

Aktenzeichen: 7 AZR 669/96
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 24. September 1997
- 7 AZR 669/96 -

I. Arbeitsgericht
Zwickau

Urteil vom 11. Januar 1996
- 7 Ca 4737/95 -

II. Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 20. August 1996
- 5 Sa 387/96 -

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

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag - Vertretung

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsatz:

Der Sachgrund der Vertretung rechtfertigt für sich allein in aller Regel nicht die Befristung des Arbeitsvertrags mit dem Vertreter bis zum Ausscheiden des Vertretenen aus seinem Beschäftigungsverhältnis.



7 AZR 669/96

5 Sa 387/96 Sächsisches LAG

Verkündet am
24. September 1997

Siegel,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

PP.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der
mündlichen Verhandlung vom 24. September 1997 durch den
Richter Professor Dr. Steckhan als Vorsitzenden, die



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Richterin Schmidt und den Richter Dr. Fischermeier sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Schiele und Bea für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 20. August 1996 - 5 Sa 387/96 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

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 Parteien streiten darüber, ob das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis infolge Befristung mit Ablauf des 30. September 1995 beendet worden ist.

Die Klägerin ist seit 1. September 1992 bei der Beklagten als Küchenhilfskraft im Jägerbataillon in S beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien war zunächst bis zum 31. Dezember 1994 befristet. In § 1 des Arbeitsvertrages vom 1. September 1992 war als Grund für die Befristung der Wegfall der Tätigkeit angegeben. Am 7. Dezember 1994 schlossen die Parteien eine als Änderungsvertrag zum Arbeitsvertrag vom 1. September 1992 bezeichnete Vereinbarung:

"Die Arbeiterin wird für die Zeit bis zur Wiederaufnahme der Arbeit des zu vertretenden Arbeiters bzw. dessen Ausscheiden beschäftigt."



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



Die Klägerin war in der Folgezeit als Vertretung des erkrankten Arbeitnehmers S tätig. Dieser schied am 31. Juli 1995 wegen Bewilligung einer Erwerbsunfähigkeitsrente aus dem Arbeitsverhältnis aus. Mit Schreiben vom 21. Juli 1995 wurde die Klägerin über das bevorstehende Ausscheiden des von ihr vertretenen Arbeitnehmers und die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses zum 31. Juli 1995 informiert.

Die Klägerin hat die Befristung für unwirksam gehalten und zuletzt beantragt

festzustellen, daß zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Vertretung des erkrankten Arbeitnehmers S rechtfertige auch eine Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dessen Ausscheiden.

Das Arbeitsgericht hat festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis mit Ablauf einer der ordentlichen Kündigungsfrist entsprechenden Auslauffrist zum 30. September 1995 geendet hat, und die Klage im übrigen abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts dahingehend abgeändert, daß zwischen den Parteien auch über den 30. September 1995 hinaus ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts. Die Klägerin 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 ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der Klägerin infolge Unwirksamkeit der im Vertrag vom 1. September 1992 vereinbarten Befristung auch über den 30. September 1995 hinaus unbefristet fortbesteht.

I. Das Landesarbeitsgericht ist in Übereinstimmung mit der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seit dem Senatsurteil vom 8. Mai 1985 (- 7 AZR 191/84 - BAGE 49, 73 = AP Nr. 97 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) davon ausgegangen, daß es für die Rechtswirksamkeit einer vorbehaltlos vereinbarten Befristung unabhängig davon, ob die Parteien schon vorher in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zueinander standen, nur darauf ankommt, ob für diese letzte Befristung ein sachlicher Grund vorliegt. Auch die Befristung eines unbefristeten Arbeitsvertrages ist nach den Grundsätzen der Vertragsfreiheit zulässig; der erforderliche Arbeitnehmerschutz vor einer Umgehung des zwingenden gesetzlichen Kündigungsschutzrechts wird durch die Prüfung gewährleistet, ob für die Vereinbarung eines ohne Kündigung eintretenden automatischen Beendigungstatbestandes ein sachlicher Grund vorhanden ist (vgl. z.B. BAG Urteil vom 24. Januar 1996 - 7 AZR 496/95 - AP Nr. 179 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).



II. Das Landesarbeitsgericht hat auch zutreffend erkannt, daß der Sachgrund der Vertretung in aller Regel die Befristung des Arbeitsvertrages mit dem Vertreter bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens des zu vertretenden Mitarbeiters nicht rechtfertigen kann. Denn der Beschäftigungsbedarf, zu dessen Befriedigung der Vertreter eingestellt wird, entfällt jedenfalls nicht allein durch das Ausscheiden des Vertretenen und wird daher schon aus der Sicht des Arbeitgebers durch den Eintritt dieses Ereignisses allein nicht zeitlich begrenzt.

1. Im Entscheidungsfall kann dahinstehen, ob es sich bei der getroffenen Vereinbarung um eine sogenannte Zweckbefristung oder um eine auflösende Bedingung handelt. Nach der Senatsrechtsprechung bedarf die Vereinbarung jedes dieser Beendigungstatbestände eines sachlichen Grundes (BAG Urteile vom 4. Dezember 1991 - 7 AZR 344/90 - AP Nr. 17 zu § 620 BGB Bedingung; und vom 26. Juni 1996 - 7 AZR 674/95 - AP Nr. 23 zu § 620 BGB Bedingung). Befristungsrechtlich unterscheiden sich beide Beendigungstatbestände nur durch den Grad der Ungewißheit, ob das als Beendigungstatbestand vereinbarte Ereignis während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses eintreten wird. Der höheren Ungewißheit bei der auflösenden Bedingung kann bei der Prüfung des sachlichen Grundes Rechnung getragen werden (vgl. z.B. BAG Urteil vom 9. Februar 1984 - 2 AZR 402/83 - AP Nr. 7 zu § 620 BGB Bedingung).

2. Die Einstellung eines Arbeitnehmers zur Vertretung eines zeitweilig ausfallenden Mitarbeiters ist in ständiger Rechtspre-



chung als sachlicher Befristungsgrund anerkannt (vgl. z.B. BAG Urteil vom 22. November 1995 - 7 AZR 252/95 - AP Nr. 178 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, m.w.N.). Entgegen den Ausführungen der Revision läßt sich indessen zur näheren Bestimmung der Voraussetzungen für das Vorliegen dieses Sachgrundes aus dem Begriff der "Vertretung" nichts herleiten. Die Verrichtung der Tätigkeiten eines zeitweilig ausfallenden Mitarbeiters durch eine Ersatzkraft wird zwar üblicherweise als "Vertretung" bezeichnet, hat aber nichts mit einer Vertretung im Rechtssinne gemein. Der von der Rechtsprechung anerkannte Befristungsgrund liegt in diesen Fällen nicht in der Vertretung als solcher, sondern darin, daß der Arbeitgeber seinen Arbeitskräftebedarf an sich bereits durch den Arbeitsvertrag bzw. das Beamtenverhältnis mit dem "Vertretenen" abgedeckt hat und daß deshalb an der Arbeitskraft des "Vertreters" von vornherein nur ein vorübergehender, zeitlich durch die Rückkehr des Vertretenen begrenzter Bedarf besteht (vgl. z.B. BAG Urteil vom 26. Juni 1996, aaO).

3. Nach den allgemeinen Grundsätzen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle ist die "Vertretung" daher als sachlicher Befristungsgrund anzuerkennen, wenn der Arbeitgeber im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses mit der Vertretungskraft mit der Rückkehr des Vertretenen auf seinen Arbeitsplatz rechnen muß (vgl. auch hierzu BAG Urteil vom 22. November 1995, aaO). Schon wegen dieser zu erwartenden Rückkehr des Vertretenen kann der Arbeitgeber beim Vertragsabschluß mit dem Vertreter hinreichend sicher die Prognose erstellen, daß an der Arbeitskraft des Vertreters nur ein vor-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

übergehender Bedarf besteht, so daß die Nichtbegründung eines Arbeitsverhältnisses auf unbestimmte Zeit nach Maßgabe der vom Großen Senat des Bundesarbeitsgerichts in seinem Beschluß vom 12. Oktober 1960 (- GS 1/59 - BAGE 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) aufgestellten Grundsätze nicht als funktionswidrig anzusehen ist und keine objektive Umgehung des gesetzlichen Kündigungsschutzrechts darstellt.

4. Nach diesen Grundsätzen liegt für eine Vereinbarung, die als Beendigungstatbestand des Arbeitsverhältnisses das Ausscheiden des Vertretenen aus seinem Beschäftigungsverhältnis vorsieht, in aller Regel der Sachgrund der Vertretung nicht vor. Denn allein durch dieses Ausscheiden wird der Bedarf des Arbeitgebers an der Verrichtung der früher vom Vertretenen und jetzt vom Vertreter ausgeübten Tätigkeiten nicht zeitlich begrenzt. Allerdings können, wie das Landesarbeitsgericht ebenfalls zutreffend erkannt hat, im Einzelfall weitere Gesichtspunkte hinzutreten, die mit dem Ausscheiden des Vertretenen das Interesse des Arbeitgebers an einer weiteren Verrichtung der dem Vertreter übertragenen Tätigkeiten entfallen lassen. Das kann der Fall sein, wenn sich der Arbeitgeber bereits im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses mit dem Vertreter entschlossen hatte, den Arbeitsplatz des Vertretenen nach dessen Ausscheiden nicht mehr zu besetzen oder schon zu diesem Zeitpunkt die Streichung der Stelle für den Fall des Ausscheidens des Vertretenen haushaltsrechtlich verbindlich vorge-schrieben bzw. aufgrund konkreter Anhaltspunkte zu erwarten war. In Betracht kommt auch, daß der Arbeitgeber den Vertreter auf-



grund konkreter beim Vertragsabschluß vorliegender Anhaltspunkte zwar als zeitweilige Aushilfe, nicht aber als Dauerbesetzung des Arbeitsplatzes für geeignet hält und deshalb den Arbeitsplatz im Falle des Ausscheidens des eigentlichen Inhabers anderweit besetzen will. Das Vorliegen derartiger besonderer Umstände hat die Beklagte indessen, wie das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei festgestellt hat, nicht behauptet.

III. Zu Unrecht meint die Revision, im Anschluß an das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 8. Juli 1994 (- 4 Sa 469/94 - LAGE § 620 BGB Nr. 36) ein abweichendes Ergebnis daraus herleiten zu können, daß im Entscheidungsfalle eine Zweckbefristung vorliege, deren Zweck in der Vertretung des zeitweilig ausfallenden Mitarbeiters für die Dauer des Vertretungsfalles bestehe. Dieser Vertretungsfall habe mit dem Ausscheiden des Vertretenden aus dem Arbeitsverhältnis geendet, so daß der Zweck erreicht worden sei und damit kein Grund für eine Vertretung mehr vorliege.

Diese Argumentation unterscheidet schon nicht hinreichend zwischen dem Zweck, den der Arbeitgeber mit der Einstellung der Ersatzkraft verfolgt, und dem für die Vereinbarung eines automatischen Beendigungstatbestandes erforderlichen sachlichen Grund. Zweck der Beschäftigung der Ersatzkraft und damit Einstellungsgrund ist die vom Arbeitgeber gewünschte Abdeckung des nur vorübergehenden Arbeitskräftebedarfs, der durch den als zeitweilig prognostizierten Ausfall des Vertretenen entstanden ist. Darin, daß dieser Arbeitskräftebedarf wegen der erwarteten Rückkehr des Vertretenen nur ein vorübergehender ist, liegt der sachliche Be-



fristungsgrund der Vertretung. Dieser Arbeitskräftebedarf aber entfällt, wie oben ausgeführt, jedenfalls nicht allein durch das Ausscheiden des Vertretenen aus seinem Beschäftigungsverhältnis; hierdurch wird er vielmehr, sofern er nicht aus anderen Gründen endet, sogar zu einem dauernden.

IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Steckhan

Schmidt

Fischermeier

Schiele

Bea





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)