

Aktenzeichen: 7 AZR 131/85

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 13. August 1986

- 7 AZR 131/85 -

I. Arbeitsgericht

Emden

Urteil vom 17. Mai 1984

- 2 Ca 93/84 -

II. Landesarbeitsgericht

Niedersachsen

Urteil vom 19. Dezember 1984

- 7 Sa 94/84 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag mit einem Lehrer

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; SR 2 y BAT Nr. 2 Abs. 2

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Befristeter Arbeitsvertrag eines Lehrers wegen Beurlaubung einer anderen Lehrkraft.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 131/85

7 Sa 94/84 Niedersachsen

Verkündet am
13. August 1986

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

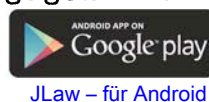
In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. August 1986 durch den Richter Roeper als Vorsitzenden, die Richter Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Nehring und Imdahl für Recht erkannt:



Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 19. Dezember 1984 - 7 Sa 94/84 - 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 :

Die Parteien streiten darum, ob der Kläger nach Abschluß mehrerer befristeter Arbeitsverträge in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zu dem beklagten Land steht.

Der am 18. Oktober 1955 geborene Kläger war bei dem beklagten Land aufgrund eines Arbeitsvertrages vom 13. März 1981 für die Zeit vom 16. März 1981 bis 30. April 1981 mit 19 Wochenstunden als Lehrer im Angestelltenverhältnis "als Ersatz für die in Mutterschutzfrist befindliche Lehrkraft Uta B " beschäftigt. § 1 dieses Arbeitsvertrages enthält u.a. folgende Regelung:

"Die Dauer des Arbeitsverhältnisses wird wie folgt bestimmt:
Vom 16. März 1981 bis 30. April 1981. Das Arbeitsverhältnis endet vor Ablauf der vereinbarten Zeit, sofern die zu vertretende Lehrkraft mit meiner Zustimmung vorzeitig den Dienst wieder aufnimmt, und zwar mit Ablauf des Tages, der dem Tage des Dienstantritts der Lehrkraft vorausgeht."

§ 2 des Arbeitsvertrages hat folgenden Inhalt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-3-

"Das Arbeitsverhältnis richtet sich nach den Vorschriften des Bundesangestelltentarifvertrages vom 23. Februar 1961 (BAT) und den zur Ergänzung sowie Änderung abgeschlossenen oder künftig abzuschließenden Tarifverträgen und den Eingruppierungserlassen des Niedersächsischen Kultusministers in der jeweils geltenden Fassung."

Aufgrund eines "Nachtragsvertrages" vom 30. April 1981 wurde der Kläger wegen der "Verlängerung der Mutterschutzfrist von Frau Uta B " vom 1. Mai bis 19. Mai 1981 beschäftigt.

Mit "Nachtragsvertrag" vom 19. Mai 1981 wurde die Beschäftigung des Klägers vom 20. Mai 1981 bis 23. September 1981 verlängert als "Ersatz für die in Mutterschaftsurlaub befindliche Lehrerin Uta B im Anschluß an die Mutterschutzfrist".

Mit Bescheid vom 24. Juni 1981 wurde der Kläger von der Grundschule U an die Hauptschule M vom 1. August 1981 "bis auf weiteres" abgeordnet.

Aufgrund "Nachtragsvertrages" vom 3. August 1981 wurde der Kläger mit 26 Wochenstunden weiterhin als "Ersatz für die in Mutterschaftsurlaub befindliche Lehrerin Uta B mit anschließender Beurlaubung gemäß § 87 a NBG" vom 13. August 1981 bis 31. Juli 1982 beschäftigt.

Mit "Nachtragsvertrag" vom 2. Juli 1982 wurde der Kläger schließlich vom 1. August 1982 bis 31. Juli 1984 mit 26 Wochenstunden wiederum als "Ersatzlehrkraft für die bis zum 31.07. 1984 gem. § 87 a NBG beurlaubte Lehrkraft Uta B " be-



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



-4-

schäftigt.

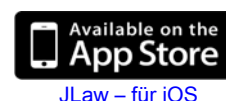
Mit seiner am 16. Februar 1984 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Auffassung vertreten, die vertraglich vorgesehenen Befristungen seien unwirksam, da sie nicht durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt seien. Die vertretene Lehrkraft B habe niemals an der Grundschule U unterrichtet, demgemäß habe er an dieser Schule bereits ab dem 16. März 1981 ein allgemeines Unterrichtsfehl abgedeckt. Daran habe sich auch nach der am 1. August 1981 erfolgten Versetzung bzw. Abordnung an die Hauptschule mit Realschule und Orientierungsstufe in M nichts geändert. Der Lehrkraft B sei von der Bezirksregierung ein Einsatz nur in der Realschule und in der Orientierungsstufe in Marienhofe zugesagt worden. Obwohl Frau B bereits am 12. Juli 1981 Urlaub für die Zeit vom 24. September 1981 bis zum 31. Juli 1984 beantragt gehabt habe, habe das Land Niedersachsen mit ihm, dem Kläger, innerhalb des genannten Zeitraumes mehrere befristete Verträge abgeschlossen. Schon die Befristung vom 13. August 1981 bis zum 31. Juli 1982 sei deshalb unwirksam. Die Unwirksamkeit der Befristungen ergebe sich im übrigen auch aus der Tatsache, daß das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger schon vor Ablauf der vereinbarten Fristen bei vorzeitiger Wiederaufnahme des Dienstes durch die zu vertretende Lehrkraft habe enden sollen; eine derartige Vertragsgestaltung sei unzulässig.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß zwischen den Parteien über



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



-5-

den 31. Juli 1984 hinaus ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit 26 Wochenstunden gemäß Vertrag vom 3. August 1981/2. Juli 1982 besteht.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat die Auffassung vertreten, die Befristungen der Arbeitsverträge seien sachlich gerechtfertigt, da der Kläger jeweils zur Deckung eines mutterschaftsbedingten Aushilfsbedarfs beschäftigt worden sei. Das Fehlen einer zeitlichen, örtlichen oder fachlichen "Kongruenz" sei nicht erheblich. Entscheidend sei nur die Tatsache, daß die Lehrkraft B beurlaubt gewesen sei und der Kläger den dadurch entstandenen Unterrichtsfehlbedarf abgedeckt habe. Den Arbeitsplatz der befristet eingestellten Ersatzkraft könne das beklagte Land aufgrund einer gerichtlich nicht nachprüfbaren organisatorischen Entscheidung frei bestimmen. Schließlich sei entgegen der Ansicht des Klägers auch nicht zu beanstanden, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien bei vorzeitiger Wiederaufnahme der Arbeit durch die vertretene Lehrkraft auch vor Ablauf der im übrigen vereinbarten Vertragszeit habe enden sollen. Der Kläger habe gewußt, daß er zweckbestimmt zur Vertretung der Lehrkraft B eingestellt worden sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat es u.a. ausgeführt, der sachliche Grund für die vereinbarten Befristungen bestehe darin, daß der Kläger jeweils die Lehrkraft Uta B vertreten habe. Eine Vertretung sei auch in der Weise zulässig, daß der Vertreter an einer anderen Schule unterrichte, denn auch die zu vertretende Lehrkraft könne an eine andere Schule versetzt oder abgeordnet werden. Entscheidend sei,



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



-6-

daß der Kläger nach den von ihm geschlossenen Arbeitsverträgen an die Stelle der vertretenen Lehrkraft getreten sei.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt der Kläger die Feststellung, daß zwischen den Parteien über den 31. Juli 1984 hinaus ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit einer 26stündigen Lehrverpflichtung des Klägers besteht. 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 unbegründet. Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht zu dem Ergebnis gelangt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch rechtswirksame Befristung mit Ablauf des 31. Juli 1984 geendet hat.

I. Der letzte zwischen den Parteien abgeschlossene "Nachtragsvertrag" vom 2. Juli 1982 war rechtswirksam zum 31. Juli 1984 befristet.

1. Gegen die Wirksamkeit der durch den "Nachtragsvertrag" vom 2. Juli 1982 vereinbarten Zeitbefristung bis zum 31. Juli 1984 bestehen keine tarifrechtlichen Bedenken. Im Arbeitsvertrag vom 13. März 1981, auf den der "Nachtragsvertrag" vom 2. Juli 1982 ergänzend Bezug nimmt, ist die Anwendung des BAT sowie der SR 2 y



BAT vereinbart worden.

Nach Nr. 2 Abs. 1 SR 2 y BAT ist zu vereinbaren, ob der Angestellte als Zeitangestellter, als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer oder als Aushilfsangestellter eingestellt wird. Welche Ausdrucksweise dabei zu verwenden ist, ist nicht vorgeschrieben. Nach Nr. 2 Abs. 2 Unterabs. 3 SR 2 y BAT ist im Arbeitsvertrag eines Aushilfsangestellten weiterhin anzugeben, ob und für welche Dauer er zur Vertretung oder zeitweilig zur Aushilfe beschäftigt wird. Die Bestimmungen der Nr. 2 SR 2 y BAT dienen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit. Die Regelung will einem Streit der Parteien vorbeugen, welcher Grund für die Befristung maßgeblich war (vgl. BAG Urteil vom 31. Oktober 1974 - 2 AZR 493/73 - AP Nr. 39 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu I 3 der Gründe; BAG 37, 283, 295 = AP Nr. 64 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu B II 2 a der Gründe; BAG 42, 203, 210 f. = AP Nr. 76 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 5 der Gründe; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, BAT, Stand April 1984, SR 2 y Nr. 2 Erl. 4, mit weiteren Nachweisen).

Im Entscheidungsfall ist den Formvorschriften der Nr. 2 SR 2 y BAT entsprochen worden. Aus der Formulierung "Ersatzlehrkraft für die bis zum 31.07. 1984 gem. § 87 a NBG beurlaubte Lehrkraft Uta B " geht eindeutig hervor, daß der Kläger als Aushilfsangestellter eingestellt worden ist. Auch die Dauer der Vertretung (vom 1. August 1982 bis 31. Juli 1984) ist angegeben worden.



2. Der Wirksamkeit der im "Nachtragsvertrag" vom 2. Juli 1982 vereinbarten Zeitbefristung steht nicht entgegen, daß in § 1 des Arbeitsvertrages vom 13. März 1981, auf den der "Nachtragsvertrag" vom 2. Juli 1982 ergänzend Bezug nimmt, eine Zweckbefristung für die Dauer der mutterschaftsbedingten Abwesenheit der Lehrerin Uta B enthalten ist.

Auch Zweckbefristungen sind grundsätzlich zulässig. Wegen der einer fristlosen Kündigung ähnlichen Wirkung der Zweckbefristung in den Fällen, in denen der Zeitpunkt der Zweckerfüllung für den Arbeitnehmer nicht frühzeitig erkennbar ist, hat die Rechtsprechung an Zweckbefristungen allerdings strenge Anforderungen gestellt: Sie sind wegen sonstiger Umgehung der zwingenden Mindestkündigungsfristen unwirksam, wenn der Zeitpunkt der Zweckerfüllung für den Arbeitnehmer nicht voraussehbar ist oder nicht in überschaubarer Zeit liegt (BAG 41, 391, 398 = AP Nr. 14 zu § 15 KSchG 1969, zu B II 1 b der Gründe; Senatsurteil vom 8. Mai 1985 - 7 AZR 191/84 -, zur Veröffentlichung bestimmt, zu I 1 der Gründe, sowie Senatsurteil vom 3. Oktober 1984 - 7 AZR 192/83 - AP Nr. 87 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 3 der Gründe).

Es kann dahinstehen, ob im Streitfalle diese für eine wirksame Zweckbefristung geforderten Voraussetzungen vorliegen. Der Kläger ist nämlich nicht aufgrund der vereinbarten Zweckbefristung, sondern erst mit dem Ablauf der kalendermäßig festgelegten Höchstdauer des Arbeitsverhältnisses ausgeschieden. Die Zweckbefristung des Arbeitsvertrages hätte nur zum Tragen kommen können,



wenn die von dem Kläger vertretene Lehrkraft Uta B schon vor dem vertraglich vereinbarten Endzeitpunkt, also vor dem 31. Juli 1984, ihren Dienst wieder angetreten hätte. Das ist jedoch nicht der Fall. Deshalb könnte der Kläger aus einer etwaigen Unwirksamkeit der vereinbarten Zweckbefristung nichts zu seinen Gunsten herleiten. Eine Unwirksamkeit der Zweckbefristung wegen Umgehung zwingender Mindestkündigungsfristen hätte auf die Wirksamkeit der mitvereinbarten Zeitbefristung keinen Einfluß. Sie könnte lediglich zur Folge haben, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers nicht schon mit einer vorzeitig eingetretenen Zweckerfüllung geendet hätte, sondern aufgrund der Zeitbefristung bis zum Ablauf der vorgesehenen Höchstfrist, nämlich - wie geschehen - bis zum 31. Juli 1984 fortzusetzen gewesen wäre; sie hätte aber nicht zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis führen können.

3. Es kommt deshalb allein darauf an, ob für die im Nachtragsvertrag vom 2. Juli 1982 enthaltene Zeitbefristung ein sachlicher Grund bestand. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen. Zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses war die Lehrerin Uta B bis zum 31. Juli 1984 beurlaubt.

a) Nach der neueren Rechtsprechung des Senats (vgl. Senatsurteil vom 8. Mai 1985 - 7 AZR 191/84 -, zur Veröffentlichung bestimmt), kommt es für die Frage, ob die Befristung eines Arbeitsverhältnisses mangels eines die Befristung sachlich rechtfertigenden Grundes unwirksam ist, grundsätzlich nur auf den zuletzt abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrag an. Die bisherige gegenteilige Rechtsprechung (vgl. insbesondere Senatsurteil



vom 7. März 1980 - 7 AZR 177/78 - AP Nr. 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) hat der Senat im Urteil vom 8. Mai 1985 (aa0) aufgegeben und sich der Rechtsprechung des Zweiten Senats angeschlossen. An den im Urteil vom 8. Mai 1985 (aa0, zu II der Gründe) aufgestellten Grundsätzen hält der Senat fest. Prüfungsgegenstand der gerichtlichen Befristungskontrolle ist daher lediglich die durch den "Nachtragsvertrag" vom 2. Juli 1982 vereinbarte Vertragsverlängerung für die Zeit vom 1. August 1982 bis zum 31. Juli 1984. Da der Kläger beim Abschluß des "Nachtragsvertrages" vom 2. Juli 1982 keinen Vorbehalt hinsichtlich einer möglichen Unwirksamkeit der in den früheren Arbeitsverträgen enthaltenen Befristungen erklärt hat, kommt es auf die sachliche Berechtigung dieser Befristungen nicht mehr an.

b) Zu dem beklagten Land ist kein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet worden. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist im Grundsatz die Vereinbarung befristeter Arbeitsverhältnisse unter dem Gesichtspunkt der Vertragsfreiheit gemäß § 620 BGB zulässig. Ein schutzwertes Interesse für eine solche Vertragsgestaltung entfällt nur dann, wenn die Befristung nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist (vgl. im einzelnen BAG 41, 110, 113 ff. = AP Nr. 72 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu B II 2 der Gründe, mit weiteren Nachweisen aus der früheren Rechtsprechung; ferner z.B. Senatsurteil vom 6. Juni 1984 - 7 AZR 458/82 - AP Nr. 83 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 1 der Gründe; Senatsurteil vom 22. März 1985 - 7 AZR 487/84 - AP Nr. 89 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III 2 a der Gründe).



Bei dem Begriff der sachlichen Rechtfertigung einer Befristung handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, der nur beschränkt vom Revisionsgericht überprüft werden kann. Eine nachprüfbare Rechtsverletzung liegt insoweit nur vor, wenn der Rechtsbegriff selbst verkannt, Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt oder wesentliche Umstände bei der Bewertung übersehen worden sind (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl. z.B. BAG 40, 177, 179 = AP Nr. 70 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III 1 der Gründe, mit weiteren Nachweisen). Diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält das Urteil des Landesarbeitsgerichts stand. Dabei sind die der Würdigung des Landesarbeitsgerichts zugrunde liegenden tatsächlichen Feststellungen für das Revisionsgericht bindend, da sie weder mit Tatbestandsberichtigungsanträgen noch mit Verfahrensrügen angegriffen worden sind (§ 561 Abs. 1 und 2 ZPO).

c) Sachlicher Grund für die Befristung des "Nachtragsvertrages" vom 2. Juli 1982 war, daß der Kläger für die nach § 87 a NBG bis zum 31. Juli 1984 beurlaubte Lehrkraft Uta B weiterbeschäftigt wurde. Ein derartiger Vertretungsfall rechtfertigt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Befristung des Arbeitsvertrages (vgl. z.B. BAG 42, 203, 207 f. = AP Nr. 76 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, mit weiteren Nachweisen; vgl. auch KR-Hillebrecht, 2. Aufl., § 620 BGB Rz 179). Dabei ist es rechtlich unerheblich, daß der Kläger nicht lediglich in der Realschule und in der Orientierungsstufe in M

unterrichtete, wie es nach der Behauptung des Klägers der Lehrkraft B zugesagt worden sein soll. Eine aus Zweckmäßig-



keitserwägungen gestaffelte oder mehrschichtige Vertretungsregelung ist für die Wirksamkeit der Befristung unschädlich und im Schulbereich durchaus üblich (vgl. u.a. BAG 42, 203 = AP Nr. 76 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; unveröffentlichtes Senatsurteil vom 10. April 1985 - 7 AZR 136/84 -, zu II 2 c der Gründe); eine gestaffelte Vertretungsregelung wird auch nicht dadurch ausgeschlossen, daß an einer Schule mehrere Schulzweige (oder Schultypen) untergebracht sind und sich die Vertretungsregelung über mehrere Schulzweige erstreckt. Die von dem Kläger geforderte "Kongruenz" mit der Unterrichtsverpflichtung der von ihm vertretenen Lehrkraft braucht nicht zu bestehen. Der Senat hat bereits im Urteil vom 8. Mai 1985 (aaO, zu I 2 b der Gründe) klargestellt, daß für die Anerkennung eines Vertretungsfalles als Befristungsgrund nur erforderlich ist, daß durch den zeitweiligen Ausfall eines Mitarbeiters ein als vorübergehend anzusehender Bedarf an der Beschäftigung eines Arbeitnehmers entsteht und daß dieser Arbeitnehmer gerade wegen dieses Bedarfs eingestellt wird. Unerheblich ist, ob und gegebenenfalls in welcher Weise der Arbeitgeber anläßlich dieser Einstellung eine Umverteilung der Aufgaben vornimmt.

d) Die im "Nachtragsvertrag" vom 2. Juli 1982 enthaltene Befristung ist auch nicht wegen einer sogenannten "Dauervertretung" unwirksam. Für die Annahme einer "Dauervertretung" bzw. "Dauer-aushilfe", die die Befristung eines Arbeitsvertrages nicht rechtfertigt (vgl. z.B. BAG Urteil vom 7. Mai 1980 - 5 AZR 593/78 - AP Nr. 36 zu § 611 BGB Abhängigkeit), genügt weder, daß bei Ablauf eines mit Vertretung begründeten befristeten Ar-



beitsvertrages weiterer Vertretungsbedarf besteht, noch daß mit einem Arbeitnehmer nacheinander mehrere mit Vertretung begründete Arbeitsverträge abgeschlossen worden sind, noch daß zur Zeit des Abschlusses eines dieser Arbeitsverträge vorhersehbar ist, daß nach Ablauf der Befristung weiterer Vertretungsbedarf bestehen werde (BAG Urteil vom 3. Oktober 1984 - 7 AZR 192/83 - AP Nr. 87 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Denn es liegt in der freien Entscheidung des Arbeitgebers, ob er bei einem weiteren nach Ablauf der Befristung eintretenden Vertretungsbedarf wiederum für eine Vertretung sorgt, ob er einen anderen Arbeitnehmer mit der Vertretung betraut oder ob er sich überhaupt in anderer Weise behilft (vgl. Senatsurteil vom 6. Juni 1984 - 7 AZR 458/82 - AP Nr. 83 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 2 a der Gründe, mit weiteren Nachweisen). Eine zur Unwirksamkeit der Befristung führende sogenannte "Dauerververtretung" liegt nur dann vor, wenn bei Abschluß des Zeitvertrages eine über den Endtermin der Befristung hinausgehende Beschäftigung des Arbeitnehmers bereits vorgesehen war. Nur bei einer derartigen Sachlage ist es sachwidrig, das Arbeitsverhältnis lediglich auf die Dauer des gerade entstehenden Vertretungsfalles zu befristen. Denn in diesen Fällen ist die ständige Arbeitsaufgabe des Arbeitnehmers wie bei einem sogenannten "Springer" darin zu sehen, vorübergehend ausfallende Mitarbeiter zu vertreten; angesichts dieser ständig gleichbleibenden Arbeitsaufgabe ist dann die Befristung für die Dauer des einzelnen Vertretungsfalles nicht gerechtfertigt (vgl. das bereits angeführte Senatsurteil vom 6. Juni 1984 - 7 AZR 458/82 - AP Nr. 83 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 2 c der Gründe, mit weiteren



Nachweisen).

Der Kläger hat nicht dargetan, daß bei Abschluß des "Nachtragsvertrages" vom 2. Juli 1982 eine über den 31. Juli 1984 hinausgehende Beschäftigung als Lehrer vorgesehen war, so daß davon auszugehen ist, daß im Streitfall keine sogenannte "Dauervertretung" vorliegt.

e) Es bestehen auch keine Bedenken hinsichtlich der Dauer der bis zum 31. Juli 1984 vereinbarten Befristung des Arbeitsverhältnisses. Nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts war die vertretene Lehrerin B bei Abschluß des "Nachtragsvertrages" vom 2. Juli 1982 bis zum 31. Juli 1984 gemäß § 87 a NBG beurlaubt. Damit ist die Dauer des Arbeitsverhältnisses am Sachgrund der Befristung orientiert worden.

II. Soweit die Revision die Auffassung vertritt, zwischen dem Kläger und dem beklagten Land sei nach § 625 BGB ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet worden, kann dem nicht gefolgt werden.

Soweit der Kläger in der Revisionsinstanz vorträgt, es habe in der Vergangenheit für seine Tätigkeit "teilweise keine vertragliche Grundlage" gegeben, handelt es sich um einen unbeachtlichen neuen Sachvortrag. Abgesehen davon haben die Parteien durch den "Nachtragsvertrag" vom 2. Juli 1982 das zwischen ihnen begründete Arbeitsverhältnis hinsichtlich der Dauer auf eine neue Grundlage gestellt, so daß durch den Abschluß dieses befristeten



Arbeitsvertrages konkludent ein gegebenenfalls bereits gemäß
§ 625 BGB bestehendes unbefristetes Arbeitsverhältnis aufgehoben
worden ist.

Die Revision war daher als unbegründet mit der Kostenfolge
aus § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

Roeper

Dr. Steckhan

Dr. Becker

Nehring

Imdahl





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)