

Aktenzeichen: 7 AZR 252/95  
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 22. November 1995  
- 7 AZR 252/95 -

I. Arbeitsgericht  
Oldenburg

Urteil vom 11. Januar 1994  
- 5 Ca 613/93 -

II. Landesarbeitsgericht  
Niedersachsen

Urteil vom 07. Oktober 1994  
- 12 Sa 436/94 -

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



Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag zur Vertretung

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsätze:

Bei der Befristung des Arbeitsvertrages mit einem zur Vertretung eingestellten Arbeitnehmer braucht sich die Prognose des Arbeitgebers grundsätzlich nur darauf zu beziehen, daß der zu vertretende Mitarbeiter seinen Dienst wieder antreten wird, nicht aber auch darauf, wann dies der Fall sein wird.

Dies gilt auch angesichts der steigenden Anforderungen, die mit zunehmender Beschäftigungsdauer der Vertretungskraft an den Sachgrund der Befristung zu stellen sind. Bei einer bereits langjährig beschäftigten Vertretungskraft muß der Arbeitgeber zwar besonders sorgfältig prüfen, ob noch mit einer Rückkehr des zu vertretenden Mitarbeiters zu rechnen ist. Auf den zu erwartenden Zeitpunkt der Rückkehr kommt es jedoch auch hier nicht an (im Anschluß an BAG Urteil vom 11. Dezember 1991 - 7 AZR 431/90 - AP Nr. 141 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).



7 AZR 252/95

-----

12 Sa 436/94 Niedersachsen

Verkündet am  
22. November 1995

Siegel,  
Amtsinspektorin  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. November 1995 durch den Richter Professor Dr. Steckhan als Vorsitzenden, die Richterin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Schmidt und den Richter Dr. Fischermeier sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Koch und die ehrenamtliche Richterin Meyer für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 7. Oktober 1994 - 12 Sa 436/94 - wird auf Kosten der Klägerin 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 darüber, ob neben dem unbefristeten Teilzeitarbeitsverhältnis der Klägerin ein weiteres zwischen den Parteien begründetes Teilzeitarbeitsverhältnis über den 30. September 1993 hinaus fortbesteht.

Die Klägerin wird seit 17. Januar 1986 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit 20 Wochenstunden im Bibliotheks- und Informationssystem der Universität O                      beschäftigt. Daneben schlossen die Parteien am 6. August 1986 einen bis zum 11. Dezember 1986 befristeten Arbeitsvertrag zur Vertretung der Bibliotheksinspektorin J                      , die damals gemäß § 87 a Abs. 1 Nr. 1 a NBG bis zum 11. Dezember 1986 beurlaubt war. Mit Nachtrag Nr. 1 vom 2. Dezember 1986 wurde das Arbeitsverhältnis bis zum 11. Dezember 1989 verlängert, weil die Beurlaubung von Frau J                      ebenfalls bis zu diesem Zeitpunkt verlängert worden war.



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



Am 15. Mai 1987 vereinbarten die Parteien im Nachtrag Nr. 2 zum Arbeitsvertrag vom 6. August 1986, daß das Arbeitsverhältnis im Umfang von wöchentlich zehn Stunden fortbestehen und mit Beendigung der Beurlaubung von Frau J        enden solle. Durch Nachtrag Nr. 3 vom 18. August 1987 wurde die Eingruppierung der Klägerin, die bisher in Vergütungsgruppe V c BAT eingruppiert war, in Vergütungsgruppe V b BAT geändert. Über die Laufzeit des Arbeitsverhältnisses enthielt dieser Nachtrag keine Regelung.

Durch Verfügung vom 9. März 1992 wurde die Beurlaubung der Frau J        auf ihren Antrag bis zum 30. September 1993 verlängert. Die Parteien vereinbarten daraufhin im Nachtrag Nr. 4 vom 24. Juni 1992 eine Änderung des Arbeitsvertrages vom 6. August 1986 dahingehend, daß die Klägerin mit 1/4 der regelmäßigen Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Angestellten als Aushilfsangestellte nach SR 2y BAT für die Zeit bis zum 30. September 1993 zur Vertretung der Frau J        weiterbeschäftigt wird. Die Beurlaubung der Frau J        wurde auf ihren Antrag hin über diesen Zeitpunkt hinaus bis zum 30. September 1995 verlängert. Eine erneute Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages der Klägerin lehnte das beklagte Land ab.

Die Klägerin hat mit ihrer Klage die Feststellung begehrt, daß ihr Arbeitsverhältnis über den 30. September 1993 hinaus fortbestehe. Sie meint, entsprechend der Formulierung im Nachtrag Nr. 2 für die gesamte Zeit der Beurlaubung von Frau J        eingestellt worden zu sein. Auf die Zeitbefristung 30. September 1993 im Nachtrag Nr. 4 sei sie nicht hingewiesen worden. Infolge der Verlängerung der Beurlaubung der Frau J        bestehe der Vertre-



tungsbedarf über den 30. September 1993 hinaus fort, so daß es an einem sachlichen Grund fehle, das Arbeitsverhältnis bis zum 30. September 1993 zu befristen. Im Berufungsverfahren hat sie sich überdies die Auffassung des Arbeitsgerichts zu eigen gemacht, die Befristung sei gemäß der Protokollnotiz Nr. 2 zu Nr. 1 SR 2y BAT unwirksam, weil ein einheitlicher Arbeitsvertrag vorliege und dessen Gesamtdauer die Höchstgrenze von fünf Jahren überschreite.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß das mit Vertrag vom 6. August 1986 zwischen den Parteien begründete Arbeitsverhältnis über den 30. September 1993 hinaus fortbesteht.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat im wesentlichen vorgetragen, im Zeitpunkt des Abschlusses des Nachtrages Nr. 4 (24. Juni 1992) sei die Bibliotheksinspektorin J durch Verfügung vom 9. März 1992 bis zum 30. September 1993 beurlaubt gewesen. Daher sei dieser Zeitpunkt als Ende der Befristung in den Nachtrag Nr. 4 aufgenommen worden. Durch Verfügung vom 5. April 1993 sei Frau J dann eine weitere Beurlaubung bis zum 30. September 1995 bewilligt worden. Aufgrund der damit feststehenden langfristigen Beurlaubung der Frau J sei es notwendig geworden, die bis dahin durch mehrere Viertel-Vertretungsstellen überbrückte Zeit der Beurlaubung anders zu regeln, und zwar durch Neuausschreibung der ganzen Stelle. Eine weitere Vertretung der Frau J sei damit nicht mehr möglich gewesen.



Die Klägerin sei jedoch von der Besetzungskommission nicht vorgeschlagen worden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und die Revision zugelassen. Mit ihrer Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung des Ersturteils. 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 zutreffend zu dem Ergebnis gelangt, daß das mit Vertrag vom 6. August 1986 begründete zusätzliche Arbeitsverhältnis der Parteien durch rechtswirksame Befristung mit Ablauf des 30. September 1993 geendet hat.

I. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, daß die vereinbarte Befristung zum 30. September 1993 nicht gegen die Protokollnotiz Nr. 2 zu Nr. 1 SR 2y BAT verstößt, nach der der Abschluß eines Zeitvertrages für die Dauer von mehr als fünf Jahren unzulässig ist. Diese Würdigung, die auch von der Revision nicht angegriffen wird, ist ersichtlich rechtsfehlerfrei.

1. Es entspricht der ständigen Rechtsprechung des erkennenden Senats, daß die genannte Protokollnotiz Nr. 2 zu Nr. 1 SR 2y BAT lediglich verbietet, daß der einzelne Arbeitsvertrag die Höchstdauer von fünf Jahren überschreitet, nicht aber, daß diese



Höchstdauer durch die Zusammenrechnung mehrerer aufeinander folgender befristeter Arbeitsverträge überschritten wird (vgl. zuletzt Urteil vom 21. April 1993 - 7 AZR 376/92 - AP Nr. 149 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, m.w.N. insbesondere auf BAG Urteil vom 22. März 1985, BAGE 48, 215 = AP Nr. 90 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). An dieser Rechtsprechung hält der Senat fest, zumal auch der vorliegende Rechtsstreit insoweit keine neuen Gesichtspunkte ergeben hat.

2. Das Landesarbeitsgericht hat die fünf Vertragsabschlüsse zu Recht nicht als einheitlichen Arbeitsvertrag gewertet. Insbesondere hat es richtig erkannt, daß jedenfalls der Arbeitsvertrag vom 6. August 1986 nur für die Dauer von viereinhalb Monaten und der anschließende Verlängerungsvertrag vom 2. Dezember 1986 (Nachtrag Nr. 1) für die Dauer von drei Jahren abgeschlossen wurden. Die Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages für einen weiteren befristeten Zeitraum ist der typische Fall von zwei selbständigen aneinandergereihten Zeitverträgen. Die Bezeichnung als "Nachtrag" ist eine verwaltungstechnisch zweckmäßige Ausdrucksweise dafür, daß die Bedingungen des vorangegangenen Zeitvertrages auch für den neuen Zeitvertrag gelten sollen; eine umfassende Neuvereinbarung der übrigen Vertragsbestimmungen verbietet sich in der Regel schon deshalb, weil wesentliche Regelungsspielräume insoweit meist ohnehin nicht bestehen werden.

3. Zwar mag die Klägerin subjektiv davon überzeugt gewesen sein, ihre Einstellung werde sich auf den gesamten Zeitraum erstrecken, in dem Frau J auch aufgrund etwaiger zukünftiger Beurlaubungen zu vertreten sein werde. Aufgrund der klaren Angabe



datumsmäßig bestimmter Befristungstermine im Arbeitsvertrag vom 6. August 1986 und im Nachtrag Nr. 1 vom 2. Dezember 1986 besteht jedoch kein Anhaltspunkt dafür, der Vertrag sei von Anfang an auf die Dauer von mehr als fünf Jahren abgeschlossen worden. Auch bei der Vereinbarung des Nachtrags Nr. 2 am 15. Mai 1987, durch den das Arbeitsverhältnis bis zur "Beendigung der Beurlaubung von Frau J " befristet wurde, ist kein Arbeitsvertrag für die Dauer von mehr als fünf Jahren abgeschlossen worden. Frau J war damals bis zum 11. Dezember 1989 mit der Hälfte ihrer Arbeitszeit beurlaubt, d.h. ihre Arbeitszeit war bis zu diesem Zeitpunkt gemäß § 87 a Abs. 1 Nr. 1 a NBG auf die Hälfte der regulären wöchentlichen Arbeitszeit ermäßigt worden. Es bestand kein einigermaßen gesicherter Anhaltspunkt dafür, daß Frau J auch über diesen Zeitpunkt hinaus einen derartigen Antrag stellen werde. Erst auf den Antrag vom 10. November 1989 hin wurde dann die Arbeitszeitermäßigung für Frau J durch Verfügung vom 28. November 1989 bis zum 11. Dezember 1992 verlängert.

II. Das Landesarbeitsgericht hat auch zutreffend erkannt, daß für die Befristung des letzten Arbeitsvertrages vom 24. Juni 1992, der allein der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle unterliegt (ständige Rechtsprechung seit BAGE 49, 73, 79 = AP Nr. 97 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; vgl. z.B. BAG Urteil vom 10. August 1994 - 7 AZR 695/93 - AP Nr. 162 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu I 1 der Gründe), ein sachlicher Grund vorlag und die vereinbarte Befristung somit wirksam ist.



1. Die Einstellung eines Arbeitnehmers zur Vertretung eines zeitweilig ausfallenden Mitarbeiters ist in ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts als sachlicher Befristungsgrund anerkannt (vgl. z.B. BAG Urteil vom 20. Februar 1991 - 7 AZR 81/90 - AP Nr. 137 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu I 1 der Gründe, m.w.N.). Die sachliche Rechtfertigung der Befristungsabrede liegt in Vertretungsfällen darin, daß der Arbeitgeber bereits zu dem zeitweilig ausfallenden Mitarbeiter in einem Arbeitsverhältnis steht und in aller Regel mit der Rückkehr dieses Mitarbeiters rechnen muß. Schon deshalb besteht für die Wahrnehmung der an sich dem ausfallenden Mitarbeiter obliegenden Arbeitsaufgaben durch eine Vertretungskraft von vornherein nur ein zeitlich begrenztes Bedürfnis. Die Prognose des Arbeitgebers hat sich darauf zu beziehen, ob zu erwarten ist, daß der zu vertretende Mitarbeiter seinen Dienst wieder antreten wird. Dagegen braucht bei der Prognoseentscheidung keine Rücksicht darauf genommen zu werden, zu welchem Zeitpunkt mit der Rückkehr des zu vertretenden Mitarbeiters zu rechnen ist. Weil es dem Arbeitgeber freisteht, ob er beim zeitweiligen Ausfall eines Mitarbeiters überhaupt für eine Vertretung sorgt, muß ihm auch freigestellt werden, die Vertretung zunächst nur für einen kürzeren Zeitpunkt zu regeln (ständige Rechtsprechung, vgl. z.B. BAG Urteil vom 6. Juni 1984 - 7 AZR 458/82 - AP Nr. 83 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III 2 a der Gründe). Überdies bedarf es nach ebenfalls ständiger Senatsrechtsprechung (vgl. z.B. BAGE 59, 265, 272 = AP Nr. 124 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III der Gründe) zur wirksamen Befristung eines Arbeitsvertrages unter dem Gesichtspunkt der Umgehung zwingender Kündigungsvorschriften außer einem sachlichen Grund für die Befristung nicht noch zu-



sätzlich einer eigenen sachlichen Rechtfertigung auch der gewählten Befristungsdauer. Denn liegt ein sachlicher Befristungsgrund vor, so würde auch eine zeitlich anders gewählte Befristung dem Arbeitnehmer keinen Kündigungsschutz verschaffen. Die vertraglich vereinbarte Befristungsdauer hat daher nur Bedeutung im Rahmen der Prüfung des sachlichen Befristungsgrundes selbst. Aus ihr darf sich nicht ergeben, daß der Sachgrund tatsächlich nicht besteht oder nur vorgeschoben wurde.

Ist ein Mitarbeiter nur zeitweilig an seiner Tätigkeit verhindert und mithin mit seiner Rückkehr zu rechnen und stellt der Arbeitgeber für den dadurch entstehenden Beschäftigungsbedarf eine Ersatzkraft befristet ein, so wird sich auch aus einer Befristungsdauer, die hinter der vom Arbeitgeber prognostizierten Dauer der Verhinderung des zeitweilig ausfallenden Mitarbeiters zurückbleibt, mangels sonstiger konkreter Anhaltspunkte nichts dafür entnehmen lassen, der Sachgrund der Befristung liege in Wahrheit nicht vor. Auch im Entscheidungsfalle ergibt sich daraus, daß das beklagte Land möglicherweise erst mit einer späteren Rückkehr der Frau J hätte rechnen müssen, nichts dafür, daß die Klägerin nicht zur Vertretung der Frau J beschäftigt wurde.

2. Entgegen der Ansicht der Revision führt auch der Umstand, daß die Klägerin zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses Frau J bereits nahezu sechs Jahre vertreten hatte, im Entscheidungsfalle nicht dazu, daß die vereinbarte Befristung unter dem Gesichtspunkt der Vertretung nicht mehr sachlich gerechtfertigt gewesen wäre.



a) Zwar steigen nach ständiger Senatsrechtsprechung (vgl. insbesondere Urteil vom 21. Januar 1987 - 7 AZR 265/85 - AP Nr. 4 zu § 620 BGB Hochschule) die Anforderungen an den sachlichen Grund der Befristung mit zunehmender Dauer der Beschäftigung des Arbeitnehmers. Dies bedeutet, daß die Prognose des Arbeitgebers, nach Ablauf der Befristung werde an der Arbeitsleistung des befristet eingestellten Arbeitnehmers kein Bedarf mehr bestehen, mit erhöhter Sorgfalt zu erstellen ist. Zwar ist eine sichere Aussage über zukünftige Entwicklungen in aller Regel nicht möglich. Bei der nochmaligen befristeten Verlängerung des Arbeitsverhältnisses eines bereits langjährig befristet beschäftigten Arbeitnehmers müssen jedoch im Zeitpunkt der Vertragsverlängerung konkrete Anhaltspunkte für eine fundierte Prognose vorliegen, diesmal werde der Beschäftigungsbedarf tatsächlich sein Ende finden.

b) Indessen wird die vorliegende Befristung auch diesen erhöhten Anforderungen gerecht. Zwar gelten die erhöhten Anforderungen an die Prognose des Arbeitgebers auch für die Befristung von Arbeitsverträgen aus Gründen der Vertretung (BAG Urteil vom 11. Dezember 1991 - 7 AZR 431/90 - AP Nr. 141 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Es bleibt jedoch zu beachten, daß sich - wie dargestellt - die Prognose des Arbeitgebers in Vertretungsfällen nur auf den Wegfall des Vertretungsbedarfs durch die zu erwartende Rückkehr des zu vertretenden Mitarbeiters, nicht aber auch auf den Zeitpunkt dieser Rückkehr und damit auf die Dauer des Vertretungsbedarfs zu erstrecken braucht. Nur darauf haben sich auch die erhöhten Anforderungen an die Prognose zu beziehen. Nur wenn



sich dem Arbeitgeber nach dem objektiven Geschehensablauf erhebliche Zweifel aufdrängen müssen, ob der zu vertretende Mitarbeiter seine Tätigkeit überhaupt bzw. in vollem Umfang wieder aufnehmen wird, erweist sich eine weitere Befristung zur Vertretung als unzulässig.

c) Im Unterschied zu dem Sachverhalt, der dem bereits angeführten Senatsurteil vom 11. Dezember 1991 zugrunde lag, liegen im Entscheidungsfall keine konkreten Anhaltspunkte dafür vor, daß sich dem Arbeitgeber erhebliche Zweifel daran aufdrängen mußten, ob Frau J mit Ablauf ihrer bis zum 30. September 1993 gewährten Beurlaubung ihren Dienst wieder aufnehmen würde. Frau J hat sich nicht, wie es im damaligen Sachverhalt der Fall war, jahrelang und vollständig beurlauben lassen, sondern zunächst weiterhin eine Teilzeitbeschäftigung verrichtet; erstmals durch Verfügung vom 9. März 1992 war sie für die Zeit vom 1. April 1992 bis zum 30. September 1993 vollständig beurlaubt worden. Auch hat Frau J - wiederum im Unterschied zum damaligen Fall - nie die Absicht geäußert, ihr Arbeitsverhältnis ganz auflösen zu wollen; ebensowenig hat sie den Wunsch geäußert, dauerhaft nur noch in Teilzeit beschäftigt zu werden. Es ist auch nicht vorgetragen worden, daß Frau J - so wie im damaligen Fall - aufgrund besonderer familiärer Verpflichtungen auf Dauer an einer Rückkehr gehindert sein würde. Der Senat folgt deshalb der Würdigung des Landesarbeitsgerichts, daß im Entscheidungsfalle die Prognose des Arbeitgebers auch gesteigerten Anforderungen genüge.



3. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Steckhan

Schmidt

Fischermeier

Dr. Koch

Meyer



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)