

Aktenzeichen: 7 AZR 650/88

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 13. September 1989
- 7 AZR 650/88 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 21. Oktober 1987
Gelsenkirchen - 1 Ca 58/87 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 9. September 1988
Hamm - 5 Sa 249/88 -

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

Entscheidungsstichwort:

Befristung des Arbeitsvertrages aus Vertretungsgründen

Gesetz: BGB §§ 620, 625; 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:

Viermalige Befristung des Arbeitsverhältnisses einer Lehr-
erin aus Vertretungsgründen.



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



7 AZR 650/88

5 Sa 249/88 Hamm

Verkündet am
13. September 1989

Range,

Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.



- 2 -

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. September 1989 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Prof. Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Wagner und Straub für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 9. September 1988 - 5 Sa 249/88 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur erneuten 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 :

T a t b e s t a n d :

Die im Jahre 1959 geborene Klägerin besitzt seit dem 14. März 1985 die Lehrbefähigung für das Lehramt der Primarstufe mit der Fächerkombination Sprache/Sachunterricht/Mathematik.

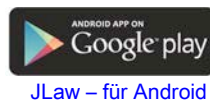
Aufgrund eines Arbeitsvertrages vom 4. Dezember 1985 wurde die Klägerin für die Zeit vom 4. Dezember 1985 bis spätestens zum 23. Juli 1986 als angestellte Lehrerin an der Gemeinschaftsschule D in G mit 21/28 wöchentlich zu leistenden Unterrichtsstunden von dem beklagten Land eingestellt.

§ 4 dieses Arbeitsvertrages lautet wie folgt:

"Frau Brigitta H wird als Aushilfsangestellte gem. Nr. 1 Buchstabe c der Sonderregelung 2 y zum BAT beschäftigt, und zwar für Frau Sofia K, die analog zu § 78 b Landesbeamtengesetz



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

(LBG) unter Fortfall der Vergütungszahlung Sonderurlaub erhält. Das Arbeitsverhältnis endet spätestens am 23.07.1986. Es endet jedoch vorher, wenn Frau K die Möglichkeit wahrnimmt, vorzeitig aus der Beurlaubung zurückzukehren. In diesem Fall endet das Arbeitsverhältnis an dem Tage, der dem Tag vorausgeht, an dem Frau K wegen vorzeitiger Beendigung des Sonderurlaubs ihren Dienst wieder aufnimmt."

Nachdem Frau K vorzeitig am 7. April 1986 ihren Dienst wieder aufgenommen hatte, wurde die Klägerin gemäß Vertrag vom 3. März 1986 für die Zeit vom 7. April 1986 bis spätestens zum 4. Juni 1986 wiederum mit 21 wöchentlich zu leistenden Unterrichtsstunden als angestellte Lehrerin weiterbeschäftigt.

Dieser zweite Arbeitsvertrag lautet wie folgt:

"§ 1

Frau Brigitta H wird ab 07.04.1986 als Lehrerin im Angestelltenverhältnis unter Einreihung in die Vergütungsgruppe IV a des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT) vom 23.02.1961 im öffentlichen Schuldienst beschäftigt.

Die Eingruppierung in die Vergütungsgruppe nach dem BAT richtet sich nach den Runderlassen des Kultusministers Nordrhein-Westfalen in der jeweils geltenden Fassung. Z.Z. gelten die Runderlasse des Kultusministers NW vom 16.11.1981 - ZB 1/2 - 23/06 - 721/81 - in Verbindung mit dem Erlaß des Finanzministers NW vom 27.12.1983 - B 4100 - 3.29 - IV 1 - in der geänderten Fassung vom 08.04.1985.

Aus Ziffer 1.2 des Erlasses des Kultusministers NW vom 16.11.1981 würde sich die Einreihung in die Vergütungsgruppe III BAT ergeben. Die Eingruppierung in diese Vergütungsgruppe kann nach dem Erlaß des Finanzministers vom 27.12.1983 erst nach 4jähriger hauptberuflicher Tätigkeit als Angestellte im öffentlichen Dienst erfolgen. Bis zum Ablauf dieser Frist wird der Angestellte in die jeweils nächstniedrigere Vergütungsgruppe eingruppiert. Die nächstniedrigere Vergütungsgruppe ist gegenüber der Vergütungsgruppe III die Vergütungsgruppe IV a BAT.



- 4 -

§ 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem BAT und den diesen ergänzenden und ändernden Tarifverträgen. Des weiteren gelten die Sonderregelungen für Angestellte als Lehrkräfte (Anlage 2 1 zum BAT), die Sonderregelungen für Aushilfsangestellte (Anlage 2 y zum BAT) und die Sonderbestimmungen für Lehrkräfte.

Tarifverträge, die für Landesbedienstete, welche unter den BAT fallen, abgeschlossen werden, gelten auch für dieses Arbeitsverhältnis.

§ 3

Frau Brigitta H wird teilzeitbeschäftigt. Die Zahl der regelmäßig zu erteilenden Unterrichtsstunden beträgt 21 in der Woche. Gemäß § 34 BAT wird die Vergütung auf 21/28 der vollen Bezüge der im § 1 angegebenen Vergütungsgruppe festgesetzt.

§ 4

Frau Brigitta H wird als Aushilfsangestellte gem. Nr. 1 Buchstabe c der Sonderregelung 2 y zum BAT beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Tages, der dem Tag vorausgeht, an dem Frau Ursula S wegen Beendigung des Mutterschaftsurlaubs ihren Dienst wieder aufnimmt, spätestens jedoch am 04.06.1986."

Durch einen "Änderungsvertrag" vom 15. Mai 1986 wurde - bei sonst gegenüber dem vorhergehenden Vertrag unverändertem Inhalt - § 4 wie folgt neu gefaßt:

"§ 4

Frau Brigitta H wird als Aushilfsangestellte gemäß Nr. 1 Buchstabe c der Sonderregelung 2 y zum BAT beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Tages, der dem Tag vorausgeht, an dem Frau Jutta Ki wegen Beendigung des Erziehungsurlaubs ihren Dienst wieder aufnimmt, spätestens jedoch am 23.07.1986."

In einem letzten "Änderungsvertrag" vom 22. Juli 1986 wurde unter Beibehaltung des sonstigen Inhalts des zweiten Vertrages § 4 wie folgt neu gefaßt:



- 5 -

"§ 4

Frau Brigitta H wird als Aushilfsangestellte gemäß Nr. 1 Buchstabe c der Sonderregelung 2 y zum BAT beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Tages, der dem Tag vorausgeht, an dem Frau Jutta Ki wegen Beendigung des Erziehungsurlaubes ihren Dienst wieder aufnimmt, spätestens jedoch am 10.01.1987."

Die von der Klägerin nach den letzten drei Verträgen vertretenen Lehrkräfte Frau S und Frau Ki waren nicht an derselben Schule eingesetzt, an der die Klägerin beschäftigt wurde.

Mit ihrer am 8. Januar 1987 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin die Feststellung begehrt, daß zwischen den Parteien über den 10. Januar 1987 hinaus ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht. Sie hat die Auffassung vertreten, es habe kein Vertretungsfall vorgelegen. Sie habe mit ihrer Tätigkeit einen dauerhaft an der Gemeinschaftsschule D in G bestehenden Unterrichtsbedarf abgedeckt. Ein enger sachlicher Zusammenhang zwischen ihrer Tätigkeit und den in den einzelnen Verträgen erwähnten Lehrkräften bestehe nicht.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt

festzustellen, daß zwischen den Parteien über den 10. Januar 1987 hinaus ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat die Auffassung vertreten, die Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 10. Januar 1987 sei aus Gründen der Vertretung sach-



- 6 -

lich gerechtfertigt. Es hat dargelegt, aus welchen Gründen und für welche Zeiträume die Lehrkraft Ki , die an der Gemeinschaftsgrundschule W eingesetzt gewesen sei, beurlaubt worden sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Gegen dieses Urteil hat die Klägerin Berufung eingelegt und ihr erstinstanzliches Vorbringen wie folgt ergänzt: Sie habe ihre Tätigkeit an der Gemeinschaftsgrundschule D nicht mit dem 10. Januar 1987 eingestellt, sondern nach dem 14. Januar 1987 aufgrund eines Anrufs des Konrektors P für jeden Schüler der von ihr betreuten Klasse eine schriftliche Beurteilung abgegeben. Diese Arbeiten habe sie bis zum 30. Januar 1987 erledigt, so daß gemäß § 625 BGB ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien bestehe.

Das beklagte Land hat erwidert, die im letzten Vertrag vereinbarte Befristung sei bereits deshalb wirksam, weil die Dauer des hierdurch begründeten Arbeitsverhältnisses weniger als sechs Monate betrage. Bei einer Zusammenrechnung der Laufzeiten der einzelnen Verträge müsse die Berechtigung der Befristung auch nach Art. 1 § 1 BeschFG 1985 geprüft werden. Im übrigen sei die letzte Befristung des Arbeitsverhältnisses aus Vertretungsgründen sachlich gerechtfertigt.

Die Voraussetzungen für die Anwendung des § 625 BGB seien nicht gegeben. Die Schulleitung sei am 8. Januar 1987 ausdrücklich angewiesen worden, die Klägerin nach Ablauf des 10. Januar



1987 auf keinen Fall weiterzubeschäftigen. Die Klägerin sei vielmehr letztmalig am 9. Januar 1987 erinnert worden, die Beurteilungen über die Schüler bis zum 10. Januar 1987 zu übergeben.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Feststellungsbegehren weiter, während das beklagte Land die Zurückweisung der Revision beantragt.

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.

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 Vertrages vom 22. Juli 1986 nur deshalb für die Zeit vom 24. Juli 1986 bis spätestens zum 10. Januar 1987 weiterbeschäftigt worden ist, weil durch den erziehungsurlaubsbedingten Ausfall der Lehrerin Ki 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 22. Juli 1986 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 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 Vertrag vom 22. Juli 1986 ohne eine solche Rechtsbedingung, die eine Prüfung der Befristung des vorangegangenen Vertrages vom 15. Mai 1986 ermöglicht hätte, abgeschlossen. Die Parteien haben sich im Vertrag vom 22. Juli 1986 darauf beschränkt, das bis zum 23. Juli 1986 befristete Arbeitsverhältnis (unter Beibehaltung der im Arbeitsvertrag vom 3. März 1986 vereinbarten Arbeitsbedingungen) bis "spätestens" zum 10. Januar 1987 zu verlängern. Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis aufgrund des Änderungsvertrages vom 15. Mai 1986 und ein befristetes Arbeitsverhältnis aufgrund des Verlängerungsvertrages vom 22. Juli 1986 mit sonst gleichem Inhalt können nicht nebeneinander bestehen; beide schließen sich gegenseitig aus. Deshalb liegt in dem vorbehaltlosen Abschluß des Verlängerungsvertrages vom 22. Juli 1986 zugleich notwendig die Auflösung eines möglicherweise aufgrund des Änderungsvertrages vom 15. Mai 1986 zustande gekommenen unbefristeten Arbeitsverhältnisses.

II. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, daß die Vorschrift des § 625 BGB im Streitfall mangels eines schlüssigen Tatsachenvortrages der insoweit darlegungsbelasteten Klägerin nicht anzuwenden ist.

1. Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Sinne von § 625 BGB ist ein Tatbestand des schlüssigen Verhaltens kraft gesetzlicher Fiktion. Die gesetzli-



che Regelung beruht auf der Erwägung, die Fortsetzung der Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer mit Wissen des Arbeitgebers sei im Regelfall der Ausdruck eines stillschweigenden Willens der Parteien zur Verlängerung des Arbeitsverhältnisses (BAG Urteil vom 1. Dezember 1960 - 3 AZR 588/58 - AP Nr. 1 zu § 625 BGB und Urteil vom 11. November 1966 - 3 AZR 214/65 - AP Nr. 117 zu § 242 BGB Ruhegehalt; KR-Hillebrecht, 3. Aufl., § 625 BGB Rz 5; Staudinger/Neumann, BGB, 12. Aufl., § 625 Rz 6). Die Besonderheit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach § 625 BGB gegenüber einer echten Verlängerungsvereinbarung liegt darin, daß aufgrund der unwiderlegbaren gesetzlichen Vermutung ein Geschäftswille ohne Rücksicht darauf, ob er tatsächlich vorgelegen hat, unterstellt wird. Aus diesem Grunde finden auf das fingierte schlüssige Verhalten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer auch die Regeln über das Rechtsgeschäft einschließlich der Vorschriften über die Stellvertretung entsprechende Anwendung (BAG Urteil vom 1. Dezember 1960, aaO; KR-Hillebrecht, aaO, § 625 BGB Rz 9).

2. Im Streitfall fehlt es bereits an der erforderlichen Darlegung seitens der Klägerin, daß sie das Arbeitsverhältnis über das vereinbarte Befristungsende (10. Januar 1987) im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber fortgesetzt hat. Hierzu hätte die Darlegung gehört, daß die Klägerin in Kenntnis eines zum Abschluß eines Verlängerungsvertrages berechtigten Vertreters des beklagten Landes ihre Lehrtätigkeit über den 10. Januar 1987 hinaus fortgesetzt hat. Abgesehen davon, daß die Klägerin nach dem 10. Januar 1987 ihrem eigenen Vortrag zufolge keine Lehrtätigkeit mehr wahrgenommen, sondern lediglich schriftliche Beurteilungen für die von



ihr unterrichteten Schüler erstellt hat, fehlt es an der erforderlichen Darlegung, daß ein vertretungsberechtigter Repräsentant des beklagten Landes von der Erbringung dieser Arbeiten Kenntnis hatte. Die Klägerin hat hierzu lediglich vorgetragen, der Konrektor ihrer Schule habe sie fernmündlich hierzu aufgefordert. Der Konrektor ist aber nicht dazu berechtigt, mit der Klägerin namens des beklagten Landes arbeitsvertragliche Bindungen einzugehen. Für das Vorliegen einer Anscheinsvollmacht (BAG Urteil vom 13. August 1987 - 2 AZR 122/87 -, unveröffentlicht) des Konrektors hat die insoweit darlegungspflichtige Klägerin ebenfalls nichts dargetan.

III. Entgegen der Ansicht des beklagten Landes findet die gesetzliche Befristungsregelung des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 im Streitfall keine Anwendung.

Die Unanwendbarkeit des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 ergibt sich bereits daraus, daß es sich bei dem Abschluß des Änderungsvertrages vom 22. Juli 1986 nicht um eine "Neueinstellung" i.S. der gesetzlichen Befristungsregelung handelt (vgl. zum Begriff der Neueinstellung das zur Veröffentlichung bestimmte Senatsurteil vom 27. April 1988 - 7 AZR 593/87 -, unter I 1 b der Gründe; BAG Urteil vom 10. Juni 1988 - 2 AZR 7/88 -, unter III 1 der Gründe, zur Veröffentlichung in der Fachpresse bestimmt). Die Klägerin war zum Zeitpunkt des Abschlusses des letzten Änderungsvertrages vom 22. Juli 1986 bereits seit dem 4. Dezember 1985 ohne zeitliche Unterbrechung bei dem beklagten Land als Lehrerin beschäftigt.



IV. 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 2 y) BAT eines sachlichen Grundes zur Wirksamkeit der mit der Klägerin im Änderungsvertrag vom 22. Juli 1986 vereinbarten Befristung des Arbeitsverhältnisses bis "spätestens" zum 10. Januar 1987.

1. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß im Streitfall aus Gründen des staatlichen Rechts eine gerichtliche Befristungskontrolle stattfindet, obwohl sich die letzte Vertragsverlängerung nur auf die Zeit vom 24. Juli 1986 bis zum 10. Januar 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 seines Arbeitsverhältnisses 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 4. Juni 1986 bis 23. Juli 1986 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 Befristungen keine zeitliche Unterbrechung. Die Klägerin war während des gesamten Zeitraumes (4. Dezember 1985 bis 10. Januar 1987) als Grundschul-



lehrerin mit 21 Wochenstunden bei ansonsten unveränderten Arbeitsbedingungen beschäftigt. Bei dieser Sachlage ist der vor dem Abschluß des letzten Änderungsvertrages liegende Zeitraum vom 4. Juni 1986 bis zum Abschluß des Änderungsvertrages vom 22. Juli 1986 anzurechnen, so daß die Grundsätze der Befristungskontrolle zur Anwendung gelangen.

2. Die im Änderungsvertrag vom 22. Juli 1986 vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses bis längstens zum 10. Januar 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).

Der Änderungsvertrag vom 22. Juli 1986 knüpft hinsichtlich der Arbeitsbedingungen an die Regelungen im Arbeitsvertrag vom 3. März 1986 an. Aufgrund der in § 2 des Arbeitsvertrages vom 3. März 1986 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 Befristung 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 Änderungsvertrag vom 22. Juli 1986 vereinbarte Befristung auf andere Sachgründe (z. B. haushaltsrechtliche Erwägungen) zu stützen.



a) Selbst wenn man zugunsten der Klägerin davon ausgeht, daß der maschinenschriftlich abgefaßte Änderungsvertrag vom 22. Juli 1986 keinen typischen Vertrag darstellt, kann der Senat die vom Berufungsgericht unterlassene Auslegung selbst vornehmen. Bei untypischen Willenserklärungen kann das Revisionsgericht eine vom Landesarbeitsgericht nicht vorgenommene 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 § 4 Satz 1 des Änderungsvertrages vom 22. Juli 1986 wird die Klägerin als "Aushilfsangestellte gemäß Nr. 1 Buchstabe c der Sonderregelung 2 y zum BAT" bezeichnet. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist in § 4 Satz 2 des Änderungsvertrages vom 22. Juli 1986 wie folgt geregelt:

"Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Tages, der dem Tag vorausgeht, an dem Frau Jutta Ki wegen Beendigung des Erziehungsurlaubes ihren Dienst wieder aufnimmt, spätestens jedoch am 10.01.1987."

In dieser Formulierung kommt der Befristungsgrund nicht mit der erforderlichen Deutlichkeit zum Ausdruck. Die personelle Anknüpfung an den Erziehungsurlaub der Lehrkraft Ki kann sowohl auf haushaltsrechtliche als auch auf vertretungsrechtliche



Gründe hinweisen. Gegen das Abstellen auf haushaltsrechtliche Erwägungen spricht entscheidend der Umstand, daß die Klägerin in § 4 Satz 1 des Änderungsvertrages vom 22. Juli 1986 als "Aushilfsangestellte" i. S. der Nr. 1 Buchst. c SR 2y BAT bezeichnet worden ist. Damit haben die Parteien des Arbeitsvertrages entsprechend der in Nr. 2 Abs. 1 SR 2y BAT enthaltenen Regelung eindeutig die tarifvertragliche Grundform des befristeten Arbeitsverhältnisses bestimmt. Anhaltspunkte dafür, daß es sich bei dieser Angabe um eine rechtlich unzutreffende Bezeichnung handelt, haben die Parteien weder vorgetragen noch sind derartige Umstände sonstwie ersichtlich.

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 eindeutig bezeichnet und liegen keine Anhaltspunkte dafür vor, daß es sich um eine rechtlich unzutreffende Bezeichnung handelt, so kann der Arbeitgeber die Befristung nur mit solchen Tatbeständen rechtfertigen, die von der jeweiligen tarifvertraglichen Grundform des befristeten Arbeitsverhältnisses erfaßt werden.



b) 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 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 Änderungsvertrag vom 22. Juli 1986 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. Dagegen kommen Vertretungsgründe zur sachlichen Rechtfertigung der Befristung in Betracht.

V. Ob im Streitfall die Klägerin für einen infolge des Erziehungsurlaubsbedingten Ausfalls der Lehrkraft Ki entstandenen Vertretungsbedarf aufgrund des Änderungsvertrages vom 22. Juli 1986 befristet weiterbeschäftigt worden ist, vermag der Senat mangels entsprechender Tatsachenfeststellungen nicht abschließend zu beurteilen.

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die 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. Um einen von allen Angriffsmöglichkeiten zweifelsfreien Vertretungsfall zu schaffen, hätte das Land für die Dauer der Beurlaubung die in der Klausel des letzten Vertrages genannte Lehrerin an die Grundschule D in G versetzen und für die gleiche Zeit die Klägerin dort als Vertreterin einsetzen können.

Ein solches höchst formales Entscheidungsverhalten wäre aber als im Ergebnis sinnloser Verwaltungsaufwand nicht geeignet, für eine bessere Transparenz für den Einsatz eines Aushilfsangestellten gemäß den nach Nr. 1 Buchst. c der SR 2y maßgeblichen Entscheidungsschritten zu sorgen oder den Schutz einer derartigen Aushilfsangestellten zu verbessern. Es müsse letztlich dem Arbeitgeber überlassen bleiben, betriebsintern die Arbeitsaufgaben umzuverteilen. Für die Wirksamkeit der Befristung des Arbeitsverhältnisses sei es rechtlich unbeachtlich, daß die Beurlaubung von Frau Ki früher als die Laufzeit des letzten mit der Klägerin abgeschlossenen Vertrages begonnen habe. Ein solcher Sachverhalt sei für die Rechtfertigung der Befristung unschäd-



lich, weil unstreitig die Befristungsdauer an der Beendigung der Beurlaubung von Frau Ki , also am Sachgrund ausgerichtet worden sei.

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 erziehungsurlaubsbedingten Ausfall der Lehrkraft Ki ein Vertretungsbedarf entstanden und dieser Vertretungsbedarf die Ursache für die Einstellung der Klägerin gewesen ist, ob also der von der Klägerin abgedeckte Unterrichtsbedarf an der Grundschule D in G mit vorhandenen Lehrkräften des beklagten Landes hätte befriedigt werden können, wenn die Lehrkraft Ki nicht aus mutterschaftsbedingten Gründen ausgefallen wäre. Insoweit bedarf es noch weiterer Sachaufklärung.

In dem erneuten Berufungsverfahren wird das Landesarbeitsgericht dem beklagten Land Gelegenheit geben müssen, den erforderlichen Kausalzusammenhang zwischen dem Ausfall der Lehrkraft Ki und der befristeten Einstellung der Klägerin im einzelnen darzutun. Sollten die notwendigen Sachverhaltsaufklärungen zu der Feststellung führen, daß die Klägerin gerade wegen eines ursächlich auf den Ausfall der Lehrkraft Ki zurückgehenden



Vertretungsbedarfs befristet eingestellt worden ist, so wäre die in dem Änderungsvertrag vom 22. Juli 1986 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 (erziehungsurlaubsbedingte Vertretung) als zutreffend erweisen sollte. In den Fällen der unmittelbaren 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).

Dr. Seidensticker

Dr. Steckhan

Dr. Becker

Wagner

Straub

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)