

Aktenzeichen: 7 AZR 455/88

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 10. Mai 1989
- 7 AZR 455/88 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 8. Juli 1987
Paderborn - 2 Ca 152/87 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 3. Juni 1988
Hamm - 5 Sa 1849/87 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristetes Arbeitsverhältnis weg. Vertretung - Lehrer

Gesetz: BGB § 620; BErzGG § 21; BeschFG 1985 Art. 1 § 1 Abs. 1;
Haushaltsgesetz NW 1986 § 7 Abs. 4 Satz 1 und Satz 2;
Sonderregelungen 2y zum BAT Nr. 2

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Mehrfache Befristung des Arbeitsvertrages einer Lehrerin
aus Vertretungsgründen (wegen des Erziehungsurlaubs von
Stamm-Lehrkräften).



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



7 AZR 455/88

5 Sa 1849/87 Hamm

Verkündet am
10. Mai 1989

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

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](#)

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. Mai 1989 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Prof. Dr. Becker und Schliemann sowie die ehrenamtlichen Richter Kleeschulte und Jubelgas für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 3. Juni 1988 - 5 Sa 1849/87 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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 im Jahre 1959 geborene Klägerin besitzt die Lehrbefähigung für das Lehramt der Primarstufe mit den Fächern Katholische Religion, Sachunterricht und Deutsch.

Aufgrund eines Arbeitsvertrages vom 4. Oktober 1985 wurde die Klägerin für die Zeit vom 14. Oktober 1985 bis zum 31. Juli 1986 unter Inanspruchnahme von Stellen, die haushaltsrechtlich bzw. schulfinanzrechtlich nur bis zum Ende des Schuljahres 1985/86 zur Verfügung standen, mit zwölf Wochenstunden an der Realschule Ne , A , als Lehrerin eingestellt.



Nachdem die Klägerin diesen Arbeitsvertrag ordnungsgemäß vor Fristablauf gekündigt hatte, schlossen die Parteien am 30. Juni 1986 einen Arbeitsvertrag, nach dessen § 1 die Klägerin "ab 16. Juni 1986 bis zur Beendigung des Erziehungsurlaubs der Lehrerin i. A. Frau Jutta B , längstens jedoch bis einschließlich zum 16. Dezember 1986, mit 21 Wochenstunden als teilszeitbeschäftigte Lehrerin im Angestelltenverhältnis auf bestimmte Zeit nach SR 2y BAT, und zwar als Aushilfsangestellte an der Grundschule M in P eingestellt" wurde.

Am 2. September 1986 schlossen die Parteien einen Aufhebungsvertrag mit Wirkung vom 7. September 1986 ab, um der Klägerin eine Tätigkeit als Lehrerin an der Katholischen Grundschule in B -N zu ermöglichen. Nach § 1 des Arbeitsvertrages vom 15./18. September 1986 wird die Klägerin "zur Abdeckung der Unterrichtsausfälle an der Katholischen Grundschule B -N mit 28 Wochenstunden vom 8. September 1986 bis zum Ende des Erziehungsurlaubes der Lehrerin Margit K - längstens jedoch bis zum 26. Februar 1987 - als Lehrerin im Angestelltenverhältnis (Aushilfsangestellte) eingestellt".

In § 3 des Arbeitsvertrages vom 15./18. September 1986 ist folgende Regelung enthalten:



" § 3

Dieser Arbeitsvertrag kann gem. § 21 Abs. 4 Bundeserziehungsgeldgesetz - BErzGG - vom 6.12.1985 (BGBl. I S. 2154) in der z. Z. gültigen Fassung unter Einhaltung einer Frist von 3 Wochen gekündigt werden, wenn der Erziehungsurlaub der Lehrerin Margit K ohne Zustimmung des Arbeitgebers nach § 16 Abs. 3 Satz 3 u. 4 BErzGG vorzeitig beendet werden kann und Frau K dem Arbeitgeber die vorzeitige Beendigung ihres Erziehungsurlaubs mitgeteilt hat. Das Kündigungsschutzgesetz findet in diesem Fall keine Anwendung (§ 21 Abs. 5 BErzGG)."

Nach § 4 des Arbeitsvertrages vom 15./18. September 1986 bestimmt sich das Arbeitsverhältnis nach dem BAT und nach der Anlage SR 2y BAT - Sonderregelungen für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und Aushilfsangestellte.

Mit ihrer am 17. Februar 1987 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin die Feststellung begehrt, daß das Arbeitsverhältnis über den 26. Februar 1987 hinaus unbefristet fortbesteht. Sie hat weiterhin die Verurteilung des beklagten Landes begehrt, sie über den 26. Februar 1987 hinaus weiterzubeschäftigen.

Die Klägerin hat vorgetragen, sie sei nicht im Hinblick auf den Erziehungsurlaub von Frau K, sondern zur Behebung des Unterrichtsausfalls an der Katholischen Grundschule in N

beschäftigt worden. Die frühzeitige Pensionierung der Lehrkraft A sei Anlaß für ihre Einstellung gewesen.



Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht kraft Befristung mit Ablauf des 26. Februar 1987 endet;
2. das beklagte Land zu verurteilen, die Klägerin über den 26. Februar 1987 hinaus als Lehrerin im Angestelltenverhältnis unter Zahlung von Vergütung aus der Vergütungsgruppe BAT III weiterzubeschäftigen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat die Ansicht vertreten, die Befristung des letzten Arbeitsvertrages sei aus Gründen der Vertretung sachlich gerechtfertigt. Der Umstand, daß Frau K nicht an der Schule beschäftigt gewesen sei, an der auch die Klägerin eingesetzt worden sei, stehe der Annahme eines Vertretungsfalles nicht entgegen.

Das beklagte Land hat vorgetragen, durch die vorzeitige, zum 31. Juli 1986 stattgefundene Pensionierung der Lehrerin Frau A sei die Katholische Grundschule N personell unterbesetzt gewesen. Bei Abschluß des letzten Vertrages mit der Klägerin sei vorauszusehen gewesen, daß bis zum Ablauf der vereinbarten Befristung durch eine Versetzung in N Abhilfe geschaffen werden könnte. Tatsächlich habe im Anschluß an den Ablauf der Vertragslaufzeit der Klägerin die beamtete Lehrerin Frau M den Dienst dort angetreten.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung des beklagten Landes hat das Landesarbeitsgericht das arbeitsgerichtliche Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit



der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Da beklagte Land beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision der Klägerin ist begründet.

Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht, denn es bedarf noch tatsächlicher Feststellungen, ob die Klägerin aufgrund des Arbeitsvertrages vom 15./18. September 1986 nur des halb für die Zeit vom 8. September 1986 bis längstens zum 26. Februar 1987 eingestellt worden ist, weil durch den erziehungsurlaubbedingten Ausfall der Lehrerin Margit K ein vorübergehender Bedarf an der Beschäftigung der Klägerin entstanden ist

I. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht nur den zuletzt zwischen den Parteien abgeschlossenen Vertrag vom 15./18. September 1986 einer Befristungskontrolle unterworfen.

1. Nach der nunmehr ständigen Rechtsprechung des Senats (BAGE 49 73, 79, 80; 50, 298, 307; 51, 319, 323, 324 = AP Nr. 97, 100 und 103 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG Urteil vom 21. Januar 1987 - 7 AZR 265/85 - AP Nr. 4 zu § 620 BGB Hochschule) ist bei mehreren aneinandergereihten befristeten Arbeitsverträgen im Rahmen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle grundsätzlich nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrages au



ihre sachliche Rechtfertigung hin zu prüfen; ob die vorangegangenen Verträge wirksam befristet waren, ist grundsätzlich unerheblich. Durch den vorbehaltlosen Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages stellen die Parteien ihr Arbeitsverhältnis auf eine neue Rechtsgrundlage, die fortan für ihre Rechtsbeziehungen allein maßgeblich sein soll. Des neuen Arbeitsvertrages hätte es nicht bedurft, wenn die Befristung des vorangegangenen Vertrages unwirksam gewesen wäre, sich die Parteien deshalb bereits in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befunden hätten und sie dieses aufrechterhalten wollten. Ein unbefristetes und ein befristetes Arbeitsverhältnis mit sonst gleichem Inhalt können nicht nebeneinander bestehen; beide schließen sich gegenseitig aus. Deshalb liegt in dem vorbehaltlosen Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages zugleich notwendig die Auflösung eines früheren unbefristeten Arbeitsverhältnisses.

Will der Arbeitnehmer dieses Ergebnis vermeiden und sich seine Rechte aus einer etwaigen Unwirksamkeit der Befristung des vorangegangenen Vertrages sichern, so muß er mit dem Arbeitgeber einen entsprechenden Vorbehalt dergestalt vereinbaren, daß der neue befristete Vertrag nur gelten soll, wenn die Parteien nicht schon aufgrund des vorangegangenen Vertrages in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen.

2. Im vorliegenden Fall haben die Parteien den Vertrag vom 15./18. September 1986 ohne eine solche Rechtsbedingung, die eine Prüfung der Befristung des vorangegangenen Vertrages vom 30. Juni 1986 ermöglicht hätte, abgeschlossen. Die Parteien haben darüber



hinaus am 2. September 1986 einen Aufhebungsvertrag mit Wirkung vom 7. September 1986 abgeschlossen. Ein möglicherweise aufgrund des Arbeitsvertrages vom 30. Juni 1986 zustande gekommenes unbestimmtes Arbeitsverhältnis haben die Parteien somit durch den Aufhebungsvertrag vom 2. September 1986 beendet.

II. Das Landesarbeitsgericht hat auch im Ergebnis zu Recht angenommen, daß die gesetzliche Befristungsregelung des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 im Streitfall keine Anwendung findet.

1. Zur Begründung seiner Auffassung hat es sich auf das (zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmte) Senatsurteil vom 25. September 1987 (- 7 AZR 315/86 - AP Nr. 1 zu § 1 BeschFG 1985) berufen. Entgegen seiner Ansicht kommt es im vorliegenden Fall nicht auf die im Senatsurteil vom 25. September 1987 (aaO) entscheidende Frage des Vorrangs der SR 2y BAT vor Art. 1 § 1 BeschFG 1985 an, denn der Abschluß des Arbeitsvertrages vom 15./18. September 1986 stellt keine Neueinstellung i. S. des Art. 1 § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BeschFG 1985 dar (vgl. zum Begriff der Neueinstellung das zur Veröffentlichung bestimmte Senatsurteil vom 27. April 1988 - 7 AZR 593/87 -, unter I 1 b der Gründe; BAG Urteil vom 10. Juni 1988 - 2 AZR 7/88 -, unter III 1 der Gründe, zur Veröffentlichung in der Fachpresse bestimmt). Die Klägerin war zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Arbeitsvertrages bereits seit dem 16. Juni 1986 aufgrund des Arbeitsvertrages vom 30. Juni 1986 ohne zeitliche Unterbrechung bei dem beklagten Land als Grundschullehrerin beschäftigt.



2. Im Streitfall bedurfte es sowohl aus Gründen des staatlichen Rechts (grundlegend BAGE GS 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) als auch aus tarifrechtlichen Gründen (Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 der SR 2y BAT) eines sachlichen Grundes zur Wirksamkeit der mit der Klägerin im Arbeitsvertrag vom 15./18. September 1986 vereinbarten Befristung des Arbeitsverhältnisses bis zum 26. Februar 1987.

a) Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß im Streitfall aus Gründen des staatlichen Rechts eine gerichtliche Befristungskontrolle stattfindet, obwohl sich die letzte Vertragsverlängerung nur auf die Zeit vom 8. September 1986 bis zum 26. Februar 1987 und damit auf einen Zeitraum von weniger als sechs Monaten erstreckte.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bedarf die Befristung nur dann eines sachlichen Grundes, wenn sie dem Arbeitnehmer einen zwingenden Bestandsschutz entzieht; hierzu sind die unverzichtbaren Bestimmungen des Kündigungsrechts auf ihren Zweckgehalt zu prüfen. Dabei handelt es sich in erster Linie um die Vorschriften des allgemeinen Kündigungsschutzes. Da diese jedoch bei einem Arbeitsverhältnis, das noch nicht länger als sechs Monate gedauert hat, nicht eingreifen (§ 1 Abs. 1 KSchG), bedarf ein befristeter Arbeitsvertrag von nicht mehr als sechs Monaten nur dann eines sachlichen Grundes, wenn durch die Befristung ein besonderer Bestandsschutz objektiv umgangen wird (vgl. BAG Urteil vom 26. April 1985 - 7 AZR 316/84 - AP Nr. 91 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III 2 a der Gründe; BAG



Urteil vom 11. November 1982 - 2 AZR 552/81 - AP Nr. 71 zu § 62 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAGE 41, 381 = AP Nr. 74 zu § 6 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

Der letzte befristete Arbeitsvertrag zwischen den Parteien hat zwar nur ca. fünfeinhalb Monate gedauert. Eine objektive Umgehung des allgemeinen Kündigungsschutzes kommt aber gleichwohl in Betracht, weil das zeitlich unmittelbar vorangehende Arbeitsverhältnis vom 16. Juni 1986 bis 7. September 1986 anzurechnen ist.

Für die Frage, ob ein der gerichtlichen Befristungskontrolle unterliegendes Arbeitsverhältnis von mehr als sechs Monaten anzunehmen ist, sind die von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG aufgestellten Grundsätze heranzuziehen (vgl. BAG Urteil vom 26. April 1985, aaO, unter III 2 b der Gründe; BAG Urteil vom 11. November 1982, aaO BAGE 41, 381 = AP Nr. 74 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Auf die Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG sind die Zeiten eines früheren Arbeitsverhältnisses mit demselben Arbeitgeber zurechnen, wenn das neue Arbeitsverhältnis in einem engen zeitlichen und sachlichen Zusammenhang mit dem früheren Arbeitsverhältnis steht (BAGE 28, 252, 258 = AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 Wartezeit).

Vorliegend liegt zwischen den beiden Befristungen keine zeitliche Unterbrechung. Die Klägerin war während des gesamten Zeitraumes (16. Juni 1986 bis 26. Februar 1987) als Grundschul-



lehrerin mit zunächst 21 Wochenstunden und ab 8. September 1986 mit 28 Wochenstunden bei ansonsten unveränderten Arbeitsbedingungen beschäftigt. Bei dieser Sachlage ist der vor dem Abschluß des zweiten Zeitvertrages liegende Zeitraum vom 16. Juni 1986 bis zum Abschluß des Arbeitsvertrages vom 15./18. September 1986 anzurechnen, so daß die Grundsätze der Befristungskontrolle zur Anwendung gelangen.

b) Die im Arbeitsvertrag vom 15./18. September 1986 vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses bis längstens zum 26. Februar 1987 bedurfte auch aus tarifrechtlichen Gründen eines sachlichen Grundes, und zwar in Gestalt des Vorliegens eines Vertretungsfalles (Nr. 1 Buchst. c SR 2y BAT in Verbindung mit der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 der SR 2y BAT).

Aufgrund der in § 4 des Arbeitsvertrages vom 15./18. September 1986 enthaltenen Bezugnahme auf den BAT und dessen "Sonderregelungen für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte" (SR 2y BAT) kann sich das beklagte Land zur sachlichen Rechtfertigung der Befristung des Arbeitsverhältnisses nur auf das Vorliegen eines Vertretungsfalles berufen (Nr. 1 Buchst. c SR 2y BAT). Aus tarifrechtlichen Gründen ist es dem beklagten Land verwehrt, die im Arbeitsvertrag vom 15./18. September 1986 vereinbarte Befristung auf andere Sachgründe (z. B. haushaltsrechtliche Erwägungen) zu stützen.

aa) Da es sich bei dem Arbeitsvertrag vom 15./18. September 1986 um einen für eine unbestimmte Anzahl von Arbeitsverhältnissen



vorgesehenen Formularvertrag und damit um einen sog. 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. etwa BAG Urteile vom 9. März 1972 - 5 AZR 246/71 - AP Nr. 12 zu § 622 BGB, zu 2 der Gründe und vom 26. März 1986, BAGE 51, 319 = AP Nr. 103 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

In § 1 des Arbeitsvertrages vom 15./18. September 1986 wird die Klägerin als "Aushilfsangestellte" bezeichnet. Der Befristungsgrund wird dort wie folgt umschrieben:

"Frau Jutta D wird zur Abdeckung der Unterrichtsausfälle an der Kath. Grundschule B
-N mit 28 Wochenstunden vom
8.9.1986 bis zum Ende des Erziehungsurlaubs
der Lehrerin Margit K - längstens
jedoch bis zum 26.2.1987 - als Lehrerin im
Angestelltenverhältnis (Aushilfsangestellte)
eingestellt."

Nach Nr. 2 Abs. 1 SR 2y BAT ist im Arbeitsvertrag zu vereinbaren, ob der Angestellte als Zeitangestellter, als Angestellter



für Aufgaben von begrenzter Dauer oder als Aushilfsangestellter eingestellt wird. Welche Ausdrucksweise dabei zu verwenden ist, ist nicht vorgeschrieben. Die Bestimmungen der Nr. 2 SR 2y BAT dienen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit. Die Regelung soll 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 a der Gründe; BAGE 42, 203, 210 f. = AP Nr. 76 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 5 der Gründe; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, BAT, Stand Februar 1988, SR 2y Nr. 2 Erl. 4 m.w.N.). Wird im Arbeitsvertrag die tarifvertragliche Grundform des befristeten Arbeitsvertrages rechtlich unzutreffend bezeichnet, so führt dies jedenfalls dann nicht zur Unwirksamkeit der vereinbarten Befristung, wenn sich die Vertragsparteien über die den Befristungsgrund betreffenden maßgeblichen Tatsachen einig gewesen sind (vgl. das zur Veröffentlichung in der Fachpresse bestimmte Senatsurteil vom 15. März 1989 - 7 AZR 264/88 -).

Im Entscheidungsfall haben die Parteien ein befristetes Aushilfsarbeitsverhältnis i. S. der Nr. 1 Buchst. c SR 2y BAT begründet. Dies ergibt sich einerseits daraus, daß die Klägerin in § 1 des Arbeitsvertrages vom 15./18. September 1986 als "Aushilfsangestellte" bezeichnet worden ist, andererseits folgt dies aus der Umschreibung des Befristungsgrundes. Die Klägerin ist nicht wegen erziehungsurlaubsbedingt nur vorübergehend frei werdender Haushaltsmittel befristet eingestellt worden. Aus der



in § 3 des Arbeitsvertrages vom 15./18. September 1986 enthaltenen Anlehnung an die gesetzliche Befristungsregelung des § 21 BErzGG ergibt sich vielmehr, daß die Parteien zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses über das Vorliegen eines Vertretungsfalles als Sachgrund für die Befristung einig waren.

Bei der gesetzlichen Regelung des § 21 BErzGG handelt es sich um die gesetzliche Anerkennung eines Vertretungsfalles als sachlicher Grund für die Befristung (vgl. KR-Weller, 3. Aufl., § 21 BErzGG Rz 4). Sachlich gerechtfertigt ist nach § 21 Abs. 1 BErzGG die Befristung eines Arbeitsvertrages dann, "wenn ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer zur Vertretung eines Arbeitnehmers 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 einstellt". Daß eine derartige Einstellung der Klägerin zu Vertretungszwecken erfolgen sollte, ergibt sich daraus, daß in § 3 des Arbeitsvertrages vom 15./18. September 1986 auf das in § 21 Abs. 4 BErzGG enthaltene Sonderkündigungsrecht für den Fall der vorzeitigen Rückkehr der Lehrkraft K aus dem Erziehungsurlaub verwiesen wird. Die im Arbeitsvertrag vom 15./18. September 1986 vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses erfordert somit als Sachgrund das Vorliegen eines Vertretungsfalles, der von den Tarifvertragsparteien als Unterfall eines Aushilfsstatbestandes anerkannt worden ist (Nr. 1 Buchst. c SR 2y BAT).

bb) Für Aushilfsangestellte haben die Tarifvertragsparteien zwar nicht ausdrücklich bestimmt, daß sie nur bei Vorliegen eines Aus-



hilfstatbestandes befristet eingestellt werden dürfen. Das Erfordernis eines Aushilfstatbestandes ergibt sich aber aus dem systematischen Regelungszusammenhang sowie aus Sinn und Zweck der tarifvertraglichen Befristungsregelungen. Nach Nr. 1 SR 2y BAT wird zwischen drei verschiedenen Typen von Arbeitsverträgen mit begrenzter Dauer unterschieden: Dem Zeitvertrag, dem Aushilfsarbeitsvertrag und dem Arbeitsvertrag für Aufgaben von begrenzter Dauer. Nach Wortlaut und systematischem Zusammenhang sollen in Nr. 1 SR 2y BAT und der dazugehörigen Protokollnotiz alle befristeten Arbeitsverträge und Vertragsgestaltungen von begrenzter Dauer geregelt werden (vgl. BAG Urteil vom 9. Februar 1984 - 2 AZR 402/83 - AP Nr. 7 zu § 620 BGB Bedingung, unter B I 1 b aa der Gründe). Der Zeitangestellte ist nach dem tarifvertraglichen Zusammenhang der Oberbegriff, denn Zeitangestellter ist jeder, dessen Arbeitsverhältnis mit Ablauf einer kalendermäßig bestimmten Frist enden soll. Dies trifft auch für die befristet eingestellten Angestellten für Aufgaben von begrenzter Dauer und für die befristet eingestellten Aushilfsangestellten zu. Während bei den Angestellten für Aufgaben von begrenzter Dauer und bei den Aushilfsangestellten der Sachgrund für die Befristung bereits in der jeweiligen Grundform des befristeten Arbeitsverhältnisses mit der erforderlichen Eindeutigkeit zum Ausdruck kommt, ist dies bei dem in Nr. 1 Buchst. a SR 2y BAT geregelten Zeitangestellten nicht der Fall. Aus diesem Grund ist es folgerichtig, wenn die Tarifvertragsparteien für diese Gruppe von Angestellten in Form einer Generalklausel (= Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT) die Zulässigkeit von arbeitsvertraglichen Befristungen festgelegt haben. Die sich auf den Oberbegriff



des "Zeitangestellten" beziehende Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y BAT findet daher auch auf die beiden Unterformen der Zeitangestellten (Angestellte für eine Aufgabe von begrenzter Dauer und Aushilfsangestellte) Anwendung. Aushilfsangestellte dürfen somit nur dann befristet eingestellt werden, wenn sie "zur Vertretung oder zeitweiligen Aushilfe" i.S. der Nr. 1 Buchst. c der SR 2y BAT beschäftigt werden sollen (Senatsurteil vom 12. Oktober 1988 - 7 AZR 628/87 -, unter I 2 c der Gründe, unveröff.).

III. Ob im Streitfall die Klägerin für einen infolge des Erziehungsurlaubsbedingten Ausfalls der Lehrkraft Klingsiek entstandenen Vertretungsbedarf aufgrund des Arbeitsvertrages vom 15./18. September 1986 befristet eingestellt worden ist, vermag der Senat mangels entsprechender Tatsachenfeststellungen noch nicht abschließend zu beurteilen,

1. Es kann offenbleiben, ob die im Arbeitsvertrag vom 15./18. September 1986 zugleich vereinbarte Zweckbefristung, nach der das Arbeitsverhältnis bei einer vorzeitigen Rückkehr der Lehrerin K aus dem Erziehungsurlaub bereits zu diesem Zeitpunkt enden sollte, wegen Umgehung zwingender Mindestkündigungsfristen unwirksam ist (vgl. zur Wirksamkeit einer Zweckbefristung das Senatsurteil vom 12. Juni 1987 - 7 AZR 8/86 - AP Nr. 113 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Auf eine etwaige Unzulässigkeit der im Arbeitsvertrag vom 15./18. September 1986 enthaltenen Zweckbefristung wäre es nur dann angekommen, wenn die Lehrerin K vor dem vertraglich vereinbarten Endzeitpunkt (26. Februar 1987) ihren Dienst wieder angetreten



hätte. Eine etwaige Unwirksamkeit der Zweckbefristung wegen Umgehung zwingender Mindestkündigungsfristen hat auf die Wirksamkeit der mitvereinbarten Zeitbefristung keinen Einfluß. Sie kann lediglich zur Folge haben, daß das Arbeitsverhältnis nicht schon mit einer vorzeitig eingetretenen Zweckerfüllung endet, sondern erst aufgrund der Zeitbefristung (BAGE 49, 73, 76 = AP Nr. 97 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, unter I 1 der Gründe).

2. Es kommt deshalb allein darauf an, ob die im Arbeitsvertrag vom 15./18. September 1986 zugleich enthaltene Zeitbefristung aus Vertretungsgründen sachlich gerechtfertigt ist. Dies hat das Landesarbeitsgericht aus den folgenden Erwägungen bejaht:

Bei Abschluß des letzten Vertrages vom 15./18. September 1986 habe sich die in den §§ 1 und 3 erwähnte Lehrerin Frau K im Erziehungsurlaub befunden. Die Befristung eines Arbeitsvertrages wegen der aushilfsweisen Anstellung einer Lehrkraft zur Vertretung eines auf Zeit ausfallenden Mitarbeiters sei sachlich gerechtfertigt, ohne daß es darauf ankäme, aus welchen Gründen ein Mitarbeiter vorübergehend ausfalle. Die Wirksamkeit der Befristung scheitere nicht daran, daß die Klägerin nicht die durch die Beurlaubung von Frau K ausgefallenen Stunden übernommen habe. Eine tätigkeitsbezogene Kongruenz zwischen den Aufgaben des vertretenen Lehrers und des Vertreters sei nicht erforderlich. Um einen von allen Angriffsmöglichkeiten zweifelsfreien Vertretungsfall zu schaffen, hätte das Land für die Dauer ihres Erziehungsurlaubs Frau K an die Katholische Grundschule in B -N versetzen und für die gleiche Zeit die Klägerin dort als Vertreterin einsetzen können.



Ein solches höchst formales Entscheidungsverhalten wäre aber als im Ergebnis sinnloser Verwaltungsaufwand nicht geeignet, für eine bessere Transparenz der für den befristeten Einsatz eines Aushilfsangestellten gemäß Nr. 1 lit. c der SR 2y BAT maßgeblichen Entscheidungsschritte zu sorgen oder den Schutz eines derartigen Aushilfsangestellten zu verbessern. Es müsse letztlich dem Arbeitgeber überlassen bleiben, betriebsintern die Arbeitsaufgaben umzuverteilen.

Die Befristungsabrede sei desweiteren nicht auf haushaltsrechtliche Gründe gestützt worden. Richtig sei zwar, daß dem beklagten Land bzw. den einzelnen Schulbezirken Finanzmittel größeren Umfangs aus einer Vielzahl von Beurlaubungsfällen auf Zeit zur Verfügung gestanden hätten. Die Verwendung dieser Mittel für die zeitweilige Beschäftigung anderer Mitarbeiter stelle zwar eine Bewirtschaftung dieser Haushaltsmittel dar, bedeute aber entgegen der Auffassung der Klägerin nicht, daß untaugliche haushaltsrechtliche Erwägungen der Befristungsgrund gewesen wären. Grund für die Befristung sei nämlich nicht die Unsicherheit darüber gewesen, ob auch zukünftig entsprechende Mittel vom Haushaltsgesetzgeber bewilligt würden, sondern die Tatsache, daß über die Haushaltsstelle bereits in Form der Einrichtung einer Planstelle verfügt worden sei und der jeweilige Stelleninhaber vorrangige bzw. alleinige Rechte an den dafür vorgesehenen Haushaltsmitteln habe.



Wenn die Bewirtschaftung vorübergehend frei gewordener Stellenanteile für unzulässig erklärt werden würde, wäre das Land gezwungen, die entsprechenden frei gewordenen Haushaltsmittel verfallen zu lassen; andererseits bekäme es über den Weg befristeter Beschäftigungen Dauerarbeitsplätze zudiktiert. Im Sinne einer effektiven Schulverwaltung bei stagnierendem Umfang der zur Verfügung stehenden Mittel sei es aber sachlich begrüßenswert, wenn die nur vorübergehend zur Verfügung stehenden Gelder zur Abdeckung akuten Notbedarfs mit der befristeten Beschäftigung von Aushilfsangestellten verwandt würden.

Die vorstehenden Ausführungen erledigten auch den Einwand der Klägerin über den fehlenden Kausalzusammenhang zwischen der Beurteilung von Frau K und der Übertragung des Unterrichtspensums der durch frühzeitige Pensionierung ausgeschiedenen Frau A auf die Klägerin.

3. Diese Ausführungen halten einer revisionsgerichtlichen Nachprüfung nicht stand.

a) Der Senat hat bereits in dem Urteil vom 8. Mai 1985 (BAGE 49, 73, 77 = AP Nr. 97 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu I 2 b der Gründe) entschieden, daß für die Anerkennung eines Vertretungsfalles als Befristungsgrund nur erforderlich ist, daß durch den zeitweiligen Ausfall eines Mitarbeiters ein als vorübergehend anzusehender Bedarf an der Beschäftigung eines Arbeitnehmers entsteht und daß dieser Arbeitnehmer gerade wegen dieses Bedarfs eingestellt wird. Unerheblich ist, ob und ggf. in



welcher Weise der Arbeitgeber anlässlich dieser Einstellung eine Umverteilung der Aufgaben vornimmt.

Zwischen dem zeitweiligen Ausfall von Stamm-Arbeitnehmern und dem befristet eingestellten Aushilfsarbeitnehmer muß ein ursächlicher Zusammenhang bestehen. Die Vertretungskraft muß zwar nicht unbedingt dieselben Aufgaben verrichten, wie sie der ausgefallene Arbeitnehmer verrichtet hatte. Es ist vielmehr ausreichend, wenn bei Vertragsabschluß vorgesehen war, der Vertretungskraft Aufgaben zu übertragen, die auch vom Vertretenen vertraglich geschuldet waren. Erforderlich ist jedoch auch dies nicht (vgl. BA Urteil vom 8. Mai 1985, aaO). Der zeitweilige Ausfall eines Mitarbeiters und die dadurch bedingte Einstellung einer Ersatzkraft können eine Umorganisation dergestalt erfordern, daß ein völlig neuer Arbeitsplan erstellt wird, in dem die Aufgaben des zeitweilig ausgefallenen Mitarbeiters einem anderen Mitarbeiter übertragen werden, dessen bisherige Aufgaben nunmehr von einer Vertretungskraft wahrgenommen werden müssen. Stets aber muß zwischen dem zeitweiligen Ausfall eines Mitarbeiters und dem dadurch hervorgerufenen Vertretungsbedarf einerseits und der befristeten Einstellung der Vertretungskraft andererseits ein Kausalzusammenhang bestehen.

b) Im Streitfall reichen die vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen nicht aus, um beurteilen zu können, ob durch den erziehungsurlaubsbedingten Ausfall der Lehrkraft K ein Vertretungsbedarf entstanden und dieser Vertretungsbedarf die Ursache für die Einstellung der Klägerin gewesen ist, ob also de



von der Klägerin abgedeckte Unterrichtsbedarf an der Kath. Grundschule B -N mit vorhandenen Lehrkräften des beklagten Landes hätte befriedigt werden können, wenn die Lehrkraft K nicht aus mutterschaftsbedingten Gründen ausgefallen wäre. Insoweit bedarf es noch weiterer Sachaufklärung, denn das Landesarbeitsgericht hat ausdrücklich offengelassen, ob zwischen der Einstellung der Klägerin und dem Erziehungsurlaub der Lehrkraft K ein ursächlicher Zusammenhang besteht.

In dem erneuten Berufungsverfahren wird das Landesarbeitsgericht dem beklagten Land Gelegenheit geben müssen, den erforderlichen Kausalzusammenhang zwischen dem Ausfall der Lehrkraft K und der befristeten Einstellung der Klägerin im einzelnen darzutun. Sollten die notwendigen Sachverhaltsaufklärungen zu der Feststellung führen, daß die Klägerin allein wegen eines ursächlich auf den Ausfall der Lehrkraft K zurückgehenden Vertretungsbedarfs befristet eingestellt worden ist, so wäre die in dem Arbeitsvertrag vom 15./18. September 1986 enthaltene Befristung dem Grunde nach sachlich gerechtfertigt.

Gegen die vereinbarte Befristungsdauer bestünden keine durchgreifenden Bedenken, falls sich der vom beklagten Land angeführte Sachgrund der Befristung (erziehungsurlaubsbedingte Vertretung) als zutreffend erweisen sollte. In den Fällen der unmittelbaren oder mittelbaren Einzelvertretung steht es dem Arbeitgeber frei, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang sowie mit welchen Arbeitnehmern er einen Vertretungsbedarf abdeckt oder nicht (vgl. z. B. Senatsurteil vom 8. Mai 1985, aaO, zu I 2 b der Gründe).



IV. Daraus ergibt sich zugleich, daß die Revision der Klägerin auch hinsichtlich des von ihr geltend gemachten Weiterbeschäftigungsanspruchs begründet ist.

Dr. Seidensticker Schliemann Dr. Becker
Kleeschulte Jubelgas



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)