

Aktenzeichen: 7 AZR 107/00
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 21. Februar 2001
- 7 AZR 107/00 -

I. Arbeitsgericht
Erfurt

Urteil vom 17. Juli 1998
- 10 Ca 4356/97 -

II. Thüringer
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 8. Dezember 1999
- 6 Sa 609/98 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag - mittelbare Vertretung

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsatz:

Dem sachlichen Befristungsgrund der Vertretung steht nicht entgegen, daß der Vertreter nicht die Aufgaben des zu vertretenden Mitarbeiters übernimmt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarBEITSGERICHT



7 AZR 107/00
6 Sa 609/98
Thüringer
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. Februar 2001

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

beklagtes, berufungsbeklagtes und revisionsklagendes Land,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 21. Februar 2001 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dörner, die Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Steckhan und Linsenmaier sowie die ehrenamtliche Richterin Berger und den ehrenamtlichen Richter Dr. Zumpe für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Thüringer Landesarbeitsgerichts vom 8. Dezember 1999 - 6 Sa 609/98 - aufgehoben.

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Erfurt vom 17. Juli 1998 - 10 Ca 4356/97 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsverhältnisses zum 31. August 1997.

Die Klägerin war zunächst aufgrund von zwei befristeten Arbeitsverträgen seit Juli 1993 im V des beklagten Freistaats beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis sollte am 23. Juni 1996 enden. Bis zum März 1994 arbeitete die Klägerin in der B; seitdem arbeitete sie bis zuletzt im Bereich der Bearbeitung von Anträgen nach dem Vertriebenenzuwendungsgesetz. Dort vertrat sie die Angestellte F, die zunächst bis zum 23. Juni 1997 Erziehungsurlaub beantragt hatte, sich aber dann entschloß, zum 1. März 1996 ihre Arbeit wieder aufzunehmen.

In der Orthopädischen Versorgungsstelle des V beschäftigte der beklagte Freistaat die Beamtin G. Diese beantragte am 12. Januar 1996 die Gewährung von Erziehungsurlaub bis zum 31. August 1997. Der Beklagte beabsichtigte, die Klägerin ab dem 1. März 1996 bis zum 31. August 1997 als Vertretung für Frau G weiterzubeschäftigen. Hierzu holte er am 9. Februar 1996 die Zustimmung des Personalrats ein. Mit „Auflösungsvertrag“ vom 14. Februar 1996 beendeten die Parteien das bestehende Arbeitsverhältnis zum 29. Februar 1996 und schlossen am 15. Februar 1996 einen befristeten Arbeitsvertrag für die Zeit vom 1. März 1996 bis zum 31. August 1997, in dem es heißt, das Arbeitsverhältnis werde „zur Vertretung oder zeitweiligen Aushilfe für eine im Erziehungsurlaub befindliche Mitarbeiterin“ für die Zeit bis zum 31. August 1997 begründet.



Die Klägerin hat die Befristung des letzten Arbeitsvertrags für unwirksam gehalten, weil sie Frau G nicht vertreten habe. Diese sei nie im Arbeitsbereich Vertriebenenzuwendungsgesetz eingesetzt gewesen.

Die Klägerin hat beantragt:

1. Es wird festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 31. August 1997 hinaus als unbefristetes Arbeitsverhältnis fortbesteht.
2. Das beklagte Land wird verurteilt, die Klägerin zu unveränderten Arbeitsbedingungen über den Ablauf des 31. August 1997 hinaus als vollbeschäftigte Angestellte bis zum rechtskräftigen Abschluß des Verfahrens weiterzubeschäftigen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Die Befristung sei wegen Vertretung der Beamtin G sachlich gerechtfertigt. Es sei geplant gewesen, Frau G in den Bereich Vertriebenenzuwendung umzusetzen. Da zu diesem Zeitpunkt der Beginn der sechswöchigen Schutzfrist vor der Entbindung unmittelbar bevorstanden habe und daher eine Einarbeitung der Frau G in ihr neues Arbeitsgebiet nicht sinnvoll erschienen sei, habe man sich entschlossen, von der Umsetzung zunächst keinen Gebrauch mehr zu machen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht der Klage stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt das beklagte Land die Wiederherstellung des Ersturteils. Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Wiederherstellung des klageabweisenden Ersturteils. Denn die Befristung des Arbeitsvertrags vom 15. Februar 1996 ist durch den Sachgrund der Vertretung gerechtfertigt. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete mit Ablauf des 31. August 1997.

1. Es kann dahinstehen, ob das Landesarbeitsgericht die Befristungskontrolle zu Recht anhand § 21 Abs. 1 BErzGG vorgenommen hat, obwohl diese Vorschrift nur von



der Vertretung eines anderen „Arbeitnehmers“ spricht, die vertretene Frau G aber Beamtin ist. Der Senat konnte die Frage, ob § 21 BErzGG auch für die Vertretung eines Beamten gilt, ebenso wie schon in den Senatsurteilen vom 9. Juli 1997 (zB - 7 AZR 540/96 - nv.) offenlassen, weil die Vertretung eines Beamten durch einen Arbeitnehmer auch unter den sachlichen Befristungsgrund der Vertretung im Sinne der allgemeinen arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle fällt und der Begriff der Vertretung hier wie dort derselbe ist.

2. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß die Vertretung eines zeitweilig ausfallenden Mitarbeiters nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts einen sachlichen Grund für die Befristung des Arbeitsvertrags mit dem vertretenden Arbeitnehmer darstellt (vgl. BAG 11. November 1998 - 7 AZR 328/97 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 204 = EzA BGB § 620 Nr. 155, mwN). Die sachliche Rechtfertigung einer solchen Befristungsabrede liegt darin, daß der Arbeitgeber bereits zu dem vorübergehend ausfallenden Mitarbeiter in einem Rechtsverhältnis steht und daher für die Wahrnehmung der diesem Mitarbeiter obliegenden Arbeitsaufgaben durch eine Vertretungskraft nur ein vorübergehendes, zeitlich durch die Rückkehr des zu vertretenden Mitarbeiters begrenztes Beschäftigungsbedürfnis hat. Der Arbeitgeber hat bei Vertragsschluß eine Prognose über den Wegfall des Vertretungsbedarfs anzustellen, die sich darauf zu beziehen hat, ob der zu vertretende Mitarbeiter seine Arbeit wieder aufnehmen wird (BAG 22. November 1995 - 7 AZR 252/95 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 178 = EzA BGB § 620 Nr. 138; 24. September 1997 - 7 AZR 669/96 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 192 = EzA BGB § 620 Nr. 147, zu II 2, 3 der Gründe; 20. Januar 1999 - 7 AZR 640/97 - BAGE 90, 335, 339 = AP BGB § 611 Lehrer, Dozenten Nr. 138, zu II 1 a der Gründe).

3. Das Landesarbeitsgericht hat weiter zutreffend erkannt, daß der Sachgrund der Vertretung nach der ständigen Senatsrechtsprechung (vgl. etwa BAG 21. März 1990 - 7 AZR 286/89 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 135 = EzA BGB § 620 Nr. 106; 20. Januar 1999 - 7 AZR 640/97 - aaO) nicht voraussetzt, daß die Vertretungskraft die selben Arbeiten verrichten soll, die der ausgefallene Mitarbeiter zu verrichten gehabt hätte. Der vorübergehende Ausfall einer Stammkraft und die befristete Beschäftigung zur Vertretung läßt nämlich die Versetzungs- und Umsetzungsbe fugnisse des Arbeitgebers unberührt. Der Arbeitgeber kann zB bestimmen, ob er den Arbeitsausfall überhaupt überbrücken will oder ob er im Wege der Umverteilung die



von dem zeitweilig verhinderten Mitarbeiter zu erledigenden Aufgaben anderen Beschäftigten zuweist und deren Aufgaben ganz oder teilweise von einer Vertretungskraft erledigen läßt. Auch in diesen Fällen der mittelbaren Vertretung muß jedoch sichergestellt sein, daß die Vertretungskraft gerade wegen des durch den zeitweiligen Ausfall zu vertretenden Mitarbeiters entstandenen vorübergehenden Beschäftigungsbedarfs eingestellt worden ist. Dieser Zusammenhang ist vom Arbeitgeber im einzelnen darzulegen.

4. Das Landesarbeitsgericht hat an die Darlegung, daß der Zeitvertrag mit der Klägerin auf dem Sachgrund der Vertretung von Frau G beruht, rechtsfehlerhaft überhöhte Anforderungen gestellt. Es hat gemeint, der Beklagte könne sich nicht darauf berufen, es hätte Frau G, wenn sie keinen Erziehungsurlaub in Anspruch genommen hätte, im Bereich Vertriebenenzuwendungsgesetz eingesetzt. Hierfür wäre Voraussetzung gewesen, daß die beabsichtigte Umsetzung der Frau G bereits greifbare Formen angenommen hätte; allein der innere Wille des Arbeitgebers zur Umsetzung reiche nicht aus. Vielmehr müßten bereits Tatsachen erkennbar sein, die auf diesen Willen schließen lassen, denn allein der innere Wille sei einer Beweisaufnahme nicht zugänglich. Objektive Tatsachen, die den Schluß zuließen, das beklagte Land habe sich bereits im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit der Klägerin für eine Umsetzung der Frau G in den Bereich Vertriebenenzuwendungsgesetz entschieden, habe das beklagte Land nicht vorgetragen.

5. Diese Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist schon deshalb rechtsfehlerhaft, weil es für die Feststellung des erforderlichen Kausalzusammenhangs zwischen dem vorübergehenden Ausfall eines Mitarbeiters und der Einstellung einer Ersatzkraft eines Entschlusses des Arbeitgebers, den ausfallenden Mitarbeiter in den von der Vertretungskraft wahrzunehmenden Arbeitsbereich umzusetzen, nicht bedarf. Die Konzeption des Arbeitgebers, wie anläßlich des zeitweiligen Ausfalls eines Mitarbeiters die Arbeitsaufgaben umzuverteilen sind, kann auch darin bestehen, den zu vertretenden Beschäftigten einem neuen Aufgabenbereich zuzuordnen, von seiner tatsächlichen Umsetzung aber abzusehen. Das vom Landesarbeitsgericht gesehene Problem, über einen „inneren Willen“ des Arbeitgebers Beweis zu erheben, stellt sich nicht, weil es schon eines Umsetzungsentschlusses des Arbeitgebers nicht bedarf. Erst recht ist nicht zu fordern, ein solcher Entschluß müsse bereits „greifbare Formen angenommen“ haben bzw. durch objektive Tatsachen dokumentiert worden sein. Vielmehr genügt die



Darlegung des Arbeitgebers, daß er rechtlich und tatsächlich die Möglichkeit gehabt hat, den ausfallenden Mitarbeiter in den Arbeitsbereich des Vertreters umzusetzen.

6. Nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts war der Beklagte befugt, die Beamtin G in den Bereich Vertriebenenenzuwendungs-gesetz zu versetzen. Davon hat er lediglich wegen der bevorstehenden Inanspruchnahme von Schutzfristen nach dem MuSchG keinen Gebrauch gemacht. Damit steht fest, daß die befristete Beschäftigung der Klägerin auf dem Sachgrund der Vertretung von Frau G beruht. Entscheidend ist insoweit, daß das beklagte Land aufgrund des Beamtenstatus der Frau G unzweifelhaft befugt war, Frau G im Bereich Vertriebenenenzuwendungs-gesetz einzusetzen. Die Befristung des letzten Arbeitsvertrags vom 15. Februar 1996 zum 31. August 1997 ist damit rechtswirksam, so daß das klageabweisende Ersturteil wiederherzustellen war.

7. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 Satz 1, § 97 Abs. 1 ZPO.

Dörner

Steckhan

Linsenmaier

Zumpe

Olga Berger



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)