109 der PersA) den bis dahin von der Klägerin erteilten Unterricht. Die Klägerin war während der Vertragsdauer nur für solchen Unterricht eingeteilt, den später Frau H übernehmen sollte.

Mit Schreiben vom 21. Januar 1982 beantragte die Klägerin in Kenntnis des voraussichtlichen Endtermins ihres Arbeitsverhältnisses am 21. Februar 1982, über diesen Zeitpunkt hinaus unbefristet weiterbeschäftigt zu werden. Das lehnte das beklagte Land mit Schreiben vom 10. Februar 1982 ab.

In ihrer am 19. März 1982 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin in Abrede gestellt, Frau H vertreten zu haben und geltend gemacht, die Befristung sei sachlich nicht gerechtfertigt, weil das beklagte Land keine Personalreserve für die krankheits- und schwangerschaftsbedingten Ausfälle vorhalte.

Sie hat beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis über den 21. Februar und 9. März 1982 hinaus unbefristet fortbesteht.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Zur Begründung hat es vorgetragen, die Klägerin habe die Lehrerin H vertreten. Damit liege ein sachlicher Grund für die Befristung vor. Eine Personalreserve sei geplant. Deren Höhe könne von den Arbeitsgerichten dem beklagten Land nicht vorgeschrieben werden.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-4-

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Mit der Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts, 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 unter Bezugnahme auf die einschlägige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts angenommen, die vorübergehende Vertretung eines zeitweise verhinderten Arbeitnehmers zur Wahrnehmung ständig anfallender Aufgaben vermöge die Befristung eines Arbeitsverhältnisses sachlich zu rechtfertigen. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, vorliegend sei die zeitlich und umfangmäßig begrenzte Übernahme der Arbeitsaufgaben der Lehrerin H durch die Klägerin vereinbart worden. Es sei also ein Vertrag zur Vertretung in einem konkreten Einzelfall geschlossen worden. Dem Vertragsinhalt habe auch die Tätigkeit der Klägerin entsprochen. Maßgeblich sei, wie die Schule die Lehrerin H ab dem Schuljahresbeginn 1981/82 eingesetzt hätte, wenn sie nicht mutterschaftsbedingt ausgefallen wäre. Hierzu habe das beklagte Land die Stellungnahme des Schulleiters vorgelegt, deren Inhalt die Klägerin auf Befragen bestätigt habe. Die Klägerin habe ausschließlich Unterricht erteilt, für den die Lehrerin H vorgesehen gewesen sei. Es treffe zu, daß das beklagte Land keine Lehrervertretungsreserve in dem 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](#)

kräfteausfalls vorhalte. Das führe aber nicht zur Unwirksamkeit der Befristung, weil aus Gründen der Gewaltenteilung es den hierzu berufenen politischen Gremien vorbehalten sei, deren Umfang zu bestimmen.

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 20. Februar 1982 hinaus verneint.

I. Zur Frage der Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge hat das Landesarbeitsgericht die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zugrundegelegt. 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 (zuletzt BAG 37, 283 und BAG 37, 305) 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 6. August 1981 zum Ablauf des Mutterschaftsurlaubs der Lehrerin H voraussichtlich am 9. März 1982 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 6. August bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs beurlaubte Kollegin H vertreten. Die Klägerin hat in dieser Zeit den Unterricht erteilt, den die Lehrerin H unterrichtet hätte, wenn sie nicht beurlaubt gewesen wäre.

Es ist allgemein anerkannt, daß Befristungen im Hinblick auf derartige Vertretungsfälle zulässig sind (BAG Urteile vom 14. Januar 1982 - 2 AZR 223/81 - und 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 Amt-



lichen Sammlung bestimmt).

2. Die Befristung ist hier auch ihrer Dauer nach sachlich gerechtfertigt. Sie sollte enden mit Ablauf des Mutterschaftsurlaubs der Lehrkraft Marlies H am 9. März 1982. 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 20. Februar 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 GS 10, 65, 70 ff.) hat die von ihm aufgestellten Grundsätze zur Befristungskontrolle aus der objektiven Umgehungsmöglichkeit des Kündigungsschutzes abgeleitet. 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).

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 Dienstort 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 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 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 Ur-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

teilen 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 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 Entscheidung des Haushaltsgesetzgebers gebunden ist, grundsätzlich im Rahmen der verfügbaren finanziellen Mittel frei, welche vorübergehend nichtbesetzten Lehrerstellen er mit Aushilfskräften besetzen will.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Hillebrecht

Dr. Roehsler

Dr. Weller

Hauenschild

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](#)