

Aktenzeichen: 7 AZR 428/81

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 2. November 1983

- 7.AZR 428/81 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 20. Februar 1981

Stuttgart

- 7 Ca 236/80 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 28. August 1981

Baden-Württemberg

- 5 Sa 63/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag Aushilfe f. beurlaubt. Lehrer

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 428/81

5 Sa 63/81 Baden-Württemberg

Verkündet am
2. November 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 aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 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 Landes wird das
Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württem-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

berg vom 28. August 1981 - 5 Sa 63/81 - aufgehoben.

Auf die Berufung des beklagten Landes wird das Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 20. Februar 1981 - 7 Ca 236/80 - 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 bestand in Baden-Württemberg im Dezember 1975 die wissenschaftliche Prüfung für das Lehramt an Gymnasien mit der Note "ausreichend" und am 16. Januar 1979 die Zweite Dienstprüfung mit der Note "bestanden" (3,83). Er erreichte die Leistungsziffer 31, so daß er angesichts der im Jahre 1979 gültigen Grenzleistungsziffer 27 nicht im Rahmen eines unbefristeten Anstellungsverhältnisses in den Schuldienst übernommen wurde. Vielmehr schlossen die Parteien am 2. Mai 1979 mit Wirkung ab 12. März 1979 einen Arbeitsvertrag, demzufolge der Kläger mit vollem Unterrichtsauftrag an der Realschule P beschäftigt werden sollte und zwar als Aushilfsangestellter bis zur Dienstaufnahme durch die Lehrerin S , jedoch längstens bis 31. Juli 1979. Frau S hatte bis zum 11. Oktober 1979 Mutterschaftsurlaub; ihrem Antrag vom 5. Oktober 1979 auf Beurlaubung für die Dauer von drei Jahren wurde am 16. Oktober 1979 entsprochen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-3-

Am 3./24. Oktober 1979 wurde zwischen den Parteien ein weiterer Arbeitsvertrag abgeschlossen, aufgrund dessen der Kläger ab 6. September 1979 ebenfalls mit vollem Unterrichtsauftrag als Aushilfsangestellter zur Mutterschutzvertretung bis zur Dienstaufnahme durch Frau Edeltraud Sch , längstens bis zum 31. Januar 1980, am Heinrich-Heine-Gymnasium in O - beschäftigt werden sollte. Frau Sch , die Ehefrau des Klägers, nahm am 6. Februar 1980 ihren Dienst wieder auf.

Mit einem dritten Arbeitsvertrag vom 8. Februar/8. März 1980 wurde vereinbart, daß der Kläger ab 1. Februar 1980 mit einem Teilunterrichtsauftrag von wöchentlich zwölf Unterrichtsstunden als Aushilfsangestellter zur Mutterschutzvertretung bis zur Dienstaufnahme durch Frau W , jedoch längstens bis zum 23. Juli 1980, beschäftigt werden sollte. Frau W befand sich bis zum 18. Mai 1980 in Mutterschaftsurlaub. Am 26. März 1980 beantragte sie Beurlaubung bis nach den Sommerferien 1981; diesem Antrag wurde mit Erlaß vom 14. Mai 1980 entsprochen.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, für die mit ihm vereinbarten Befristungen fehle ein sachlicher Grund. Die ihm übertragenen Tätigkeiten seien keine Aushilfstätigkeiten gewesen, weil ständig Lehrkräfte als Vertreter benötigt würden, so daß verständige und verantwortungsbewußte Arbeitgeber keine befristeten Arbeitsverträge abgeschlossen, sondern Springer unbefristet eingestellt hätten. Auch sei nach dem 23. Juli 1980, dem Endzeitpunkt der letzten Befristung, der Grund für seine Einstellung nicht weggefallen. Vielmehr habe ein anderer neueinge-



stellter Lehrer die Vertretung der Frau W übernommen.

Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 23. Juli 1980 hinaus unbefristet fortbesteht.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat insbesondere vorgetragen, für jede der drei Befristungen habe jeweils ein konkreter, sachlich anerkennenswerter Grund bestanden, nämlich jeweils ein ganz konkreter Vertretungsfall. Die zeitliche Dauer der Befristungen, und zwar jeweils längstens bis zum Schuljahresende, sei sachlich gerechtfertigt, weil es dem Arbeitgeber überlassen bleiben müsse, in welchem Umfange er eine Ausfallvertretung für erforderlich halte. Insbesondere dürfe das beklagte Land die Urlaubsstellvertretung jeweils nur bis zum Ende des Schuljahres vergeben, um sich im neuen Schuljahr z.B. durch eine andere Organisation des Lehrkörpers oder der Klassen zu behelfen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Zur Begründung hat es im wesentlichen ausgeführt, sowohl bei dem ersten als auch bei dem dritten Arbeitsvertrag habe kein sachlicher Grund dafür vorgelegen, das Arbeitsverhältnis gerade bis zum Schuljahresende zu befristen. Außerdem würden im Bereich der Gymnasien und der Realschulen ständig Mutterschaftsvertretungen anfallen, so daß ein Dauerbedarf bestehe, dem das beklagte Land bisher nicht durch Schaffung einer Vertretungsreserve Rechnung getragen habe. Stattdessen setze das beklagte Land das Institut des be-



-5-

fristeten Arbeitsvertrages objektiv funktionswidrig ein, denn bereits bei Vertragsabschluß sei jeweils vorhersehbar, daß über den vorgesehenen Befristungsendzeitpunkt hinaus infolge weiterer Mutterschaftsfälle ein weiterer Beschäftigungsbedarf bestehe.

Die Berufung des beklagten Landes ist vom Landesarbeitsgericht zurückgewiesen worden. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt das beklagte Land seinen Antrag auf Klageabweisung 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 ist durch wirksame Befristung des dritten Arbeitsvertrages vom 8. Februar/8. März 1980 mit dem 23. Juli 1980 beendet worden.

1. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung seines gegenteiligen Ergebnisses im wesentlichen ausgeführt, es könne dahingestellt bleiben, ob die Erwägungen des Arbeitsgerichts zur Erforderlichkeit einer Springerreserve richtig und ob der erste und der zweite Arbeitsvertrag wirksam befristet worden seien. Denn jedenfalls der dritte Vertrag vom 8. Februar/8. März 1980 werde hinsichtlich der Dauer der Befristung nicht von sachlich aner kennenswerten Gründen getragen: Das Ende des gesetzlichen Mutterschaftsurlaubs der Lehrerin W habe mit dem 18. Mai 1980 festgestanden. Daher sei der sachliche Grund für die Befristung



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-6-

mit dem 18. Mai 1980 weggefallen. Die weitere Beurlaubung der Lehrerin W ab 19. Mai 1980 bis nach den Sommerferien 1981 sei für die Entscheidung des Rechtsstreits unerheblich, weil es sich hierbei um einen sachlichen Grund handle, der lange nach der Befristungsvereinbarung eingetreten sei und für die Erwägungen der Parteien anlässlich der Vereinbarung der Befristung keine Rolle habe spielen können, weil er zu diesem Zeitpunkt noch nicht bekannt gewesen sei. Das beklagte Land könne sich auch nicht darauf berufen, für die Zeit vom 19. Mai bis zum 23. Juli 1980 liege der sachliche Grund darin, ein unerwünschter Lehrerwechsel während des laufenden Schuljahres müsse vermieden werden. Denn dies sei weder die Motivation für die Höchstbefristung zum 23. Juli 1980 gewesen, noch sei diese Motivation dem Kläger bei der Befristungsabrede offengelegt worden. Vielmehr handle es sich hier um einen Sachgrund, der unvorhersehbar erst nachträglich eingetreten sei.

2. Diese Würdigung hält der revisionsgerichtlichen Nachprüfung nicht stand. Insbesondere vermennt das Landesarbeitsgericht in unzulässiger Weise die Frage, ob die vom beklagten Land vorgebrachten Befristungsgründe objektiv einen sachlichen Grund für die Befristung des vorliegenden Arbeitsvertrages darstellen, mit der ganz anderen, insbesondere nach Nr. 2 der Sonderregelungen 2 y zum BAT zu beantwortenden Frage, welche rechtliche Bedeutung den im Arbeitsvertrag genannten Befristungsgründen zukommt (vgl. etwa BAG Urteil vom 14. Januar 1982 - 2 AZR 245/80 - BAG 37, 283, 295 = AP Nr. 64 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).



-7-

a) Zur Rechtfertigung der Befristung des dritten Arbeitsvertrages, auf den es vorliegend ankommt, beruft sich das beklagte Land auf den Gesichtspunkt der Vertretung. Die Vertretung ist in ständiger Rechtsprechung als Befristungsgrund anerkannt. 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 (vgl. etwa Urteile des erkennenden Senats BAG 36, 229 = AP Nr. 61 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und vom 30. September 1981 - 7 AZR 602/79 - AP Nr. 63 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

Im Entscheidungsfall lag ein solcher Vertretungsfall vor; die Lehrerin W befand sich in Mutterschaftsurlaub. Wann die Lehrerin W ihren Dienst wieder aufnehmen und mithin dieser Vertretungsfall enden würde, war ungewiß. Die Parteien hielten einen nach dem 23. Juli 1980 liegenden Zeitpunkt für möglich; anderenfalls wäre die Höchstbefristung zum 23. Juli 1980 unverständlich. Gerade wenn, worauf das Landesarbeitsgericht hinweist, der zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses genehmigte Urlaub der Frau W am 18. Mai 1980 endete, müssen die Parteien bei Abschluß des Vertrages denknotwendigerweise mit einer Verlängerung der Beurlaubung gerechnet haben, weil sonst unerklärlich wäre, warum sie vereinbarten, der Vertrag solle aber spätestens am 23. Juli 1980 enden. Fraglich kann also überhaupt nur sein, ob es sachlich gerechtfertigt war, für den Fall, daß Frau W nicht



vor dem 23. Juli 1980 ihren Dienst wieder aufnehmen, eine Höchstdauer des Vertrages bis zum 23. Juli 1980, dem Schuljahresende, zu vereinbaren. Diese Frage ist schon deshalb zu bejahen, weil schulorganisatorische Gründe, wie sie das beklagte Land vorgetragen hat, es geboten erscheinen lassen, für das neue Schuljahr in eine erneute Prüfung einzutreten, ob und ggfls. in welcher Weise für eine Vertretung der ausfallenden Lehrkräfte gesorgt werden soll.

b) Dieser sachliche Grund für die Befristung und ihre Dauer ist auch im Arbeitsvertrag vom 8. Februar/8. März 1980 hinreichend zum Ausdruck gebracht worden. Bestimmt ein auf das Arbeitsverhältnis anwendbarer Tarifvertrag, hier Nr. 2 der Sonderregelungen 2 y zum BAT, daß die Befristungsgründe im Arbeitsvertrag schriftlich festzuhalten seien, so dient dies der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit. Hiermit soll einem Streit der Parteien darüber vorgebeugt werden, welcher Grund für die Befristung maßgeblich war (vgl. insbesondere BAG Urteil vom 14. Januar 1982, aaO, zu II 2 a der Gründe). Die Prüfung, ob der Befristungsgrund im Vertrag genannt ist, darf dabei nicht in der Weise erfolgen, daß allein von den im Vertrag gebrauchten Worten ausgegangen und dann gefragt wird, ob der so ermittelte "im Vertrag angegebene Befristungsgrund" in Wirklichkeit vorliegt (vgl. BAG Urteil vom 13. April 1983 - 7 AZR 51/81 - zur Veröffentlichung bestimmt, zu II 5 der Gründe). So aber ist das Landesarbeitsgericht verfahren, wenn es angenommen hat, die Formulierung "bis zur Dienstaufnahme durch Frau W " bedeute in Wahrheit "bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs der Frau W " und mithin bis zum 18. Mai 1980.



-9-

Wäre das Landesarbeitsgericht demgegenüber, wie es richtig ist, vom im konkreten Sachverhalt vorliegenden Befristungsgrund ausgegangen und hätte gefragt, ob er nach allen den Vertragsparteien bei Vertragsabschluß erkennbaren Umständen im Vertrag enthalten ist, so hätte nicht zweifelhaft sein können, daß die Vertragsparteien als Vertretungsfall die vorliegende Beurlaubung einschließlich ihrer möglichen Verlängerung ins Auge gefaßt und als Endzeitpunkt das Schuljahresende gewählt hatten, um im Interesse eines kontinuierlichen Unterrichts einen Lehrerwechsel während des Schuljahres zu vermeiden.

3. Da die Befristung des Arbeitsverhältnisses bis zum 23. Juli 1980 mithin wirksam erfolgt war, mußte die Klage abgewiesen werden. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

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](#)