

Aktenzeichen: 7 AZR 301/82

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 21. Dezember 1983
- 7 AZR 301/82 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 26. September 1980
Regensburg - 1 Ca 1454/79 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 28. Januar 1982
München - 7 Sa 156/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag - Lehrer

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsätze:

K e i n e



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



7 AZR 301/82

7 Sa 156/81 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 28. Ja-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

nuar 1982 - 7 Sa 156/81 - aufgehoben.

Auf die Berufung des Beklagten wird das Urteil
des Arbeitsgerichts Regensburg vom 26. September
1980 - 1 Ca 1454/79 - 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, der im Jahre 1977 in Bayern die Zweite Staatsprüfung für das Lehramt an Volksschulen mit der Gesamtnote 4,08 bestanden hatte, wiederholte im Jahre 1978 die Prüfung mit einem Notendurchschnitt von 3,83. Zwischen den Parteien wurden insgesamt drei befristete Arbeitsverträge abgeschlossen. Aufgrund des ersten Vertrages vom 27. Dezember 1977 wurde der Kläger vom 14. September bis 14. Dezember 1977 als Aushilfe für die erkrankte Lehrerin G und vom 15. Dezember 1977 bis 17. Januar 1978 als Aushilfe für die erkrankte Lehrerin L beschäftigt. Aufgrund des zweiten Arbeitsvertrags vom 2. Februar 1978 wurde der Kläger vom 20. Januar bis 30. April 1978 als Aushilfe für die in Mutterschaftsurlaub befindliche Lehrerin G und vom 1. Mai bis 17. September 1978 als Aushilfe für die ebenfalls in Mutterschaftsurlaub befindliche Lehrerin S - tätig. In diesen Fällen übernahm der Kläger jeweils vertretungsweise die Klasse, in der die erkrankte bzw. beurlaubte Lehrkraft unter-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-3-

richtet hatte.

Der dritte Arbeitsvertrag wurde am 12. September 1978 für die Zeit vom 13. September 1978 bis zum 15. September 1979 abgeschlossen. Als Grund für die Befristung ist angegeben "Beurlaubung der Lehrerin W Christa". Frau W war vor ihrer Beurlaubung in P tätig, während der Kläger in W beschäftigt wurde.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, daß jedenfalls die Befristung des letzten Arbeitsvertrages unwirksam sei, weil er nie tatsächlich als Vertreter für Frau W tätig geworden sei. Im übrigen sei er nacheinander für regelmäßig auftretende und erfahrungsgemäß zu erwartende Arbeitsausfälle anderer Beschäftigter eingesetzt worden. Hierfür fehle es an einem sachlichen Grund.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 15. September 1979 hinaus unbefristet fortbesteht.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Zur Begründung hat er im wesentlichen ausgeführt, die Befristungen seien sachlich gerechtfertigt. Es müßten die besonderen tatsächlichen und rechtlichen Verhältnisse beim Beklagten berücksichtigt werden. Die Klassen an jeder Volksschule würden nach Maßgabe der örtlichen Verhältnisse vom Staatlichen Schulamt alljährlich neu



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



-4-

gebildet. Entsprechend der Klassenbildung würden der Schule dann von der Regierung die erforderlichen Lehrer zugeteilt. In diesem Zusammenhang werde auch für den Regierungsbezirk die Gesamtzahl der beurlaubten Lehrkräfte festgestellt und die entsprechende Zahl von Aushilfskräften mit einem befristeten Vertrag für ein Schuljahr eingestellt. Dabei erfolge für jeden eingestellten Aushilfslehrer die Zuordnung zu einem bestimmten beurlaubten Lehrer.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Es hat die Auffassung vertreten, daß der Kläger nicht als Aushilfe für die Lehrerin W beschäftigt worden sei, weil er gerade nicht deren Tätigkeit übernommen habe. Der im Arbeitsvertrag angegebene Grund treffe daher nicht zu.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Beklagte sein Klageabweisungsbegehren weiter; 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 Arbeitsvertrag vom 12. September 1978 wirksam vereinbarte Befristung mit dem 15. September 1979 geendet.

I. Mit der Frage der Wirksamkeit der zwei ersten Arbeitsver-



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



träge vom 27. Dezember 1977 und vom 2. Februar 1978 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, Kommentar zum 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 die beiden ersten Arbeitsverträge waren rechtswirksam befristet. Die Voraussetzungen, die an eine Befristung wegen der Aushilfe zur Vertretung eines beurlaubten Mitarbeiters gestellt werden (vgl. etwa Senatsurteile vom 30. September 1981 - 7 AZR 789/78 - BAG 36, 229 und - 7 AZR 602/79 - AP Nr. 63 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) sind hier in jeder Hinsicht erfüllt.

II. Die Befristung des dritten Arbeitsvertrages vom 12. September 1978 zum 15. September 1979 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 dritten Arbeitsvertrages sei unwirksam, im wesentlichen auf



folgende Überlegungen gestützt: Der Kläger habe die beurlaubte Lehrerin W nicht vertreten, denn es habe keine konkrete Verbindung zwischen deren Arbeitsplatz und der Tätigkeit des Klägers gegeben. Darüber hinaus fordere auch die Sonderregelung 2 y zum BAT, daß der im Arbeitsvertrag angegebene Befristungsgrund für den Arbeitnehmer durchschaubar sein müsse; dies sei nur bei einem konkreten Vertretungsfall gegeben. Die Befristung sei schließlich auch deshalb unwirksam, weil beim Beklagten über den vorgesehenen Endtermin der Befristung hinaus ein dauernder Mehrbedarf an Lehrkräften bestanden habe. Der Beklagte hätte deshalb alle Aushilfslehrer auf unbefristete Zeit einstellen und einem in Zukunft etwa eintretenden Rückgang an Beurlaubungsfällen dadurch Rechnung tragen müssen, daß er die Neueinstellungen reduziere.

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 objektiv 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 ge-



-8-

nannten Lehrerin W betraut worden ist.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-9-

- 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 er-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

mittelt wird. Selbst bei der mehrjährigen Beurlaubung einer Lehrkraft steht deshalb jeweils nur für das laufende Schuljahr 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 mithinerforderlichen 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 1978/79, für das er an der Volksschule W einen zusätzlichen Bedarf ermittelt hatte, die beurlaubte Lehrerin W an diese Schule versetzt und alsdann infolge der Beurlaubung der Lehrerin W den Kläger aufgrund eines befristeten Arbeitsvertrages an der Volksschule W beschäftigt hätte. Im Streitfalle unterblieben ist lediglich die Versetzung der beurlaubten Lehrerin an die Volksschule W, die indessen infolge der Beurlaubung der Frau W 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 dient. 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 W , deren früherer Einsatzort ja im Vertrage 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](#)