

Aktenzeichen: 7 AZR 540/96
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 09. Juli 1997
- 7 AZR 540/96 -

I. Arbeitsgericht
Ludwigshafen

Urteil vom 11. Oktober 1995
- 2 Ca 1717/95 -

II. Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Urteil vom 25. Juli 1996
- 7 (10) Sa 1304/95 -

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

Entscheidungsstichwort:

Befristetes Arbeitsverhältnis zur Vertretung einer Beamtin im
Erziehungsurlaub

Gesetz:

BERzGG § 21 Abs. 3; BAT Nr. 1 c SR 2y, Protokollnotiz Nr. 1
zu Nr. 1 SR 2y

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 540/96

7 (10) Sa 1304/95 Rheinland-Pfalz

Verkündet am
9. Juli 1997

Siegel,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

PP.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128
Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 9. Juli 1997 durch den Vorsit-
zenden Richter Dörner, die Richterin Schmidt und den Richter
Bepler sowie die ehrenamtlichen Richter Straub und Nottel-
mann für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom
25. Juli 1996 - 7 (10) Sa 1304/95 - wird auf Ko-
sten der Klägerin 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.

Die Klägerin ist Gymnasiallehrerin. Sie war vom 9. Januar
1995 befristet bis zum 5. Juli 1995 bei dem beklagten Land be-
schäftigt. Im Arbeitsvertrag vom 20. Dezember 1994/9. Januar 1995
hatten die Parteien die Geltung des BAT vereinbart. Außerdem ent-
hielt er u.a. folgende Regelung:

"Der Arbeitnehmer wird als Lehrkraft ab
09.01.1995 ... bis zum Ablauf der durch die mut-
terschutzrechtlichen Bestimmungen (Beschäfti-
gungsverbot und evtl. Erziehungsurlaub) begründe-
ten Abwesenheit vom Dienst, jedoch nicht länger
als bis zum letzten Schultag vor den Ferien läng-
stens jedoch bis 05.07.1995 als ... Aushilfsange-
stellte/r zur Vertretung von Frau StR Gabriele
G ... eingestellt.

..."

Die zu vertretende Beamtin G hatte bereits am 9. Septem-
ber 1994 vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin (28. Januar
1995) Erziehungsurlaub im Anschluß an die Mutterschutzfrist ver-
langt, ohne sich zu dessen Dauer festzulegen. Am 4. Juli 1995 un-
terzeichnete die Klägerin unter Vorbehalt einen weiteren befri-



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



steten Arbeitsvertrag für die Zeit vom 6. Juli 1995 bis zum 17. Juli 1996.

Die Klägerin hat die Befristung des ersten Arbeitsvertrags für unwirksam gehalten. Die Wirksamkeit der Befristung bestimme sich nach § 21 Abs. 3 BErzGG, der eine Zweckbefristung ausschließe. Die Vorschrift sei auch auf die Vertretung einer im Erziehungsurlaub befindlichen Beamtin anzuwenden.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis gemäß Arbeitsvertrag vom 09.01.1995 bezogen auf die Vertretungsregelung der Studienrätin Gabriele G nicht durch Fristablauf zum 05.07.1995 geendet hat und über diesen Zeitpunkt hinaus unbefristet zu den im übrigen unveränderten Bedingungen fortbesteht.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat die Befristung des Arbeitsverhältnisses zumindest wegen der zusätzlich vereinbarten Höchstbefristung für wirksam gehalten, weil die zu vertretende Beamtin im Zeitpunkt des Vertragsschlusses den Erziehungsurlaub bereits verlangt hatte.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben; das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Mit ihrer Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Das beklagte Land beantragt die Zurückweisung der Revision.



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

I. Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat durch wirksame Befristung mit Ablauf des 5. Juli 1995 geendet.

1. Das Landesarbeitsgericht hat für die Befristungskontrolle zu Recht auf den ersten Arbeitsvertrag der Parteien abgestellt. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats ist zwar bei zwei aufeinanderfolgenden Arbeitsverträgen nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrages auf ihre sachliche Rechtfertigung hin zu prüfen. Das gilt jedoch nicht, wenn die nachfolgenden Befristungen nur vorbehaltlich der Wirksamkeit der vorangegangenen Befristungen vereinbart waren (ständige Rechtsprechung seit BAGE 49, 73, 79 = AP Nr. 97 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; zuletzt BAG Urteil vom 28. August 1996 - 7 AZR 849/95 - AP Nr. 181 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Eine solche Regelung haben die Parteien für das Anschlußarbeitsverhältnis getroffen.

2. Das Landesarbeitsgericht hat weiter zu Recht dahinstehen lassen können, ob die vereinbarte Zweckbefristung nach § 21 Abs. 3 BERzGG zulässig ist und diese Vorschrift auch für die Vertretung von Beamtinnen und Beamten während deren Erziehungsurlaubs gilt. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nicht durch Zweckerreichung, sondern aufgrund der ebenfalls vereinbarten Zeitbefristung geendet. Die weniger als sechs Monate dauernde Befristung des ersten Arbeitsvertrages bedurfte aus Gründen des Ta-



rifrechts eines Sachgrundes. Das sieht die kraft einzelvertraglicher Vereinbarung geltende Tarifvorschrift der Nr. 1 der Protokollnotiz Nr. 1 SR 2y BAT vor (vgl. BAG Urteil vom 25. November 1992 - 7 AZR 191/92 - AP Nr. 150 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu I 4 a der Gründe, m.w.N.). Für diese Befristung hat ein Sachgrund vorgelegen.

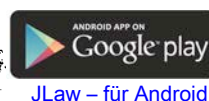
a) Nach den für den Senat bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist die Einstellung der Klägerin zur Vertretung und damit als Aushilfsangestellte im Sinne der Nr. 1 c SR 2y BAT erfolgt. Die Einstellung eines Arbeitnehmers zur Vertretung eines zeitweilig ausfallenden Mitarbeiters ist nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts als Befristungsgrund anerkannt (zuletzt BAG Urteil vom 22. November 1995 - 7 AZR 252/95 - AP Nr. 178 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 1 der Gründe, m.w.N.). 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 rechnen muß. Damit besteht für die Wahrnehmung der an sich dem ausfallenden Mitarbeiter obliegenden Arbeitsaufgaben durch eine Vertretungskraft von vornherein nur ein zeitlich begrenztes Bedürfnis.

b) Da die zu vertretende Beamtin G bereits einen Antrag auf Erziehungsurlaub in unmittelbarem Anschluß an die Zeiten des Mutterschutzes gestellt hatte, konnte das beklagte Land bei Vertragsschluß mit hinreichender Sicherheit erwarten, daß die zu vertretende Lehrkraft nach Ablauf der Mutterschutzfrist ihren Dienst nicht wieder aufnehmen und dadurch ein Bedürfnis für eine



vorübergehende Beschäftigung einer Vertretungskraft besteht. In diesem Zusammenhang kann sich die Klägerin nicht auf die Senatentscheidung vom 9. November 1994 (- 7 AZR 243/94 - BAGE 78, 239 = AP Nr. 1 zu § 21 BErzGG) berufen. Im Unterschied zu dem dortigen Sachverhalt hat sich das beklagte Land vorliegend auf einen konkret verlangten Erziehungsurlaub berufen und nicht wie im damaligen Fall die Befristung auf eine nach allgemeiner Erfahrung zu erwartende Antragstellung gestützt. Allein die fehlende Festlegung der zu vertretenden Beamtin G zur zeitlichen Dauer ihres Erziehungsurlaubs führt nicht zur Unwirksamkeit der Befristung. Bei einer Befristung zur Überbrückung eines zeitweilig ausfallenden Mitarbeiters hat der Arbeitgeber eine Prognoseentscheidung zu treffen. Sie hat sich nicht auf die Dauer des Vertretungsbedarfs, sondern nur darauf zu beziehen, ob er mit der Rückkehr des Mitarbeiters zu rechnen hat (BAG Urteil vom 22. November 1995, aaO). Daran konnte für das beklagte Land nach dem objektiven Geschehensablauf kein Zweifel bestehen. Die zu vertretende Beamtin hatte sich gegenüber dem beklagten Land hinsichtlich des Beginns ihres Erziehungsurlaubs bereits festgelegt. Damit konnte der Arbeitgeber von einem nach der Mutterschutzfrist fortbestehenden Vertretungsbedarf ausgehen.

c) Auch die von dem beklagten Land gewählte Befristungsdauer stellt den Sachgrund der Befristung nicht in Frage. Nach der Senatechtsprechung bedarf die Befristungsdauer keiner eigenen sachlichen Rechtfertigung. Sie hat lediglich Bedeutung für die Prüfung des Sachgrundes, weil sie ein Indiz für dessen Fehlen



- 7 -

sein kann. Dafür fehlt es vorliegend jedoch an Anhaltspunkten. Angesichts der am Schuljahresende orientierten Befristungsdauer drängen sich keine Zweifel daran auf, daß die Klägerin tatsächlich nicht zur Vertretung von Frau G eingestellt worden ist.

II. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO.

Dörner

Bepler

Schmidt

Straub

Nottelmann





JLaw – Gesetze und Urteile
(mobile App)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)