

Aktenzeichen: 7 AZR 558/88

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 20. September 1989
- 7 AZR 558/88 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 22. Oktober 1987
Herne - 4 Ca 1584/87 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 29. Juli 1988
Hamm - 5 Sa 2329/87 -

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

Entscheidungsstichwort:

Befristung des Arbeitsverhältnisses aus Vertretungsgründen

Gesetz: BGB § 620; BeschFG 1985 Art. 1 § 1; Nr. 1 Buchst. c sowie
Nr. 2 Abs. 1 und Abs. 2 der Sonderregelungen 2y zum BAT

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Dreimalige Befristung des Arbeitsverhältnisses einer Lehrerin (für die Fächer Englisch und textiles Gestalten) aus Vertretungsgründen.



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



7 AZR 558/88

5 Sa 2329/87 Hamm

Verkündet am
20. September 1989

Range,

Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der
mündlichen Verhandlung vom 20. September 1989 durch den
Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Prof. Dr. Becker und Schliemann sowie die ehrenamtlichen
Richter Trettin und Dr. Blaeser für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 29. Juli 1988
- 5 Sa 2329/87 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur erneuten Verhandlung
und Entscheidung, auch über die Kosten der Re-
vision, 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 Sekundarstufe I mit den Fächern Englisch und textiles Gestalten.

Aufgrund eines Vertrages vom 27. September/29. Oktober 1985 wurde die Klägerin für die Zeit vom 19. September 1985 bis zum 23. Juli 1986 als Lehrerin an der Gesamtschule W ein- gestellt. Durch einen "Verlängerungsvertrag" vom 21. Juli/4. August 1986 wurde das Arbeitsverhältnis bis zum 31. Januar 1987 zu sonst unveränderten Bedingungen fortgesetzt.

Für die Zeit vom 2. Februar 1987 bis zum 15. Juli 1987 schlossen die Parteien am 30. Januar/20. Februar 1987 folgenden Arbeitsvertrag:

"§ 1

Frau Petra H wird mit Wirkung vom 02.02.1987 auf bestimmte Zeit gem. Nr. 1 der Sonderregelung 2y BAT als Zeitangestellte für die Zeit bis zum 15.07.1987 eingestellt und an der Gesamtschule in W beschäftigt.



- 3 -

Die Beschäftigung erfolgt als Lehrkraft im Angestelltenverhältnis mit 16 von 24 Pflichtstunden.

Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Tages vor Wiederaufnahme des Dienstes von Frau Rosemarie B spätestens mit Ablauf des 15.07.1987.

Grund der Befristung:

Frau H wird zur Abdeckung des Unterrichtsbedarfs, der durch die Beurlaubung von Frau B entsteht, soweit dieser nicht durch andere Maßnahmen abgedeckt werden kann, eingestellt.

§ 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) vom 23.02.1961 und den diesen ergänzenden oder ändernden Tarifverträgen sowie der Sonderregelung für Angestellte als Lehrkräfte (SR 2 1 BAT) und der Sonderregelung für a) Zeitangestellte, b) Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und c) für Aushilfsangestellte (SR 2y BAT).

§ 3

Dauert das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate, beträgt die Probezeit sechs Monate. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von jeder Seite mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluß gekündigt werden (§ 53 Abs. 1 BAT).

§ 4

Die Vergütung bestimmt sich nach dem Runderlaß des Kultusministers NW v. 16.11.1981 - GABl. 1982 Seite 5 in der jeweils geltenden Fassung mit der Maßgabe des Runderlasses des Finanzministers NW vom 27.12.1983 - Min. Bl. NW 1984 Seite 60 (SMBl. NW 20310) bis zum Wiederinkrafttreten der Vergütungsordnung (Anlagen 1 a und 1 b) zum BAT.

Die Angestellte ist nach Nr. 6 des vorgenannten Runderlasses in die Vergütungsgruppe IV a BAT der Anlage 1 a zum BAT eingruppiert. Soweit Leistungen nicht nach der Grundvergütung bemessen sind, ist hierfür die Vergütungsgruppe III BAT maßgebend.

§ 5

Änderungen des Arbeitsvertrages sowie Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.



- 4 -

§ 6

Jede Vertragspartei erhält eine Ausfertigung dieses Arbeitsvertrages."

Die in dem Vertrag erwähnte Frau B war bis zu ihrer Beurlaubung gemäß § 50 Abs. 2 BAT mit 16/24 wöchentlich zu leistenden Unterrichtsstunden in den Fächern Hauswirtschaft und Kunst an der Gesamtschule W beschäftigt. Mit Beginn des Schuljahres 1987/88 wurde Frau B auf ihren Antrag gemäß § 85 a LBG NW analog beurlaubt. Für die Zeit dieser Beurlaubung wurde keine Ersatzkraft an der Gesamtschule W eingestellt.

Mit ihrer am 6. Juli 1987 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin die Feststellung begehrt, daß zwischen den Parteien über den 15. Juli 1987 hinaus ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht. Sie hat die Auffassung vertreten, sie sei entgegen dem Vertragswortlaut nicht zur Vertretung von Frau B eingesetzt worden; vielmehr habe sie einen Bedarf an Unterricht in den Fächern Englisch und textiles Gestalten abgedeckt. Die Befristung sei allein deshalb gewählt worden, weil Abdeckung des allgemeinen Bedarfs an Lehrkräften vorübergehend Haushaltsstellenanteile der Lehrerin Frau B zur Verfügung gestanden hätten. Derartige haushaltsrechtliche Erwägungen könnten aber die Befristung nicht sachlich rechtfertigen.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht kraft Befristung mit Ablauf des 15. Juli 1987 geendet hat,



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



- 5 -

2. das beklagte Land zu verurteilen, sie über den 15. Juli 1987 hinaus mit einem Unterrichtseinsatz von 16/24 Wochenstunden unter Zahlung anteiliger Vergütung aus der Vergütungsgruppe BAT IV a/III weiterzubeschäftigen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat die Auffassung vertreten, die Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 15. Juli 1987 sei aus Vertretungsgründen sachlich gerechtfertigt. Die Klägerin sei als Ersatz für die beurlaubte Frau B eingestellt worden. Ein sachlicher Grund für den Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages liege immer schon dann vor, wenn durch den zeitweiligen Ausfall eines Mitarbeiters ein vorübergehender Beschäftigungsbedarf entstanden sei. Eine Kongruenz zwischen dem ausgefallenen und dem übernommenen Unterrichtspensum sei nicht erforderlich.

Es könne nicht die Rede davon sein, daß haushaltsrechtliche Gründe für die Einstellung der Klägerin maßgebend gewesen seien.

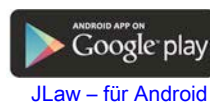
Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung des beklagten Landes hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils; das 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.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

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 30. Januar/20. Februar 1987 nur deshalb für die Zeit vom 2. Februar 1987 bis zum 15. Juli 1987 weiter beschäftigt worden ist, weil durch den beurlaubungsbedingten Ausfall der Lehrerin B (§ 50 Abs. 2 BAT) 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 30. Januar/20. Februar 1987 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 auf 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

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



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 Arbeitsvertrag vom 30. Januar/20. Februar 1987 ohne eine solche Rechtsbedingung, die eine Prüfung der Befristung des vorangegangenen "Verlängerungsvertrages" vom 21. Juli/4. August 1986 ermöglicht hätte, abgeschlossen. Die Parteien haben im Arbeitsvertrag vom 30. Januar/20. Februar 1987 die Arbeitszeit der Klägerin von ursprünglich 24 Wochenstunden auf 16 Wochenstunden reduziert. Ein unbefristetes Vollzeitarbeitsverhältnis aufgrund des "Verlängerungsvertrages" vom 21. Juli/4. August 1986 und ein befristetes Teilzeitarbeitsverhältnis aufgrund des Arbeitsvertrages vom 30. Januar/20. Februar 1987 können nicht nebeneinander bestehen; beide schließen sich gegenseitig aus. Deshalb liegt in dem vorbehalt-



losen Abschluß des Arbeitsvertrages vom 30. Januar/20. Februar 1987 zugleich notwendig die Auflösung eines möglicherweise aufgrund des Verlängerungsvertrages vom 21. Juli/4. August 1986 zustande gekommenen unbefristeten Vollzeitarbeitsverhältnisses.

II. 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 SR 2y BAT in Verbindung mit Nr. 1 Buchst. c SR 2y BAT) eines sachlichen Grundes zur Wirksamkeit der mit der Klägerin im Arbeitsvertrag vom 30. Januar/20. Februar 1987 vereinbarten Befristung des Arbeitsverhältnisses bis zum 15. Juli 1987.

1. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß im Streitfall aus Gründen des staatlichen Rechts eine gerichtliche Befristungskontrolle stattfindet, obwohl sich die im Arbeitsvertrag vom 30. Januar/20. Februar 1987 vereinbarte Befristung nur auf die Zeit vom 2. Februar bis zum 15. Juli 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 522/81 - AP Nr. 71 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAGE 41, 381 = AP Nr. 74 zu § 620 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 24. Juli 1986 bis zum 31. Januar 1987 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. Urteil vom 26. April 1985, aaO, unter III 2 b der Gründe; 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 anzurechnen, 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 letzten Befristungen eine Unterbrechung von nur einem Tag (1. Februar 1987). Die Klägerin war während des gesamten Zeitraumes (24. Juli 1986 bis 15. Juli 1987) als Lehrerin an der Gesamtschule W - von dem Umfang der Arbeitszeit abgesehen - bei ansonsten unveränderten Arbeitsbedingungen beschäftigt. Bei dieser Sachlage ist der vor dem Abschluß des letzten Änderungsvertrages liegende Zeitraum vom 24. Juli 1986 bis zum 31. Januar 1987 auf das durch den Arbeitsvertrag vom 30. Januar/20. Februar 1987 begründete Arbeitsverhältnis anzurechnen, so daß die Grundsätze der Befristungskontrolle zur Anwendung gelangen.

2. Die im Arbeitsvertrag vom 30. Januar/20. Februar 1987 vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses bis zum 15. Juli 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 § 2 des Arbeitsvertrages vom 30. Januar/20. Februar 1987 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 Be-



fristung 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 30. Januar/20. Februar 1987 vereinbarte Befristung auf andere Sachgründe (z. B. haushaltsrechtliche Erwägungen) zu stützen.

a) Selbst wenn man zugunsten der Klägerin davon ausgeht, daß der maschinenschriftlich abgefaßte Arbeitsvertrag vom 30. Januar/20. Februar 1987 keinen typischen Vertrag darstellt, kann der Senat die vom Berufungsgericht unterlassene Auslegung selbst vornehmen. Bei untypischen Willenserklärungen kann das Revisionsgericht eine vom Landesarbeitsgericht 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, 327 = AP Nr. 103 zu § 620 Befristeter Arbeitsvertrag, zu III 3 b der Gründe).

In § 1 Abs. 1 des Arbeitsvertrages vom 30. Januar/20. Februar 1987 wird die Klägerin als "Zeitangestellte gemäß Nr. 1 der Sonderregelung 2y BAT" bezeichnet. Der Befristungsgrund wird in § 1 Abs. 4 dieses Arbeitsvertrages wie folgt umschrieben:

"Frau H wird zur Abdeckung des Unterrichtsbedarfs, der durch die Beurlaubung von Frau B entsteht, soweit dieser nicht durch andere Maßnahmen abgedeckt werden kann, 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 -).

b) 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 im § 1 Abs. 4 des Arbeitsvertrages vom 30. Januar/20. Februar 1987 "zur Abdeckung des Unterrichtsbedarfs, der durch die Beurlaubung von Frau B entsteht" befristet weiterbeschäftigt worden



ist. Aus dieser Umschreibung des Befristungsgrundes geht mit der erforderlichen Eindeutigkeit hervor, daß die Befristung des Arbeitsverhältnisses auf Vertretungsgründen und nicht auf haushaltsrechtlichen Erwägungen beruht. Eine Auslegung im zuletzt genannten Sinne wäre allerdings dann in Betracht gekommen, wenn bei der Umschreibung des Befristungsgrundes darauf hingewiesen worden wäre, daß die befristete Weiterbeschäftigung der Klägerin deshalb erfolge, weil hierfür beurlaubungsbedingt freie Stellenanteile zur Verfügung stünden. Unter Berücksichtigung des Umstandes, daß die gemäß § 50 Abs. 2 BAT beurlaubte Lehrkraft B ebenso wie die Klägerin an der Gesamtschule W beschäftigt worden ist, kann die in § 1 Abs. 4 des Arbeitsvertrages vom 30. Januar/20. Februar 1987 enthaltene Umschreibung des Befristungsgrundes nur in dem Sinne verstanden werden, daß die Klägerin zur unmittelbaren oder mittelbaren Vertretung der Lehrkraft B befristet weiterbeschäftigt werden sollte. Soweit die Klägerin in § 1 Abs. 1 des Arbeitsvertrages vom 30. Januar/20. Februar 1987 als "Zeitangestellte gemäß Nr. 1 der Sonderregelung 2y BAT" bezeichnet wird, handelt es sich um eine rechtliche Fehlbeurteilung der Parteien, die aber jedenfalls dann nicht zur Unwirksamkeit der Befristung führt, wenn sich die Vertragsparteien - wie hier - 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 -).

c) Für Aushilfsangestellte haben die Tarifvertragsparteien zwar nicht ausdrücklich bestimmt, daß sie nur bei Vorliegen eines Aushilfsstatbestandes befristet eingestellt werden dürfen. Das Erfor-



dernis eines Aushilfsstatbestandes 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.).

Das beklagte Land kann somit die im Arbeitsvertrag vom 30. Januar/20. Februar 1987 vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses nur auf Tatbestände stützen, die mit der tarifvertraglichen Grundform eines befristeten Aushilfsarbeitsverhältnisses i. S. der Nr. 1 Buchst. c SR 2y BAT im Einklang stehen. Haushaltsrechtliche Erwägungen scheiden damit aus. Es kommen allein Vertretungsgründe zur sachlichen Rechtfertigung der Befristung in Betracht.

III. Ob im Streitfall die Klägerin für einen infolge des beurlaubungsbedingten Ausfalls (§ 50 Abs. 2 BAT) der Lehrkraft B entstandenen Vertretungsbedarf aufgrund des Arbeitsvertrages vom 30. Januar/20. Februar 1987 befristet weiterbeschäftigt worden ist, vermag der Senat mangels entsprechender Tatsachenfeststellungen noch nicht abschließend zu beurteilen.

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die im letzten Vertrag vereinbarte Befristung sei aus Vertretungsgründen sachlich gerechtfertigt, und dies wie folgt begründet:



Die Befristung eines Arbeitsvertrages wegen der aushilfsweisen Anstellung einer Lehrkraft zur Vertretung eines auf Zeit ausgefallenen 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 der in der Vertragsklausel genannten Lehrerin ausgefallenen Stunden übernommen habe. Eine tätigkeitsbezogene Kongruenz zwischen den Aufgaben des vertretenen Lehrers und des Vertreters sei nicht erforderlich. Darüber hinaus noch zu verlangen, daß etwa als Folge der Beurlaubung von Frau B eine Umstrukturierung des Stundenplans an der Gesamtschule W mit dem Ziel stattgefunden haben müsse, daß auf diese Art und Weise der Einbau der Klägerin mit den von ihr zu leistenden Unterrichtsstunden plausibel geworden wäre, sei ebenfalls nicht notwendig. Wenn - wie im hier gegebenen Fall - der Einsatz der Klägerin auch ohne eine solche Umstrukturierung des Lehrangebots möglich gewesen wäre, so sei auch das noch als ein Vertretungsfall im Sinne der von der Rechtsprechung vorgenommenen Wertung anzusehen. Letztlich müsse es dem Arbeitgeber überlassen bleiben, betriebsintern die Arbeitsaufgaben zu verteilen.

2. 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. BAG 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 beurlaubungsbedingten Ausfall (§ 50 Abs. 2 BAT) der Lehrkraft B für die Zeit vom 2. Februar 1987 bis zum 15. Juli 1987 ein Vertretungsbedarf entstanden und dieser Vertretungsbedarf die Ursache für die erneute befristete Weiterbeschäftigung der Klägerin gewesen ist, ob also der von der Klägerin während der Dauer des letzten Arbeitsvertrages abgedeckte Unterrichtsbedarf an der Gesamtschule W mit vorhandenen Lehrkräften des beklagten Landes hätte befriedigt werden können, wenn die Lehrkraft B nicht aufgrund einer Beurlaubung ausgefallen wäre. Maßgeblich sind dabei die zum Zeitpunkt des letzten Vertrages (30. Januar/20. Februar 1987) vorgelegenen Umstände. Insoweit bedarf es noch weiterer Sachaufklärung. Dies gilt selbst dann, wenn man das Ergebnis der im ersten Rechtszug durchgeführten Beweisaufnahme berücksichtigt. Der Zeuge C ist zu den Verhältnissen bei Abschluß des letzten Arbeitsvertrages ausweislich des Beweisthemas nicht ausdrücklich befragt worden.

In dem erneuten Berufungsverfahren wird das Landesarbeitsgericht dem beklagten Land Gelegenheit geben müssen, den erforderlichen Kausalzusammenhang zwischen dem Ausfall der Lehrkraft B und der erneuten befristeten Einstellung der Klägerin im einzelnen darzutun. Wegen der fehlenden Fächerkongruenz zwischen der Lehrkraft B und der Klägerin käme eine unmittelbare Einzelvertretung nur dann in Betracht, wenn die Klägerin fachfremd in den Fächern der Lehrkraft B eingesetzt worden sein sollte. Bei einem nicht fächerkongruenten Einsatz könnte im letzten



Vertragszeitraum eine mittelbare Einzelvertretung vorliegen. Hierzu bedürfte es allerdings der Feststellung, daß die Klägerin gerade wegen eines ursächlich auf den Ausfall der Lehrkraft B zurückgehenden Vertretungsbedarfs für die Zeit vom 2. Februar 1987 bis 15. Juli 1987 befristet weiterbeschäftigt worden ist.

Sollte sich in dem erneuten Berufungsverfahren ergeben, daß zum Zeitpunkt des Abschlusses des letzten Arbeitsvertrages an der Gesamtschule W durch die Beurlaubung der Lehrkraft B kein zusätzlicher Unterrichtsbedarf in den von der Klägerin unterrichteten Fächern entstanden ist, wäre die im letzten Arbeitsvertrag vereinbarte Befristung mangels Vorliegens eines Kausalzusammenhangs auch nicht unter dem Aspekt einer mittelbaren Einzelvertretung sachlich gerechtfertigt.

Sollte die notwendige Sachverhaltsaufklärung dagegen zu der Feststellung des erforderlichen Kausalzusammenhangs zwischen dem beurlaubungsbedingten Ausfall der Lehrerin B und der befristeten Weiterbeschäftigung der Klägerin für die Zeit vom 2. Februar 1987 bis 15. Juli 1987 führen, so wäre die im Arbeitsvertrag vom 30. Januar/20. Februar 1987 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 (beurlaubungsbedingte Einzelvertretung) als zutreffend erweisen sollte. In den Fällen der un-



mittelbaren 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. Aus den vorstehenden Ausführungen ergibt sich zugleich, daß die Revision der Klägerin auch hinsichtlich des von ihr geltend gemachten Weiterbeschäftigungsanspruchs begründet ist.

Das Landesarbeitsgericht hat unter Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils die Klage in vollem Umfange abgewiesen. Der Tenor des angefochtenen Urteils läßt keinerlei Beschränkung auf den Feststellungsantrag erkennen. Aus den Gründen des angefochtenen Urteils (S. 8 am Ende) ergibt sich, daß das Landesarbeitsgericht auch über den Weiterbeschäftigungsanspruch der Klägerin entschieden hat. Dies folgt aus der Formulierung, "für einen Weiterbeschäftigungsanspruch sei kein Raum".

Entgegen der Ansicht der Revision hat das Landesarbeitsgericht mit seiner klageabweisenden Entscheidung über den Weiterbeschäftigungsantrag nicht gegen § 536 ZPO verstoßen. Danach darf das Urteil des ersten Rechtszuges nur insoweit abgeändert werden, als eine Abänderung beantragt ist. Einen Verstoß gegen diese Vorschrift hat das Revisionsgericht auch ohne Rüge bei einer zulässigen Revision von Amts wegen zu berücksichtigen (BGHZ 36, 316, 319).



Das beklagte Land hat zwar hinsichtlich des Weiterbeschäftigungsantrags keinen förmlichen Berufungsantrag gestellt. Aus der Berufungsbegründung geht aber mit der erforderlichen Eindeutigkeit hervor, daß das beklagte Land das arbeitsgerichtliche Urteil auch insoweit anfechten wollte, als es das beklagte Land über den 15. Juli 1987 hinaus zur Weiterbeschäftigung der Klägerin verurteilt hat. Dies ergibt sich daraus, daß das beklagte Land in der Berufungsbegründung klargestellt hat, daß sich seine Berufung sowohl gegen das Feststellungs- als auch gegen das Weiterbeschäftigungsbegehren der Klägerin richtet. Bei einer derartigen Sachlage ist kein Raum für die Annahme, das Landesarbeitsgericht habe mit seiner uneingeschränkten Klageabweisung gegen § 536 ZPO verstoßen.

Dr. Seidensticker

Schliemann

Dr. Becker

Trettin

Dr. Blaeser



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)