

Aktenzeichen: 7 AZR 431/90
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 11. Dezember 1991
- 7 AZR 431/90 -

I. Arbeitsgericht
Göttingen

Urteil vom 04. August 1988
- 1 Ca 61/88 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 20. Oktober 1989
- 3 Sa 1610/88 -

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

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag zur Vertretung

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; GG Art. 2 Abs. 1,
Art. 12 Abs. 1 Satz 1, Art. 20 Abs. 1, Art. 28 Abs. 1

Leitsatz:

Die Grundsätze, wonach mit zunehmender Dauer der Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber auch die Anforderungen an den Sachgrund der Befristung steigen, gelten auch für die Befristung von Arbeitsverträgen aus Gründen der Vertretung. Es sind dann an die Prognose, der Vertretungsbedarf werde wegen Rückkehr des Vertretenen enden, höhere Anforderungen zu stellen (Anschluß an BAGE 54, 10 = AP Nr. 110 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 431/90

3 Sa 1610/88 Niedersachsen

Verkündet am
11. Dezember 1991

IM NAMEN DES VOLKES !

U r t e i l

In Sachen

Klapp,
Regierungssekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der
mündlichen Verhandlung vom 18. September 1991 durch den Vor-
sitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Steck-

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

han und Schliemann sowie die ehrenamtlichen Richter Ruppert und Jubelgas für Recht erkannt:

Die Revision des beklagten Landes gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 20. Oktober 1989 - 3 Sa 1610/88 - wird auf Kosten des beklagten Landes 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 über die Wirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsverhältnisses.

Der Kläger war seit September 1979 bis 24. Januar 1988 ohne Unterbrechung als Bibliotheksangestellter in der Bibliothek der Universität G des beklagten Landes aufgrund befristeter Arbeitsverträge tätig. Zunächst war er gegen eine Vergütung nach der Vergütungsgruppe VII BAT als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer (Nr. 1 b SR 2y BAT) angestellt, nämlich "zur Mitarbeit bei der Erstellung des Katalogs englischsprachiger Druckwerke vor 1800". Dieses zunächst bis zum 10. Juli 1981 befristete Arbeitsverhältnis wurde bis zum 30. September 1982 vertraglich verlängert. Mit dem Vertrag vom 12. März 1982 wurden dieser Vertrag aufgehoben und gleichzeitig rückwirkend die "Weiterbeschäftigung" des Klägers ab dem 25. Februar 1982 bis zum 24. Januar 1984 als Bibliotheksangestellter gegen eine Vergütung nach Vergütungsgruppe VI b BAT vereinbart. Nach diesem Vertrag war der Kläger nunmehr Aushilfsangestellter "für die Dauer der Beurlaubung der Bibliotheksangestellten Heike D , läng-

- 3 -



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



- 3 -

stens bis 24. Januar 1984". Bevor die Bibliotheksangestellte D ihre Beurlaubung beantragte und das beklagte Land diesem Antrag gem. § 50 Abs. 2 BAT in Verb. mit § 87 a NBG stattgab, hatte sie ihr Arbeitsverhältnis zum beklagten Land selbst gekündigt. Die Wirkung dieser Kündigung wurde jedoch einvernehmlich wieder beseitigt.

Das beklagte Land verlängerte den befristeten Arbeitsvertrag mit dem Kläger "bis zum 24. Januar 1986, da die Bibliotheksangestellte Heike D bis zu diesem Zeitpunkt weiter beurlaubt" worden sei. Die Bibliotheksangestellte D hatte dem beklagten Land unter dem 3. Oktober 1983 mitgeteilt: "Da meine Beurlaubung am 24. Januar 1984 endet, bitte ich um eine Verlängerung um nochmals zwei Jahre." Dem Antrag hatte das beklagte Land durch das Schreiben der Universität G vom 26. Oktober 1983 entsprochen.

Unter dem 21. Mai 1985 teilte Frau D der Universität G des beklagten Landes mit:

"Leider ist es mir aus persönlichen Gründen nicht möglich, meinen Dienst zum 25. Januar 1986 wieder aufzunehmen.

Ich möchte Sie daher nochmals um Verlängerung des Sonderurlaubs bis zum 24. Januar 1987 bitten.

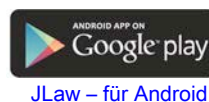
Da ich nach Beendigung meiner Beurlaubung an einer Halbtagsstellung interessiert bin, wäre ich dankbar, wenn Sie dieses bei Ihren Personaldispositionen berücksichtigen könnten."

Dem Beurlaubungsantrag entsprach das beklagte Land mit seinem Schreiben vom 29. Juli 1985. Sodann schloß das beklagte Land

- 4 -



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



- 4 -

mit dem Kläger einen weiteren schriftlichen Vertrag vom 20. August 1985/26. September 1985 über die Weiterbeschäftigung des Klägers "bis zum Ende der Beurlaubung der Bibliotheksangestellten Heike D , längstens bis zum 24. Januar 1987".

Unter dem 18. Juni 1986 schrieb die Bibliotheksangestellte D an den Präsidenten der Universität G des beklagten Landes:

"Betr.: Sonderurlaub

Sehr geehrte Herren,

da ich meinen Dienst zum 25. Januar 1987 noch nicht wieder aufnehmen möchte, bitte ich um nochmalige Verlängerung um ein Jahr bis zum 25. Januar 1988."

Diesem Antrag entsprach das beklagte Land mit seinem Schreiben vom 14. August 1986. Mit dem Kläger schloß es wiederum einen Arbeitsvertrag, der vom beklagten Land (Universität G) am 29. August 1986, vom Kläger am 6. November 1986 unterzeichnet worden ist. Darin heißt es, es bestehe Einvernehmen, daß der Befristung des Arbeitsverhältnisses der folgende Tatbestand zugrunde liege:

"Letztmalige Weiterbeschäftigung bis zum Ende der Beurlaubung der Bibliotheksangestellten Heike D , längstens bis zum 24.01.1988."

Zuletzt beantragte die Bibliotheksangestellte D am 18. August 1987, ihr für noch ein weiteres Jahr Sonderurlaub bis zum 24. Januar 1989 zu gewähren. Das beklagte Land gab auch diesem Antrag statt. Nach einem Gespräch mit der Bibliotheksleitung

- 5 -



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



- 5 -

beantragte die Bibliotheksangestellte D unter dem 10. Februar 1988, ihren Sonderurlaub vorzeitig beenden und ab 1. März 1988 wieder arbeiten zu dürfen. Am 1. März 1988 nahm die Bibliotheksangestellte D ihre Vollzeittätigkeit in der Bibliothek wieder auf. Auf ihren Antrag arbeitet sie seit dem 2. Mai 1988 aber nur noch zehn Stunden in der Woche.

Der Kläger hat vorgetragen, die Befristung seines letzten Arbeitsvertrages sei unwirksam. Sie entbehre eines sachlichen Grundes. In der Rechtsprechung sei anerkannt, daß die Anforderungen an den sachlichen Grund stiegen, wenn der neuerlichen Befristung bereits früher befristete Verträge vorangegangen seien. Das Ende des Vertretungsbedarfs sei nicht voraussehbar gewesen. Aus der Tatsache, daß Frau D in der Vergangenheit mehrfach um ihre Beurlaubung nachgesucht habe, ergebe sich, daß mit ihrer Rückkehr in den Dienst nach Ablauf der letzten Beurlaubung nicht zu rechnen gewesen sei. Frau D habe sich beurlauben lassen, um ihr pflegebedürftiges Kind zu betreuen. Mit einer Verbesserung der gesundheitlichen Lage des Kindes sei bedauerlicherweise nicht zu rechnen gewesen. Aus den genannten Gründen liege auch ein Verstoß gegen die Protokollnotiz 3 der Nr. 1 SR 2y BAT vor; es sei bei Abschluß des letzten Arbeitsvertrages nicht zu erwarten gewesen, daß sich der Vertretungsbedarf in den nächsten Jahren erledigen werde. Schließlich verstoße die Befristung gegen die Protokollnotiz 2 der Nr. 1 SR 2y BAT, da die befristeten Arbeitsverträge hiermit insgesamt mehr als fünf Jahre umfaßten. Die Bestimmungen des BAT seien kraft Vereinbarung in allen Arbeitsverträgen unstreitig anwendbar.

- 6 -



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



- 6 -

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis zu den gleichen Bedingungen unbefristet über den 24. Januar 1988 hinaus fortbesteht.

Das beklagte Land hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Es hat entgegnet, der sachliche Grund für die Befristung der Arbeitsverträge habe jeweils darin bestanden, daß die Beurlaubung von Frau D entsprechend verlängert worden sei. Der Grund für die Urlaubsanträge sei dem beklagten Land bis 1988 nicht bekannt gewesen. Wenn das Ende des Vertretungsbedarfs von einer Entscheidung der beurlaubten Person abhängt, sei die Prognose stets unsicher; auf diese Unsicherheit könne daher nicht abgestellt werden. Im übrigen wäre die Befristung nur dann unwirksam, wenn sich zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses bereits ein Dauerbedarf abgezeichnet hätte. Davon könne jedoch keine Rede sein.

Das Arbeitsgericht hat nach dem Klageantrag erkannt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des beklagten Landes zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Das beklagte Land verfolgt mit der Revision sein Klageabweisungsbegehren weiter. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

- 7 -



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



- 7 -

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

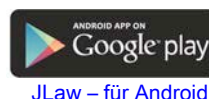
Die Revision des beklagten Landes ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben der Klage im Ergebnis mit Recht stattgegeben. Den Entscheidungsgründen des Berufungsurteils vermag der Senat allerdings nicht zu folgen.

I.1. Das Landesarbeitsgericht hat sein Urteil im wesentlichen wie folgt begründet: Im Gegensatz zur früheren Rechtsprechung verlange die neuere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts für die wirksame Befristung des Arbeitsvertrages unter dem Gesichtspunkt der Umgehung zwingender Kündigungsschutzvorschriften außer einem sachlichen Grund für die Befristung selbst nicht noch zusätzlich eine eigene sachliche Rechtfertigung für die Dauer der Befristung. Nach der neueren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wäre daher die vereinbarte Befristungsabrede, die sich an der Beurlaubung der Frau D orientiere, nicht zu beanstanden. Indessen vermöge das Landesarbeitsgericht der neueren Auffassung des Bundesarbeitsgerichts nicht zu folgen. Sie stelle eine evidente Aushöhlung jeder Befristungskontrolle dar und sei mit den von den Artikeln 12, 20 und 28 GG geprägten Wertvorstellungen der Verfassung nicht zu vereinbaren. Der Schutz des historisch gewachsenen Dauerarbeitsverhältnisses gehöre zum normativen Kerngehalt der Berufsfreiheit in Verbindung mit dem Sozialstaatsprinzip und verbiete Regelungen, die zur partiellen Ersetzung unbefristeter durch befristete Arbeitsverhältnisse in einem erheblichen Umfang führen könnten. Hierzu trage die genannte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bei, die die Befristungskontrolle drastisch ausgehöhlt und praktisch bewirkt habe, daß der befristete Ar-

- 8 -



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



- 8 -

beitsvertrag als zweiter Regeltatbestand neben den unbefristeten Arbeitsvertrag getreten sei. Wie die Begründung des Regierungsentwurfs zum Beschäftigungsförderungsgesetz 1985, der internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte der Vereinten Nationen vom 19. Dezember 1966, die Europäische Sozialcharta und vor allem Art. 12 GG zeigten, bestehe eine personenbezogene, inhaltlich auf Dauerbeschäftigung als Grundlage der individuellen Lebensplanung angelegte Berufsfreiheit des Arbeitnehmers, die Teilhabe- und Gestaltungsrechte einschließe. Die Berufsfreiheit als ein wesentliches Stück der Persönlichkeitsentfaltung werde verkannt, wenn die Rechtsprechung nach und nach die Befristungskontrolle soweit zurücknehme, daß sie praktisch wirkungslos werde. Befristete Arbeitsverträge seien strukturell nicht geeignet, die sozialstaatlich gebotene Effektivität zur Teilhabe an einem rechtlichen Arbeitsleben zu gewährleisten.

Aus diesen verfassungsrechtlichen Vorgaben folge, daß der befristete Arbeitsvertrag als Vertragstypus nur dann gewählt werden dürfe, wenn die als geschuldeter Arbeitsinhalt zu erfüllende Aufgabe ihre zeitliche Begrenzung von vornherein in sich trage und deshalb tätigkeitsbezogen das Arbeitsverhältnis eo ipso nicht als auf Dauer angelegte Lebensgrundlage in Betracht komme. Dies sei beispielsweise in Fällen der vorübergehenden kurzfristigen Aushilfe oder Vertretung der Fall. Es bedürfe hierzu nach den Verhältnissen im Zeitpunkt der Befristungsvereinbarung eines konkreten Sachgrundes, der - bezogen auf die geschuldete Arbeitsaufgabe - die jeweilige Befristung nach Anlaß und nach Dauer trage. Sei die konkrete Dauer nicht hinreichend prognostizierbar,

- 9 -



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

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

- 9 -

so komme ein befristeter Arbeitsvertrag nicht in Betracht. Beurlaubungsfälle aus familiären Gründen könnten eine Befristung nicht rechtfertigen, weil sich die Beurlaubungen erfahrungsgemäß über mehrere Jahre erstreckten und deshalb nicht als vorübergehende Tatbestände angesprochen werden könnten.

Dementsprechend sei die Befristung des Arbeitsverhältnisses im vorliegenden Fall unwirksam. Von einem vorübergehenden kurzfristigen Vertretungsfall könne bei der innerhalb von neun Jahren insgesamt sechsmaligen Befristung des Arbeitsverhältnisses mit dem beim Abschluß des letzten Arbeitsvertrages etwa 45 Jahre alten Kläger nicht ausgegangen werden.

2. Die Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist rechtsfehlerhaft. Weder verstößt die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Wirksamkeit der Befristung von Arbeitsverträgen gegen Verfassungsrecht noch ist es von Verfassungs wegen geboten, die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge aus Vertretungsgründen auf eine kurzfristige Vertretung zu beschränken und für die Dauer der Befristung eine zusätzliche sachliche Rechtfertigung zu verlangen.

a) Von den vom Landesarbeitsgericht in diesem Zusammenhang herangezogenen Rechtsgrundlagen kommen ohnehin nur die Bestimmungen des Grundgesetzes in Betracht. Aus den Bestimmungen der internationalen Verträge, die das Landesarbeitsgericht herangezogen hat und denen die Bundesrepublik Deutschland beigetreten ist, lassen sich keine zwingenden Folgerungen des vom Landesarbeitsgericht beschriebenen Inhalts für oder gegen die Zulässigkeit befristeter

- 10 -



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



- 10 -

Arbeitsverträge ziehen, denn insoweit sind diese Normen zu unbestimmt.

b) Die vom Landesarbeitsgericht herangezogenen Bestimmungen des Grundgesetzes (Art. 12 Abs. 1 Satz 1, Art. 20 Abs. 1, Art. 28 Abs. 1 Satz 1 GG) ergeben weder einzeln noch insgesamt, daß die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge mit dem Grundgesetz unvereinbar und die vom Landesarbeitsgericht postulierte Einschränkung der Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge von Verfassungs wegen geboten wäre.

aa) Zunächst berücksichtigt das Landesarbeitsgericht nicht alle einschlägigen Bestimmungen des Grundgesetzes, die für die Frage der verfassungsrechtlichen Zulässigkeit der Befristung von Arbeitsverträgen heranzuziehen sind. Für den Abschluß und die Wirksamkeit befristeter Arbeitsverträge ist auch die durch Art. 2 Abs. 1 GG geschützte Vertragsfreiheit zu beachten, die grundsätzlich den Abschluß befristeter Arbeitsverträge (vgl. § 620 BGB, siehe auch § 105 GewO) erlaubt (vgl. schon BAG Großer Senat, Beschluß vom 12. Oktober 1960, BAGE 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

bb) Andererseits ist die Berücksichtigung der sozialen Schutzbedürftigkeit der Arbeitnehmer, insbesondere auch im Zusammenhang mit dem Verlust des Arbeitsplatzes, durch das Sozialstaatsprinzip, wie es in Art. 20 Abs. 1 GG seinen Ausdruck gefunden hat, von Verfassungs wegen geboten. Aus dem Sozialstaatsprinzip lassen sich wegen seiner relativen Unbestimmtheit indessen keine unmittel-

- 11 -



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



- 11 -

telbaren Ansprüche herleiten, sondern nur die Pflicht des Staates, für eine gerechte Sozialordnung zu sorgen, in erster Linie durch eigenverantwortliche Gestaltung des Rechts durch den Gesetzgeber. Eventuelle Unbilligkeiten im Einzelfall verletzen das Sozialstaatsgebot von Art. 20 Abs. 1, Art. 28 Abs. 1 Satz 1 GG nicht, denn dieses Gebot kann nicht zur Korrektur jeglicher hart oder unbillig erscheinenden Einzelregelungen dienen (BVerfG Urteil vom 16. Juli 1985, BVerfGE 69, 272, 314 f. = NJW 1986, 39, 43, unter III der Gründe, m.w.N.). Ohne selbst Grundrecht im Sinne des Grundgesetzes zu sein, hat das Sozialstaatsprinzip Bedeutung für die Auslegung und die verfassungsrechtliche Prüfung grundrechtseinschränkender Gesetze. Wegen seiner Offenheit kann es jedoch unmittelbar Grundrechte nicht einschränken; hierzu bedarf es vielmehr eines grundrechtseinschränkenden Gesetzes (BVerfG Beschluß vom 13. Januar 1982, BVerfGE 59, 231, 262 f. = AP Nr. 1 zu Art. 5 Abs. 1 GG Rundfunkfreiheit). Dementsprechend lassen sich allein aus dem Sozialstaatsprinzip nicht die vom Landesarbeitsgericht gezogenen Schlüsse ableiten.

cc) Ebensowenig sind die vom Landesarbeitsgericht gezogenen Schlüsse dem in Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG normierten Grundrecht der Berufsfreiheit zwingend zu entnehmen.

Das Landesarbeitsgericht hat bei seinen Überlegungen nicht hinreichend berücksichtigt, daß das Grundrecht des Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG auch unter Berücksichtigung des Sozialstaatsprinzips nicht allein zugunsten von Arbeitnehmern wirkt. Dem Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung des von ihm gewählten Arbeitsplatzes als einem Ausdruck der durch Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG ge-

- 12 -



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



- 12 -

geschützten Berufsfreiheit im Sinne von Arbeitsplatzfreiheit einerseits steht das Interesse des Arbeitgebers als ein Ausdruck seiner Berufsfreiheit gegenüber, bei einer von ihm beabsichtigten Beendigung von Arbeitsverhältnissen möglichst frei zu sein.

Zudem hat das Landesarbeitsgericht verkannt, daß das Grundrecht des Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG keinen unmittelbaren Schutz gegen den Verlust des gewählten Arbeitsplatzes aufgrund privatrechtlicher Dispositionen gewähren kann.

Das Grundrecht des Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG garantiert neben der freien Wahl des Berufs auch die freie Wahl des Arbeitsplatzes. Die Berufswahl betrifft die Entscheidung des Einzelnen, auf welchem Feld er beruflich tätig sein will, die Arbeitsplatzwahl die Entscheidung, an welcher Stelle er den gewählten Beruf ausüben möchte. Die Arbeitsplatzwahl folgt der Berufswahl und konkretisiert sie. Die Berufsausübung findet auf dem gewählten Arbeitsplatz statt. Dabei ist Arbeitsplatz nicht vorrangig räumlich zu verstehen, sondern im Sinne einer konkreten Betätigungsmöglichkeit oder eines bestimmten Arbeitsverhältnisses. Gegenstand der freien Wahl des Arbeitsplatzes ist zunächst das Recht des Einzelnen, eine konkrete Beschäftigungsmöglichkeit in einem bestimmten Beruf zu ergreifen. Dazu zählt namentlich bei abhängig Beschäftigten die Wahl des Vertragspartners samt den dazu notwendigen Voraussetzungen, insbesondere der Zutritt zum Arbeitsmarkt. Ebenso wie die freie Berufswahl sich nicht in der Entscheidung zur Aufnahme des Berufs erschöpft, sondern auch die Fortsetzung und die Beendigung des Berufs mitumfaßt, bezieht sich die freie Wahl des Arbeitsplatzes neben der Entscheidung für eine konkrete

- 13 -



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



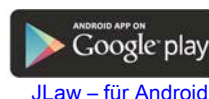
- 13 -

Beschäftigung auch auf den Willen des Einzelnen, diese beizubehalten oder aufzugeben. Das Grundrecht des Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG entfaltet seinen Schutz demnach gegen alle Maßnahmen, die diese Wahlfreiheit beschränken. Das ist vor allem der Fall, wenn der Staat den Einzelnen am Erwerb eines zur Verfügung stehenden Arbeitsplatzes hindert, ihn zur Aufnahme eines bestimmten Arbeitsplatzes zwingt oder die Aufgabe eines Arbeitsplatzes verlangt. Dagegen ist mit der Wahlfreiheit weder ein Anspruch auf Bereitstellung eines Arbeitsplatzes eigener Wahl noch eine Bestandsgarantie für einen einmal gewählten Arbeitsplatz verbunden. Ebensowenig verleiht das Grundrecht unmittelbaren Schutz gegen den Verlust des Arbeitsplatzes aufgrund privater Dispositionen. Insoweit obliegt dem Staat lediglich eine aus Art. 12 Abs. 1 GG folgende Schutzpflicht, der die geltenden Kündigungsschutzvorschriften hinreichend Rechnung tragen (BVerfG Urteil vom 24. April 1991 - 1 BvR 1341/90 - EzA Art. 13 Einigungsvertrag Nr. 1 = NJW 1991, 1667). Zu den Kündigungsvorschriften, mit denen der Staat insgesamt seiner ihm nach Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG obliegenden Schutzpflicht Rechnung trägt, zählen nicht nur die gesetzlichen Bestimmungen gegen den Verlust des Arbeitsplatzes infolge Kündigung im rechtstechnischen Sinn, sondern auch alle anderen Regelungen über den Schutz des Arbeitnehmers gegen den Verlust seines Arbeitsplatzes aufgrund privatrechtlicher Dispositionen, mithin auch die gesetzlichen und die von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entwickelten Grundsätze über die Wirksamkeit einer vereinbarten Befristung eines Arbeitsverhältnisses.

- 14 -



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



- 14 -

dd) Ist hiernach von Verfassungs wegen die Befristung von Arbeitsverträgen weder schlechthin unzulässig noch grenzenlos erlaubt, so bedarf es einer näheren verfassungsrechtlichen Begründung, weshalb – wie das Landesarbeitsgericht meint – die neuere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Befristung von Arbeitsverträgen mit dem Grundgesetz unvereinbar sei und von Verfassungs wegen die vom Landesarbeitsgericht umschriebenen Grenzen der Zulässigkeit der Befristung von Arbeitsverträgen geboten seien. Eine solche nähere verfassungsrechtliche Begründung ist schon mit Rücksicht darauf geboten, daß die Verfassung dem Gesetzgeber einen weiten Gestaltungs- und Ermessensspielraum bei der Normierung der Grenzen der Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge läßt. Entsprechendes gilt für die Rechtsprechung, soweit und solange es an gesetzlichen Befristungsregelungen fehlt.

Das Berufungsgericht läßt in dem angefochtenen Urteil aber jede nähere Begründung seiner Ansicht vermissen, die neuere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Befristungskontrolle bei Arbeitsverträgen sei mit der Verfassung nicht vereinbar. Seine Behauptung, das Bundesarbeitsgericht habe "die Befristungskontrolle ausgehöhlt" und sie "nach und nach so zurückgenommen, daß sie bedeutungslos geworden sei", ist sachlich unzutreffend und vermag einen Verfassungsverstoß nicht zu begründen. Insbesondere ist angesichts des weiten Regelungsspielraums, den die Verfassung dem Gesetzgeber insoweit läßt, nicht erkennbar, wieso es von Verfassungs wegen geboten sein soll, Befristungen aus Vertretungsgründen nur bei kurzfristigem Vertretungsbedarf zuzulassen und die Wirksamkeit der Befristung allgemein davon abhängig zu machen, daß auch für deren Dauer ein sachlicher Grund vorliegt.

- 15 -



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



- 15 -

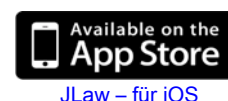
3. Auch unter dem Gesichtspunkt des einfachen Rechts geben die Erwägungen des Landesarbeitsgerichts dem Senat keinen Anlaß, seine Rechtsprechung zur Wirksamkeit der Befristung von Arbeitsverträgen zu ändern und in Vertretungsfällen die Befristung nur für eine kurzfristige Vertretung zuzulassen oder für die Dauer der Befristung des Arbeitsverhältnisses eine gesonderte sachliche Rechtfertigung zu verlangen. Daß auch der Gesetzgeber einen Vertretungsbedarf von längerer Dauer für geeignet hält, die Befristung eines Arbeitsvertrages sachlich zu rechtfertigen, ergibt sich eindeutig aus § 21 Abs. 1 Bundeserziehungsgeldgesetz (BERzGG).

Nach dieser Bestimmung liegt ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrages bei der Einstellung zur Vertretung für die Dauer der Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz oder für die Dauer eines zu Recht verlangten Erziehungsurlaubs oder für beide Zeiten zusammen oder für Teile davon vor. Nach § 21 Abs. 2 BERzGG ist über die Dauer der Vertretung nach Abs. 1 hinaus die Befristung für notwendige Zeiten der Einarbeitung zulässig. Der Erziehungsurlaub kann nach § 15 Abs. 1 BERzGG derzeit bis zur Vollendung des 18. Lebensmonats, bei nach dem 31. Dezember 1991 geborenen Kindern sogar bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres dauern. Solche Zeiträume für die nach § 21 BERzGG mögliche Befristung von Arbeitsverhältnissen aus den darin genannten Vertretungsgründen lassen sich nicht mehr als "kurzfristig" bezeichnen. Hinzu können weitere Zeiten mutterschaftsbedingter Beschäftigungsverbote (vgl. § 3 Abs. 2, § 4 MuSchG) treten. Überdies darf sich die Befristung auch noch auf

- 16 -



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



- 16 -

die Zeit notwendiger Einarbeitung gem. § 21 Abs. 2 BErzGG erstrecken, ohne daß das Gesetz insoweit einen zeitlichen Höchstrahmen vorgibt.

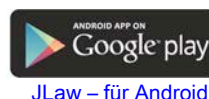
Die Vorschrift des § 21 Abs. 1 BErzGG, nach der ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrages auch vorliegt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nur für Teile der dort genannten Zeiten zur Vertretung einstellt, spricht darüber hinaus für die vom Landesarbeitsgericht bekämpfte Rechtsprechung des Senats, daß es zur wirksamen Befristung eines Arbeitsvertrages außer einem sachlichen Grund für die Befristung als solche nicht noch zusätzlich einer eigenen sachlichen Rechtfertigung auch der Dauer der gewählten Befristung bedarf und daß ein Zurückbleiben der Befristungsdauer hinter dem voraussichtlichen Bestand des Befristungsgrundes nicht ohne weiteres den Befristungsgrund selbst in Frage stellt. Hierauf hat der Senat bereits in seinem Grundsatzurteil vom 26. August 1988 (BAGE 59, 265, 273 = AP Nr. 124 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III der Gründe) hingewiesen.

II. Trotz dieser Rechtsfehler in den Entscheidungsgründen des Berufungsurteiles war die Revision zurückzuweisen, denn das Urteil selbst erweist sich aus anderen Gründen im Ergebnis als zutreffend (vgl. § 563 ZPO). Wie die Vorinstanzen zutreffend erkannt haben, besteht das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis zu den gleichen Bedingungen unbefristet über den 24. Januar 1988 hinaus fort. Die im hier maßgeblichen Arbeitsvertrag der Parteien vom 29. August/6. November 1986 zum 24. Januar 1988 vereinbarte Befristung ihres Arbeitsverhältnisses ist un-

- 17 -



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



- 17 -

wirksam, weil es an einem sie sachlich rechtfertigenden Grund fehlt.

1. Nach ständiger Rechtsprechung des Senats seit seinem Urteil vom 8. Mai 1985 (BAGE 49, 73, 79, 80 = AP Nr. 97 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag = EzA § 620 BGB Nr. 76, zu II der Gründe) ist bei mehreren aneinandergereihten befristeten Arbeitsverträgen im Rahmen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrages auf ihre sachliche Rechtfertigung hin zu prüfen. Dies ist hier der Arbeitsvertrag der Parteien vom 29. August/6. November 1986, nach welchem das Arbeitsverhältnis der Parteien bis zum 24. Januar 1988 befristet worden ist.

2. Die Befristung bedurfte schon aus Gründen des staatlichen Rechts, nämlich aus Gründen des zwingenden Kündigungsschutzrechts, zu ihrer Wirksamkeit der sachlichen Rechtfertigung. Daran fehlt es hier.

a) Grund für die Befristung dieses Arbeitsvertrages der Parteien war die Tatsache, daß der Bibliotheksangestellten D bis zum 24. Januar 1988 gem. § 50 Abs. 2 BAT in Verb. mit § 87 a NBG Sonderurlaub ohne Bezüge gewährt worden war. Im Regelfall ist eine auf einen solchen Urlaubszeitraum abstellende Befristung des Arbeitsvertrages der Vertretungskraft sachlich gerechtfertigt. Denn der Arbeitgeber darf in einem solchem Fall regelmäßig von der Erwartung ausgehen, der Bedarf zur Beschäftigung der Vertretungskraft werde mit Beendigung des urlaubsbedingten Ausfalls der vertretenen Arbeitskraft entfallen, weil die vertretene Arbeits-

- 18 -



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



- 18 -

kraft ihre arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit dann in vollem Umfang wieder aufnehmen werde.

b) Der vorliegende Fall weist jedoch Besonderheiten auf.

aa) Der Kläger war beim Abschluß des letzten Arbeitsvertrages beim beklagten Land schon sieben Jahre beschäftigt. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts steigen mit zunehmender Dauer der Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber auch die Anforderungen an den Sachgrund der Befristung (vgl. BAG Urteile vom 30. November 1977 - 5 AZR 561/76 - AP Nr. 44 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; vom 21. Juni 1983, BAGE 44, 70 = AP Nr. 79, aaO; vom 3. Dezember 1986, BAGE 54, 10, 23 f. = AP Nr. 110, aaO; vom 21. Januar 1987 - 7 AZR 265/85 - AP Nr. 4 zu § 620 BGB Hochschule, zu II 3 der Gründe). Mit zunehmender Dauer der Beschäftigung wächst die Abhängigkeit des Arbeitnehmers. Es wird für ihn schwerer, anderweitig Arbeit zu finden. Mehr und mehr ist er auf den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses angewiesen. Ebenso wächst auch die soziale Verantwortung des Arbeitgebers; er muß nach langjähriger Beschäftigung bei einer ins Auge gefaßten weiteren Befristung besonders sorgfältig prüfen, ob nicht schutzwürdige Interessen des Arbeitnehmers jetzt eine Dauerbeschäftigung gebieten. Eine Befristung aus Vertretungsgründen kann dann nur noch sachlich gerechtfertigt sein, wenn beim Abschluß des befristeten Vertrages hinreichend sichere konkrete Anhaltspunkte für den endgültigen Wegfall des Vertretungsbedarfs vorliegen.

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

- 19 -



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



- 19 -

bb) Gemessen an diesen Voraussetzungen erweist sich die Befristung des letzten Arbeitsvertrages der Parteien aufgrund der vom Landesarbeitsgericht festgestellten Tatsachen als unwirksam.

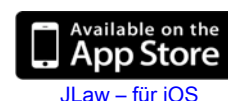
An den sachlich rechtfertigenden Grund der Befristung und damit an die Prognose des späteren Wegfalls des Vertretungsbedarfs sind die oben dargestellten höheren Anforderungen zu stellen. Der Kläger war bei Abschluß des letzten befristeten Arbeitsvertrages im August/November 1986 immerhin schon sieben Jahre beim beklagten Land an der Universität G als Bibliotheksangestellter im mittleren Dienst (Vergütungsgruppe VII bzw. - nach Aufnahme der Vertretungstätigkeit - Vergütungsgruppe VI b BAT) beschäftigt. Zwar ist nicht zu übersehen, daß den ersten befristeten Arbeitsverträgen ein anderer Sachgrund zugrunde gelegen hat, nämlich die zeitlich begrenzte Aufgabe der Mitarbeit an der Katalogerstellung, während die Verträge ab 1982 wegen der Vertretung der Bibliotheksangestellten D befristet worden sind. Dieser Unterschied hat jedoch auf die soziale Schutzbedürftigkeit des Klägers keinen Einfluß. Mit dem zuletzt abgeschlossenen Arbeitsvertrag sollte sein Arbeitsverhältnis um ein weiteres Jahr verlängert werden, so daß der Kläger insgesamt von September 1979 bis 24. Januar 1988, mithin über einen Zeitraum von acht Jahren und knapp fünf Monaten, lediglich in befristeten Arbeitsverhältnissen gestanden hat. Dieser erhebliche Zeitraum genügt, um an den Sachgrund der Befristung des letzten Arbeitsvertrages erhöhte Anforderungen zu stellen.

Diese erhöhten Anforderungen sind indessen nicht erfüllt. Aufgrund der Umstände, die beim Abschluß des der Befristungskon-

- 20 -



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



- 20 -

trolle unterliegenden Arbeitsvertrags der Parteien vorgelegen haben, konnte das beklagte Land nicht mit hinreichender Sicherheit erwarten, die Bibliotheksangestellte D werde ihre Tätigkeit auf jeden Fall in vollem Umfang nach der Beurlaubung wieder aufnehmen und dadurch werde der Bedarf für die Beschäftigung des Klägers entfallen. Nach dem objektiven Geschehensablauf mußten sich dem beklagten Land zumindest erhebliche Zweifel aufdrängen, ob die Bibliotheksangestellte D hierzu tatsächlich bereit sein würde. Dies folgt zum einen daraus, daß die Bibliotheksangestellte D seit 1982 immer wieder aufgrund neuer Anträge gemäß § 50 BAT in Verb. mit § 87 a NBG beurlaubt worden ist, nämlich zunächst auf zwei Jahre, dann auf weitere zwei Jahre, dann auf ein Jahr und schließlich nochmals auf ein Jahr bis zum 24. Januar 1988, sie aber andererseits die Möglichkeit hatte, ihre Beurlaubung nochmals um insgesamt weitere drei Jahre nach § 87 a NBG verlängern zu lassen. Des weiteren bestanden Zweifel daran, ob die Bibliotheksangestellte D überhaupt in vollem Umfang ihre Tätigkeit wieder aufnehmen würde. Zunächst hatte sie ihr Arbeitsverhältnis sogar ganz auflösen wollen. Später hat sie dann ihre Beurlaubung beantragt. In ihrem Sonderurlaubsantrag vom 21. Mai 1985 hat sie erklärt, sie möchte künftig nicht mehr voll, sondern nur noch halbtags arbeiten. Unter diesen Umständen konnte das beklagte Land im August/November 1986 nicht mit der erforderlichen Sicherheit davon ausgehen, die Bibliotheksangestellte D werde auf jeden Fall ihre Tätigkeit nach der Beurlaubung in vollem Umfang wieder aufnehmen und hierdurch werde der Vertretungsbedarf endgültig wegfallen.

- 21 -



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



- 21 -

Unter diesen Umständen war die Befristung des letzten Arbeitsvertrages der Parteien sachlich nicht mehr gerechtfertigt.

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

Dr. Seidensticker Dr. Steckhan Schliemann
Ruppert Jubelgas

