

Aktenzeichen: 7 AZR 585/80

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 24. November 1982

- 7 AZR 585/80 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 22. Mai 1979

München

- 4 Ca 1561/79 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 6. August 1980

München

- 5 Sa 725/79 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

---

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag - Lehrer

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsätze:

K e i n e

(siehe jedoch Urteil vom 13. April 1983

- 7 AZR 51/81 - )



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 585/80

-----  
5 Sa 725/79 München

Verkündet am  
24. November 1982

IM NAMEN DES VOLKES!

Zeuner,

Amtsinspektor  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

U R T E I L

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. November 1982 durch den Vorsitzenden Richter Bichler und die Richter Roeper und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Hollmann und Gossen für Recht erkannt:

Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 6. August 1980



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 Sa 725/79 - aufgehoben.

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des  
Arbeitsgerichts München vom 22. Mai 1979 - 4 Ca  
1561/79 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin trägt auch die Kosten der Berufung  
und der Revision.

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 Klägerin bestand Ende 1976 in Bayern die Zweite Staatsprüfung für das Lehramt an Volksschulen mit der Gesamtnote 3,58. Am 30. November 1976 schlossen die Parteien einen bis zum 14. September 1977 befristeten Arbeitsvertrag, in dem als Befristungsgrund angegeben worden war, ein Wechsel in der Klassenführung während des Schuljahres solle vermieden werden. Am 13. Juli 1977 schlossen die Parteien einen weiteren, bis zum 13. September 1978 befristeten Arbeitsvertrag, der in seinem § 1 bestimmt, die Klägerin werde als Aushilfsangestellte für die zu vertretende Lehrerin U eingestellt und an der Volksschule F beschäftigt. In beiden Arbeitsverträgen sind der BAT sowie dessen Sonderregelungen 2 l und 2 y in Bezug genommen. Frau U war gemäß Art. 86 a BayBG bis zum 31. August 1978 beurlaubt worden und vor ihrer Beurlaubung an der Volksschule Un eingesetzt.



Die Klägerin ist der Ansicht, in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit dem Beklagten zu stehen, da ein sachlich gerechtfertigter Grund für eine Befristung ihrer Arbeitsverträge nicht vorgelegen habe. Sie hat in den Vorinstanzen insbesondere vorgetragen, die Befristung des zweiten Vertrages sei unwirksam, da sie die Lehrkraft U schon deshalb nicht vertreten habe, weil sie nicht an der Schule eingesetzt worden sei, an der Frau U vorher unterrichtet habe.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien am 14. September 1978 nicht beendet worden ist und unbefristet fortbesteht.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat vorgetragen, die Befristung des ersten Vertrages sei erfolgt, um einen Wechsel in der Klassenführung zu vermeiden. Statt der Klägerin wäre sonst ein Bewerber mit einem besseren Prüfungsergebnis eingestellt worden. Die sachliche Rechtfertigung der zweiten Befristung folge nicht einengend gesehen aus der Beurlaubung der Lehrerin U . Vielmehr sei durch die Beurlaubung zahlreicher Lehrkräfte ein Beschäftigungsbedarf entstanden, der die befristete Einstellung einer gleich hohen Zahl von Ersatzkräften rechtfertige. Im Schuljahr 1977/78 seien allein in Oberbayern mehrere hundert beamtete Lehrkräfte gemäß Art. 86 a BayBG, zum Sonderschulstudium, für den Auslandsschuldienst oder für eine wissenschaftliche Tätigkeit beurlaubt worden. Aus Gründen der Schulorganisation sei es nicht oder nur durch unvernünftige, insbesondere auch die Interessen der Aushilfslehrkräfte beein-



trächtigende Maßnahmen möglich, eine zeitliche und örtliche Kongruenz zwischen dem Unterrichtsausfall durch die Beurlaubung einer konkreten Lehrkraft und dem Einsatz einer konkreten Aushilfslehrkraft herzustellen. Die Zahl der Klassen und der Lehrer jeder einzelnen Schule werde durch die Regierungen jeweils zu Beginn eines jeden Schuljahres für die Dauer dieses Schuljahres bestimmt; nur für die Dauer dieses Schuljahres lasse sich eine Prognose über den Lehrerbedarf der einzelnen Schulen stellen. Ausschließlich diese Einmaligkeit jeder Schuljahressituation sei für die einjährige Befristung der Arbeitsverträge maßgeblich. Auf der anderen Seite könne die zu Beginn eines jeden Schuljahres erfolgende Entscheidung über Klassen- und Lehrerzahl nicht isoliert für die einzelne Schule, sondern insbesondere aus pädagogischen, laufbahnrechtlichen, persönlichen und haushaltsrechtlichen Gründen nur mit dem Blick über das einzelne Schulhaus hinaus erfolgen. Für den Einsatz der einzelnen Aushilfskräfte schließlich dürften nicht die Zufälligkeiten des bisherigen Einsatzorts der beurlaubten Lehrkraft und der Dauer dieser Beurlaubung maßgeblich sein, sondern neben wirtschaftlichen Erwägungen (z.B. Einsparung von Reise- und Umzugskosten) vor allem der Gleichheitssatz und das Leistungsprinzip, die für das ganze Land einheitliche Maßstäbe erforderten. Aus dieser Handhabung, die für den Beklagten allein praktikabel sei, folge, daß die Aushilfslehrkraft nicht die Stelle einer konkreten Lehrkraft an einer bestimmten Schule im Sinne eines bestimmten Arbeitsplatzes vertrete, sondern zeitweilig lediglich deren Planstelle; mehr sei auch mit der Angabe der zu vertretenden Lehrkraft im Arbeitsvertrag ersichtlich nicht gemeint. Auch den Interessen der Aus-



hilfslehrkraft sei nicht damit gedient, unter Vernachlässigung schulorganisatorischer Interessen die zeitliche Kongruenz durch Beurlaubungen jeweils nur für die Dauer eines Schuljahres und die örtliche Kongruenz dadurch herzustellen, daß die zu beurlaubende Lehrkraft zunächst an die Schule versetzt werde, an der für dieses Schuljahr ein zu deckender Bedarf bestehe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt der Beklagte die Wiederherstellung des Urteils erster Instanz. Die Klägerin bittet um Zurückweisung der Revision.

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

-----

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Wiederherstellung des Ersturteils, denn das Arbeitsverhältnis hat durch die im zweiten Arbeitsvertrag vom 13. Juli 1977 wirksam vereinbarte Befristung mit dem 13. September 1978 geendet.

I. Mit der Frage der Wirksamkeit der Befristung des ersten Arbeitsvertrages vom 30. November 1976 hat sich das Landesarbeitsgericht nicht befaßt. Für den Entscheidungsfall kann dahinstehen, ob es richtig ist, bei mehreren aufeinanderfolgenden Befristungen stets nur die letzte auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen (zum Meinungsstand vgl. z.B. die Nachweise bei Rohlfing/Rewolle/Bader, Kommentar zum KSchG, Stand September 1982, Anhang 1 BGB § 620, Anm. II 3 c). Denn der erste Arbeitsvertrag



vom 30. November 1976 war rechtswirksam befristet. Der erkennende Senat hat es bereits im Urteil vom 29. September 1982 (- 7 AZR 147/80 - EzA Nr. 58 zu § 620 BGB, zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) als sachlich gerechtfertigt angesehen, mit einer Lehrkraft, die im Laufe des Schuljahres die Zweite Staatsprüfung bestanden hat, einen bis zum Ende des laufenden Schuljahres befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen, um im Interesse eines möglichst kontinuierlichen Unterrichts einen Lehrerwechsel während des Schuljahres zu vermeiden und um der Schulverwaltung bis zum Ende des Schuljahres die Erarbeitung einer genauen Prognose über die Zahl der endgültig einzustellenden Lehrkräfte zu ermöglichen. An dieser Rechtsprechung ist festzuhalten; neue Gesichtspunkte haben sich insoweit auch im vorliegenden Revisionsverfahren nicht ergeben.

II. Die Befristung des zweiten Arbeitsvertrages vom 13. Juli 1977 zum 13. September 1978 hat das Landesarbeitsgericht als unwirksam angesehen. Dieser Würdigung kann sich der Senat nicht anschließen.

1. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung seiner Ansicht im wesentlichen ausgeführt, ein sachlicher Grund für die Befristung habe nicht vorgelegen, weil der im Arbeitsvertrag vereinbarte Befristungsgrund (Aushilfe für die zu vertretende Lehrerin U ) unrichtig sei. Denn die Klägerin habe an der Volksschule in F unterrichtet, während Frau U vor ihrer Beurlaubung an der Volksschule in Un Unterricht erteilt habe. Deshalb habe die Klägerin Frau U nur dann vertre-



2. Bei seiner Würdigung ist das Landesarbeitsgericht zunächst zutreffend von der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ausgegangen (vgl. Beschluß des Großen Senats vom 12. Oktober 1960 - GS 1/59 - BAG 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; ferner z.B. die Urteile des erkennenden Senats vom 19. August 1981 - 7 AZR 252/79 und 7 AZR 280/79 - BAG 36, 171 und BAG 36, 179 = AP Nr. 60 und Nr. 59 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag sowie vom 30. September 1981 - 7 AZR 789/78 und 7 AZR 467/79 - BAG 36, 229 und BAG 36, 235, 237 = AP Nr. 61 und Nr. 62 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

Danach ist die Vereinbarung befristeter Arbeitsverträge unter dem Gesichtspunkt der Vertragsfreiheit und gemäß § 620 BGB grundsätzlich zulässig. Ein schutzwertes Interesse für eine solche Vertragsgestaltung entfällt nur dann, wenn die Befristung nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist. Die Befristung ist unzulässig, wenn sie als rechtliche Gestaltungsmöglichkeit objektiv funktionswidrig verwendet wird. Dies ist anzunehmen, wenn der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses vereitelt wird und dafür kein sachlicher Grund vorliegt. Auch hinsichtlich der Dauer muß die Befristung sachlich gerechtfertigt sein.



Das Landesarbeitsgericht hat im Ausgangspunkt auch zutreffend erkannt, daß die Voraussetzungen, unter denen die Rechtsprechung die Befristung eines Arbeitsvertrages wegen der Aushilfe zur Vertretung eines auf Zeit ausfallenden Mitarbeiters als sachlich gerechtfertigt angesehen hat, im Entscheidungsfall nicht vollständig vorliegen. Im Sinne dieser Rechtsprechung liegt ein Vertretungsfall vor, wenn ein Mitarbeiter auf Zeit ausfällt, sei es wegen Krankheit, Beurlaubung oder aus ähnlichen Gründen, und für die voraussichtliche Zeit dieses Ausfalles zur Wahrnehmung der ständig anfallenden Aufgaben dieses Mitarbeiters vorübergehend ein Dritter eingestellt wird. Denkbar ist auch, daß bei einem derartigen Ausfall ein anderer Mitarbeiter die Aufgaben des zeitweilig Verhinderten wahrnimmt und für die Aufgaben dieses anderen Mitarbeiters ein Vertreter eingesetzt wird (vgl. etwa die Urteile des Senats vom 30. September 1981 - 7 AZR 789/78 - BAG 36, 229 = AP Nr. 61 und - 7 AZR 602/79 - AP Nr. 63 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Von dieser Gestaltung unterscheidet sich der Entscheidungsfall dadurch, daß die Klägerin nicht, und zwar auch nicht durch Dazwischenschalten eines anderen Mitarbeiters, mit der Wahrnehmung der konkreten Aufgaben der im Arbeitsvertrag genannten Lehrerin U betraut worden ist.

3. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch nicht hinreichend beachtet, daß sich der Entscheidungsfall bereits von der tatsächlichen Ausgangslage her wesentlich vom Regelfall der Vertretung unterscheidet und daß sich beim Vorliegen derartiger Besonderheiten das Fehlen eines sachlichen Grundes nicht allein daraus herleiten läßt, die Voraussetzungen eines bisher von der Recht-



sprechung anerkannten Befristungsgrundes lägen im Entscheidungsfall nicht vor. Denn anders als etwa bei gesetzlichen Tatbestandsmerkmalen handelt es sich bei der von der Rechtsprechung vorgenommenen Typenbildung sachlich gerechtfertigter Befristungen nicht um eine abschließende Aufzählung der Voraussetzungen, unter denen Befristungen rechtswirksam sind. Weist mithin eine als Befristungsgrund vorgetragene Fallgestaltung gewichtige rechtserhebliche Besonderheiten auf, die ihre nahtlose Einordnung in die bisher anerkannten Typen von Befristungsgründen unmöglich machen, so ist eine eigene rechtliche Bewertung dieser Fallgestaltung im Hinblick darauf erforderlich, ob bei ihr nach den Wertungsmaßstäben der bisherigen Rechtsprechung ein sachlicher Grund für eine Befristung anzuerkennen ist.

Derartige rechtserhebliche Besonderheiten, zu deren Prüfung der Senat insbesondere im Urteil vom 30. September 1981 - 7 AZR 789/78 - (BAG 36, 229) mangels dahingehenden Sachvortrags keinen Anlaß hatte, sind im Entscheidungsfalle gegeben. Hier liegt im - wegen der Zuständigkeit der Regierungen - maßgeblichen Gebiet des Regierungsbezirks jeweils gleichzeitig eine große Zahl von Beurlaubungsfällen vor, für die der Beklagte nach einheitlichen Maßstäben (insbesondere unter Beachtung des Gleichheitssatzes und des Leistungsprinzips) Ersatz beschaffen muß. Überdies sind diese Beurlaubungsfälle jeweils von unterschiedlicher Dauer, treten an räumlich weit voneinander entfernten Orten auf und stellen auch im Volksschulbereich zumindest in Einzelfällen besondere Anforderungen hinsichtlich der Fachrichtung der einzelnen Aushilfskräfte. Berücksichtigt man ferner, daß der Beklagte durch eine



auf ihre Zweckmäßigkeit hin gerichtlich nicht nachprüfbare organisatorische Entscheidung die befristete Anstellung von Aushilfslehrkräften nicht einer örtlichen Schulbehörde, sondern den Bezirksregierungen übertragen hat, so liegt auf der Hand, daß es allenfalls mit unvertretbar hohem Verwaltungsaufwand und auch dann nur mit zweifelhaftem Erfolg möglich wäre, die einzelnen nach dem Leistungsprinzip zu berücksichtigenden Bewerber um einen befristeten Aushilfsarbeitsvertrag jeweils zeitlich genau für die Dauer eines bestimmten Vertretungsfalles einzustellen und überdies auch örtlich gerade an der Schule einzusetzen, an der eben dieser Vertretungsfall eingetreten ist. Wegen der Besonderheiten im Schulbereich, die der Beklagte eingehend vorgetragen hat, ist es ferner nicht möglich, die zeitliche Dauer der Aushilfstätigkeit nur nach dem einzelnen Vertretungsfall zu bestimmen. Denn der Beschäftigungsbedarf für die Aushilfskraft entsteht primär nicht durch die konkrete Beurlaubung, sondern durch den Bedarf an den einzelnen Schulen, der im Bereich des Beklagten - wie unwidersprochen vorgetragen - jeweils für das einzelne Schuljahr ermittelt wird. Selbst bei der mehrjährigen Beurlaubung einer Lehrkraft steht deshalb jeweils nur für das laufende Schuljahr fest, ob an der Schule, an der die ausfallende Lehrkraft tätig war, ein Ersatzbedarf besteht.

Schon aufgrund dieser Erwägungen erweist es sich als rechtsfehlerhaft, im Entscheidungsfall die sachliche Rechtfertigung der Befristung allein mit der Begründung zu verneinen, im Verhältnis zwischen der Klägerin und der im Arbeitsvertrag genannten beurlaubten Lehrkraft fehle es an der zeitlichen Kongru-



enz zwischen Einstellungsdauer und Beurlaubung sowie an der örtlichen Kongruenz des Arbeitseinsatzes. Eine solche Kongruenz liegt nicht einmal im Interesse der Aushilfslehrkräfte, die sonst häufig zu weiträumigen Ortswechseln gezwungen und hinsichtlich der Dauer der Befristung an für sie zufällige Umstände, wie etwa die Dauer der Beurlaubung einer ihnen persönlich unbekannten Lehrkraft, gebunden wären.

4. Bei der mithin erforderlichen eigenständigen Bewertung der vorliegenden Fallgestaltung anhand der Wertungsmaßstäbe der bisherigen Befristungsrechtsprechung zeigt sich, daß die grundsätzliche Voraussetzung für die Annahme eines sachlichen Befristungsgrundes in den Vertretungsfällen, nämlich das Bestehen eines konkreten Aushilfsbedarfs infolge tatsächlich erfolgter Beurlaubungen, auch hier gegeben ist. Bei Beibehaltung des in den Vertretungsfällen angewandten Bewertungsmaßstabes wäre die Befristung des streitgegenständlichen Arbeitsvertrages sachlich gerechtfertigt gewesen, wenn der Beklagte, was ihm ohne weiteres möglich gewesen wäre, für die Dauer des Schuljahres 1977/78, für das er an der Volksschule F einen zusätzlichen Bedarf ermittelt hatte, die beurlaubte Lehrerin U an diese Schule versetzt und alsdann infolge der Beurlaubung der Lehrerin U die Klägerin aufgrund eines befristeten Arbeitsvertrages an der Volksschule F beschäftigt hätte. Im Streitfalle unterblieben ist lediglich die Versetzung der beurlaubten Lehrerin U an die Volksschule F, die indessen infolge der Beurlaubung der Frau U an den tatsächlichen Verhältnissen und insbesondere der Interessenlage der Klägerin



nichts geändert hätte. Der Senat folgt deshalb der Beurteilung des Beklagten, das Unterbleiben einer sinnleeren Maßnahme, wie hier der Versetzung einer beurlaubten Lehrkraft, müsse für die Würdigung des Vertragsverhältnisses zur Aushilfslehrkraft bedeutungslos sein. Nach Ansicht des Senats würde deshalb sogar ein Wertungswiderspruch zur Rechtsprechung in den Vertretungsfällen auftreten, wenn bei der vorliegenden Fallgestaltung ein sachlicher Befristungsgrund verneint würde.

5. Der Senat vermag sich schließlich der Würdigung des Landesarbeitsgerichts nicht anzuschließen, der Beklagte dürfe sich auf die Befristung nicht berufen, weil der Befristungsgrund im Arbeitsvertrag unrichtig angegeben worden sei.

Das Landesarbeitsgericht hat zwar richtig gesehen, daß die Regelung in einem auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrag (hier die Sonderregelungen 2 y zum BAT), die Befristungsgründe seien im Arbeitsvertrag schriftlich festzuhalten, der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit diene. Sie will einem Streit der Parteien darüber vorbeugen, welcher Grund für die Befristung maßgeblich war. Dies wird nur erreicht, wenn sich der Arbeitgeber bei einem Streit über die Wirksamkeit der Befristung später nicht auf andere Gründe als die zunächst angegebenen berufen darf. Damit ist unter den genannten Voraussetzungen ein Nachschieben von Befristungsgründen nicht möglich (vgl. insbesondere BAG Urteil vom 14. Januar 1982 - 2 AZR 245/80 - BAG 37, 283, 295 = AP Nr. 64 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Das Landesarbeitsgericht hat jedoch verkannt, daß sich die Frage,



ob der im Rechtsstreit angeführte Befristungsgrund im Arbeitsvertrag genannt ist, nicht dadurch beantworten läßt, daß die im Vertrag gebrauchten Worte in vorgefaßter Bedeutung (hier im Sinne der Befristungsrechtsprechung zum Regelfall der Vertretung) verstanden werden und dann gefragt wird, ob der so ermittelte "im Vertrag angegebene Befristungsgrund" in Wirklichkeit vorliegt. Vielmehr ist umgekehrt von dem im konkreten Sachverhalt vorliegenden Befristungsgrund auszugehen und zu fragen, ob er (und nicht lediglich ein anderer) nach allen den Vertragsparteien bei Vertragsabschluß erkennbaren Umständen im Vertrag enthalten ist. Im Entscheidungsfalle ist die vom Beklagten zur Rechtfertigung der Befristung vorgetragene Fallgestaltung im Vertrag genannt, zumal davon ausgegangen werden kann, daß auch der Klägerin zumindest erkennbar war, durch die Benennung der jederzeit versetzbaren Lehrerin U, deren früherer Einsatzort ja im Verträge nicht genannt war, solle keine Verbindung zu den von ihr früher tatsächlich wahrgenommenen Aufgaben, sondern allenfalls zu der von ihr besetzten Planstelle geschaffen werden.

Durch die namentliche Beziehung zur Planstelle einer bestimmten beurlaubten Lehrkraft wird überdies dem Schutzzweck der Befristungsrechtsprechung sachgerecht Rechnung getragen. Denn weil es sich beim Volksschulunterricht um eine Daueraufgabe handelt, kann dem Beklagten nicht gestattet werden, je nach seiner Einschätzung des Bedarfs beliebig viele Aushilfslehrer im befristeten Arbeitsverhältnis zu beschäftigen. Erforderlich ist eine Begrenzung dieser Zahl durch objektive, den Wertungsmaßstäben der Befristungsrechtsprechung zugrundeliegende Kriterien,



hier durch die Zahl der tatsächlich vorliegenden konkreten Beurlaubungsfälle. Diese Begrenzung, die der Beklagte u.a. durch seinen Vortrag umschreibt, er könne nicht mehr Aushilfskräfte einstellen als jeweils Lehrkräfte beurlaubt seien, wird durch die namentliche Verbindung jeweils einer Aushilfslehrkraft mit einer beurlaubten Lehrkraft in sachgerechter Weise erreicht. Sie erleichtert nicht nur dem Beklagten den zweckgerichteten Einsatz der durch die Beurlaubungen freiwerdenden Haushaltsmittel, sondern schafft auch für die Aushilfslehrkräfte und die Gerichte Ansatzpunkte für eine Kontrolle.

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

Bichler  
zugleich für den aus  
dem Amt geschiedenen  
ehrenamtlichen Richter  
Hollmann

Roeper

Dr. Steckhan

Gossen

