

Aktenzeichen: 7 AZR 192/83

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 3. Oktober 1984
- 7 AZR 192/83 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 23. November 1981
Mannheim - 2 Ca 346/81 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 21. September 1982
Baden-Württemberg - 7 Sa 38/82 -
(Mannheim)

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja



Entscheidungsstichwort:

Befristung des Arbeitsvertrags bei "Dauervertretung"

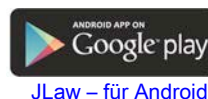
Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsatz:

Eine "Dauervertretung" bzw. "Daueraushilfe", die die Befristung eines Arbeitsvertrages nicht rechtfertigt, liegt nur vor, wenn bei Abschluß des Arbeitsvertrages eine über den Endtermin der Befristung hinausgehende Beschäftigung des Arbeitnehmers bereits vorgesehen war (im Anschluß an das zur Veröffentlichung in der Fachpresse bestimmte Senatsurteil vom 6. Juni 1984 - 7 AZR 458/82 -).



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



7 AZR 192/83

7 Sa 38/82 Baden-Württemberg (Mannheim)

Verkündet am
3. Oktober 1984

Im Namen des Volkes!

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 3. Oktober 1984 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Deckert und Dr. Kleemann für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 21. September 1982 - 7 Sa 38/82 - aufgehoben.

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Mannheim vom 23. November 1981 - 2 Ca 346/81 - abgeändert.

Die Klage wird abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.

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 Arbeitsverhältnisses. Der Kläger war bei der Beklagten vom 17. September 1979 bis zum 1. Juli 1981 als Hilfs-sachbearbeiter beschäftigt und wurde beim Arbeitsamt Mannheim in der Abteilung Arbeitsvermittlung/Arbeitsberatung eingesetzt. Der erste Arbeitsvertrag vom 13. September 1979 war "für die Dauer der Krankheit des Angestellten B , längstens jedoch bis zum Ende des Monats der Dienstaufnahme des genannten Angestellten" abgeschlossen. In der "Änderungsvereinbarung" vom 10. Dezember 1979 heißt es:

"Der bis zum 31.12.79 befristete Arbeitsvertrag wird über diesen Zeitpunkt hinaus wegen der anhaltenden Arbeitsunfähigkeit des Ang. B bis längstens zum 30.4.80 verlängert."

Mit Änderungsvereinbarung vom 17. März 1980 wurde der Arbeitsvertrag "für die Dauer der Krankheit des Angestellten B , jedoch bis längstens zum 31. Dezember 1980" verlängert. Der Angestellte B schied am 30. April 1980 nach Bewilli-



gung einer Rente aus dem Arbeitsverhältnis aus. Daraufhin schrieb das Arbeitsamt Mannheim dem Kläger mit Schreiben vom 13. Mai 1980, hiermit sei die Grundlage für die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses entfallen; der Kläger könne jedoch bis zum vorgesehenen Zeitpunkt, dem 31. Dezember 1980, weiterbeschäftigt werden, da in seinem Tätigkeitsbereich eine Stelle für einen Auszubildenden, der am Jahresanfang 1981 seine Ausbildung beende, "blockiert" sei. Am 2. Dezember 1980 wurde das Arbeitsverhältnis erneut "längstens bis zum Ende der Mutterschutzfrist bzw. des Mutterschaftsurlaubs der Angestellten H " verlängert. Am 19. Februar 1981 teilte das Arbeitsamt dem Kläger mit, Frau H habe bis zum 1. Juli 1981 Mutterschaftsurlaub in Anspruch genommen, das Arbeitsverhältnis ende somit vertragsgemäß mit Ablauf des 1. Juli 1981.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, die fortgesetzte Befristung seines Arbeitsverhältnisses sei unzulässig. Beim Arbeitsamt Mannheim seien von insgesamt etwa 450 Beschäftigten rund 25 Hilfssachbearbeiter in befristeten Arbeitsverhältnissen tätig. Er sei von vornherein nicht für einen bestimmten Zweck eingestellt worden, der eine Befristung rechtfertigen würde. Schon im Zeitpunkt des ersten Vertragsabschlusses sei vorhersehbar gewesen, daß der erkrankte Arbeitnehmer B seine Tätigkeit nicht wieder aufnehmen werde. Beim Arbeitsamt Mannheim seien Stellen unbesetzt, die Neueinstellung von Beschäftigten mit befristetem Vertrag sei geplant. Nur wegen gerichtlicher Entscheidungen würden befristete Arbeitsverträge nicht mehr verlängert. In den letzten Jahren seien viele Hilfssachbearbeiter von befristeten in



unbefristete Arbeitsverhältnisse übernommen worden. Aufgrund der Personalsituation habe bereits bei Abschluß des zweiten befristeten Arbeitsvertrags davon ausgegangen werden müssen, daß auch nach Ablauf des befristeten Arbeitsverhältnisses fortgesetzter Bedarf an der Arbeitskraft des Klägers bestehen werde. Die Beklagte hätte Vorsorge treffen müssen, die Schwankungen in der Zahl der tatsächlich arbeitsfähigen Mitarbeiter durch genügend Beschäftigte ausgleichen zu können.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der Beklagten über den 1. Juli 1981 hinaus fortbesteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat im wesentlichen vorgetragen, der Kläger habe zunächst den erkrankten Mitarbeiter B vertreten. Im Dezember 1979 habe mit großer Wahrscheinlichkeit festgestanden, daß dieser Mitarbeiter aufgrund Rentenbezugs zum 30. April 1980 ausscheiden werde. Daher sei damals das Ende des Arbeitsverhältnisses zur Klarstellung dem Datum nach festgelegt worden. Am 17. März 1980 habe noch nicht mit letzter Sicherheit gesagt werden können, ob der erkrankte Angestellte zum 30. April 1980 ausscheiden werde; aus diesem Grunde sei wieder in erster Linie auf die Dauer der Erkrankung abgestellt worden. Nachdem B im Laufe des April 1980 sein Ausscheiden angekündigt habe und zum 30. April auch ausgeschieden sei, habe die Stelle mit einem vom Arbeitsamt ausgebildeten Angestellten auf Dauer besetzt werden sollen. Dafür sei der da-



malige Auszubildende Uwe S vorgesehen gewesen, der eine Übernahmepflicht gehabt, aber erst ab dem 1. Januar 1981 zur Verfügung gestanden habe; die Auszubildenden erhielten nach Ablegen der Prüfung im Herbst eines Jahres auf Dauer erst dann Stellen übertragen, wenn sie eine mehrmonatige Erprobungszeit in Anlehnung an die Vorschriften der Bundeslaufbahnverordnung absolviert hätten. Der Auszubildende S habe die Prüfung zu Beginn des Jahres 1981 ablegen sollen; Anfang 1981 sei die Stelle dann auch mit ihm besetzt worden. Für die Übergangszeit vom 1. Mai 1980 bis zum 31. Dezember 1980 habe sich der Kläger geradezu angeboten, da er diese Tätigkeit bereits ausgeübt habe und die Stelle bei wachsendem Arbeitsvolumen zur Vermeidung einer ernsthaften Störung des Dienstbetriebes besetzt werden müssen. Auf diese Art und Weise seien beim Arbeitsamt Mannheim mehrfach Stellen zugunsten von Auszubildenden zum Zwecke der "Lückenfüllung" "blockiert" worden. Derartigen Lücken durch eine sogenannte Personalreserve zu begegnen, wie dies vielfach im privatwirtschaftlichen Bereich gehandhabt werde, scheitere am öffentlich-rechtlichen Haushaltsrecht. Schließlich sei auch die letzte Befristung gerechtfertigt gewesen. Ihr Grund habe in der erwarteten Rückkehr von Frau H , einer im gleichen Bereich arbeitenden Angestellten, nach Ablauf von deren Mutterschutzfrist bzw. Mutterschaftsurlaub gelegen. Am 19. Februar 1981 habe festgestanden, daß der Mutterschaftsurlaub und damit das Arbeitsverhältnis des Klägers am 1. Juli 1981 enden werde.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Re-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

vision verfolgt die Beklagte ihr Begehren auf Klageabweisung weiter. Der Kläger 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 begründet, denn das Arbeitsverhältnis hat durch rechtswirksame Befristung mit dem 1. Juli 1981 geendet.

I. Zur Begründung seiner gegenteiligen Auffassung hat das Landesarbeitsgericht im wesentlichen ausgeführt, die Befristung für die Zeit vom 1. Mai bis 31. Dezember 1980 sei unwirksam, weil die zu ihrer Rechtfertigung angeführte Übernahmeverpflichtung der Beklagten einem Auszubildenden gegenüber als Befristungsgrund nicht ausreiche. Zum einen sei die Fälligkeit dieser Übernahmeverpflichtung zwar abstrakt voraussehbar, jedoch nicht sicher kalkulierbar gewesen, weil sie vom Bestehen der Prüfung und dem Entschluß des Auszubildenden, in ein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu treten, abhängig gewesen sei. Zum anderen sei diese Verpflichtung allenfalls dann als sachlicher Grund für die Befristung geeignet, wenn der Beklagten bei einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit dem Kläger die Erfüllbarkeit ihrer dem Auszubildenden gegenüber eingegangenen Verpflichtung bei gründlicher und sachgerechter Prognose gefährdet erscheinen mußte. Das sei nicht der Fall gewesen, wie das Vorbringen der Beklagten zu ihrer Beschäftigungssituation und zu ihrem Personalbestand beim Arbeitsamt Mannheim deutlich zeige. Auch habe die Übernahmeverpflichtung der Beklagten gegenüber dem Auszubildenden diesem keinen Anspruch auf eine Beschäftigung gerade beim Arbeitsamt Mannheim eingeräumt, sondern nur bei der Bundesanstalt



für Arbeit überhaupt.

Abgesehen davon habe bereits dem ersten Zeitvertrag ein sachlicher Grund gefehlt. Zwar könne eine Krankheitsvertretung eine Befristung an sich rechtfertigen. Im Streitfalle habe es sich jedoch nicht um einen einmaligen Aushilfsbedarf, sondern um eine Dauerververtretung gehandelt, die Zeitverträge sachlich nicht rechtfertige. Die Anzahl der beim Arbeitsamt Mannheim ständig bestehenden Aushilfsverträge zeige, daß die Beklagte ihren Arbeitskräftebedarf mit den planmäßig Beschäftigten auf unbestimmte Dauer nicht habe decken können. Für die Beklagte sei daher vorhersehbar gewesen, daß eine Weiterbeschäftigung des Klägers über den jeweils vereinbarten Endtermin hinaus möglich sein werde. Dies werde auch durch die tatsächliche Entwicklung bestätigt, denn die Zeitverträge mit dem Kläger seien auch nach dem Ausscheiden des Angestellten B mehrfach verlängert worden. Auch nach dem 1. Juli 1981 habe weiterhin Bedarf an Hilfssachbearbeitern bestanden.

II. Dieser Würdigung kann sich der Senat nicht anschließen. Bei allen zwischen den Parteien abgeschlossenen Arbeitsverträgen lag vielmehr ein sachlicher Grund für die Befristung vor. Für den Entscheidungsfall kommt es deshalb nicht darauf an, ob bei der mehrfachen Befristung eines Arbeitsverhältnisses alle Befristungen oder nur die letzte auf ihre Zulässigkeit hin zu überprüfen ist.

1. Sachlicher Grund für die Befristung war zunächst, daß der



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Kläger als Vertretung für den krankheitsbedingt abwesenden Arbeitnehmer B eingestellt wurde. Daß ein derartiger Vertretungsfall die Befristung des Arbeitsvertrages rechtfertigt, entspricht ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. z.B. BAG 42, 203, 207 f. = AP Nr. 76 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag m.w.N.; vgl. auch KR-Hillebrecht, 2. Aufl., § 620 BGB Rz 179).

2. Dieser Befristungsgrund der Vertretung des erkrankten Arbeitnehmers B ist auch nicht deshalb unbeachtlich, weil, wie das Landesarbeitsgericht meint, im Entscheidungsfall eine Dauervertretung vorgelegen hätte. Für die Annahme einer "Dauervertretung" bzw. "Daueraushilfe", 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 Arbeitsvertrages weiterer Vertretungsbedarf besteht, noch, daß mit einem Arbeitnehmer nacheinander mehrere mit Vertretung begründete Arbeitsverträge abgeschlossen werden, noch, daß zur Zeit des Abschlusses eines dieser Arbeitsverträge vorhersehbar ist, daß nach dem Ablauf der Befristung weiterer Vertretungsbedarf bestehen werde.

a) Daß bei Ablauf eines mit Vertretung begründeten befristeten Arbeitsvertrages weiterer Vertretungsbedarf besteht und deshalb mit dem Arbeitnehmer später sogar ein weiterer befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen wird, ist für die Beurteilung des ersten Arbeitsvertrages schon deswegen unerheblich, weil es für



die Wirksamkeit jeder vereinbarten Befristung auf den Zeitpunkt des Vertragsabschlusses ankommt. Später eintretende Umstände können erst für die Beurteilung eines danach abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrages erheblich werden. Mehrere Zeitverträge dürfen rechtlich nicht als Einheit bewertet werden; vielmehr ist der sachliche Grund der Befristung für jeden einzelnen Vertrag zu prüfen (vgl. Senatsurteil vom 30. September 1981 - 7 AZR 602/79 - AP Nr. 63 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu 3 der Gründe).

b) Für die Annahme einer Dauervertretung genügt es nicht, daß bereits im Zeitpunkt des Abschlusses eines der befristeten Arbeitsverträge mit hinreichender Sicherheit voraussehbar war, daß über das vorgesehene Ende der Frist hinaus ein neuer, die Weiterbeschäftigung dieses Arbeitnehmers ermöglichender Vertretungsbedarf vorhanden sein werde. Denn es liegt in der freien Entscheidung des Arbeitgebers, ob er bei einem neuen nach Ablauf der ersten Befristung eintretenden Vertretungsfall wiederum für eine Vertretung sorgt, ob er einen anderen Arbeitnehmer mit der Vertretung betraut oder ob er sich überhaupt in anderer Weise behilft (vgl. das zur Veröffentlichung in der Fachpresse bestimmte Senatsurteil vom 6. Juni 1984 - 7 AZR 458/82 -, zu II 2 a der Gründe m.w.N.).

c) Der Gesichtspunkt der Dauervertretung kann deshalb nur zur Unwirksamkeit der Befristung eines Arbeitsvertrages führen, bei dessen Abschluß bereits - wie im Falle des angeführten Urteils vom 7. Mai 1980 - eine über den Endtermin der Befristung



hinausgehende Beschäftigung des Arbeitnehmers bereits vorgesehen war. Bei einer derartigen Sachlage erscheint es in der Tat unangemessen, das Arbeitsverhältnis nur auf die Dauer des gerade anstehenden 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 ständigen gleichbleibenden Arbeitsaufgabe ist dann die Befristung für die Dauer des einzelnen Vertretungsfalles nicht gerechtfertigt (vgl. das bereits angeführte Senatsurteil vom 6. Juni 1984, zu II 2 c der Gründe m.w.N.).

3. Bedenken gegen die Zulässigkeit der wegen der Erkrankung des Arbeitnehmers B vereinbarten Befristungen bzw. der mehrfachen Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages ergeben sich auch nicht hinsichtlich der jeweils vereinbarten Dauer. Als Endtermin war stets das voraussichtliche Ende der Arbeitsunfähigkeit des Angestellten B , verbunden mit einer nach dem Kalender bestimmten Höchstbefristung, vorgesehen; für den ersten Arbeitsvertrag vom 13. September 1979 gehen die Parteien angesichts der Änderungsvereinbarung vom 10. Dezember 1979 erkennbar übereinstimmend davon aus, daß dieser auch zum 31. Dezember 1979 befristet war.

Zweckbefristungen sind grundsätzlich zulässig; allerdings muß der Zeitpunkt der Zweckerfüllung voraussehbar sein und in überschaubarer Zeit liegen (BAG 41, 391 = AP Nr. 14 zu § 15 KSchG 1969). Im Entscheidungsfalle könnten zwar gegen die Wirk-



samkeit der vereinbarten Zweckbefristung Bedenken erhoben werden, wenn die Dauer der Krankheit des Angestellten B völlig ungewiß gewesen sein sollte (vgl. das soeben angeführte Urteil BAG 41, 391, aaO, zu B II 1 b am Ende der Gründe). Diese Bedenken werden hier jedoch durch die zugleich getroffene Vereinbarung einer kalendermäßig bestimmten Höchstbefristung ausgeräumt. Eine derartige Doppelbefristung ist nach dem Grundsatz der Vertragsfreiheit zulässig und grundsätzlich als sachgerecht anzuerkennen, weil sie dem Arbeitnehmer ermöglicht, sich darauf einzustellen, daß das Arbeitsverhältnis spätestens zu dem genannten Termin endet. Die Höchstfrist beseitigt damit die bei längeren Vertretungen bedenkliche Unsicherheit über die Dauer der Zweckbefristung (BAG Urteil vom 15. Dezember 1983 - 2 AZR 529/82 - n.v.).

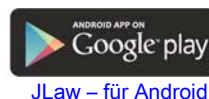
III. Nach dem Ausscheiden des Angestellten B wurde das Vertragsverhältnis durch das vom Kläger schlüssig angenommene Änderungsangebot der Beklagten vom 13. Mai 1980 auf eine neue Grundlage gestellt. Befristungsgrund war nunmehr, daß die Beklagte eine Planstelle für den Auszubildenden S freihalten wollte, dessen Dienstantritt zum 1. Januar 1981 zu erwarten war.

1. Dieser Grund rechtfertigt im Entscheidungsfall die vereinbarte Befristung. Der Senat hat in seinem bereits mehrfach angeführten Urteil vom 6. Juni 1984 (zu II 2 d und III 4 der Gründe) ausgesprochen, daß es als eigenes berechtigtes Interesse des Arbeitgebers anzuerkennen ist, für Auszubildende, die er speziell für seine Zwecke ausgebildet hat, zum Zeitpunkt des Abschlusses



der Ausbildung eine freie Planstelle zur Verfügung zu haben. Hieran hält der Senat fest, denn in einem derartigen Falle liegen ausreichende tatsächliche Anhaltspunkte dafür vor, daß der Arbeitgeber im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses mit dem befristet eingestellten Arbeitnehmer ein objektives Interesse an dessen Arbeitsleistung nur bis zum Zeitpunkt der geplanten Übernahme des Auszubildenden hatte, weil dieser dann die Aufgaben des befristet eingestellten Arbeitnehmers übernehmen sollte.

2. Entgegen der Würdigung des Landesarbeitsgerichts kommt es deshalb nicht darauf an, ob der Auszubildende einen Anspruch auf Übernahme gerade bei einer bestimmten Dienststelle hat. Es kann hier sogar dahinstehen, ob der Auszubildende S überhaupt einen Anspruch auf Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten hatte. Denn Grund der Befristung war nicht, die Erfüllung eines Übernahmeanspruchs des Auszubildenden zu gewährleisten, sondern das eigene Interesse der Beklagten zu wahren, den Auszubildenden S nach dessen Ausbildung tatsächlich einsetzen zu können. Deshalb bestand auch ein berechtigtes Interesse der Beklagten, den zukünftigen Einsatz des Auszubildenden bei der Dienststelle zu sichern, bei der sie es für geboten hielt. Anhaltspunkte dafür, daß das Bestehen der Prüfung oder die Bereitschaft des Auszubildenden zum Abschluß eines Arbeitsvertrages fraglich gewesen sei, so daß von der Übernahme des Auszubildenden S in ein Arbeitsverhältnis nicht mit hinreichender Wahrscheinlichkeit hätte ausgegangen werden können, sind weder vorgetragen noch sonst ersichtlich.



IV. Die Wirksamkeit der weiteren Befristung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitsvertrag vom 2. Dezember 1980 bis zum Ablauf des Mutterschaftsurlaubs der Angestellten H wird vom Kläger nicht in Zweifel gezogen. Sie ist sowohl hinsichtlich des Grundes (vgl. dazu oben II 1) als auch hinsichtlich der Dauer (vgl. das angeführte Urteil BAG 41, 391, aaO) unproblematisch.

V. Nach alledem war die Klage unter Aufhebung der Urteile der Vorinstanzen mit der Kostenfolge aus § 91 ZPO abzuweisen.

Dr. Seidensticker

Dr. Becker

Dr. Steckhan

Deckert

Dr. Kleemann



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](#)