

Aktenzeichen: 7 AZR 113/89

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 15. November 1989
- 7 AZR 113/89 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 22. März 1988
Herne - 3 Ca 2865/87 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 16. Dezember 1988
Hamm - 5 Sa 834/88 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein
Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag - Vertretung

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)



7 AZR 113/89

5 Sa 834/88 Hamm

Verkündet am
15. November 1989

Range,

Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. November 1989 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Professor



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter
Dr. Johannsen und Bea für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Hamm vom 16. Dezember
1988 - 5 Sa 834/88 - wird auf Kosten des Klägers
zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Der im Jahre 1955 geborene Kläger ist Lehrer für Sonderpäda-
gogik. Nachdem er zunächst aufgrund eines befristeten Arbeitsver-
trages vom 27. Oktober 1986 in der Zeit vom 3. November 1986 bis
zum 28. Februar 1987 beim beklagten Land im Schulamtsbezirk für
den O Kreis vertretungsweise als Lehrkraft beschäf-
tigt worden war, schlossen die Parteien unter dem 13. März 1987
folgenden weiteren Arbeitsvertrag:

"§ 1

Herr Joachim H , geb. am 15.11.1955, wird
als Mutterschaftsvertretung von Frau Z und
Frau Zw vom 12.03.1987 bis 18.11.1987 aushilfs-
weise als Lehrer für Sonderpädagogik eingestellt
und an der Schule für Kranke beim W
Landeskrankenhaus , M , eingesetzt.

Gem. Erlaß des Kultusministers NW vom 16.11.1981
- ZB 1/2 - 23/6 - 721/81 Ziffer 3.2 - und dem
Runderlaß des Finanzministers NW vom 27.12.1983
- B 4100 - 3.29 - IV 1 Ziffer 3 - wird er in die
Vergütungsgruppe III BAT eingereiht.

§ 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Bun-
desangestelltentarifvertrag (BAT) vom 23. Februar
1961 und den diesen ergänzenden oder ändernden



- 3 -

Tarifverträgen. Desweiteren gelten die Sonderregelungen der Anlage 2 1 (Lehrkräfte) und 2 y (Zeitangestellte) zum BAT.

§ 3

Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 27 Unterrichtsstunden.

§ 4

Der Arbeitsvertrag wird mit folgenden Vorbehalten abgeschlossen:

- 1) Die Einstellung erfolgt unter dem Vorbehalt der gesundheitlichen Eignung des Arbeitnehmers, die aufgrund einer amtsärztlichen Untersuchung zu belegen ist.
- 2) Die Einstellung erfolgt unter dem Vorbehalt, daß sich aus einem beizubringenden polizeilichen Führungszeugnis keine Sachverhalte ergeben, die der Eignung entgegenstehen.

§ 5

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne daß es einer Kündigung bedarf mit Ablauf des 18.11.1987."

Die in diesem Vertrag erwähnten Lehrerinnen für Sonderpädagogik Frau Zw und Frau Z sind ebenfalls bei der Schule für Kranke beim W Landeskrankenhaus in M beschäftigt. Frau Z befand sich wegen der Geburt einer Tochter bis zum 16. März 1987 in Mutterschutz. Anschließend wurde ihr auf ihren Antrag vom 11. Februar 1987 für die Zeit vom 17. März bis 18. November 1987 Erziehungsurlaub bewilligt. Auf einen weiteren Antrag vom 18. Mai 1987 wurde sie zur Betreuung ihres minderjährigen Kindes zunächst bis zum 31. Januar 1988 und auf erneuten Antrag bis zum 21. August 1988 beurlaubt.

Frau Zw war auf ihren Antrag vom 1. März 1987 für die Zeit vom 6. März 1987 bis zum 28. März 1987 Erziehungsurlaub bewilligt worden. Auf ihren Antrag vom 25. Februar 1987 wurde sie



zur Betreuung ihres minderjährigen Kindes für die Zeit vom 29. März 1987 bis zum 31. Januar 1988 beurlaubt. Diese Beurlaubung wurde antragsgemäß bis zum 31. Januar 1989 verlängert.

Mit seiner am 2. Dezember 1987 bei Gericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Auffassung vertreten, für die Befristung des zweiten Vertrages vom 13. März 1987 habe kein sachlicher Grund vorgelegen. Insbesondere sei kein Vertretungsfall gegeben. Denn er habe nicht beide jeweils mit der vollen Pflichtstundenzahl von 27 Stunden eingesetzt gewesen Lehrerinnen vertreten können, da er eben nicht 54, sondern nur 27 Stunden zu leisten gehabt habe. In Wahrheit sei er aufgrund eines vertretungsunabhängigen Bedarfs eingestellt worden. Der eigentliche Befristungsgrund habe darin gelegen, die durch die mutterschaftsbedingte Abwesenheit der beiden Lehrerinnen frei gewordenen Haushaltsmittel für einen Bedarf zu nutzen, der unabhängig von deren Abwesenheit bestanden habe. Der Kläger hat ferner die vereinbarte Dauer des befristeten Arbeitsvertrages beanstandet und hierzu ausgeführt, im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses habe das beklagte Land absehen können, daß frühestens einige Jahre nach dem Befristungsende mit dem Wiedererscheinen der beiden Lehrerinnen zu rechnen gewesen sei. Zudem habe Frau Z zwei Anträge auf Versetzung in ein anderes Bundesland gestellt. Daher sei für das beklagte Land absehbar gewesen, daß zu dem Ende der Befristungsdauer weder Frau Z noch Frau Zw in den Schuldienst zurückkehren würden.



Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht kraft Befristung mit Ablauf des 18. November 1987 geendet hat,

das beklagte Land zu verurteilen, den Kläger als Lehrer mit einem Unterrichtseinsatz von 27 Wochenstunden unter Zahlung einer Vergütung gemäß der Vergütungsgruppe III BAT weiterzubeschäftigen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das beklagte Land hat im wesentlichen vorgetragen, der Arbeitsvertrag mit dem Kläger sei befristet abgeschlossen worden, weil der Kläger als Mutterschaftsvertretung für die Lehrerinnen Z und Zw eingestellt worden sei. Die Einstellung des Klägers sei erfolgt, um gerade den Bedarf abzudecken, der durch die Beurlaubung dieser beiden Lehrerinnen entstanden gewesen sei. Zunächst sei nur die Lehrerin Z während ihrer vom 31. Dezember 1986 bis zum 16. März 1987 laufenden Mutterschutzfrist ausgefallen; dies habe der Schulleiter durch andere organisatorische Maßnahmen ausgleichen können. Nachdem dann aber Frau Z bis zum 18. November 1987 Erziehungsurlaub erhalten habe und sich gleichzeitig zeigte, daß auch Frau Zw bis zum 31. Januar 1988 ausfallen würde (Erziehungsurlaub vom 6. bis zum 28. März 1987 und Urlaub gemäß § 85 a LBG vom 29. März 1987 bis zum 31. Januar 1988), sei für die Zeit bis zum 18. November 1987, der zu erwartenden Rückkehr der ersten der beiden beurlaubten Lehrerinnen, die Einstellung des Klägers als Vertretungskraft unvermeidbar gewesen. In der Zeit danach habe sich der Schulleiter wieder durch andere organisatorische Maßnahmen behelfen können.



Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. 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 des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht zu dem Ergebnis gelangt, daß das Arbeitsverhältnis aufgrund rechtswirksamer Befristung mit dem 18. November 1987 geendet hat. Wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist daher auch der Weiterbeschäftigungsantrag von den Vorinstanzen zu Recht abgewiesen worden.

1. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend nur den zwischen den Parteien zuletzt abgeschlossenen Vertrag vom 13. März 1987 einer Befristungskontrolle unterworfen. Nach der nunmehr ständigen Rechtsprechung des Senats (vgl. z.B. BAG Urteil vom 21. Januar 1987 - 7 AZR 265/85 - AP Nr. 4 zu § 620 BGB Hochschule) ist bei mehreren aneinandergereihten befristeten Arbeitsverträgen grundsätzlich nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrages zu überprüfen; ob die vorangegangenen Verträge wirksam befristet waren, ist grundsätzlich unerheblich. Denn durch den vorbehaltlosen Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages stellen die Parteien ihr Arbeitsverhältnis auf eine neue Rechtsgrundlage, die fortan für ihre Rechtsbeziehungen allein maßgeblich ist. Im übrigen hat im vorliegenden Rechtssteit der Kläger auch ausdrücklich nur die Wirksamkeit der Befristung seines letzten Arbeitsvertrages angegriffen.



- 7 -

2. Das Landesarbeitsgericht hat die Befristung dieses letzten Vertrages für rechtswirksam gehalten, weil der Kläger als Mutter-schaftsvertretung von Frau Z als Lehrer für Sonderpädagogik an der Schule für Kranke beim W Landeskrankenhaus in M eingesetzt worden sei. Werde ein Arbeitnehmer zur Vertretung eines zeitweilig ausfallenden Mitarbeiters eingesetzt, so sei ein sachlicher Grund für eine Vertragsbefristung gegeben. Voraussetzung für die Anerkennung eines Vertretungsfalls als Befristungsgrund sei, daß durch den zeitweiligen Ausfall eines oder mehrerer Mitarbeiter ein vorübergehender Bedarf an der Beschäftigung eines neuen Mitarbeiters entstehe und dieser neue Mitarbeiter gerade wegen dieses Bedarfs eingestellt werde. Unerheblich sei, ob und ggf. in welcher Weise der Arbeitgeber anlässlich dieser Einstellung eine Umverteilung der Arbeitsaufgaben vornehme. Andere Gründe als die der Vertretung kämen nach der gegebenen Fallgestaltung für die Einstellung des Klägers nicht in Betracht. Denn zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses habe ausschließlich festgestanden, daß Frau Z noch bis zum 18. November 1987 beurlaubt worden sei. Eine Beurlaubung von Frau Zw für den gleichen bzw. einen darüber hinausgehenden Zeitraum habe zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses noch nicht festgestanden, sondern sei lediglich beantragt gewesen. Daß auch Frau Zw im Arbeitsvertrag in der Weise benannt worden sei, daß auch ihre Abwesenheit ein Grund für die befristete Einstellung des Klägers gewesen sei, sei ebenso unbeachtlich wie der Hinweis des Klägers, daß er auf gar keinen Fall zwei volle Unterrichtspensen zu leisten gehabt habe.

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](#)

3. Diese Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Insbesondere steht sie in Übereinstimmung mit der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts.

Daß für die Befristung eines Arbeitsvertrages mit einem Arbeitnehmer, der einen anderen wegen Krankheit, Beurlaubung oder aus ähnlichen Gründen zeitweilig ausfallenden Mitarbeiter vertreten soll, ein sachlicher Grund vorliegt, ist seit der Entscheidung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 12. Oktober 1960 (BAGE 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) in ständiger Rechtsprechung anerkannt (vgl. zuletzt etwa BAG Urteil vom 12. Juni 1987 - 7 AZR 8/86 - AP Nr. 113 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, m.w.N.).

Voraussetzung für das Vorliegen eines derartigen Vertretungsfalles ist nur, daß durch den zeitweiligen Ausfall eines Mitarbeiters ein als vorübergehend anzusehender Bedarf an der Beschäftigung eines Arbeitnehmers entstanden ist und daß dieser Arbeitnehmer gerade wegen dieses Bedarfs eingestellt wird; unerheblich ist, ob und ggf. in welcher Weise der Arbeitgeber anläßlich dieser Einstellung eine Umverteilung der Aufgaben vornimmt (Senatsurteil vom 8. Mai 1985, BAGE 49, 73, 77 f. = AP Nr. 97 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu I 2 b der Gründe).

Zwischen dem zeitweiligen Ausfall von Stammarbeitnehmern und der befristeten Einstellung des Aushilfsarbeitnehmers muß ein ursächlicher Zusammenhang bestehen. Die Vertretungskraft muß zwar nicht unbedingt dieselben Aufgaben verrichten, wie sie der ausge-



fallene Arbeitnehmer verrichtet hatte. Es ist vielmehr ausreichend, wenn bei Vertragsabschluß vorgesehen war, der Vertretungskraft Aufgaben zu übertragen, die auch vom Vertretenen vertraglich geschuldet waren. Erforderlich ist jedoch auch dies nicht (vgl. BAG Urteil vom 8. Mai 1985, aaO). Der zeitweilige Ausfall eines Mitarbeiters und die dadurch bedingte Einstellung einer Ersatzkraft können eine Umorganisation dergestalt erfordern, daß ein neuer Arbeitsplan erstellt wird, in dem die Aufgaben des zeitweilig ausgefallenen Mitarbeiters einem anderen Mitarbeiter übertragen werden, dessen bisherige Aufgaben nunmehr von einer Vertretungskraft wahrgenommen werden müssen. Stets aber muß zwischen dem zeitweiligen Ausfall eines Mitarbeiters und dem dadurch hervorgerufenen Vertretungsbedarf einerseits und der befristeten Einstellung der Vertretungskraft andererseits ein Kausalzusammenhang bestehen.

4. Im Streitfall ergibt sich aus den vom Landesarbeitsgericht getroffenen Tatsachenfeststellungen, an die der Senat mangels Verfahrensrügen gemäß § 561 Abs. 2 ZPO gebunden ist, daß dem Kläger während der Dauer seines Arbeitsverhältnisses das Unterrichtspensum der beurlaubten Lehrerin Frau Z übertragen worden ist. Damit ist der erforderliche Kausalzusammenhang zwischen dem zeitweiligen Ausfall der beurlaubten Frau Z und dem dadurch hervorgerufenen Vertretungsbedarf einerseits und der befristeten Einstellung des Klägers andererseits hinreichend festgestellt worden. Zu Unrecht vermißt daher die Revision, soweit sie sich überhaupt mit dem angefochtenen Urteil auseinandersetzt, die Darlegung weiterer Organisationsmaßnahmen, mit denen der Arbeitgeber



die Aufgaben der ausgefallenen Lehrerin umverteilt hätte. Denn da ein Fall der direkten Vertretung vorliegt, bedurfte es keiner weiteren Umverteilungsmaßnahmen und daher auch nicht ihrer Darlegung.

Der Einwand der Revision, der Kläger habe nicht beide Lehrerinnen vertreten können, geht auch unabhängig von der Feststellung des Landesarbeitsgerichts, der Kläger habe nur Frau Z vertreten, ins Leere. Denn nach ständiger Rechtsprechung (vgl. schon Senatsurteil vom 6. Juni 1984 - 7 AZR 458/82 - AP Nr. 83 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) steht es dem Arbeitgeber auch bei einem weitergehenden Vertretungsbedarf frei, nur einen Teil dieses Vertretungsbedarfs abzudecken. Die substantiierte Darlegung des beklagten Landes, daß erst das Zusammentreffen der Beurlaubungen beider Lehrerinnen die Einstellung des Klägers erforderlich gemacht habe, räumt im übrigen auch jeden Anhaltspunkt dafür aus, das beklagte Land habe sich nicht auf den wahren Befristungsgrund berufen.

Aus demselben Grunde sind schließlich auch die weiteren Einwendungen der Revision unerheblich, infolge der über den 18. November 1987 andauernden Beurlaubungen habe über diesen Zeitpunkt hinaus ein Vertretungsbedarf bestanden. Denn zum einen erschien nach dem Vortrag des beklagten Landes im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses ein dringender Vertretungsbedarf nur bis zum 18. November 1987 gegeben, weil nur bis zu diesem Zeitpunkt die gleichzeitige Beurlaubung beider Lehrerinnen mit hinreichender Wahrscheinlichkeit feststand. Aber selbst wenn dies anders gewesen



sein sollte, d.h. im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses bereits ein längerfristiger Vertretungsbedarf zu prognostizieren war, ergeben sich hieraus keine rechtlichen Bedenken gegen die Dauer der vereinbarten Befristung, weil es, wie bereits dargelegt, dem Arbeitgeber freisteht, einen Vertretungsbedarf nur teilweise abzudecken. Schließlich aber würde selbst dann, wenn es für die Dauer der Befristung bis zum 18. November 1987 an einem sachlichen Grund gefehlt haben sollte, dies nach den Grundsätzen des Senatsurteils vom 26. August 1988 (BAGE 59, 265 = AP Nr. 124 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) unerheblich sein. Danach bedarf es zur wirksamen Befristung eines Arbeitsvertrages unter dem Gesichtspunkt der Umgehung zwingender Kündigungsvorschriften außer einem sachlichen Grund für die Befristung nicht noch zusätzlich einer eigenen sachlichen Rechtfertigung auch ihrer gewählten Dauer. Die im Einzelfall vereinbarte Vertragsdauer hat nur Bedeutung im Rahmen der Prüfung des sachlichen Befristungsgrundes selbst. Sie muß sich am Sachgrund der Befristung orientieren und mit ihm so im Einklang stehen, daß sie nicht gegen das Vorliegen des Sachgrundes spricht. Aus der vereinbarten Vertragsdauer darf sich mithin nicht ergeben, daß der Sachgrund tatsächlich nicht besteht oder nur vorgeschoben ist.

Im Entscheidungsfall hat das beklagte Land eine verständliche Erklärung dafür gegeben, warum die Befristungsdauer zum 18. November 1987 gewählt wurde, selbst wenn ein Vertretungsbedarf darüber hinaus bestand. Schon deshalb ist die gewählte Vertragsdauer nicht geeignet, Zweifel daran zu wecken, daß Sachgrund



Dr. Seidensticker Richter Prof. Dr. Becker Dr. Steckhan
ist verstorben.
Dr. Seidensticker

Dr. Johannsen Bea