

Aktenzeichen: 7 AZR 147/82

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 21. Dezember 1983
- 7 AZR 147/82 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 26. September 1980
Regensburg - 1 Ca 827/79 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 22. Juli 1981
München - 5 Sa 154/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag - Lehrer

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsätze:

K e i n e



7 AZR 147/82

5 Sa 154/81 München

Verkündet am
21. Dezember 1983

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

IM NAMEN DES VOLKES !

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128
Abs. 2 ZPO in der Sitzung am 2. November 1983 durch den
Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Becker und
Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Kleeschulte
und Neuroth für Recht erkannt:

Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts München vom 22. Juli



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1981 - 5 Sa 154/81 - aufgehoben.

Auf die Berufung des Beklagten wird das Urteil
des Arbeitsgerichts Regensburg vom 26. September
1980 - 1 Ca 827/79 - abgeändert und die
Klage abgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.

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 Kläger bestand im Jahre 1976 in Bayern die Zweite
Staatsprüfung für das Lehramt an Volksschulen mit der Gesamtnote
3,83. Am 10./22. Dezember 1976 schlossen die Parteien einen bis
zum 14. September 1977 befristeten Arbeitsvertrag, in dem als
Befristungsgrund angegeben war, ein Wechsel in der Klassenführung
während des Schuljahres solle vermieden werden. Anschließend be-
schäftigte der Beklagte den Kläger aufgrund eines bis zum 13.
September 1978 befristeten Vertrages vom 13. September 1977 als
"aushilfsangestellten" Lehrer an der Volksschule N . In § 3
dieses Vertrages war bestimmt, das Arbeitsverhältnis laufe für
die Dauer der Beurlaubung der Lehrerin Gisela J . Frau J
war gemäß Art. 86 a BayBG bis zum 31. August 1979 beurlaubt
worden und vor ihrer Beurlaubung an der Max-Reger-Schule in
W eingesetzt.

Der Kläger ist der Ansicht, für die Befristung beider Ar-



beitsverträge habe kein sachlich gerechtfertigter Grund vorgelegen. Der Beklagte habe ihn beschäftigt, weil ein allgemeiner und zeitlich noch nicht absehbarer Mangel an Volksschullehrern bestanden habe. Die vom Beklagten angegebenen Gründe für die Befristungen seien unrichtig und nur vorgeschoben.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß das erstmals am 10. Dezember 1976 begründete und dann wieder zu Unrecht befristete Arbeitsverhältnis zwischen ihm und dem Beklagten unbefristet sei.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hält die Befristungen für sachlich gerechtfertigt und damit für wirksam. Da Volksschullehrer vielseitig einsetzbar seien, müsse es der Entscheidung am Schuljahresbeginn überlassen bleiben, welcher Lehrer in welchem Bereich und mit welcher Fächerkombination eingesetzt werde. Deshalb liege eine Aushilfstätigkeit auch dann vor, wenn während eines Vertretungszeitraumes mehrere Aushilfskräfte nacheinander eingesetzt werden müßten. Wegen der jährlich wechselnden Gegebenheiten in der Schulorganisation und der nur jeweils für ein Jahr bewilligten Mittel könnten bei wachsender Zahl der Bewerber Aushilfsverträge nicht für einen längeren Zeitraum als ein Jahr abgeschlossen werden. Es wechselten jährlich nicht nur die Klassenzahlen, sondern auch die auf Dauer beschäftigten Lehrer. Spätere Verlängerungsanträge von beurlaubten Lehrkräften ließen sich auch nicht von vornherein absehen. Auch sei es sachwidrig, einem Bewerber mit besserer Note nur einen Ein-Jahres-Vertrag zu geben, weil in der für ihn erreichbaren



Nähe nur ein auf ein Jahr begrenzter Aushilfsfall gegeben sei, und einem Bewerber mit weit schlechterer Note dagegen beispielsweise einen dreijährigen Aushilfsvertrag, weil in dem für ihn erreichbaren Bereich gerade ein von vornherein auf drei Jahre festgelegter Beurlaubungsantrag vorliege.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, da jedenfalls für die Befristung des zweiten Vertrages vom 13. September 1977 kein sachlich gerechtfertigter Grund vorgelegen habe. Die Berufung des Beklagten ist vom Landesarbeitsgericht zurückgewiesen worden. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Beklagte in erster Linie seinen Klageabweisungsantrag weiter. Hilfsweise beantragt er die Feststellung, daß das mit dem Kläger abgeschlossene Arbeitsverhältnis durch Auslaufen der Befristung mit dem 31. August 1979 beendet sei. Der Kläger bittet um Zurückweisung der Revision.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils, zur Abänderung des Ersturteils und zur Abweisung der Klage. Denn das Arbeitsverhältnis der Parteien hat durch die im zweiten Arbeitsvertrag vom 13. September 1977 wirksam vereinbarte Befristung mit dem 13. September 1978 geendet.

I. Mit der Frage der Wirksamkeit des ersten Arbeitsvertrages vom 10./22. Dezember 1976 hat sich das Landesarbeitsgericht nicht befaßt. Für den Entscheidungsfall kann dahinstehen, ob es richtig ist, bei mehreren aufeinanderfolgenden Befristungen nur



die letzte auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen (zum Meinungsstand vgl. z.B. die Nachweise bei Rohlfing/Rewolle/Bader, KSchG, Stand September 1982, Anhang 1 BGB § 620, Anm. II 3 c; Beschluß des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 20. Oktober 1983 - 2 AZR 292/82 - unveröffentlicht). Denn der erste Arbeitsvertrag war rechtswirksam befristet. Nach ständiger Rechtsprechung des erkennenden Senats (vgl. z.B. das auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmte Urteil vom 29. September 1982 - 7 AZR 147/80 - AP Nr. 70 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag = EzA Nr. 58 zu § 620 BGB), ist es sachlich gerechtfertigt, mit einer Lehrkraft, die im Laufe des Schuljahres die Zweite Staatsprüfung bestanden hat, einen bis zum Ende des laufenden Schuljahres befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen, um im Interesse eines möglichst kontinuierlichen Unterrichts einen Lehrerwechsel während des Schuljahres zu vermeiden und um der Schulverwaltung bis zum Ende des Schuljahres die Erarbeitung einer genauen Prognose für die Zahl der endgültig einzustellenden Lehrkräfte zu ermöglichen. An dieser Rechtsprechung ist festzuhalten. Neue Gesichtspunkte haben sich insoweit auch im vorliegenden Revisionsverfahren nicht ergeben.

II. Die Befristung des zweiten Arbeitsvertrages vom 13. September 1977 zum 13. September 1978 hat das Landesarbeitsgericht als unwirksam angesehen. Dieser Würdigung kann sich der Senat nicht anschließen. Sie steht im Gegensatz zur ständigen Rechtsprechung des erkennenden Senats, die in den Urteilen vom 24. November 1982 (- 7 AZR 238/80 -, - 7 AZR 460/80 - und - 7 AZR 585/80 - alle unveröffentlicht) und vom 13. April 1983



(- 7 AZR 51/81 - und - 7 AZR 52/81 -, ersteres zur Veröffentlichung bestimmt) eingehend begründet worden ist.

1. Das Landesarbeitsgericht hat seine Ansicht, die Befristung des zweiten Arbeitsvertrages sei unwirksam, im wesentlichen auf zwei Begründungen gestützt: Der Kläger habe die Lehrerin J schon deshalb nicht vertreten, weil diese in W , er aber in N beschäftigt worden sei. Vor allem aber sei die Befristung des Arbeitsvertrages um ein Jahr zu kurz gewählt worden, weil Frau J für zwei Jahre, nämlich bis zum 31. August 1979, beurlaubt gewesen sei.

2. Bei seiner Würdigung ist das Landesarbeitsgericht zunächst zutreffend von der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ausgegangen (vgl. Beschluß des Großen Senats vom 12. Oktober 1960 - GS 1/59 - BAG 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; ferner z.B. Urteile des erkennenden Senats vom 19. August 1981 - 7 AZR 252/79 - und - 7 AZR 280/79 - BAG 36, 171 und BAG 36, 179 = AP Nr. 60 und Nr. 59 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag sowie vom 30. September 1981 - 7 AZR 789/78 - und - 7 AZR 467/79 - BAG 36, 229 und BAG 36, 235, 237 = AP Nr. 61 und Nr. 62 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Danach ist die Vereinbarung befristeter Arbeitsverträge unter dem Gesichtspunkt der Vertragsfreiheit und gemäß § 620 BGB grundsätzlich zulässig. Ein schutzwertes Interesse für eine solche Vertragsgestaltung entfällt nur dann, wenn die Befristung nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist. Die Befristung ist unzulässig, wenn sie als rechtliche Gestaltungsmöglichkeit ob-

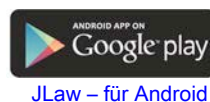


ektiv funktionswidrig verwendet wird. Dies ist anzunehmen, wenn der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses vereitelt wird und dafür kein sachlicher Grund vorliegt. Auch hinsichtlich der Dauer muß die Befristung sachlich gerechtfertigt sein.

Das Landesarbeitsgericht hat im Ausgangspunkt auch erkannt, daß die Voraussetzungen, unter denen die Rechtsprechung die Befristung eines Arbeitsvertrages wegen der Aushilfe zur Vertretung eines auf Zeit ausfallenden Mitarbeiters als sachlich gerechtfertigt angesehen hat, im Entscheidungsfall nicht vollständig vorliegen. Im Sinne dieser Rechtsprechung liegt ein Vertretungsfall vor, wenn ein Mitarbeiter auf Zeit ausfällt, sei es wegen Krankheit, Beurlaubung oder aus ähnlichen Gründen, und für die voraussichtliche Zeit dieses Ausfalles zur Wahrnehmung der ständig anfallenden Aufgaben dieses Mitarbeiters vorübergehend ein Dritter eingestellt wird. Denkbar ist auch, daß bei einem derartigen Ausfall ein anderer Mitarbeiter die Aufgaben des zeitweilig Verhinderten wahrnimmt und für die Aufgaben dieses anderen Mitarbeiters ein Vertreter eingesetzt wird (vgl. etwa Urteile des Senats vom 30. September 1981 - 7 AZR 789/78 - BAG 36, 229 = AP Nr. 61 und - 7 AZR 602/79 - AP Nr. 63 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Von dieser Gestaltung unterscheidet sich der Entscheidungsfall dadurch, daß der Kläger nicht, und zwar auch nicht durch Dazwischenschalten eines anderen Mitarbeiters, mit der Wahrnehmung der konkreten Aufgaben der im Arbeitsvertrag genannten Lehrerin J betraut worden ist.



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



3. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch nicht hinreichend beachtet, daß sich der Entscheidungsfall bereits von der tatsächlichen Ausgangslage her wesentlich vom Regelfall der Vertretung unterscheidet und daß sich beim Vorliegen derartiger Besonderheiten das Fehlen eines sachlichen Grundes nicht allein daraus herleiten läßt, die Voraussetzungen eines bisher von der Rechtsprechung anerkannten Befristungsgrundes lägen im Entscheidungsfall nicht vor. Denn anders als etwa bei gesetzlichen Tatbestandsmerkmalen handelt es sich bei der von der Rechtsprechung vorgenommenen Typenbildung sachlich gerechtfertigter Befristungen nicht um eine abschließende Aufzählung der Voraussetzungen, unter denen Befristungen rechtswirksam sind. Weist mithin eine als Befristungsgrund vorgetragene Fallgestaltung gewichtige rechtserhebliche Besonderheiten auf, die ihre nahtlose Einordnung in die bisher anerkannten Typen von Befristungsgründen unmöglich machen, so ist eine eigene rechtliche Bewertung dieser Fallgestaltung im Hinblick darauf erforderlich, ob bei ihr nach den Wertungsmaßstäben der bisherigen Rechtsprechung ein sachlicher Grund für eine Befristung anzuerkennen ist (vgl. insbes. das zur Veröffentlichung bestimmte Senatsurteil vom 13. April 1983 - 7 AZR 51/81 - zu I 3 der Gründe).

Derartige rechtserhebliche Besonderheiten, zu deren Prüfung der Senat insbesondere im Urteil vom 30. September 1981 - 7 AZR 789/79 - (BAG 36, 229) mangels dahingehenden Sachvortrags keinen Anlaß hatte, sind im Entscheidungsfalle gegeben. Hier liegt im - wegen der Zuständigkeit der Regierungen - maßgeblichen Gebiet des Regierungsbezirks jeweils gleichzeitig eine große Zahl von



Beurlaubungsfällen vor, für die der Beklagte nach einheitlichen Maßstäben (insbesondere unter Beachtung des Gleichheitssatzes und des Leistungsprinzips) Ersatz beschaffen muß. Überdies sind diese Beurlaubungsfälle jeweils von unterschiedlicher Dauer, treten an räumlich weit voneinander entfernten Orten auf und stellen auch im Volksschulbereich zumindest in Einzelfällen besondere Anforderungen hinsichtlich der Fachrichtung der einzelnen Aushilfskräfte. Berücksichtigt man ferner, daß der Beklagte durch eine auf ihre Zweckmäßigkeit hin gerichtlich nicht nachprüfbare organisatorische Entscheidung die befristete Anstellung von Aushilfslehrkräften nicht einer örtlichen Schulbehörde, sondern den Bezirksregierungen übertragen hat, so liegt auf der Hand, daß es allenfalls mit unvertretbar hohem Verwaltungsaufwand und auch dann nur mit zweifelhaftem Erfolg möglich wäre, die einzelnen nach dem Leistungsprinzip zu berücksichtigenden Bewerber um einen befristeten Aushilfsarbeitsvertrag jeweils zeitlich genau für die Dauer eines bestimmten Vertretungsfalles einzustellen und überdies auch örtlich gerade an der Schule einzusetzen, an der eben dieser Vertretungsfall eingetreten ist. Wegen der Besonderheiten im Schulbereich, die der Beklagte eingehend vorgetragen hat, ist es ferner nicht möglich, die zeitliche Dauer der Aushilfstätigkeit nur nach dem einzelnen Vertretungsfall zu bestimmen. Denn der Beschäftigungsbedarf für die Aushilfskraft entsteht primär nicht durch die konkrete Beurlaubung, sondern durch den Bedarf an den einzelnen Schulen, der im Bereich des Beklagten – wie unwidersprochen vorgetragen – jeweils für das einzelne Schuljahr ermittelt wird. Selbst bei der mehrjährigen Beurlaubung einer Lehrkraft steht deshalb jeweils nur für das laufende Schuljahr



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

fest, ob an der Schule, an der die ausfallende Lehrkraft tätig war, ein Ersatzbedarf besteht (vgl. das bereits angeführte Senatsurteil vom 13. April 1983 - 7 AZR 51/81 -).

Schon aufgrund dieser Erwägungen erweist es sich als rechtsfehlerhaft, im Entscheidungsfall die sachliche Rechtfertigung der Befristung allein mit der Begründung zu verneinen, im Verhältnis zwischen dem Kläger und der im Arbeitsvertrag genannten beurlaubten Lehrkraft fehle es an der zeitlichen Kongruenz zwischen Einstellungsdauer und Beurlaubung sowie an der örtlichen Kongruenz des Arbeitseinsatzes. Eine solche Kongruenz liegt nicht einmal im Interesse der Aushilfslehrkräfte, die sonst häufig zu weiträumigen Ortswechseln gezwungen und hinsichtlich der Dauer der Befristung an für sie zufällige Umstände, wie etwa die Dauer der Beurlaubung einer ihnen persönlich unbekannten Lehrkraft, gebunden wären.

4. Bei der mithin erforderlichen eigenständigen Bewertung der vorliegenden Fallgestaltung anhand der Wertungsmaßstäbe der bisherigen Befristungsrechtsprechung zeigt sich, daß die grundsätzliche Voraussetzung für die Annahme eines sachlichen Befristungsgrundes in den Vertretungsfällen, nämlich das Bestehen eines konkreten Aushilfsbedarfs infolge tatsächlich erfolgter Beurlaubungen, auch hier gegeben ist. Bei Beibehaltung des in den Vertretungsfällen angewandten Bewertungsmaßstabes wäre die Befristung des streitgegenständlichen Arbeitsvertrages sachlich gerechtfertigt gewesen, wenn der Beklagte, was ihm ohne weiteres möglich gewesen wäre, für die Dauer des Schuljahres 1977/78, für



das er an der Volksschule N einen zusätzlichen Bedarf ermittelt hatte, die beurlaubte Lehrerin J an diese Schule versetzt und alsdann infolge der Beurlaubung der Lehrerin J den Kläger aufgrund eines befristeten Arbeitsvertrages an der Volksschule N beschäftigt hätte. Im Streitfalle unterblieben ist lediglich die Versetzung der beurlaubten Lehrerin an die Volksschule N, die indessen infolge der Beurlaubung der Frau J an den tatsächlichen Verhältnissen und insbesondere der Interessenlage des Klägers nichts geändert hätte. Der Senat folgt deshalb der Beurteilung des Beklagten, das Unterbleiben einer sinnleeren Maßnahme, wie hier der Versetzung einer beurlaubten Lehrkraft, müsse für die Würdigung des Vertragsverhältnisses zur Aushilfslehrkraft bedeutungslos sein. Nach Ansicht des Senats würde deshalb sogar ein Wertungswiderspruch zur Rechtsprechung in den Vertretungsfällen auftreten, wenn bei der vorliegenden Fallgestaltung ein sachlicher Befristungsgrund verneint würde.

5. Der Senat vermag sich schließlich der Würdigung des Landesarbeitsgerichts nicht anzuschließen, der Beklagte dürfe sich auf die Befristung nicht berufen, weil der Befristungsgrund im Arbeitsvertrag unrichtig angegeben worden sei.

Das Landesarbeitsgericht hat zwar richtig gesehen, daß die Regelung in einem auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrag (hier Nr. 2 der Sonderregelungen 2 y zum BAT), die Befristungsgründe seien im Arbeitsvertrag schriftlich festzuhalten, der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit diene. Sie will einem



Streit der Parteien darüber vorbeugen, welcher Grund für die Befristung maßgeblich war. Dies wird nur erreicht, wenn sich der Arbeitgeber bei einem Streit über die Wirksamkeit der Befristung später nicht auf andere Gründe als die zunächst angegebenen berufen darf. Damit ist unter den genannten Voraussetzungen ein Nachschieben von Befristungsgründen nicht möglich (vgl. insbesondere BAG Urteil vom 14. Januar 1982 - 2 AZR 245/80 - BAG 37, 283, 295 = AP Nr. 64 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Das Landesarbeitsgericht hat jedoch verkannt, daß die Prüfung, ob der im Rechtsstreit angeführte Befristungsgrund im Arbeitsvertrag genannt ist, nicht in der Weise erfolgen darf, daß allein von den im Vertrag gebrauchten Worten ausgegangen und dann gefragt wird, ob der so ermittelte "im Vertrag angegebene Befristungsgrund" in Wirklichkeit vorliegt. Vielmehr ist umgekehrt von dem im konkreten Sachverhalt vorliegenden Befristungsgrund auszugehen und zu fragen, ob er (und nicht lediglich ein anderer) nach allen den Vertragsparteien bei Vertragsabschluß erkennbaren Umständen im Vertrag enthalten ist (vgl. Senatsurteil vom 2. November 1983 - 7 AZR 428/81 - nicht veröffentlicht).

Im Entscheidungsfalle ist die vom Beklagten zur Rechtfertigung der Befristung vorgetragene Fallgestaltung im Vertrag genannt, zumal davon ausgegangen werden kann, daß auch dem Kläger zumindest erkennbar war, durch die Benennung der jederzeit versetzbaren Lehrerin J , deren früherer Einsatzort ja im Verträge nicht genannt war, solle keine Verbindung zu den von ihr früher tatsächlich wahrgenommenen Aufgaben, sondern allenfalls zu der von ihr besetzten Planstelle geschaffen werden.



Durch die namentliche Beziehung zur Planstelle einer bestimmten beurlaubten Lehrkraft wird überdies dem Schutzzweck der Befristungsrechtsprechung sachgerecht Rechnung getragen. Denn weil es sich beim Volksschulunterricht um eine Daueraufgabe handelt, kann dem Beklagten nicht gestattet werden, je nach seiner Einschätzung des Bedarfs beliebig viele Aushilfslehrer im befristeten Arbeitsverhältnis zu beschäftigen. Erforderlich ist eine Begrenzung dieser Zahl durch objektive, den Wertungsmaßstäben der Befristungsrechtsprechung zugrundeliegende Kriterien, hier durch die Zahl der tatsächlich vorliegenden konkreten Beurlaubungsfälle. Diese Begrenzung, die der Beklagte u.a. durch seinen Vortrag umschreibt, er könne nicht mehr Aushilfskräfte einstellen, als jeweils Lehrkräfte beurlaubt seien, wird durch die namentliche Verbindung jeweils einer Aushilfslehrkraft mit einer beurlaubten Lehrkraft in sachgerechter Weise erreicht. Sie erleichtert nicht nur dem Beklagten den zweckgerichteten Einsatz der durch die Beurlaubungen freiwerdenden Haushaltsmittel, sondern schafft auch für die Aushilfslehrkräfte und die Gerichte eine Kontrollmöglichkeit.

Bichler Dr. Becker Dr. Steckhan
Kleeschulte Neuroth



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)