

Aktenzeichen: 7 AZR 263/00
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 15. August 2001
- 7 AZR 263/00 -

I. Arbeitsgericht
Magdeburg

Urteil vom 17. Dezember 1998
- 10 Ca 3125/98 -

II. Landesarbeitsgericht
Sachsen-Anhalt

Urteil vom 11. Februar 2000
- 2 Sa 150/99 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag zur Vertretung

Gesetz:

BERzGG § 21 Abs. 1

Leitsätze:

1. Der für den Sachgrund der Vertretung erforderliche Kausalzusammenhang zwischen dem zeitweiligen Ausfall eines Mitarbeiters und der befristeten Einstellung einer Vertretungskraft muß nicht stets durch die Schilderung des bei Abschluß des befristeten Arbeitsvertrags vorhandenen Vertretungskonzepts dargelegt werden, sondern kann sich auch aus anderen Umständen ergeben.

2. Die Befristung des Arbeitsvertrags einer Ersatzkraft ist sachlich gerechtfertigt, wenn die Einstellung nur mit Haushaltsmitteln möglich ist, die durch die Beurlaubung der Stammkraft vorübergehend frei werden.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 263/00
2 Sa 150/99
Landesarbeitsgericht
Sachsen-Anhalt

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
15. August 2001

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

beklagtes, berufungsklagendes und revisionsbeklagtes Land,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 15. August 2001 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dörner, die Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Steckhan und Linsenmaier sowie die ehrenamtlichen Richter Nottelmann und Metzinger für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Sachsen-Anhalt vom 11. Februar 2000 - 2 Sa 150/99 - wird zurückgewiesen.



Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten im Revisionsverfahren nur noch darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis auf Grund Befristung am 31. Juli 1998 geendet hat.

Die Klägerin war beim beklagten Land vom 1. September 1996 bis 31. Juli 1998 als Lehrerin an der Sonderschule für Lernbehinderte (SfLb) in A. beschäftigt. Nach dem schriftlichen Arbeitsvertrag vom 23. August 1996 wurde sie „befristet für die Dauer des Erziehungsurlaubs von Frau E. H., längstens bis zum 31.07.1998“ eingestellt. Das Arbeitsverhältnis der beiderseits tarifgebundenen Parteien bestimmte sich nach dem BAT-O. Die Klägerin war in VergGr. III BAT-O eingruppiert. Die ebenfalls in die VergGr. III BAT-O eingruppierte Frau H. war Lehrerin an der SfLb in B.. Sie war vom 16. Januar 1996 bis 31. Juli 1998 in Erziehungsurlaub. An der SfLb in B. bestand zur Zeit der Einstellung der Klägerin ein Überhang an Lehrkräften. Dagegen ergab sich an der SfLb in A. durch den Zuzug von Schülern zum 1. September 1996 ein zusätzlicher Bedarf an einer Lehrkraft. Dieser wurde durch die Beschäftigung der Klägerin abgedeckt. Die Klägerin wurde aus den für die Stelle der Frau H. vorgesehenen, auf Grund von deren Erziehungsurlaub zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln vergütet. Das beklagte Land lehnte eine Weiterbeschäftigung der Klägerin über den 31. Juli 1998 hinaus ab.

Mit der am 17. Juli 1998 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin die Befristung ihres Arbeitsvertrags angegriffen. Ein Sachgrund hierfür liege nicht vor. Die Klägerin habe die in Erziehungsurlaub befindliche Frau H. weder unmittelbar noch mittelbar vertreten. Auf die zeitliche Begrenzung der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel könne sich das beklagte Land schon deshalb nicht berufen, weil dieser Grund nicht Gegenstand der Vereinbarung der Parteien gewesen sei.



Die Klägerin hat - soweit für das Revisionsverfahren noch von Bedeutung - beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 31. Juli 1998 hinaus unbefristet fortbesteht.

Das beklagte Land hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Die Befristung sei zum einen wegen des durch den Erziehungsurlaub der Frau H. entstandenen Vertretungsbedarfs gerechtfertigt, da das beklagte Land den Bedarf an der SfLb in A. ohne den Erziehungsurlaub der Frau H. durch deren Abordnung hätte abdecken können. Die Befristung sei außerdem auch deshalb gerechtfertigt, weil die Klägerin aus den lediglich durch den Erziehungsurlaub der Frau H. frei gewordenen Haushaltsmitteln vergütet worden sei.

Das Arbeitsgericht hat dem Feststellungsantrag entsprochen. Das Landesarbeitsgericht hat ihn auf die Berufung des beklagten Landes abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin den Antrag weiter. Das beklagte Land beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat auf Grund Befristung am 31. Juli 1998 geendet.

A. Die Klage ist zulässig. Die Auslegung des nicht präzise formulierten Klageantrags ergibt, daß die Klägerin die in § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG (*in der Fassung des Arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetzes vom 25. September 1996, BGBl. I S 1476; seit 1. Januar 2001: § 17 Satz 1 TzBfG*) vorgesehene gerichtliche Feststellung begehrt, ihr Arbeitsverhältnis sei auf Grund der im Vertrag vom 23. August 1996 vereinbarten Befristung nicht zum 31. Juli 1998 beendet worden. Andere Beendigungstatbestände als die Befristung sind weder behauptet noch ersichtlich.



B. Die Klage ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Befristung zu Recht für wirksam erachtet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die Befristung zum 31. Juli 1998 sei gerechtfertigt, weil für die Beschäftigung der Klägerin nur bis zu diesem Zeitpunkt Haushaltsmittel zur Verfügung gestanden hätten. Die Einstellung der Klägerin sei nur dadurch möglich geworden, daß der Haushaltsgesetzgeber des beklagten Landes durch Nr. 2 Abs. 1 c der Zweiten Anlage zum Haushaltsgesetz vom 23. Januar 1996 gestattet habe, sonstige Stellen, aus denen vorübergehend Bezüge nicht zu zahlen waren, bis zur Höhe der nicht in Anspruch genommenen Ausgaben für Ersatzkräfte zu verwenden. Bei der Stelle der angestellten Lehrkraft H. habe es sich um eine derartige sonstige Stelle gehandelt. Die durch den Erziehungsurlaub der Frau H. frei gewordenen Haushaltsmittel hätten daher für die befristete Einstellung der Klägerin als Ersatzkraft verwendet werden können.

II. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Auch die Klägerin hat im Revisionsverfahren den Sachgrund der zeitlich begrenzten Verfügbarkeit von Haushaltsmitteln nicht in Abrede gestellt, sondern lediglich geltend gemacht, das beklagte Land könne sich auf diesen Sachgrund nicht berufen, weil er nicht Gegenstand der arbeitsvertraglichen Vereinbarung gewesen sei. Dies ist jedoch nicht zutreffend.

1. Nach der Senatsrechtsprechung liegt ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrags vor, wenn die befristete Einstellung nur auf Grund von Haushaltsmitteln möglich ist, die durch die zeitweise Beurlaubung von anderen Arbeitskräften vorübergehend frei sind (vgl. insbesondere BAG 27. Februar 1987 - 7 AZR 376/85 - BAGE 55, 104 ff. = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 112, zu II 3 a bb der Gründe; 28. September 1988 - 7 AZR 451/87 - BAGE 60, 1 ff. = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 125, zu IV 2 a der Gründe; 12. Februar 1997 - 7 AZR 317/96 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 187 = EzA BGB § 620 Nr. 145, zu 1 der Gründe mwN). In diesen Fällen geht es nicht um die Unsicherheit, ob der kommende Haushaltsplan noch Mittel für die Vergütung des Arbeitnehmers bereitstellen wird. Maßgeblich ist vielmehr, daß der Haushaltsgesetzgeber für die Einstellung zusätzlicher Kräfte keine neuen Stellen mit entsprechenden zusätzlichen Mitteln bewilligt, sondern den öffentlichen Arbeitgeber auf die vorhandenen Stellen mit den hierfür ausgebrachten Mitteln verwiesen hat. Wenn der Haushaltsgesetzgeber die Einstellung von Arbeit-



nehmern nur insoweit ermöglicht, als Haushaltsmittel durch Sonderurlaub - oder durch Teilzeitbeschäftigung oder durch Erziehungsurlaub - vorübergehend frei werden, so steht dies einer Entscheidung gleich, durch die eine bestimmte Personalstelle gestrichen oder nur für eine gewisse Zeit bewilligt wird und anschließend entfallen soll (*BAG 27. Februar 1987 - 7 AZR 376/85 - BAGE 55, 104 ff. = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 112, zu II 3 a bb der Gründe*). Eine derartige Entscheidung des Haushaltsgesetzgebers ist in der Rechtsprechung seit langem als sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses anerkannt (*vgl. etwa BAG 14. Januar 1982 - 2 AZR 245/80 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 64, zu B II 1 der Gründe; zuletzt 3. November 1999 - 7 AZR 579/98 - nv., zu I 1 der Gründe*). Der Arbeitsverträge schließende öffentliche Arbeitgeber ist gehalten, keine Verpflichtungen einzugehen, die haushaltsrechtlich nicht gedeckt sind. Daher ist die Tatsache, daß für die Vergütung eines Arbeitnehmers konkret Haushaltsmittel nur zeitlich begrenzt zur Verfügung stehen, grundsätzlich geeignet, einen Sachgrund für die befristete Einstellung eines Arbeitnehmers abzugeben (*BAG 7. Juli 1999 - 7 AZR 609/97 - BAGE 92, 121 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 215, zu II 1 der Gründe*). Ein derartiger Fall liegt auch dann vor, wenn die Einstellung eines Arbeitnehmers nur deshalb möglich wird, weil die für den Stelleninhaber vorgesehenen Haushaltsmittel durch dessen zeitweise Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung vorübergehend frei werden. Der Arbeitgeber kann dann nämlich regelmäßig davon ausgehen, daß durch die Rückkehr der Stammkraft die - haushaltsrechtliche - Möglichkeit zur Beschäftigung des aus den Mitteln der Stelle der Stammkraft finanzierten Arbeitnehmers entfallen wird.

2. Vorliegend war die Einstellung der Klägerin nur deshalb möglich, weil sie aus den Mitteln vergütet werden konnte, die durch den Erziehungsurlaub der Frau H. vorübergehend frei waren. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend und von der Revision nicht angegriffen ausgeführt hat, war dies haushaltsrechtlich möglich. Nach Nr. 2 Abs. 1 c der Zweiten Anlage zum Haushaltsgesetz des beklagten Landes für das Jahr 1996 (*GVBl. LSA Nr. 4/1996*) dürfen im Bedarfsfall innerhalb der einzelnen Kapitel verwendet werden „sonstige Stellen, aus denen vorübergehend Bezüge nicht zu zahlen sind, bis zur Höhe der nicht in Anspruch genommenen Ausgaben für entsprechende nichtbeamtete Ersatzkräfte (Angestellte und Arbeiter)“. Wie das Landesarbeitsgericht im einzelnen zutreffend begründet hat, gehören zu diesen sonstigen Stellen auch die Stellen angestellter Lehrkräfte. Die durch den Erziehungsurlaub der Frau H. vorübergehend frei werdenden Haushaltsmittel konnten daher für die Vergütung der als Ersatzkraft eingestellten Klägerin verwandt werden. Dies ist unstreitig auch geschehen.



Das beklagte Land konnte daher beim Abschluß des Arbeitsvertrags mit der Klägerin davon ausgehen, daß mit der Rückkehr der Frau H. aus dem Erziehungsurlaub die haushaltsrechtliche Möglichkeit zur Beschäftigung der Klägerin entfallen wird.

3. Entgegen der Auffassung der Klägerin kann sich das beklagte Land auf den Sachgrund der zeitlich begrenzten Verfügbarkeit der Haushaltsmittel berufen, auch wenn dieser nicht zum Gegenstand der arbeitsvertraglichen Vereinbarung gemacht wurde.

a) Sofern keine abweichenden spezialgesetzlichen oder tarifvertraglichen Regelungen eingreifen, setzt eine Befristung nach der ständigen Senatsrechtsprechung grundsätzlich nicht voraus, daß der Befristungsgrund Vertragsinhalt geworden oder dem Arbeitnehmer bei Vertragsschluß mitgeteilt worden ist. Ausreichend ist vielmehr, daß der sachliche Grund bei Vertragsschluß objektiv vorliegt (*BAG 24. April 1996 - 7 AZR 719/95 - BAGE 83, 60 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 180, zu I 3 e der Gründe mwN*). Eine Ausnahme hiervon hat der Senat in der Vergangenheit lediglich für den Sachgrund der Erprobung gemacht (*BAG 31. August 1994 - 7 AZR 983/93 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 163 = EzA BGB § 620 Nr. 127, zu II 2 der Gründe*).

b) Vorliegend war eine arbeitsvertragliche Vereinbarung des Befristungsgrundes oder auch nur der Befristungsgrundform weder gesetzlich noch tarifvertraglich vorgeschrieben. Insbesondere findet die Nr. 2 SR 2y BAT auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin keine Anwendung. Die SR 2y BAT wurde in den BAT-O nicht übernommen. Entgegen der Auffassung der Klägerin führt auch die Art der vorliegend vereinbarten Befristung nicht dazu, daß der Sachgrund der zeitlich begrenzten Verfügbarkeit der Haushaltsmittel vertraglich hätte vereinbart werden müssen. Dabei kann dahin stehen, ob bei einer Zweckbefristung der Sachgrund notwendig in einer Weise mit dem Befristungszweck verknüpft ist, die es erforderlich macht, bereits bei der Befristungsabrede nicht nur den Zweck, sondern zugleich den Sachgrund genau zu bezeichnen. Denn vorliegend streiten die Parteien nicht über eine Zweckbefristung, sondern über eine Zeitbefristung. In dem Arbeitsvertrag war eine Zweckbefristung mit einer kalendermäßigen Höchstbefristung verbunden. Eine derartige Doppelbefristung ist grundsätzlich zulässig (*vgl. BAG 21. April 1993 - 7 AZR 388/92 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 148 = EzA BGB § 620 Nr. 120, zu II 3 der Gründe*). Eine etwaige Unwirksamkeit der Zweckbefristung hat auf die zugleich vereinbarte Zeitbefristung keinen



Einfluß. Sie führt nur dazu, daß das Arbeitsverhältnis nicht bereits auf Grund der etwaigen früheren Zweckerfüllung endet, sondern bis zum Ablauf der vorgesehenen Höchstfrist fortbesteht. Ist das Arbeitsverhältnis bis zu diesem Zeitpunkt ohnehin fortgesetzt worden, gewinnt die Zweckbefristung keine Bedeutung (*BAG 10. Juni 1992 - 7 AZR 346/91 - EzA BGB § 620 Nr. 116, zu II der Gründe mwN*). Dies ist vorliegend der Fall. Das Arbeitsverhältnis der Parteien wurde bis zum 31. Juli 1998 und damit bis zum Ablauf der kalendermäßig vereinbarten Höchstfrist fortgesetzt. Lediglich dieser Befristungszeitpunkt ist zwischen den Parteien im Streit.

III. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts und der Revision ist die Befristung darüber hinaus auch nach § 21 Abs. 1 BErzGG gerechtfertigt.

1. Nach dieser Bestimmung liegt ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses ua. vor, wenn ein Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers für Zeiten eines Erziehungsurlaubs oder für Teile davon eingestellt wird. § 21 Abs. 1 BErzGG normiert damit ua. für den Fall des Erziehungsurlaubs den bereits nach den allgemeinen Grundsätzen der Befristungskontrolle anerkannten Sachgrund der Vertretung und hat insoweit bestätigende, klarstellende Bedeutung (*vgl. etwa BAG 27. September 2000 - 7 AZR 412/99 - EzA BeschFG 1985 § 1 Nr. 21, zu B II 1 a der Gründe; 6. Dezember 2000 - 7 AZR 262/99 - EzA BGB § 620 Nr. 172, zu B II 2 a der Gründe mwN*). Der Sachgrund der Vertretung kommt sowohl in Fällen unmittelbarer als auch in Fällen mittelbarer Vertretung in Betracht. Der die Befristung rechtfertigende Grund liegt darin, daß durch den zeitweiligen Ausfall eines Mitarbeiters ein als vorübergehend anzusehender Bedarf an der Beschäftigung eines Arbeitnehmers entsteht und der 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. Die Vertretungskraft muß nicht dieselben Aufgaben verrichten, die der ausgefallene Arbeitnehmer zu verrichten gehabt hätte. Notwendig, aber auch ausreichend ist lediglich, daß zwischen dem zeitweiligen Ausfall eines Mitarbeiters und dem dadurch hervorgerufenen Vertretungsbedarf einerseits und der befristeten Einstellung der Vertretungskraft andererseits ein Kausalzusammenhang besteht. Bei der unmittelbaren Vertretung bedarf dieser Kausalzusammenhang regelmäßig keiner weiteren Darlegung. Sollen dagegen die Aufgaben des vorübergehend ausfallenden Mitarbeiters nicht unmittelbar von der Vertretungskraft übernommen werden, muß der Arbeitgeber zur Darlegung des vom Arbeitnehmer bestrittenen Kausalzusammenhangs deutlich machen, in welcher Weise die befristete Einstellung der Befrie-



digung des Vertretungsbedarfs dienen sollte (vgl. etwa BAG 27. September 2000 - 7 AZR 412/99 - EzA BeschFG 1985 § 1 Nr. 21, zu B II 1 a der Gründe mwN). Dies kann geschehen, indem er das bei Abschluß des befristeten Arbeitsvertrags vorhandene Vertretungskonzept schildert. Die einzige Möglichkeit der Darlegung des Kausalzusammenhangs ist dies jedoch nicht. Vielmehr kann sich dieser auch aus anderen Umständen ergeben.

2. Hiernach hat vorliegend das Landesarbeitsgericht den Sachgrund der Vertretung zu Unrecht verneint. Das Landesarbeitsgericht hat hierzu im wesentlichen ausgeführt, die Behauptung des beklagten Landes, es hätte die Lehrkraft H. an die Sonderschule in A. abgeordnet, falls sie nicht in Erziehungsurlaub gewesen wäre, lasse ohne nähere Angaben zu einem von vorneherein feststehenden Einzel- oder Kettenvertretungskonzept nicht den Schluß zu, daß die Klägerin als Vertreterin der Lehrkraft H. in der Sonderschule in A. eingesetzt worden sei. Diese Würdigung wird dem Vortrag des beklagten Landes nicht gerecht. Vorliegend sind nämlich auch ohne die Darlegung eines detaillierten Vertretungskonzepts die unstreitigen Umstände ausreichend, um den Kausalzusammenhang zwischen dem Erziehungsurlaub der Frau H. und der befristeten Einstellung der Klägerin zu bejahen. So war zum einen bereits im Arbeitsvertrag der Klägerin ausdrücklich der Erziehungsurlaub der namentlich benannten Frau E. H. angegeben. Zum anderen hat die Klägerin ersichtlich nicht in Abrede gestellt, daß es ohne den Erziehungsurlaub der Frau H. tatsächlich und rechtlich möglich gewesen wäre, diese an die Sflb A. abzuordnen. Auch waren die Klägerin und Frau H. sowohl hinsichtlich der Vergütung, als auch hinsichtlich ihrer Tätigkeit als Lehrerinnen an einer Sonderschule für Lernbehinderte ersichtlich austauschbar. Und schließlich wäre es ohne den Erziehungsurlaub der Frau H. auch haushaltsrechtlich gar nicht möglich gewesen, die Klägerin befristet einzustellen.

C. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Dörner

Steckhan

Linsenmaier

Günther Metzinger

Nottelmann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)