

Aktenzeichen: 7 AZR 499/84

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 26. Februar 1986

- 7 AZR 499/84 -

I. Arbeitsgericht

Lüneburg

Urteil vom 26. Januar 1983

- 1 Ca 956/82 -

II. Landesarbeitsgericht

Niedersachsen

Urteil vom 5. Juli 1984

- 6 Sa 37/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristete Arbeitsverträge mit Lehrerin

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Befristete Arbeitsverträge mit Lehrerin wegen Vertretungsbedarfs



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



7 AZR 499/84

6 Sa 37/83 Niedersachsen

Verkündet am
26. Februar 1986

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 26. Februar 1986 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Nehring und Metzinger für Recht erkannt:



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



-2-

Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 5. Juli 1984 - 6 Sa 37/83 - aufgehoben.

Auf die Berufung des beklagten Landes wird das Urteil des Arbeitsgerichts Lüneburg vom 26. Januar 1983 - 1 Ca 956/82 - abgeändert:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Klägerin.

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 darum, ob die Klägerin nach Abschluß mehrerer befristeter Arbeitsverträge in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zu dem beklagten Land steht.

Die 1952 geborene Klägerin hat die Befähigung zum Lehramt an Gymnasien. Sie unterrichtet in den Fächern Deutsch, Sozialkunde und Geschichte. Die Klägerin hat insgesamt fünf Arbeitsverträge mit dem beklagten Land abgeschlossen:

- a. Durch Arbeitsvertrag vom 5./18. Februar 1981 wurde die Klägerin mit 16 Wochenstunden am Gymnasium B II "für die Zeit bis zum Dienstantritt der Studienassessorin Frau P. W (Mutterschutzfrist und evtl. Mutterschaftsurlaub)", "längstens jedoch bis zum 1. Juli 1981" eingestellt.
- b. Aufgrund eines zweiten Arbeitsvertrages vom 22. April/22. Mai 1981 wurde die Klägerin mit Wirkung vom 16. April 1981 "für die Zeit bis zum Dienstantritt der Oberstudienrätin Frau U. H (Mutterschutzfrist und evtl. Mutterschaftsurlaub)", "längstens jedoch bis zum 1. Juli 1981" an dem Gymnasium Neu-Wu beschäftigt.
- c. Nach den Sommerferien 1981 wurde die Klägerin aufgrund eines dritten Arbeitsvertrages vom



18. August/3. September 1981 ab 13. August 1981
"für die Dauer des Mutterschaftsurlaubs der Ober-
studienrätin Frau U. H. ", "längstens je-
doch bis zum 12. Dezember 1981" am Gymnasium
Neu-Wu weiterbeschäftigt.

- d. Aufgrund eines vierten Arbeitsvertrages vom
1./14. Dezember 1981 wurde die Klägerin wieder-
um am Gymnasium Neu-Wu ab 13. Dezember
1981 "für die Dauer der Mutterschutzfrist und
ggfs. des Mutterschaftsurlaubs der Lehrkraft
S. M. ", "längstens jedoch bis zum 23. Juni
1982" weiterbeschäftigt. Frau M ist Sport-
lehrerin. Der Mutterschaftsurlaub von Frau M
endete am 5. Mai 1982. Für die Zeit vom 6. Mai
bis 31. Juli 1982 wurde Frau M Sonderurlaub
gewährt.
- e. "Bis zum Ende der Beurlaubung von Frau Silke
M. , längstens jedoch bis 23. Juni 1982" wurde
die Klägerin wiederum am Gymnasium Neu-Wu
weiterbeschäftigt. Der fünfte Arbeitsvertrag
wurde von der Klägerin erst nachträglich am
20. Juli 1982 unterzeichnet.

§ 2 des jeweiligen Arbeitsvertrages lautet:

"Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem
Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) vom
23.02.1981 und den diesen ergänzenden oder
ändernden Tarifverträgen sowie den Eingrup-
pierungserlassen des Niedersächsischen Kultus-
ministers in der jeweils geltenden Fassung.

Für das Arbeitsverhältnis gelten auch die Son-
derregelungen der Anlage 2 zu § 2 Buchstabe e BAT
für Angestellte als Lehrkräfte (SR 2 1 BAT) und
zu § 2 Buchstabe y BAT für Zeitangestellte, An-
gestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und
Aushilfsangestellte (SR 2 y BAT)."

Mit ihrer am 19. August 1982 beim Arbeitsgericht eingegan-
genen Klage hat die Klägerin geltend gemacht, es fehle an einem
sachlichen Grund für die Befristung der Arbeitsverträge. Sie sei
an dem Gymnasium Neu-Wu zum Ausgleich eines allgemeinen
Lehrermangels eingestellt worden; die Lehrerschaft sei zu 5 % bis



10 % unterbesetzt gewesen.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, daß die Klägerin ohne zeitliche Befristung seit dem 13. August 1981, hilfsweise seit dem 13. Dezember 1981, von dem beklagten Land als Lehrkraft im Angestelltenverhältnis beschäftigt wird,
2. das beklagte Land zu verurteilen, die Klägerin über den 23. Juni 1982 hinaus zu den bis zu diesem Zeitpunkt geltenden Bedingungen weiterzubeschäftigen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat die Auffassung vertreten, für die Arbeitsverträge und deren Befristung habe ein sachlicher Grund vorgelegen. Die Sportlehrerin M sei von den Sportlehrern W und S vertreten worden. Der von diesen Lehrern sonst erteilte Unterricht in Deutsch und Geschichte sei von der Klägerin übernommen worden.

Das Arbeitsgericht hat festgestellt, daß die Klägerin ohne zeitliche Befristung seit dem 13. August 1981 von dem beklagten Land als Lehrkraft im Angestelltenverhältnis beschäftigt werde. Es hat das beklagte Land ferner verurteilt, die Klägerin über den 23. Juni 1982 hinaus zu den bis zu diesem Zeitpunkt geltenden Bedingungen weiterzubeschäftigen.

Gegen dieses Urteil hat das beklagte Land Berufung eingelegt. Das Landesarbeitsgericht hat nach erfolgter Beweisaufnahme die Berufung des beklagten Landes zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt das beklagte



Land sein Klageabweisungsbegehren weiter. Die Klägerin 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 ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat verkannt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch rechts- wirksame Befristung mit dem 23. Juni 1982 geendet und der Klä- gerin über diesen Zeitpunkt hinaus auch kein Anspruch auf Be- schäftigung zugestanden hat.

I. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts kann nicht angenommen werden, die Befristung zum 23. Juni 1982 (= Ende des Schuljahres 1981/82) sei unwirksam.

1. Zur Begründung seiner gegenteiligen Auffassung hat das Lan- desarbeitsgericht im wesentlichen folgendes ausgeführt: Der zweite und der dritte Arbeitsvertrag hätten die Vertretung der Oberstudienrätin H zum Gegenstand gehabt. Da die Unter- brechung lediglich durch die Sommerferien bedingt gewesen sei, könne von einem engen zeitlichen und sachlichen Zusammenhang dieser beiden Arbeitsverträge ausgegangen werden. Zusammen sei hier die Zeitdauer von sechs Monaten überschritten. Dieser Ar- beitsvertrag sei ununterbrochen fortgesetzt worden, als das be- klagte Land die Klägerin durch den Vertrag vom 1./14. Dezember 1981 zur Vertretung der Lehrerin M "weiterbeschäftigt" habe. Zu diesem Zeitpunkt habe es nach den besonderen Umständen an dem Gymnasium Neu-Wu keinen sachlichen Grund mehr für die da- bei vorgenommene Befristung im Vertrag der Klägerin bis zum



23. Juni 1982 gegeben. An der Schule habe ein allgemeiner Lehrermangel geherrscht, wie die Beweisaufnahme ergeben habe. Bei Abschluß des Vertrages vom 1./14. Dezember 1981 sei voraussehbar gewesen, daß über den 23. Juni 1982 hinaus mehrere Lehrkräfte fehlen würden.

Das Land Niedersachsen könne sich bei der Frage, ob die Befristungsabrede im Vertrag der Klägerin mit Wirkung zum 23. Juni 1982 funktionswidrig verwendet worden sei, nicht auf die generellen Maßnahmen für einen allgemeinen Ausgleich des Lehrbedarfs an den 43 Gymnasien des Regierungsbezirks zurückziehen. Vielmehr komme es auf die besonderen Verhältnisse der einzelnen Schule an, hier also auf die Frage, ob an dem Gymnasium Neu-Wu bei Abschluß des befristeten Vertrages Anfang Dezember 1981 für den Schulleiter ersichtlich gewesen sei, daß die Klägerin über den 23. Juni 1982 hinaus hätte eingesetzt werden können.

2. Dieser Würdigung kann sich der Senat nicht anschließen. Selbst wenn man zugunsten der Klägerin davon ausgeht, daß - entsprechend ihrem Klageantrag - die letzten drei Arbeitsverträge einer gerichtlichen Befristungskontrolle unterliegen, hat das Arbeitsverhältnis der Parteien durch rechtswirksame Befristung mit dem 23. Juni 1982 geendet.

a) Die Klägerin hat ihr Feststellungsinteresse in zeitlicher Hinsicht konkretisiert. Sie hat lediglich beantragt festzustellen, "seit dem 13. August 1981, hilfsweise seit dem 13. De-



zember 1981" ohne zeitliche Befristung zu dem beklagten Land in einem Arbeitsverhältnis zu stehen. Nach ihrem ausdrücklichen Antrag und nach ihrer Klagebegründung begehrt sie lediglich die Feststellung des Bestehens eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses seit dem 13. August 1981. Damit sind die vorausgegangenen ersten beiden Zeitverträge nicht daraufhin zu überprüfen, ob die jeweils vorgesehene Befristung sachlich gerechtfertigt gewesen ist, denn insoweit liegt durch den Antrag eine Beschränkung des Streitgegenstandes der Feststellungsklage vor (vgl. KR-Hillebrecht, 2. Aufl., § 620 BGB Rz 245).

b) Der Senat hat in dem zur Veröffentlichung bestimmten Urteil vom 8. Mai 1985 (7 AZR 191/84) unter Aufgabe seiner bisherigen gegenteiligen Rechtsprechung (vgl. insbesondere Urteil vom 7. März 1980 - 7 AZR 177/78 - AP Nr. 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) entschieden, daß es für die Frage, ob die Befristung des Arbeitsverhältnisses mangels eines die Befristung sachlich rechtfertigenden Grundes unwirksam ist, grundsätzlich nur auf den zuletzt abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrag ankommt. An diesem Rechtsstandpunkt hält der Senat weiterhin fest.

Im Streitfall ist die Revision selbst dann begründet, wenn man zugunsten der Klägerin von der früheren Rechtsprechung des Senats ausgeht mit der Folge, daß alle vom Klageantrag umfaßten Arbeitsverträge einer gerichtlichen Befristungskontrolle unterliegen. Es handelt sich dabei um die letzten drei Zeitverträge.



aa) Sachlicher Grund für die zeitliche (Höchst-) Befristung des Arbeitsvertrages vom 18. August/3. September 1981 bis zum 12. Dezember 1981 war, daß die Klägerin als Vertretung für die im Mutterschaftsurlaub befindliche Oberstudienrätin Frau H

eingestellt wurde. Ein derartiger Vertretungsfall rechtfertigt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Befristung des Arbeitsvertrages (vgl. BAG 42, 203, 207 f. = AP Nr. 76 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 2 der Gründe, m.w.N.; vgl. auch KR-Hillebrecht, 2. Aufl., § 620 BGB Rz 179). Im Urteil vom 8. Mai 1985 (aaO, unter I 2 b der Gründe) hat der Senat entschieden, daß der zur Vertretung eines zeitweilig ausfallenden Mitarbeiters befristet eingestellte Arbeitnehmer nicht die von dem ausfallenden Mitarbeiter wahrzunehmenden Aufgaben ausüben muß. Erforderlich für die Anerkennung eines Vertretungsfalles als Befristungsgrund ist nur, daß durch den zeitweiligen Ausfall eines Mitarbeiters ein vorübergehender Beschäftigungsbedarf entstanden ist und die befristete Einstellung wegen dieses Bedarfs erfolgt. Ob und wie der Arbeitgeber anläßlich einer derartigen Einstellung die Arbeitsaufgaben umverteilt, ist für die sachliche Berechtigung einer Befristung unerheblich.

Es ist daher unbeachtlich, daß die Klägerin während der Dauer des Arbeitsvertrages vom 18. August/3. September 1981 nicht nur Unterrichtsaufgaben der im Mutterschaftsurlaub befindlichen Lehrkraft H , sondern auch solche der gleichfalls im Mutterschaftsurlaub befindlichen Lehrkraft G wahrgenommen hat.



Der Wirksamkeit dieser durch die Vertragsformulierung "längstens jedoch bis zum 12. Dezember 1981" vereinbarten Zeitbefristung steht nicht entgegen, daß daneben noch eine Zweckbefristung "für die Dauer des Mutterschaftsurlaubs der Oberstudienrätin Frau U. H. " vereinbart war. Abgesehen davon, daß die Klägerin bis zum Ablauf der vereinbarten Zeitbefristung weiterbeschäftigt worden ist, hätte eine Unwirksamkeit der Zweckbefristung wegen Umgehung zwingender Mindestkündigungsfristen nicht die Unwirksamkeit der Zeitbefristung zur Folge (vgl. Urteil des Senats vom 8. Mai 1985, aaO, unter I 1 der Gründe).

bb) Die in den beiden letzten Arbeitsverträgen enthaltenen zeitlichen Höchstbefristungen jeweils bis zum 23. Juni 1982 sind ebenfalls wegen eines konkreten Vertretungsbedarfes sowohl dem Grunde als auch der Dauer nach sachlich gerechtfertigt. Da die Klägerin über den Endzeitpunkt der im vorletzten Arbeitsvertrag vereinbarten Zweckbefristung (Ende des Mutterschaftsurlaubs der Lehrkraft M am 5. Mai 1982) hinaus weiterbeschäftigt worden ist, kommt es im Streitfall allein darauf an, ob für die in den beiden letzten Arbeitsverträgen enthaltene zeitliche Höchstbefristung bis zum 23. Juni 1982 ein sachlicher Grund bestand. Dies ist entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts der Fall.

Für die Dauer des vierten Arbeitsvertrages (13. Dezember 1981 bis zum 5. Mai 1982) lag insofern ein konkreter Vertretungsbedarf und damit ein die Befristung sachlich rechtfertigender Grund vor, als die Lehrkraft M sich zunächst in den Mutterschutzfristen befand und anschließend bis zum 5. Mai 1982



Mutterschaftsurlaub nahm. Der sachliche Grund für die im letzten Arbeitsvertrag enthaltene zeitliche Höchstbefristung bis zum 23. Juni 1982 ist darin zu erblicken, daß die Lehrkraft M während der Dauer dieses Vertrages beurlaubt war.

Der Umstand, daß die Lehrkraft M Sportunterricht erteilt hat, ändert nichts an der Wirksamkeit der in den beiden letzten Arbeitsverträgen enthaltenen zeitlichen Höchstbefristung bis zum 23. Juni 1982. In welcher Art und Weise das beklagte Land den durch den Ausfall von Frau M entstandenen Unterrichtsbedarf im Fach "Sport" abdeckte, ist für die sachliche Rechtfertigung der mit der Klägerin vereinbarten Befristung unbeachtlich (vgl. Urteil des Senats vom 8. Mai 1985, aaO, unter I 2 b der Gründe).

cc) Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts kann auch nicht angenommen werden, die in den beiden letzten Arbeitsverträgen enthaltene zeitliche Höchstbefristung bis zum 23. Juni 1982 sei wegen eines dauernden Vertretungsbedarfes unwirksam.

Für die Annahme einer Dauervertretung genügt es nicht, daß bereits im Zeitpunkt des Abschlusses eines der befristeten Arbeitsverträge 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 (vgl. das Senatsurteil vom 6. Juni 1984 - 7 AZR 458/82 - AP Nr. 83 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 2 a der Gründe, m.w.N.).

Der Gesichtspunkt der Dauervertretung kann deshalb nur zur Unwirksamkeit der Befristung eines Arbeitsvertrages führen, 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. Denn in diesen Fällen ist die ständige Arbeitsaufgabe des Arbeitnehmers wie bei einem sog. "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 (vgl. Senatsurteil vom 6. Juni 1984, aaO, zu II 2 c der Gründe, m.w.N.).

Das beklagte Land hat die Klägerin jeweils für einen bestimmten Vertretungsbedarf im Rahmen von befristeten Arbeitsverträgen eingestellt. Das Landesarbeitsgericht hat verkannt, daß es in der freien Entscheidung des beklagten Landes liegt, ob es anstatt von Einzelvertretungen eine dauernde Personalreserve für ausfallendes Stammpersonal bildet. Wird eine Lehrkraft - wie hier - jeweils für einen bestimmten Vertretungsbedarf an einer Schule im Rahmen von befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt, so ist es für die Wirksamkeit der Befristungen unbeacht-



lich, ob bei Abschluß der Zeitverträge abzusehen gewesen ist, daß auch nach dem Auslaufen der Befristungen ein vorübergehender Beschäftigungsbedarf infolge des zu erwartenden Ausfalls von anderen Mitarbeitern zu erwarten ist. Es kann daher offenbleiben, ob das Landesarbeitsgericht unter Verstoß gegen Verfahrensvorschriften zu der Feststellung gelangt ist, an der betreffenden Schule habe ein allgemeiner Lehrermangel bestanden. Dies gilt ebenso für die von dem beklagten Land mit Verfahrensrügen angefochtene weitere Feststellung des Landesarbeitsgerichts, bereits bei Abschluß des vorletzten Arbeitsvertrages sei voraussehbar gewesen, daß über den 23. Juni 1982 hinaus weiterhin Vertretungsbedarf infolge des zu erwartenden Ausfalls von anderen Lehrkräften bestehen würde. Selbst wenn man zugunsten der Klägerin von der Richtigkeit dieser mit Verfahrensrügen angegriffenen Tatsachenfeststellungen ausgeht, führt dies nicht zur Unwirksamkeit der bis zum 23. Juni 1982 vereinbarten Befristung.

II. Die Revision ist auch hinsichtlich des Klageantrags zu 2), mit dem die Klägerin ihre Weiterbeschäftigung zu unveränderten Bedingungen geltend gemacht hat, begründet. Nach dem auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmten Beschluß des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 27. Februar 1985 (GS 1/84, DB 1985, 2197) hat der gekündigte Arbeitnehmer außerhalb der Regelung in § 102 Abs. 5 BetrVG, § 79 Abs. 2 BPersVG einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung über den Ablauf der Kündigungsfrist oder bei einer fristlosen Kündigung über deren Zugang hinaus bis zum rechtskräftigen Abschluß des Kündigungsschutzprozesses, wenn



die Kündigung unwirksam ist und überwiegende schutzwerte Interessen des Arbeitgebers einer solchen Beschäftigung nicht entgegenstehen. Diese Grundsätze sind auf die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch eine vertraglich vereinbarte Befristung entsprechend anzuwenden. Da die vertraglich vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 23. Juni 1982 wirksam ist, steht der Klägerin für die Zeit danach kein arbeitsvertraglicher Beschäftigungsanspruch zu.

III. Nach alledem war die Klage unter Aufhebung der Urteile der Vorinstanzen mit der Kostenfolge aus § 91 ZPO abzuweisen.

Dr. Seidensticker

Dr. Steckhan

Dr. Becker

Nehring

Metzinger



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)