

Aktenzeichen: 7 AZR 628/87

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 12. Oktober 1988

- 7 AZR 628/87 -

I. Arbeitsgericht

Wuppertal

Urteil vom 12. Februar 1987

- 3 Ca 2546/86 -

II. Landesarbeitsgericht

Düsseldorf

Urteil vom 23. Juli 1987

- 5 Sa 519/87 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristetes Arbeitsverhältnis - Lehrer

Gesetz:

BGB § 620; BAT SR 2y Nr. 1 und Nr. 2

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Befristetes Arbeitsverhältnis mit Lehrer wegen eines mutterschaftsbedingten Vertretungsbedarfs



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 628/87

5 Sa 519/87 Düsseldorf

Verkündet am
12. Oktober 1988

Range,

Reg.-Sekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Oktober 1988 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Prof.

Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter

Indahl und Wagner für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom
23. Juli 1987 - 5 Sa 519/87 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Ver-
handlung und Entscheidung, auch über die Kosten
der Revision, an das Landesarbeitsgericht zu-
rückverwiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Der Kläger stand früher als Polizeibeamter in den Diensten
des beklagten Landes. Nach erfolgreicher Ablegung der Sonderprü-
fung für die Zulassung zum Lehrerstudium und anschließendem Stu-
dium, das vom beklagten Land finanziert wurde, bestand er am
31. Januar 1984 die Zweite Staatsprüfung für das Lehramt in der
Sekundarstufe I.

Danach schloß das beklagte Land mit ihm folgende befristete
Arbeitsverträge ab:

Am 20. November 1984 für die Zeit vom
19. November 1984 bis 19. Februar 1985
(18 Wochenstunden) als Mutterschaftsvertretung
für die Lehrerin D ;

am 13. Februar 1985 für die Zeit vom
20. Februar bis 27. Mai 1985 (27 Wochen-
stunden) als Mutterschaftsvertretung für
die Lehrerin S ;



-3-

am 25. April 1985 für die Zeit vom
28. Mai bis 16. Juni 1985 (20 Wochen-
stunden) als Mutterschaftsvertretung für die
Lehrerin O ;

am 13. September 1985 für die Zeit vom
3. September bis 19. Dezember 1985 (20
Wochenstunden) als Mutterschaftsvertretung
für die Lehrerin F ;

am 9. Dezember 1985 für die Zeit vom
20. Januar bis 14. März 1986 (27 Wochen-
stunden) ohne Angabe eines Befristungsgrundes;

am 2. Mai 1986 für die Zeit vom 11. April
bis 19. Juli 1986 (13 Wochenstunden) als
Mutterschaftsvertretung für die Lehrerin
M

und am 2. Mai 1986 für die Zeit vom 11. April
bis 23. Juli 1986 (15 Wochenstunden) als
Mutterschaftsvertretung für die Lehrerin B

In sämtlichen formularmäßigen Arbeitsverträgen war jeweils in
§ 2 geregelt, daß auf das Arbeitsverhältnis des Klägers der Bun-
des-Angestelltentarifvertrag (BAT) vom 23. Februar 1961 und die
diesen ergänzenden oder ändernden Tarifverträge Anwendung finden.

Der Kläger unterrichtete während der Laufzeit der einzelnen
Arbeitsverträge, mit Ausnahme einer Woche (3. September bis
9. September 1985) an der P -Schule in R .
Hierbei handelt es sich um eine Städtische Schule für Lernbe-
hinderte.

Die im ersten Arbeitsvertrag vom 2. Mai 1986 erwähnte
Lehrerin M befand sich bis zum 18. März 1986 in der
Mutterschutzfrist. Anschließend nahm sie bis zum 31. Juli 1986
Erziehungsurlaub in Anspruch; sodann wurde sie bis zum 31. Juli
1987 gemäß § 85 a Landesbeamtengesetz Nordrhein-Westfalen (LBG



NW) beurlaubt (Bescheid vom 31. Januar 1986). Frau Börsch nahm nach Ablauf der Mutterschutzfrist Erziehungsurlaub in der Zeit vom 11. April bis 12. Dezember 1986; über die Länge des Erziehungsurlaubs hatte das beklagte Land von vornherein Kenntnis. Frau M unterrichtete an der Gemeinschaftshauptschule K in R, Frau B an der Gemeinschaftsgrundschule Dö. Der Kläger wurde im Umfang von 13 Wochenstunden (Vertretung M) mit Verfügung vom 11. April 1986 der Gemeinschaftshauptschule K zugewiesen und mit weiterer Verfügung vom selben Tage an die P-Schule in R abgeordnet. Tatsächlich war der Kläger in der gesamten Zeit vom 11. April bis 23. Juli 1986 ausschließlich in der P-Schule als Lehrer beschäftigt.

Mit der am 15. August 1986 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Unwirksamkeit der Befristungen in sämtlichen Verträgen geltend gemacht. Bei den letzten Verträgen vom 2. Mai 1986 ergebe sich die Unwirksamkeit der Befristung bereits daraus, daß der zu fordernde sachliche Grund auch in Bezug auf die Dauer der Befristung gegeben sein müsse. Die Befristungsendzeitpunkte lägen aber weit vor den - dem beklagten Land bekannten - Zeitpunkten der Rückkehr der beiden Lehrerinnen. Darüber hinaus habe es sich auch gar nicht um einen eigentlichen Vertretungsfall gehandelt, da die beiden Lehrerinnen an zwei verschiedenen anderen Schulen - auch anderer Schulform - unterrichteten. An der Schule für Lernbehinderte, an der er nahezu ausschließlich eingesetzt worden sei, habe in Wahrheit ein Dauerbedarf bestanden, den er habe abdecken sollen. Nach seinem



Ausscheiden beschäftige das beklagte Land dort eine neue Lehrerin, die ihn jetzt praktisch ersetze.

Während des erstinstanzlichen Verfahrens wurde der Kläger durch einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag vom 4. November 1986 für die Zeit vom 24. Oktober 1986 bis 31. Januar 1987 mit 18 Wochenstunden von 24 Pflichtstunden eingestellt und an der Gesamtschule Ro beschäftigt. Diesen Vertrag unterzeichnete der Kläger unter dem Vorbehalt, daß nicht bereits ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestehe. Diesen Vorbehalt hat das beklagte Land akzeptiert.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis nicht mit Ablauf des 19. Juli bzw. 23. Juli 1986 endet, und
2. das beklagte Land zu verurteilen, ihn über den 19., bzw. 23. Juli 1986 hinaus zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat die Ansicht vertreten, die Mutterschaftsvertretungen seien dazu geeignet, die Befristung der Arbeitsverträge sachlich zu rechtfertigen. Ein Dauerbedarf an der P -Schule bestehe nicht.

Das Arbeitsgericht hat sowohl die Feststellungsklage als auch die auf einstweilige Weiterbeschäftigung gerichtete Klage abgewiesen.



Die hiergegen vom Kläger eingelegte Berufung hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Feststellungsbegehren weiter. 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 des Klägers ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht, denn es bedarf noch tatsächlicher Feststellungen, ob der Kläger aufgrund der beiden Arbeitsverträge vom 2. Mai 1986 nur deshalb für die Zeit vom 11. April 1986 bis 19. Juli bzw. 23. Juli 1986 eingestellt worden ist, weil durch den mutterschaftsbedingten Ausfall der Lehrerinnen M und B ein vorübergehender Bedarf an der Beschäftigung des Klägers entstanden ist.

I. Das Landesarbeitsgericht ist (ohne nähere Prüfung) zutreffend davon ausgegangen, daß die für die Zeit vom 11. April 1986 bis 19. Juli bzw. 23. Juli 1986 befristeten Arbeitsverträge einer gerichtlichen Befristungskontrolle unterliegen.

1. Im Ergebnis ist nicht zu beanstanden, daß das Landesarbeitsgericht nur die beiden Arbeitsverträge vom 2. Mai 1986 einer Befristungskontrolle unterworfen hat. Der während des erstinstanzlichen Verfahrens - unter Vorbehalt - für die Zeit vom 24. Oktober 1986 bis 31. Januar 1987 abgeschlossene Arbeitsvertrag vom 4. November 1986 ist nicht Gegenstand dieses



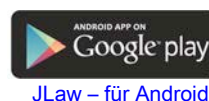
Rechtsstreits, da sich der vom Kläger gestellte - in der Revisionsinstanz noch allein anhängige - Feststellungsantrag nicht auf die in diesem Arbeitsvertrag unter Vorbehalt vereinbarte Befristung bezieht.

a) Nach der nunmehr ständigen Rechtsprechung des Senats (BAGE 49, 73, 79, 80; 50, 298, 307; 51, 319, 323, 324 = AP Nr. 97, 100, 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. Deshalb liegt in dem vorbehaltlosen Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages zugleich notwendig die Aufhebung eines früheren unbefristeten Arbeitsvertrages.

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 unbefri-



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



steten Arbeitsverhältnis stehen.

b) Im vorliegenden Falle haben die Parteien bei Abschluß der beiden Arbeitsverträge vom 2. Mai 1986 eine solche Rechtsbedingung, die eine Prüfung der Befristung des vorangegangenen Vertrages vom 9. Dezember 1985 ermöglicht hätte, jedoch nicht vereinbart. Darüber hinaus haben sie gegenüber dem Arbeitsvertrag vom 9. Dezember 1985 den Umfang der Arbeitszeit für die Zeit vom 11. April bis 19. Juli 1986 um eine Wochenstunde erhöht. Nach dem Arbeitsvertrag vom 9. Dezember 1985 betrug die Arbeitszeit des Klägers in der Zeit vom 20. Januar bis 14. März 1986 27 Wochenstunden. Aufgrund des ersten Arbeitsvertrages vom 2. Mai 1986 belief sich die Arbeitszeit des Klägers für die Zeit vom 11. April bis 19. Juli 1986 auf 13 Wochenstunden, und aufgrund des zweiten Arbeitsvertrages vom 2. Mai 1986 für die Zeit vom 11. April bis 23. Juli 1986 (= Schuljahresende) auf 15 Wochenstunden. In der Zeit vom 11. April bis 19. Juli 1986 hatte der Kläger somit insgesamt 28 Wochenstunden und in der Zeit vom 20. Juli bis 23. Juli 1986 nur noch 15 Wochenstunden zu unterrichten. Die in den Arbeitsverträgen vom 2. Mai 1986 erfolgte Änderung des Umfangs der Arbeitszeit stellt damit noch eine eindeutige Bestätigung dafür dar, daß die Parteien ihr Arbeitsverhältnis auf eine neue Rechtsgrundlage stellen wollten.

Für diese Annahme spricht weiterhin der Umstand, daß die Parteien in den Arbeitsverträgen vom 2. Mai 1986 keinerlei Regelung hinsichtlich der Unterbrechungszeit (vom 15. März bis 10. April 1986) getroffen haben. Es fehlt insbesondere eine Re-



gelung darüber, ob ein etwa unbefristet bestehendes Arbeitsverhältnis in diesem Zeitraum suspendiert gewesen sein soll. Entgegen der Ansicht der Revision können daher die beiden Arbeitsverträge vom 2. Mai 1986 nicht als unselbständige Annexverträge des Arbeitsvertrages vom 9. Dezember 1985 angesehen werden (vgl. zu den Voraussetzungen eines sog. unselbständigen Annexvertrages die Senatsurteile BAGE 51, 19 = AP Nr. 1 zu § 620 BGB Hochschule und vom 21. Januar 1987 - 7 AZR 265/85 - AP Nr. 4 zu § 620 BGB Hochschule).

2. Die beiden Arbeitsverträge vom 2. Mai 1986 waren nur auf einen Zeitraum von ca. drei Monaten gerichtet. Wegen des Erfordernisses einer sechsmonatigen Wartezeit (§ 1 Abs. 1 KSchG) kommt daher eine Umgehung des allgemeinen Kündigungsschutzes (§§ 1 ff. KSchG) für diese Befristungen nur dann in Betracht, wenn auch die Zeiten der beiden vorangehenden Arbeitsverhältnisse des Klägers mit dem beklagten Land auf die Zurücklegung der sechsmonatigen Wartezeit anzurechnen sind. Dies ist jedenfalls für die Zeit ab 10. September 1985 der Fall.

a) Für die Frage, ob ein der gerichtlichen Befristungskontrolle unterliegendes Arbeitsverhältnis von mehr als sechs Monaten vorliegt, sind die von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG aufgestellten Grundsätze heranzuziehen (vgl. Senatsurteil vom 26. April 1985 - 7 AZR 316/84 - AP Nr. 91 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III 2 b der Gründe; vgl. auch die Urteile des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 11. November 1982 - 2 AZR 552/81 - AP



Nr. 71 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu B II 2 a der Gründe sowie BAGE 41, 381, 386 = AP Nr. 74 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu B II 1 a der Gründe; ebenso KR-Hillebrecht, 2. Aufl., § 620 BGB Rz 99). Auf die Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG sind die Zeiten eines früheren Arbeitsverhältnisses mit demselben Arbeitgeber nur dann anzurechnen, wenn das neue Arbeitsverhältnis in einem engen zeitlichen und sachlichen Zusammenhang mit dem früheren Arbeitsverhältnis steht. Dabei kommt es insbesondere auf Anlaß und Dauer der Unterbrechung sowie die Art der Weiterbeschäftigung an (BAGE 28, 252, 258 = AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 Wartezeit, zu 4 b der Gründe).

b) Vorliegend liegen zwischen den einzelnen Befristungen für die Zeit vom 3. September bis 19. Dezember 1985, für die Zeit vom 20. Januar bis 14. März 1986 und für die Zeit vom 11. April bis 19. Juli bzw. 23. Juli 1986 jeweils Unterbrechungen von ca. einem Monat. Dabei ist zu berücksichtigen, daß diese Unterbrechungszeiten zum größten Teil in die Schulferien fallen, und zwar in die Weihnachtsferien (21. Dezember 1985 bis 6. Januar 1986) und in die Osterferien (15. März bis 5. April 1986). Mit Ausnahme der Woche vom 3. September bis 9. September 1985 war der Kläger ständig an der P -Schule in R , einer städtischen Schule für lernbehinderte Kinder, als Lehrer beschäftigt. Seit dem 10. September 1985 war dem Kläger somit ein gleichbleibender Aufgabenbereich an einer bestimmten Schule zugewiesen. Unter Berücksichtigung von Anlaß (jeweils Beginn der Schulferien), Dauer der Unterbrechung (jeweils ca. ein Monat) sowie Art der Weiterbeschäftigung (identischer Aufgaben-



bereich an derselben Schule) ist im Streitfall davon auszugehen, daß die beiden früheren Arbeitsverhältnisse jedenfalls ab dem 11. September 1985 in einem engen zeitlichen und sachlichen Zusammenhang mit dem aufgrund der Arbeitsverträge vom 2. Mai 1986 begründeten Arbeitsverhältnis stehen. Auf die Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG sind daher diese Zeiten anzurechnen, so daß das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zu Recht die beiden Arbeitsverträge vom 2. Mai 1986 einer gerichtlichen Befristungskontrolle unterworfen hat.

c) Aufgrund der in den Arbeitsverträgen vom 2. Mai 1986 enthaltenen Bezugnahme auf die Vorschriften des Bundes-Angestellentarifvertrages und die diesen ergänzenden oder ändernden Tarifverträge finden die "Sonderregelungen für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte" (SR 2y BAT) Anwendung. Da der Kläger nach den Arbeitsverträgen vom 2. Mai 1986 als Mutterschaftsvertretung eingestellt worden ist, handelt es sich um ein befristetes Aushilfsarbeitsverhältnis i.S. der Nr. 1 Buchst. c SR 2y BAT. Die in den Arbeitsverträgen vom 2. Mai 1986 enthaltenen Befristungen erfordern als Sachgrund das Vorliegen eines Vertretungsfalles, der von den Tarifvertragsparteien als Unterfall eines Aushilfsstatbestandes anerkannt worden ist.

Für Aushilfsangestellte haben die Tarifvertragsparteien zwar nicht ausdrücklich bestimmt, daß sie nur bei Vorliegen eines Aushilfsstatbestandes befristet eingestellt werden dürfen. Das Erfordernis 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 Aushilfssangestellten 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.

Der Senat knüpft damit an seine im Urteil vom 26. März 1986 (BAGE 51, 319, 331 = AP Nr. 103 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, unter III 4 a der Gründe) vertretene Auslegung der SR 2y BAT an. Dort hat der Senat entschieden, daß die Protokollnotiz Nr. 2 zu Nr. 1 SR 2y BAT auch bei einer zeitlich befristeten Einstellung zur Vertretung oder Aushilfe Anwendung findet.

Aus tarifrechtlichen Gründen ist es dem beklagten Land somit verwehrt, die in den Arbeitsverträgen vom 2. Mai 1986 vereinbarten Befristungen auf andere Sachgründe (z.B. haushaltsrechtliche Erwägungen) zu stützen. Als tarifrechtlich zulässiger Sachgrund kommt allein das Vorliegen einer vertretungsweisen Aushilfsbeschäftigung in Betracht (Nr. 1 Buchst. c SR 2y BAT).

II. Ob im Streitfall der Kläger für einen infolge des mutterschaftsbedingten Ausfalls der Lehrkräfte M und B entstandenen Vertretungsbedarf aufgrund der Arbeitsverträge vom 2. Mai 1986 befristet eingestellt worden ist, vermag der Senat mangels entsprechender Tatsachenfeststellungen noch nicht abschließend beurteilen.



1. Das Landesarbeitsgericht hat die in den Arbeitsverträgen vom 2. Mai 1986 enthaltenen Befristungen aus folgenden Gründen für wirksam erachtet: Ein sachlicher Grund sei in Fällen der vorliegenden Art bereits dann gegeben, wenn für den Arbeitgeber infolge des Ausfalls ein konkreter vorübergehender Beschäftigungsbedarf bestehe und die befristete Einstellung wegen dieses Bedarfs erfolge. Hingegen sei es nicht erforderlich, daß der Vertreter dieselben Arbeiten (und) an demselben Ort verrichte wie der Vertretene und daß die Befristung sich mit der Abwesenheit des Vertretenen genau decke. Es müsse lediglich gewährleistet sein, daß der Arbeitgeber nicht vorliegende Vertretungsfälle vorschiebe, um über den Vertretungsbedarf hinaus weitere Arbeitnehmer befristet einzustellen. Eine solche zu fordernde Kongruenz sei hergestellt, wenn, wie hier, die Stelle der Aushilfskraft gekoppelt werde an die Stelle(n) der namentlich benannten ausgefallenen Lehrkraft (Lehrkräfte) und die Vertretungszeit nicht über die Zeit der Abwesenheit der Vertretungskraft (Vertretungskräfte) hinaus fort dauere. Eine Prognose dahingehend, daß mit Ablauf der Befristung der Beschäftigungsbedarf wegfallen werde, werde in Vertretungsfällen der vorliegenden Art entgegen der Auffassung des Klägers gerade nicht verlangt. Demgemäß sei es entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts auch unerheblich, ob an der Schule, an der der Kläger eingesetzt gewesen sei, ein Dauerbedarf bestanden habe. Der Kläger sei auch nicht etwa als sog. Dauervertretung eingesetzt gewesen. Eine solche - unzulässige - Dauervertretung liege nur dann vor, wenn bereits bei Abschluß des Arbeitsvertrages eine über den Endtermin der Befristung hinausgehende Beschäftigung vorgesehen gewesen sei. Dies



sei bei Abschluß der Arbeitsverträge vom 2. Mai 1986 nicht der Fall gewesen.

2. Diese Würdigung des Landesarbeitsgerichts hält der 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 sich die bisherigen Aufgaben eines Mitarbeiters einem anderen Mitarbeiter allenfalls teilweise zuordnen lassen.

b) Im Streitfall reichen die vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen nicht aus, um beurteilen zu können, ob durch den mutterschaftsbedingten Ausfall der beiden Lehrkräfte M und B ein Vertretungsbedarf entstanden und dieser Vertretungsbedarf die Ursache für die Einstellung des Klägers gewesen ist, ob also der vom Kläger abgedeckte Unterrichtsbedarf an der P-Schule mit vorhandenen Lehrkräften des beklagten Landes hätte befriedigt werden können, wenn die beiden Lehrkräfte nicht aus mutterschaftsbedingten Gründen ausgefallen wären. Insoweit bedarf es noch weiterer Sachaufklärung.

Das beklagte Land hat in der Berufungsinstanz (Schriftsatz vom 9. Juni 1987, S. 2 und 3) unter Beweisantritt vorgetragen: Durch die Beurlaubung der Lehrkräfte M und B sei ein Bedarf entstanden. Es hätte den Kläger auf diese Stellen setzen können. Stattdessen habe es im Rahmen einer Umorganisation die ursprünglich von den beurlaubten Lehrkräften verrichtete Arbeit anderen Lehrern übertragen. Dadurch sei es nicht möglich gewesen, eine Lehrkraft an die P-Schule zu versetzen, so daß der Kläger habe eingestellt werden müssen.

In dem erneuten Berufungsverfahren wird das Landesarbeitsgericht dem beklagten Land Gelegenheit geben müssen, dieses Vorbringen näher zu erläutern und den erforderlichen Kausalzu-



sammenhang zwischen dem Ausfall der Lehrkräfte M und B und der befristeten Einstellung des Klägers im einzelnen darzutun. Hierzu wird es insbesondere der Aufklärung bedürfen, worin die angebliche Umorganisation bestand. Sollten die notwendigen Sachverhaltsaufklärungen zu der Feststellung führen, daß der Kläger allein wegen eines ursächlich auf den Ausfall der Lehrkräfte M und B zurückgehenden Vertretungsbedarfs befristet eingestellt worden ist, so wären die in den Arbeitsverträgen vom 2. Mai 1986 enthaltenen Befristungen dem Grunde nach sachlich gerechtfertigt.

Gegen die vereinbarte Befristungsdauer bestünden keine durchgreifenden Bedenken, falls sich der vom beklagten Land angeführte Sachgrund der Befristung (mutterschaftsbedingte Vertretung) als zutreffend erweisen sollte. Die Angriffe der Revision zielen darauf ab, von dem beklagten Land eine genaue Bedarfsprognose zum Zeitpunkt der beiden Arbeitsverträge vom 2. Mai 1986 zu verlangen. Dabei verkennt die Revision, daß es in den Fällen der unmittelbaren oder mittelbaren Einzelvertretung dem Arbeitgeber freisteht, 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). Da die beiden Stamm-Lehrkräfte M und B während der Dauer der beiden Arbeitsverträge vom 2. Mai 1986 Erziehungsurlaub in Anspruch genommen haben, ergibt sich aus der gewählten Dauer der beiden Arbeitsverträge nicht der Schluß, daß der vom beklagten Land angeführte Befristungsgrund der mutterschaftsbedingten Vertretung nur vorge-



schoben sei. Der Umstand, daß es im Streitfall an einer zeitlichen Kongruenz zwischen den beiden befristeten Arbeitsverträgen vom 2. Mai 1986 und der jeweiligen Dauer des Erziehungsurlaubs der Lehrkräfte M und B ermangelt, führt nicht zur Unwirksamkeit der vereinbarten Befristungen. Dem beklagten Land stand es frei, den Kläger im Umfang von 13 Wochenstunden für die bis zum 31. Juli 1986 in Erziehungsurlaub befindliche Lehrkraft M bis zum 19. Juli 1986 befristet einzustellen. Dies gilt ebenso für die im zweiten Arbeitsvertrag vom 2. Mai 1986 enthaltene Befristung des Arbeitsverhältnisses (im Umfang von 15 Wochenstunden) bis zum 23. Juli 1986 (Schuljahresende). Der Umstand, daß das beklagte Land es offensichtlich nicht für erforderlich gehalten hat, beide Teilzeitarbeitsverhältnisse bis zum Ende des Schuljahres (23. Juli 1986) zu befristen, begründet nicht die Unwirksamkeit der Befristungen. Es lag nämlich in der freien Entscheidung des beklagten Landes, ob es an den letzten drei Schultagen (21. bis 23. Juli 1986) noch einen vollen Unterricht an der betreffenden Schule gewährleisten wollte. Zu einer Angleichung der Befristungsdauer mit dem Zeitpunkt des Erziehungsurlaubs der Lehrerin B (11. April bis 12. Dezember 1986) war das beklagte Land nicht verpflichtet.

Dr. Seidensticker

Richter Dr. Steckhan
ist wegen Krankheit
an der Unterschrift
verhindert.

Dr. Becker

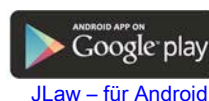
Dr. Seidensticker

Imdahl

Wagner



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)