

Aktenzeichen: 7 AZR 602/79

LAG Nürnberg

Urteil des BAG vom 30. September 1981

Für das Nachschlagewerk: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsätze:

1. Die Vertretung eines zeitweise verhinderten Mitarbeiters zur Wahrnehmung ständig anfallender Aufgaben stellt einen sachlichen Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses dar.
2. Werden hintereinander mehrere Zeitverträge unter dem Gesichtspunkt einer Vertretung geschlossen, so kann im Zeitpunkt des Vertragsschlusses eines dieser Zeitverträge die Prognose ergeben, daß ein Fall rechtlich nicht zu billiger Dauervertretung vorliegt (im Anschluß an BAG Urteil vom 7. Mai 1980 - 5 AZR 593/78 - [demnächst] AP Nr. 36 zu § 611 BGB Abhängigkeit).



7 AZR 602/79

1 Sa 30/78 Nürnberg

Verkündet am
30. September 1981

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

PP.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 30. September 1981 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Jobs und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Hollmann und Kleeschulte für Recht erkannt:

Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 29. März 1979 - 1 Sa 30/78 - aufgehoben.

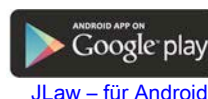
Der Rechtsstreit wird zur anderweitigen Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



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



Tatbestand:

Der Kläger bestand 1975 die zweite Staatsprüfung für das Lehramt an Volksschulen. Die Parteien schlossen dann vier befristete Arbeitsverträge für folgende Zeiträume: 20. Dezember 1975 bis 22. Juni 1976, 23. Juni 1976 bis 15. September 1976, 16. September 1976 bis 14. September 1977 und 15. September 1977 bis 13. September 1978.

Nach diesen Verträgen, auf die vereinbarungsgemäß der BAT und die Anlage SR 2 y zum BAT Anwendung fanden, sollte der Kläger jeweils als Lehrer im Angestelltenverhältnis an verschiedenen Volksschulen tätig sein, und zwar nach dem Wortlaut der Verträge jeweils zur Aushilfe für folgende Lehrkräfte:

- ab 20. Dezember 1975 zur Vertretung erkrankter Lehrkräfte und ab 16. März 1976 zur Vertretung der im Mutterschaftsurlaub befindlichen Lehrerin Annelore S ,
- ab 23. Juni 1976 zur Vertretung der erkrankten Lehrerin E ,
- ab 16. September 1976 zur Vertretung der beurlaubten Lehrerin Angelika Sch ,
- ab 15. September 1977 zur Vertretung der beurlaubten (Art. 86 a BayBG) Lehrerin G .

Der Kläger hält die Befristungen für unwirksam.

Es fehle an einem sachlichen Grund für die Befristungen. Denn der eigentliche Grund für die mit ihm geschlossenen Zeitarbeitsverträge sei nicht etwa die jeweilige Vertretung der einzelnen Lehrkraft gewesen, sondern die Bildung einer Einsatzreserve für allgemeine Ausfälle. Dies werde auch deutlich daran, daß die Lehrerin G , zu deren Vertretung die letzte Befristung angeblich gedient habe, vor ihrer Beurlaubung gar nicht der Volksschule B , an der er tätig gewesen sei, zugewiesen gewesen sei.

Der Kläger hat beantragt, den Beklagten zu verurteilen, den Kläger über den 14. September 1978 hinaus als Lehrer an Volksschulen zu beschäftigen. Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

- 3 -

Die Befristungen seien sachlich gerechtfertigt. Der Kläger sei jeweils zur Aushilfe eingestellt worden, und zwar zunächst zur Vertretung für die schon seit 17. September 1974 in Sch tätige Frau S , sodann zur Vertretung für die seit dem 13. September 1974 ebenfalls in Sch ein-gesetzte Lehrerin E und anschließend zur Vertretung der Lehrerin Sch , die ursprünglich in Mutterschaftsurlaub bzw. erkrankt gewesen sei (bis 16. November 1976) und danach ab 1. April 1977 gemäß Art. 86 a BayBG beurlaubt gewesen sei. Die vom Kläger schließlich vertretene Frau G habe vor ihrer Beurlaubung (seit dem 22. Mai 1975) an der Volksschule L unterrichtet. Dort aber seien zu Beginn des Schuljahres 1977/78 drei Lehrkräfte beurlaubt gewesen, für die jedoch nur zwei Planstellen zur Verfügung gestanden hätten, die aushilfsweise verwaltet worden seien. Frau G hätte damit bei Beendigung ihrer Beurlaubung ihren Dienst nicht an der Volksschule L antreten können, sondern in eine Planstelle an der Volksschule B eingewiesen werden müssen. Aus diesem Grunde habe der Kläger einen Aushilfsvertrag für die Volksschule B erhalten.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben.

Mit der Revision verfolgt der Beklagte den Klageabweisungsantrag weiter; der Kläger bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht.

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Kläger sei zwar als Vertreter für die durch Erkrankung und Beurlaubung verhinderten Lehrkräfte eingesetzt worden, die erforderliche Gesamtbetrachtung zeige jedoch, daß ein Fall von unzulässiger Dauervertretung gegeben sei. Denn nach den Vertragsurkunden und dem eigenen Vortrag des Beklagten würden sich die Ausfall-

- 4 -



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



- 4 -

zeiten der jeweils verhinderten Lehrkraft nicht mit der jeweiligen Beschäftigungsdauer des Klägers decken. Unter diesem Gesichtspunkt erweise sich jedenfalls die Befristung vom 31. August 1977 sachlich als nicht gerechtfertigt.

2. Das Landesarbeitsgericht hat seiner Rechtsfindung zunächst zutreffend die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zugrunde gelegt (vgl. BAG [GS] 10, 65 [70 ff.] = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu C der Gründe] und BAG AP Nr. 40, 46, 52, 54 und 56 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [die Entscheidungen AP Nr. 46 und Nr. 56 sind auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt]; vgl. zuletzt Urteile des Senats vom 19. August 1981 - 7 AZR 252/79 und 7 AZR 280/79 - beide zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung und im Nachschlagewerk des Gerichts vorgesehen), wonach im Grundsatz die Vereinbarung befristeter Arbeitsverträge unter dem Gesichtspunkt der Vertragsfreiheit und gemäß § 620 BGB zulässig ist. 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 dann anzunehmen, wenn der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses vereitelt wird und dafür kein sachlicher Grund vorliegt. Die befristeten Verträge müssen also ihre sachliche Rechtfertigung so in sich tragen, daß sie die Kündigungsschutzvorschriften nicht beeinträchtigen.

Die sachliche Berechtigung der Befristung muß darüber hinaus auch hinsichtlich der Dauer gegeben sein (BAG AP Nr. 40, 50 [Blatt 4], 52 [zu 2 der Gründe], 54 [zu I 4 der Gründe] und 56 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [die Entscheidungen AP Nr. 50 und Nr. 56 sind auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt]; vgl. zuletzt Urteile des Senats vom 19. August 1981, aaO). Die von den Parteien vereinbarte Dauer eines Arbeitsverhältnisses ist dabei an den Sachgründen für die Befristung zu orientieren. Es muß also im konkreten Einzelfall bereits bei Abschluß des jeweiligen Vertrages ersichtlich sein, daß auch die gewählte Zeitdauer des Vertrages

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



sachlich gerechtfertigt ist. Dabei haben generelle Merkmale den Ausgangspunkt zu bilden, und zwar in der Weise, daß auf die Üblichkeit im Arbeitsleben abzustellen ist. Die Umstände des Einzelfalles gewinnen an Bedeutung, wenn die damit verbundenen Interessen ein solches Gewicht haben, daß es geboten ist, sie vor den generellen Umständen zu berücksichtigen. Liegen die entscheidenden Umstände in der Zukunft, so ist die Frage, welche Zeitdauer bei einem derartigen Arbeitsvertrag zu wählen ist, von der Prognose des Arbeitgebers abhängig. Diese gründet sich jeweils auf eine von Fall zu Fall wechselnde Vielzahl von Elementen und Bewertungen, wobei es sich aber stets um ein prognostisches Urteil über die Dauer handelt. Die Unge- wißheit jeder prognostischen Bewertung kann als solche nicht ausreichen, einen einer gerichtlichen Kontrolle nicht zugäng- lichen Spielraum zu eröffnen. Prognosen enthalten stets ein Wahrscheinlichkeitsurteil, dessen Grundlagen ausgewiesen werden müssen. Der Tatsachenrichter muß sich daher an einer sachgerechten, vertretbaren Beurteilung des von den Parteien vorgetragenen Materials orientieren. Er muß die ihm vorge- tragenen Erkenntnisquellen ausschöpfen und die voraussicht- lichen Auswirkungen so zuverlässig wie möglich abschätzen (vgl. BAG AP Nr. 50 [Blatt 4 R], 54 [zu I 4 der Gründe] und 56 [zu IV 2 d der Gründe] zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [die Entscheidungen AP Nr. 50 und Nr. 56 sind auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt]).

Damit wird klargestellt, daß die Befristung eines Ar- beitsverhältnisses nur dann zulässig ist, wenn nach den ob- waltenden Umständen aus der Sicht verständiger Vertragspartner ein arbeitsrechtlich beachtlicher Sachverhalt als sachlicher Grund für eine derartige Vereinbarung besteht. Dabei dürfen mehrere hintereinandergeschaltete Zeitverträge auch hinsicht- lich der Dauer nicht als Einheit angesehen werden. Vielmehr muß der sachliche Grund für die Befristung und deren Dauer hinsichtlich eines jeden Vertrages gegeben sein (BAG AP Nr. 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Urteil des Senats vom 19. August 1981 - 7 AZR 252/79 - aaO; Jobs/Bader, Beilage Nr. 21 zu DB 1981, S. 3).



- 6 -

3. Das Landesarbeitsgericht hat im Ausgangspunkt zutreffend angenommen, daß die Befristung eines Arbeitsvertrages sachlich gerechtfertigt sein kann, wenn die Befristung im Hinblick auf die Vertretung eines auf Zeit (wegen Beurlaubung, Krankheit o.ä.) ausfallenden Mitarbeiters erfolgt (vgl. BAG [GS] 10, 65 [70 ff.] = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu C der Gründe]), etwas anderes jedoch dann gelten kann, wenn mehrere hintereinandergeschaltete Zeitverträge jeweils zur Vertretung erkrankter oder anderweitig auf Zeit veränderter Mitarbeiter geschlossen werden und damit schließlich ein Fall von rechtlich nicht zu billiger Dauervertretung vorliegt (vgl. BAG vom 7. Mai 1980 - 5 AZR 593/78 - [demnächst] AP Nr. 36 zu § 611 BGB Abhängigkeit [zu II 4 der Gründe]). Im Entscheidungsfalle ist das Landesarbeitsgericht aber nur infolge einer fehlerhaften Gesamtbetrachtung aller Vertretungsfälle zu dem Ergebnis gelangt, es habe bei dem Beklagten ein Dauerbedarf an Vertretungslehrkräften bestanden. Mehrere Zeitverträge dürfen indes rechtlich nicht als Einheit bewertet werden, vielmehr ist der sachliche Grund für die Befristung selbst und für deren Dauer für jeden einzelnen (Zeit-) Vertrag zu prüfen. Daher muß in jedem Einzelfall geprüft werden, ob beim letztgültigen oder ggf. schon bei einem vorausgehenden befristeten Arbeitsvertrag die rechtlich erforderliche Prognose im Zeitpunkt des Vertragsschlusses ergibt, daß ein über den vorgesehenen Endtermin der Befristung hinausgehender ständiger Dauerbedarf besteht. Dabei steigen mit zunehmender Zahl von Befristungen die an den sachlichen Grund zu stellenden Anforderungen, weil sich bei längerer Betriebszugehörigkeit auch der Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses festigt (BAG AP Nr. 44 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Jobs/Bader, Beilage Nr. 21 zu DB 1981, S. 4).

4. Was den befristeten Arbeitsvertrag vom 31. August 1977 angeht, so hat das Landesarbeitsgericht schließlich zu Unrecht einen Vertretungsfall angenommen.

Ein Vertretungsfall liegt vor, wenn ein Mitarbeiter auf Zeit ausfällt, sei es wegen Krankheit, Beurlaubung o.ä., und

- 7 -



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



- 7 -

und für die (voraussichtliche) Zeit dieses Ausfalles zur Wahrnehmung der ständig anfallenden Aufgaben dieses Mitarbeiters vorübergehend ein Dritter eingestellt wird (vgl. dazu auch Böhm/Spiertz, BAT, Anm. 8 zu SR 2 y). Denkbar ist es aber 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 (Jobs/Bader, Beilage Nr. 21 zu DB 1981, S. 4).

Diese Voraussetzungen sind im vorliegenden Fall nicht erfüllt. Die Tätigkeit des Klägers für die Dauer der letzten Befristung stand nach dem insoweit übereinstimmenden Vortrag der Parteien in keiner Beziehung zu den von der beurlaubten Frau G vor ihrer Beurlaubung wahrgenommenen Aufgaben. Eine eigene abschließende Entscheidung ist dem **Revisionsgericht** mangels ausreichender Tatsachenfeststellungen aber auch insoweit nicht möglich (§§ 563, 565 Abs. 3 Nr. 1 ZPO). Es ist nämlich nicht auszuschließen, daß dieser befristete Arbeitsvertrag unter dem Gesichtspunkt haushaltsrechtlicher Erwägungen geschlossen wurde. Insoweit liegt ein sachlicher Grund für den Abschluß eines befristeten Arbeitsverhältnisses auch im Schulbereich nur vor, wenn feststeht, daß Haushaltsmittel von vornherein nur für eine genau bestimmte Zeit zur Verfügung stehen und anschließend in Fortfall kommen (Urteil des Senats vom 30. September 1981 - 7 AZR 789/78 - [zum Abdruck im Nachschlagewerk und in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt]; vgl. auch BAG AP Nr. 50 und 52 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, die Entscheidung AP Nr. 50 ist auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Dies wird das Landesarbeitsgericht zu prüfen haben.

5. Ergibt die oben aufgezeigte Überprüfung, daß es bereits für eines der Zeitarbeitsverhältnisse an einem sachlichen Grund für die Befristung fehlt oder daß die Dauer der Befristung sachlich nicht gerechtfertigt war, so stellt sich die Frage, ob eine rechtlich nicht zu billigende Dauervertretung vorlag nicht, weil bereits ab diesem Zeitpunkt ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vorlag (ständige Rechtsprechung seit BAG [GS] 10, 65

- 8 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

[73] = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag
[zu II C 3 der Gründe]). Sind dagegen die drei befristeten
Arbeitsverträge aus dem Gesichtspunkt der Vertretung sach-
lich gerechtfertigt, wird zu prüfen sein, ob bei sachgerech-
ter Prognose nicht von einer unzulässigen Dauervertretung
auszugehen ist.

Bichler

Dr. Becker

Dr. Jobs

Hollmann

Kleeschulte

