

Aktenzeichen: 7 AZR 440/00
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 23. Januar 2002
- 7 AZR 440/00 -

I. Arbeitsgericht
Siegburg

Urteil vom 15. April 1999
- 4 Ca 3268/98 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 14. Juni 2000
- 8 (11) Sa 837/99 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichworte:

Befristung des Arbeitsvertrags / Vertretung

Gesetze:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; ZPO § 286

Leitsätze:

1. Der Sachgrund der Krankheitsvertretung ist gegeben, wenn der Arbeitgeber bei Abschluß des Vertrags davon ausgehen durfte, daß der vertretene Mitarbeiter auf seinen Arbeitsplatz zurückkehren wird.

2. Der Arbeitgeber kann regelmäßig auch bei wiederholten Befristungen nach verlängerter Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit von der Rückkehr des Erkrankten ausgehen. Nur dann, wenn er weiß, daß der Vertretene nicht auf seinen Arbeitsplatz zurückkehren wird oder auf Grund besonderer Umstände daran erhebliche Zweifel hat, kann die Befristung des Arbeitsvertrags sachlich nicht gerechtfertigt sein.



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



BUNDEsarbeitsgericht



7 AZR 440/00
8 (11) Sa 837/99
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. Januar 2002

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

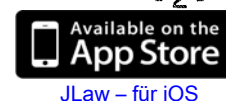
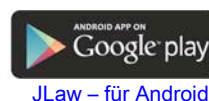
pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 23. Januar 2002 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dörner, die Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Steckhan und Linsenmaier sowie den ehrenamtlichen Richter Haeusgen und die ehrenamtliche Richterin Berger für Recht erkannt:



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



Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 14. Juni 2000 - 8 (11) Sa 837/99 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Rechtswirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsverhältnisses zum 30. November 1998.

Die Beklagte ist Trägerin der Bildungsstätte „T“, in der der Kläger seit dem 10. Juni 1996 als Hausmeister beschäftigt war. Der erste für die Zeit vom 10. Juni 1996 bis zum 31. August 1996 geschlossene Arbeitsvertrag vom 17. Juli 1996 sah als Befristungsgrund vor „Erkrankung des Stelleninhabers“. Durch Vereinbarungen vom 27. August 1996, vom 20. November 1996 und vom 20. Mai 1997 wurde das Arbeitsverhältnis bis zum 31. Oktober 1996, bis zum 30. April 1997 und dann bis zum 31. Oktober 1997 verlängert, wobei jeweils vereinbart wurde, daß die übrigen Vereinbarungen des Arbeitsvertrags vom 17. Juli 1996 bestehen bleiben sollten. Im letzten Arbeitsvertrag vom 30. Oktober 1997, der für die Zeit vom 1. November 1997 bis zum 30. November 1998 geschlossen wurde, heißt es dann: „Der Grund der Befristung ist die vorläufige Verrentung des Stelleninhabers bis zum 30. November 1998.“.

Der langjährig beschäftigte Hausmeister F war seit dem Jahr 1996 erkrankt. Durch Rentenbescheid vom 7. Mai 1997 war ihm für die Zeit vom 1. Dezember 1996 bis zum 30. November 1998 eine befristete Rente wegen Erwerbsunfähigkeit gewährt worden. In dem Bescheid heißt es, der Rentenanspruch sei zeitlich begrenzt, weil nach den medizinischen Untersuchungsbefunden begründete Aussicht bestehe, daß die Erwerbsunfähigkeit in absehbarer Zeit behoben sein könne. Am 15. Dezember 1997 ist Herr F verstorben.

Der Kläger hat die Befristung für unwirksam gehalten, weil die Beklagte auf Grund des ihr bekannten Krankheitsbildes nicht davon habe ausgehen dürfen, daß Herr F seine Tätigkeit wieder aufnehmen werde. Bei der vorletzten Vertragsverlängerung sei dem Kläger von seinem Vorgesetzten erklärt worden, daß Herr F nicht zurück-



kehren werde. Jedenfalls sei durch dessen Tod der Vertretungsbedarf zu einem endgültigen Beschäftigungsbedarf geworden.

Mit seiner am 14. Dezember 1998 eingereichten Klage hat der Kläger beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht mit Ablauf des 30. November 1998 endet, sondern über diesen Zeitpunkt hinaus unbefristet fortbesteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Auf Grund der Angaben im Rentenbescheid habe sie bei Abschluß des letzten Arbeitsvertrags davon ausgehen dürfen, daß Herr F nach dem Ablauf der befristeten Erwerbsunfähigkeitsrente seine Tätigkeit wieder aufnehmen werde.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Feststellungsbegehren weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben zutreffend entschieden, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers durch rechtswirksame Befristung zum 30. November 1998 geendet hat. Die Befristung des letzten, allein der Befristungskontrolle unterliegenden Arbeitsvertrags vom 30. Oktober 1997 zum 30. November 1998 ist durch den Sachgrund der Vertretung gerechtfertigt. Auf die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Befristung könne auch auf das Beschäftigungsförderungsgesetz 1996 gestützt werden, kommt es daher nicht an.

I. Das Landesarbeitsgericht hat seiner Entscheidung die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zugrunde gelegt, nach der die befristete Einstellung eines Arbeitnehmers zur Wahrnehmung der Arbeitsaufgaben eines zeitweilig ausfallenden Mitarbeiters durch den Sachgrund der Vertretung gerechtfertigt ist (*zB Senat 6. Dezember 2000 - 7 AZR 262/99 - EzA BGB § 620 Nr. 172; 11. November 1998 - 7 AZR 328/97 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 204 = EzA BGB § 620*



Nr. 155). Der sachliche Rechtfertigungsgrund einer solchen Befristungsabrede liegt darin, daß der Arbeitgeber bereits zu einem vorübergehend ausfallenden Mitarbeiter in einem Rechtsverhältnis steht und mit der Rückkehr dieses Mitarbeiters rechnet. Damit besteht für die Wahrnehmung der an sich dem ausfallenden Mitarbeiter obliegenden Arbeitsaufgaben durch eine Vertretungskraft von vornherein nur ein zeitlich begrenztes Bedürfnis. Teil des Sachgrundes der Vertretung ist damit eine Prognose des Arbeitgebers über den voraussichtlichen Wegfall des Vertretungsbedarfs durch die Rückkehr des zu vertretenden Mitarbeiters. Davon kann - anders als in den Fällen des vorübergehenden Mehrbedarfs - in Vertretungsfällen regelmäßig ausgegangen werden. Nur wenn der Arbeitgeber im Ausnahmefall auf Grund der ihm vorliegenden Informationen erhebliche Zweifel daran haben muß, daß die zu vertretende Stammkraft überhaupt wieder zurückkehren wird, kann dies dafür sprechen, daß der Sachgrund der Vertretung nur vorgeschoben ist (*BAG 21. Februar 2001 - 7 AZR 200/00 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 226 = EzA BGB § 620 Nr. 174, zu II 1 a der Gründe mwN*). Dann kann die Befristung unwirksam sein. Auch eine wiederholte Befristung wegen einer mehrfachen Verhinderung der zu vertretenden Stammkraft steht der Prognose des künftigen Wegfalls des Vertretungsbedarfs nur dann entgegen, wenn sich erhebliche Zweifel daran aufdrängen müssen, ob die Stammkraft ihre Tätigkeit überhaupt wieder aufnehmen wird. Sofern nicht besondere Umstände vorliegen, kann der Arbeitgeber auch in Fällen der mehrfachen Krankheitsvertretung grundsätzlich davon ausgehen, daß die zu vertretende Stammkraft zurückkehren wird. Er braucht daher vor Abschluß des befristeten Vertrags mit der Vertretungskraft grundsätzlich keine Erkundigungen über die gesundheitliche Entwicklung des Erkrankten einzuholen.

II. Nach diesen Grundsätzen hat das Landesarbeitsgericht den Sachgrund der Vertretung zu Recht bejaht, wobei es zutreffend nur auf den letzten Vertrag und nur auf die tatsächlichen Verhältnisse im Zeitpunkt seines Abschlusses abstellt. In diesem Zeitpunkt lagen die Voraussetzungen des Sachgrundes der Vertretung vor, denn der Stelleninhaber F war infolge seiner Erkrankung an der Ausübung seiner Tätigkeit zeitweilig verhindert. Die Beklagte durfte bei Vertragsschluß am 30. Oktober 1997 davon ausgehen, daß der Mitarbeiter F genesen und auf seinen Arbeitsplatz zurückkehren werde, nachdem die Erwerbsunfähigkeitsrente nur befristet bewilligt worden war und die im Rentenbescheid angestellte Gesundheitsprognose für eine Rückkehr des Stelleninhabers sprach. Unter diesen Umständen entsprach es der Handlungsweise eines verständigen Arbeitgebers, den Arbeitsplatz eines bereits langjährig bei ihm beschäf-



tigten Arbeitnehmers nicht endgültig, sondern nur vertretungsweise und damit befristet zu besetzen.

Bei dieser Würdigung ist das Vorbringen des Klägers beachtet, bei Abschluß des vorletzten Vertrags habe sein Vorgesetzter ausdrücklich gesagt, Herr F werde seine Arbeit nicht wieder aufnehmen und es sei bereits bei der vorletzten, spätestens jedoch bei der letzten Befristung offensichtlich und auch der Beklagten bekannt gewesen, daß Herr F seine Tätigkeit nie wieder aufnehmen werde. Das Vorbringen zur Offensichtlichkeit und zum Kenntnisstand der Beklagten ist substanzlos. Hinsichtlich der Erklärungen des Vorgesetzten B macht die Beklagte Umstände bei Abschluß des vorletzten Vertrags geltend, die nicht mehr maßgeblich sind, nachdem bei Abschluß des letzten Vertrags durch den Rentenbescheid neue Kenntnisse über den Gesundheitszustand des Herrn F vorlagen. Deshalb ist die Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe die angebotenen Beweise zu Unrecht nicht erhoben, wenigstens unbegründet.

Ohne Bedeutung für die Wirksamkeit der Befristung wegen einer Krankheitsvertretung ist auch die Tatsache, daß sich die medizinische Prognose über die Genesung des kranken Mitarbeiters nicht bewahrheitet hat.

III. Zu Unrecht beruft sich die Revision auf eine Senatsrechtsprechung, wonach der Sachgrund der Vertretung für sich allein nicht die Befristung des Arbeitsvertrags mit dem Vertreter bis zum Ausscheiden des Vertretenen rechtfertige (24. September 1997 - 7 AZR 669/96 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 192 = EzA BGB § 620 Nr. 147). In diesem Urteil hat der Senat entschieden, der Sachgrund der Vertretung sei nicht gegeben, wenn das Arbeitsverhältnis mit dem Vertreter bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens des Vertretenen befristet wird. So verhält es sich im Streitfall nicht. Das Arbeitsverhältnis des Klägers war nicht auf den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem erkrankten Mitarbeiter befristet, sondern auf den Zeitpunkt seiner erwarteten Rückkehr.



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

Dörner
zugleich für den
wegen Krankheit an
der Unterschrift
verhinderten Richter
Dr. Steckhan

Linsenmaier

P. Haeusgen

Olga Berger



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)