

Aktenzeichen: 7 AZR 35/86

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 3. April 1987
- 7 AZR 35/86 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 18. Juli 1984
Bremerhaven - 2 Ca 314/84 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 18. Oktober 1985
Bremen - 1 (5) Sa 323/84 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Zweckbefristung wegen Mutterschaftsurlaubs

Gesetz:

BGB § 620 Abs. 1; BAT SR 2y Nr. 2

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 35/86

1 (5) Sa 323/84 Bremen

Verkündet
am 3. April 1987

Stöcker,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 3. April 1987 durch den Richter Roeper als Vorsitzenden, die Richter Dr. Steckhan und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Blaeser und Kordus für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 18. Oktober 1985 – 1 (5) Sa 323/84 – aufgehoben.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bremerhaven vom 18. Juli 1984 – 2 Ca 314/84 – wird zurückgewiesen.

2. Die Kosten der Berufung und der Revision hat der Kläger zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !



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



- 2 -

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Rechtswirksamkeit arbeitsvertraglich vereinbarter Befristungen und die Pflicht zur tatsächlichen Beschäftigung.

Der 1955 geborene Kläger wurde nach bestandenem Zweiten Staatsexamen für das Lehramt an öffentlichen Schulen in den Fächern Mathematik und Sport für die Sekundarstufe I von der beklagten Stadt aufgrund folgender schriftlicher Anstellungsverträge beschäftigt:

1. Arbeitsvertrag vom 3. September 1982:

Ab 9. August 1982 als Aushilfsangestellter
für die Dauer des Mutterschaftsurlaubs der
Lehrerin S an der P schule II.

Das Arbeitsverhältnis endete am 7. November 1982.

2. Arbeitsvertrag vom 3. November 1982:

Ab 8. November 1982 als Aushilfsangestellter
für die Dauer des Mutterschaftsurlaubs der
Lehrerin L an der Schule an der G -
-Straße.

Das Arbeitsverhältnis endete am 5. Dezember 1982.

3. Arbeitsvertrag vom 4. Januar 1983:

Ab 6. Dezember 1982 als Aushilfsangestellter
für die Dauer der Erkrankung des Lehrers M
an der J -Schule.

Das Arbeitsverhältnis endete am 16. Januar 1983.

4. Arbeitsvertrag vom 20. Januar 1983:

Ab 17. Januar 1983 als Aushilfsangestellter
für die Dauer der Erkrankung des Lehrers Z
an der J -Schule.

Dieses Arbeitsverhältnis endete am 15. Februar 1983.

5. Arbeitsvertrag vom 28. Februar 1983:

Ab 16. Februar 1983 als Aushilfsangestellter
für die Dauer der Erkrankung des Lehrers B
an der W -Schule.

Dieses Arbeitsverhältnis wurde am 31. Juli 1983
beendet.



- 3 -

6. Arbeitsvertrag vom 11. August 1983:

Ab 1. August 1983 als Aushilfsangestellter für die Dauer der Erkrankung, des Beschäftigungsverbot und des Mutterschaftsurlaubs der Lehrerin S an der P schule II.

Dieses Arbeitsverhältnis wurde wegen der Beendigung des Mutterschaftsurlaubs von Frau S am 13. April 1984 beendet.

Die Vertragsangebote der beklagten Stadt wurden von dem Kläger jeweils ohne Vorbehalt akzeptiert.

In allen Anstellungsverträgen wurde unter § 3 auf den Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) vom 23. Februar 1961 und die zur Änderung und Ergänzung abgeschlossenen Tarifverträge verwiesen. Der Kläger wurde jeweils in VergGr. II a BAT eingruppiert.

Vor Abschluß des letzten Arbeitsvertrages wies die beklagte Stadt den Kläger mit Schreiben vom 9. Juni 1983 darauf hin, daß er für die Dauer des Beschäftigungsverbot und des Mutterschaftsurlaubs von Frau S ab 30. August 1983 weiterbeschäftigt werden solle. Mit Schreiben vom 29. Juli 1983 wurde dem Kläger unter Bezugnahme auf das vorherige Schreiben noch mitgeteilt, daß er für die Dauer der Erkrankung von Frau S bereits ab 1. August 1983 an der P schule II eingesetzt werde.

Die beklagte Stadt benachrichtigte den Kläger mit Schreiben vom 26. März 1984, daß die Lehrerin S im Anschluß an ihren Mutterschaftsurlaub am 14. April 1984 ihren Dienst wieder antreten werde und deshalb sein Arbeitsverhältnis mit dem 13. April 1984 ende und er aus dem Schuldienst der Beklagten ausscheide.

Mit der am 7. Mai 1984 beim Arbeitsgericht Bremerhaven eingegangenen Klage hat der Kläger die Unwirksamkeit der Befristungen geltend gemacht.

In den Vorinstanzen hat der Kläger vorgetragen, für die Befristung der mit ihm geschlossenen sechs Arbeitsverträge habe kein sachlicher Grund bestanden. Durch den Abschluß von sechs "Kettenarbeitsverträgen" sei ihm in unzulässiger Weise



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



- 4 -

der gesetzliche Kündigungsschutz entzogen worden. Die Ausfälle von Lehrkräften durch Mutterschaft, Erkrankungen und Beurlaubungen seien keine unerwarteten und nicht zu berechnenden Umstände, die die Beklagte berechtigten, mehrere befristete Arbeitsverträge abzuschließen. Die Beklagte sei daher gehalten, für den Ausfall von Lehrkräften, der durchschnittlich und üblicherweise anfalle, ein entsprechendes Maß an Ersatzlehrkräften unbefristet zu beschäftigen. Bei der Beklagten sei ein Dauerbedarf für die Beschäftigung von Lehrern vorhanden; insbesondere habe über den Ablauf seines letzten Vertrages hinaus an der Schule an der G Straße ein Bedarf für die Erteilung von Sport- und Musikunterricht bestanden. Bei der von der Beklagten genannten Zahl der "Überhanglehrer" habe es sich lediglich um eine an einem Bedarfsmodell orientierte, rein rechnerische Größe gehandelt. Die Unsicherheit über das konkrete Vertretungsende führe zur Unwirksamkeit der Zweckbefristung des letzten Arbeitsvertrages, denn das Ende der Erkrankung von Frau S sei ebenso wenig voraussehbar gewesen, wie der Umstand, ob und wie lange sie Mutterschaftsurlaub in Anspruch nehmen werde.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis über den 13. April 1984 hinaus fortbesteht,
2. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger als Lehrer im Vollzeitunterricht an öffentlichen Schulen zu beschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie meint, sämtliche Befristungen der mit dem Kläger geschlossenen Verträge seien sachlich und zeitlich gerechtfertigt gewesen. Infolge der zeitweisen Verhinderungen von Kollegen sei die Einstellung einer Vertretungslehrkraft erforderlich geworden, um die wahrzunehmenden Lehraufgaben in den betroffenen Fächern bewältigen zu können. Zwar habe sie eine gewisse Zahl von Überhang (Ersatz)-Lehrern vorgehalten, diese seien jedoch bereits in den Unterrichtsplan eingebunden gewesen. Eine unzulässige Dauervertretung habe nicht vor-



- 5 -

gelegen, denn bei Abschluß der einzelnen Verträge mit dem Kläger habe sich ein längerfristiger Bedarf nicht prognostizieren lassen. Die Bedarfsberechnung für das Schuljahr 1984/1985 habe zu dem Ergebnis geführt, daß für dieses Schuljahr 45 Überhanglehrer zur Verfügung stünden, die alle Vertretungen übernehmen konnten. Nach Rückkehr der Lehrerin S aus dem Mutterschaftsurlaub habe für eine Weiterbeschäftigung des Klägers kein Bedarf mehr bestanden.

Das Arbeitsgericht Bremerhaven hat mit Urteil vom 18. Juli 1984 die Klage abgewiesen.

Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht Bremen mit Urteil vom 18. Oktober 1985 das Ersturteil abgeändert, festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 13. April 1984 hinaus unbefristet fortbesteht und die Beklagte verurteilt, den Kläger tatsächlich zu beschäftigen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die beklagte Stadt, das Berufungsurteil aufzuheben und das Ersturteil wieder herzustellen. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der beklagten Stadt ist begründet.

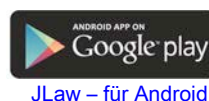
Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht aus der nach seiner Ansicht ungerechtfertigten Befristung des vorletzten Arbeitsvertrages der Parteien den Bestand eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses abgeleitet, obwohl es die Befristung des zuletzt abgeschlossenen Arbeitsvertrages als sachlich gerechtfertigt angesehen hat.

Aufgrund der rechtswirksamen Befristung des letzten Arbeitsvertrages hat das Arbeitsverhältnis der Parteien mit dem 13. April 1984 geendet.

A. Zur Begründung seiner Auffassung hat das Landesarbeitsgericht im wesentlichen ausgeführt, die Zweckbefristung des



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



- 6 -

Arbeitsvertrages vom 28. Februar 1983 sei rechtsunwirksam gewesen, und dies habe zur Folge, daß der Kläger sich seither in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befunden habe. Da der Kläger - wenn auch aufgrund mehrerer Arbeitsverträge - seit dem 9. August 1982 ununterbrochen in den Diensten der Beklagten gestanden und die Wartezeit des § 1 KSchG erfüllt habe, sei die Befristung des Vertrages vom 28. Februar 1983 geeignet, zu einer objektiven Umgehung des Kündigungsschutzgesetzes zu führen. Die Zweckbefristung dieses Vertrages "für die Dauer der Erkrankung des Herrn B" erfülle nicht die besonders strengen Anforderungen, die vom Bundesarbeitsgericht für deren Zulässigkeit verlangt würden. Für den Kläger sei bei Abschluß dieses Vertrages der Zeitpunkt der Zweckerfüllung weder voraussehbar gewesen noch in einer für ihn überschaubaren Zeit gelegen. Er habe nämlich weder aus dem Vertragstext noch sonst voraussehen können, wann der Lehrer B wieder arbeitsfähig sein werde. Darüber hinaus sei dieser Vertrag auch nicht wegen der Genesung des Herrn B beendet worden, sondern weil - wie aus einem anderen anhängigen Verfahren gerichtsbekannt gewesen sei - ein weiterer Vertreter mit den Aufgaben des Herrn B und der Kläger mit der Vertretung einer anderen verhinderten Lehrkraft betraut worden seien.

Das bestehende unbefristete Arbeitsverhältnis der Parteien sei durch den Abschluß des letzten Arbeitsvertrages vom 11. August 1983 nicht wieder wirksam befristet worden. Zwar sei der letzte Arbeitsvertrag für sich gesehen in rechtlich zulässiger Weise befristet worden. Dieser Vertrag lasse nämlich erkennen, für welchen Zeitraum und aus welchem sachlichen Grund er geschlossen worden sei. Diese wirksame Befristung berühre jedoch - entgegen der Ansicht des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts - das bereits zuvor begründete unbefristete Arbeitsverhältnis nicht.

Das Landesarbeitsgericht hat in diesem Zusammenhang auf die frühere Rechtsprechung des erkennenden Senats (Urteil vom 7. März 1980 - 7 AZR 177/78 - AP Nr. 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Urteil vom 19. August 1981 - 7



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

AZR 252/79 - BAGE 36, 171 = AP Nr. 60 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Urteile vom 30. September 1981 - 7 AZR 789/78 - BAGE 36, 229, - 7 AZR 467/79 - BAGE 36, 235 und 7 AZR 602/79 - AP Nr. 61, 62, 63 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) verwiesen.

Aufgrund der gerichtlich festgestellten Unwirksamkeit der Befristung hat das Landesarbeitsgericht dem Kläger auch den Anspruch auf tatsächliche Weiterbeschäftigung zugesprochen.

B. Dieser Würdigung kann der Senat nicht folgen. Aufgrund der rechtswirksamen Befristung des (letzten) Vertrages vom 11. August 1983 endete das Arbeitsverhältnis am 13. April 1984 unabhängig davon, ob die Befristung des vorherigen Vertrages vom 28. Februar 1983 rechtsunwirksam gewesen ist oder nicht.

I. Das Landesarbeitsgericht hat im Ausgangspunkt zur Frage der Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge zutreffend die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zugrunde gelegt (vgl. BAGE GS 10, 65, 70 ff. = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu C der Gründe; Senatsurteile vom 3. Dezember 1982 - 7 AZR 622/80 - BAGE 41, 110, 113 ff. = AP Nr. 72 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu B II 2 der Gründe, vom 6. Juni 1984 - 7 AZR 458/82 - AP Nr. 83 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 1 der Gründe und vom 22. März 1985 - 7 AZR 487/84 - AP Nr. 89 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III 2 a der Gründe). Danach ist im Grundsatz die Vereinbarung befristeter Arbeitsverhältnisse unter dem Gesichtspunkt der Vertragsfreiheit und gemäß § 620 BGB 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 dann anzunehmen, wenn der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz des



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Arbeitsverhältnisses vereitelt wird und dafür kein sachlicher Grund vorliegt. Die befristeten Verträge müssen also ihre sachliche Rechtfertigung so in sich tragen, daß sie die Kündigungsschutzvorschriften nicht beeinträchtigen.

II. Gegenstand der Prüfung, ob das Arbeitsverhältnis des Klägers unter Berücksichtigung dieser Grundsätze rechtswirksam befristet worden ist, ist entgegen der Rechtsansicht des Landesarbeitsgerichts lediglich der letzte zwischen den Parteien abgeschlossene Arbeitsvertrag vom 11. August 1983. Der erkennende Senat hat seit dem Urteil vom 8. Mai 1985 (- 7 AZR 191/84 - EzA § 620 BGB Nr. 76, zu II der Gründe, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) in ständiger Rechtsprechung (vgl. Urteile vom 11. Dezember 1985 - 7 AZR 329/84 -, vom 26. März 1986 - 7 AZR 599/84 - und vom 28. Mai 1986 - 7 AZR 25/85 -, sämtlich zur Veröffentlichung vorgesehen) unter Aufgabe seiner bisherigen Rechtsprechung entschieden, daß es für die Frage, ob die Befristung des Arbeitsverhältnisses mangels eines sachlich rechtfertigenden Grundes unwirksam ist, grundsätzlich nur auf den zuletzt abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrag ankommt. Denn wenn die Arbeitsvertragsparteien im Anschluß an einen früheren befristeten Arbeitsvertrag ihr Arbeitsverhältnis für eine bestimmte Zeit fortsetzen wollen und deshalb einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag abschließen, so bringen sie damit regelmäßig zum Ausdruck, daß der neue Vertrag fortan für ihre Rechtsbeziehung allein maßgeblich sein soll. Auch die nachträgliche Befristung eines bisher unbefristeten Arbeitsverhältnisses stellt hinsichtlich der Dauer der Rechtsbeziehung nunmehr die allein verbindliche Regelung dar, denn ein unbefristetes und ein befristetes Arbeitsverhältnis mit sonst gleichem Inhalt können nicht nebeneinander bestehen, sondern schließen einander aus. Es kann deshalb nicht darauf zurückgegriffen werden, daß eine frühere Befristung unwirksam gewesen ist und die Parteien deshalb vor der Vereinbarung der letzten Befristung in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis standen.



- 9 -

Dies gilt auch dann, wenn der letzte Arbeitsvertrag aufgrund einer Zweckbefristung enden soll (vgl. Senatsurteil vom 26. März 1986, aaO, zu I der Gründe). Denn auch in diesem Fall hätte es eines neuen Arbeitsvertrages nicht bedurft, wenn die Befristung des vorangegangenen Vertrages unwirksam gewesen wäre und sich die Parteien bereits deshalb in einem Arbeitsverhältnis befunden hätten.

Dagegen gibt der Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages neben einem schon bestehenden unbefristeten Arbeitsvertrag dann Sinn, wenn die Vertragsparteien über die Wirksamkeit der Befristung des früheren Vertrages im Zweifel sind und sie infolgedessen den weiteren befristeten Vertrag nur für den Fall abschließen, daß sie nicht bereits aufgrund des vorangegangenen Vertrages in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen. Fehlt es an einem diesbezüglichen Vorbehalt, so liegt in dem Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages zugleich konkludent die Aufhebung eines früheren unbefristeten Arbeitsvertrages; hierfür macht es keinen Unterschied, ob der neue befristete Arbeitsvertrag aufgrund einer Zeitbefristung oder aufgrund einer Zweckbefristung enden soll.

Die Erklärung eines solchen Vorbehalts wird von dem Kläger weder in den Vorinstanzen noch in der Revisionsinstanz behauptet.

III. Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerfrei als sachlich rechtfertigenden Grund für die Befristung des Arbeitsvertrages vom 11. August 1983 angesehen, daß der Kläger die arbeitsunfähig erkrankte, anschließend einem Beschäftigungsverbot unterliegende und dann sich in Mutterschaftsurlaub befindliche Lehrkraft S vertreten sollte.

1. Ein derartiger Vertretungsfall rechtfertigt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Befristung des Arbeitsvertrages (vgl. BAGE GS 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Urteil vom 30. September 1981 - 7 AZR 602/79 - AP Nr. 63 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Urteil vom 17. Februar 1983 - 2 AZR 481/81 -



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



BAGE 41, 391 = AP Nr. 14 zu § 15 KSchG 1969; Urteil vom 8. September 1983 - 2 AZR 438/82 - BAGE 44, 107, 111 = AP Nr. 77 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III 2 a der Gründe).

Bei einer solchen Vertretung im Schulbereich ist nicht erforderlich, daß die Vertretungslehrkraft exakt dieselbe Wochenstundenzahl tätig wird und in denselben Klassen und denselben Fächern unterrichtet wie die verhinderte Lehrkraft (vgl. Senatsurteil vom 13. April 1983 - 7 AZR 51/81 - BAGE 42, 203, 208 ff. = AP Nr. 76 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 3, 4 der Gründe; Senatsurteile vom 8. Mai 1985 - 7 AZR 191/84 -, aaO, und vom 26. März 1986 - 7 AZR 599/84 - zur Veröffentlichung bestimmt).

2. Der Wirksamkeit der Befristung steht nicht entgegen, daß es sich um eine Zweckbefristung handelt.

a) Da es sich bei dem zu beurteilenden Arbeitsvertrag um einen für eine unbestimmte Anzahl von Arbeitsverhältnissen vorgesehenen Formularvertrag und damit um einen sogenannten typischen Vertrag handelt, kann der Senat den Vertrag selbst auslegen (ständige Rechtsprechung, vgl. BAGE 6, 280, 285 = AP Nr. 17 zu § 64 ArbGG 1953, zu II 2 a der Gründe; BAG Urteil vom 15. Dezember 1956 - 2 AZR 364/56 - AP Nr. 4 zu § 549 ZPO).

Zudem darf das Revisionsgericht auch bei untypischen Willenserklärungen die vom Berufungsgericht unterlassene Auslegung jedenfalls dann selbst vornehmen, wenn es sich um die Auslegung einer Vertragsurkunde handelt und besondere Umstände des Einzelfalles, die der Auslegung eine bestimmte, der Beurteilung des Revisionsgerichts entzogene Richtung geben könnten, ausscheiden (ständige Rechtsprechung, vgl. BAG Urteile vom 12. Juli 1957 - 1 AZR 418/55 - AP Nr. 6 zu § 550 ZPO, vom 21. November 1958 - 1 AZR 107/58 - AP Nr. 11 zu § 611 BGB Gratifikation, vom 9. März 1972 - 5 AZR 246/71 - AP Nr. 12 zu § 622 BGB; Senatsurteil vom 26. März 1986 - 7 AZR 599/84 - zur Veröffentlichung bestimmt).



- 11 -

Aufgrund des Vertrages vom 11. August 1983 sollte der Kläger die Lehrkraft S für die gesamte Dauer ihrer krankheitsbedingten Abwesenheit vor Beginn des mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbots, für die Dauer der Beschäftigungsverbote aufgrund § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuschG und auch für die Dauer des sich daran anschließenden Mutterschaftsurlaubs vertreten. Dies folgt zum einen aus der Vertragsurkunde selbst und aus den an den Kläger gerichteten Schreiben vom 9. Juni und 29. Juli 1983, aus denen ersichtlich ist, daß eine Vorverlagerung der Vertretungszeit, die aufgrund der Beschäftigungsverbote zunächst ab 30. August 1983 laufen sollte, infolge der zusätzlichen Erkrankung der Lehrerin vor Beginn der Mutterschutzfristen auf den 1. August 1983 stattfand. Demgegenüber lassen sich für eine beabsichtigte Krankheitsvertretung nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs aus diesen Urkunden keine Anhaltspunkte entnehmen.

Für eine Zweckbefristung ist kennzeichnend, daß die Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht kalendermäßig bestimmt ist, das Arbeitsverhältnis vielmehr mit Eintritt eines von den Parteien als gewiß, der Zeit nach aber als ungewiß angesehenen Ereignisses enden soll (vgl. BAG Urteil vom 9. Februar 1984 - 2 AZR 402/83 - AP Nr. 7 zu § 620 BGB Bedingung, zu B I 1 b aa der Gründe, m.w.N.; Senatsurteil vom 26. März 1986 - 7 AZR 599/84 - zur Veröffentlichung bestimmt).

Da wegen des ungewissen Zeitpunkts der Niederkunft weder das konkrete Ende der Mutterschutzfrist des § 6 Abs. 1 MuSchG vorhersehbar war, noch der Umstand, ob und wie lange die Lehrerin S Mutterschaftsurlaub nach dem zu jener Zeit noch geltenden § 8 a MuSchG in Anspruch nehmen werde, war das exakte zeitliche Ende des durch ihre Mutterschaft veranlaßten Unterrichtsausfalls, der vom Kläger abgedeckt werden sollte, ungewiß.

b) Das Bundesarbeitsgericht hat die Zweckbefristung eines Arbeitsverhältnisses im Hinblick auf die gesetzliche Regelung des § 620 Abs. 2 BGB grundsätzlich für zulässig erklärt,



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 12 -

wenn sie sich im Rahmen der Rechtsgrundsätze bewegt, die die Rechtsprechung zur Befristungskontrolle entwickelt hat (vgl. Urteil vom 17. Februar 1983 - 2 AZR 481/81 - BAGE 41, 391, 399 ff. = AP Nr. 14 zu § 15 KSchG 1969, zu III der Gründe; Urteil vom 3. Oktober 1984 - 7 AZR 192/83 - AP Nr. 87 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 3 der Gründe). Wegen der einer fristlosen Kündigung ähnlichen Wirkung der Zweckbefristung in den Fällen, in denen der Zeitpunkt der Zweckerfüllung für den Arbeitnehmer nicht frühzeitig erkennbar ist, sind besonders strenge Anforderungen an diese Art der Befristung zu stellen. Die Zweckbefristung ist wegen Umgehung der zwingenden gesetzlichen oder tarifvertraglichen Mindestkündigungsfristen des § 622 Abs. 1, Abs. 2 oder Abs. 3 BGB in Verbindung mit dem jeweiligen Tarifvertrag unwirksam, wenn der Zeitpunkt der Zweckerfüllung für den Arbeitnehmer nicht voraussehbar ist oder nicht in überschaubarer Zeit liegt (so Urteil vom 17. Februar 1983, aaO, zu B II 1 der Gründe; Urteil vom 3. Oktober 1984, aaO, zu II 3 der Gründe; Urteile vom 8. Mai 1985 - 7 AZR 191/84 - und vom 26. März 1986 - 7 AZR 599/84 -, beide zur Veröffentlichung bestimmt).

Soweit einer Zweckbefristung wegen ihres ungewissen Endzeitpunkts im Hinblick auf eine mögliche objektive Umgehung zwingender Mindestkündigungsfristen Bedenken begegnen, betreffen diese nicht die Frage des Vorliegens eines sachlichen Befristungsgrundes, da sie nicht den Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses, sondern die Frage der rechtzeitigen Information des Arbeitnehmers über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses berühren. Die hierauf begründete Unwirksamkeit einer Zweckbefristung führt deshalb nicht zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, sondern dazu, daß das Arbeitsverhältnis nicht bereits mit der Zweckerreichung, sondern erst nach Ablauf einer der Mindestkündigungsfrist entsprechenden Auslauffrist endet. Diese beginnt, sobald der Arbeitnehmer durch eine entsprechende Mitteilung des Arbeitgebers oder in sonstiger Weise von der bevorstehenden oder bereits erfolgten Zweckerreichung Kenntnis erlangt. Dem Arbeitnehmer wird nämlich durch die überraschende Zweck-



- 13 -

erreichung kein dauerhafter Bestandsschutz, sondern lediglich die Möglichkeit genommen, sich auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechtzeitig einzurichten (vgl. Senatsurteil vom 26. März 1986 - 7 AZR 599/84 - zur Veröffentlichung bestimmt).

Im vorliegenden Fall ergibt sich die Voraussehbarkeit der Zweckerreichung für den Kläger daraus, daß aufgrund des Schreibens der Beklagten vom 9. Juni 1983 der Beginn der Mutterschutzfrist des § 3 Abs. 2 MuSchG erkennbar war (30. August 1983) und damit auch das ungefähre Ende der Schutzfrist des § 6 Abs. 1 MuSchG, etwa Mitte Dezember 1984. Bei einer Weiterbeschäftigung über diesen Zeitpunkt war für den Kläger erkennbar, daß die vertretene Lehrerin Mutterschaftsurlaub in Anspruch genommen hat. Aufgrund dieses Umstandes mußte der Kläger bereits Monate vorher damit rechnen, daß das Arbeitsverhältnis spätestens Mitte April 1984 enden werde. Nach dem für den vorliegenden Fall noch geltenden § 8 a MuSchG dauerte der Mutterschaftsurlaub nämlich längstens sechs Monate nach der Geburt, die sich nach dem Beginn des ersten Beschäftigungsverbotens unschwer errechnen ließ. Eine objektive Umgehung der zwingenden Mindestkündigungsfristen des § 622 BGB oder des infolge Tarifbindung geltenden § 53 BAT und der Nr. 7 Abs. 3 SR 2y BAT war daher nicht zu befürchten, wenn der Vertretungsfall nach vollständiger Inanspruchnahme des Mutterschaftsurlaubs - wie geschehen - endete. Demzufolge endete auch das Arbeitsverhältnis bereits mit dem voraussehbaren Zeitpunkt der Zweckerreichung und nicht erst nach Ablauf einer an der Mindestkündigungsfrist orientierten Auslaufrfrist nach entsprechender Mitteilung des Arbeitgebers (vgl. Senatsurteil vom 26. März 1986 - 7 AZR 599/84 - zu III 3 e der Gründe, zur Veröffentlichung bestimmt).

Entgegen der Rechtsansicht des Klägers ergab sich die Unvorhersehbarkeit der Zweckerreichung nicht daraus, daß nach Ende des Mutterschaftsurlaubs eine noch andauernde bzw. neu aufgetretene Erkrankung der Lehrerin S nicht auszuschließen war, da nach dem Vertragsinhalt von der zu beurteilenden Befristung ein solcher Vertretungsfall gerade nicht



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

mitumfaßt werden sollte. Dies ergibt sich zweifellos aus dem eindeutigen Wortlaut dieses Vertrages, nach dem der Kläger die Lehrerin S bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs vertreten sollte.

3. Die Befristung ist nicht deshalb rechtlich unzulässig, weil, wie der Kläger meint, eine Dauervertretung vorgelegen habe.

Für die Annahme einer "Dauervertretung" bzw. "Dauer-aushilfe", die die Befristung eines Arbeitsvertrages nicht rechtfertigt (vgl. 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 befristete Arbeitsverträge abgeschlossen werden, noch, daß zur Zeit des Abschlusses eines dieser Arbeitsverträge vorhersehbar ist, daß nach dem Ablauf der Befristung weiterer Vertretungsbedarf bestehen werde (so Senatsurteil vom 3. Oktober 1984 - 7 AZR 192/83 - AP Nr. 87 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 2 der Gründe).

Daß erst bei Ablauf eines mit Vertretung begründeten befristeten Arbeitsvertrages weiterer Vertretungsbedarf besteht, ist für die Beurteilung dieses Arbeitsvertrages schon deshalb 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.

Es genügt auch nicht, daß bereits im Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrages 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 (Senatsurteil vom 3. Oktober 1984, aaO, m.w.N.).

Wegen "Dauervertretung" kann deshalb nur die Befristung eines Arbeitsvertrages unwirksam sein, wenn bei dessen Abschluß bereits eine über den Endtermin der Befristung hinausgehende Beschäftigung des Arbeitnehmers vorgesehen war. Bei einer derartigen Sachlage erscheint es in der Tat unangemessen, das Arbeitsverhältnis nur auf die Dauer des gerade anstehenden Vertretungsfalles zu befristen. In diesen Fällen ist nämlich 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 (so Senatsurteil vom 3. Oktober 1984, aaO, m.w.N.).

Anhaltspunkte hierfür sind vom Landesarbeitsgericht nicht festgestellt worden und können auch dem im Berufungsurteil in Bezug genommenen schriftlichen Sachvortrag der Parteien nicht entnommen werden. Allein aus der Zahl der bisherigen Vertretungsfälle und der gesamten Laufzeit des Vertragsverhältnisses läßt sich eine solche Absicht der beklagten Stadt nicht ableiten.

4. Gegen die Zulässigkeit der Zweckbefristung bestehen auch keine tarifrechtlichen Bedenken.

a) Die Parteien sind tarifgebunden. Abgesehen davon ist wegen der einzelvertraglichen Bezugnahmen auf den BAT und die ihn ergänzenden Tarifverträge davon auszugehen, daß sich die Arbeitsvertragsparteien in allen das Arbeitsverhältnis betreffenden Rechtsfragen so behandeln lassen wollten, wie sich tarifgebundene Parteien kraft des Tarifvertrages behandeln lassen müssen (vgl. Senatsurteile vom



27. März 1981 - 7 AZR 349/79 - nicht veröffentlicht, zu II 1 der Gründe und vom 22. März 1985 - 7 AZR 142/84 - AP Nr. 90 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, zu II 1 der Gründe).

b) Der Formvorschrift der Nr. 2 SR 2y BAT ist entsprochen worden, denn in dem schriftlichen Arbeitsvertrag vom 11. August 1983 ist angegeben worden, daß der Kläger als "Aushilfsangestellter für die Dauer der Erkrankung, des Beschäftigungsverbots und des Mutterschaftsurlaubs von Frau S " beschäftigt wird. Nach der Nr. 2 Abs. 2 Unterabs. 3 SR 2y BAT ist im Arbeitsvertrag des Aushilfsangestellten anzugeben, ob und für welche Dauer er zur Vertretung oder zeitweilig zur Aushilfe beschäftigt wird. Diese Bestimmung dient der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit, sie will einem Streit der Parteien vorbeugen, welcher Grund für die Befristung maßgeblich war (vgl. BAG Urteil vom 31. Oktober 1974 - 2 AZR 483/73 - AP Nr. 39 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu I 3 der Gründe; BAGE 37, 283, 295 = AP Nr. 64 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu B II 2 der Gründe; BAGE 42, 203, 210 f. = AP Nr. 76 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 5 der Gründe).

Aus den konkreten Angaben der Gründe für die Verhinderung der Lehrkraft S läßt sich die Vertretungsdauer in zumutbarer Weise bestimmen (s. oben III 2 b am Ende). Der Nr. 2 Abs. 2 Unterabs. 3 SR 2 y BAT kann nicht entnommen werden, im Arbeitsvertrag des Aushilfsangestellten müsse eine kalendermäßige Dauer der Vertretung oder Aushilfe angegeben sein, so daß eine Zweckbefristung hier unzulässig sei. Vielmehr endet nach Nr. 7 Abs. 2 SR 2y BAT das Arbeitsverhältnis auch des Aushilfsangestellten bei Eintritt des im Arbeitsvertrag bezeichneten Ereignisses. Aushilfsangestellte sind nach der Definition der Nr. 1 Buchst. c SR 2y BAT auch die zur Vertretung eingestellten Arbeitnehmer. Die Tarifvertragsparteien sind mithin erkennbar selbst von der Zulässigkeit einer Zweckbefristung in Vertretungsfällen ausgegangen.



- 17 -

IV. Wegen der Konnexität des Anspruchs auf tatsächliche Beschäftigung vom rechtlichen Bestand eines Arbeitsverhältnisses ist das Urteil des Landesarbeitsgerichts auch insoweit aufzuheben, als es die beklagte Stadt über den 13. April 1984 hinaus zur tatsächlichen Beschäftigung des Klägers verurteilt hat. Es bedurfte in diesem Zusammenhang für die Zulässigkeit und Begründetheit der Revision keiner ausdrücklichen Sach- oder Verfahrensrügen.

V. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

Roeper

Dr. Steckhan

Dr. Weller

Dr. Blaeser

Kordus





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)