

Aktenzeichen: 7 AZR 674/97
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 20. Januar 1999
- 7 AZR 674/97 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 29. Januar 1997
- 94 Ca 31932/96 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 11. September 1997
- 16 Sa 62/97 -

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

Entscheidungsstichwort:

Befristung zur Vertretung

Gesetz:
BGB § 620

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 674/97
16 Sa 62/97 Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. Januar 1999

Urteil

Siegel,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. Januar 1999 durch den Vorsitzenden Richter Dörner, die Richterinnen Schmidt und den Richter Dr. Fischermeier sowie die ehrenamtlichen Richter Nottelmann und Metzinger für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision des beklagten Landes gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 11. September 1997 - 16 Sa 62/97 - wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

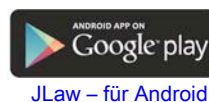
V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die wirksame Befristung ihres Arbeitsverhältnisses.

Die Klägerin ist seit dem 5. März 1993 bei dem beklagten Land als Lehrerin tätig. Nachdem die Parteien mehrere Zeitverträge von wechselnder Dauer und wechselnder Stundenzahl vereinbart hatten, wurde die Klägerin mit Arbeitsvertrag vom 27. Juli 1994 für die Zeit vom 14. Juli 1994 bis zum 28. Juni 1995 während der Dauer der Beurlaubung einer anderen Lehrerin vollzeitbeschäftigt. Daran schloß sich an eine Vertragsverlängerung wegen Ferienbezahlung mit Arbeitsvertrag vom 31. Mai 1995 für die Zeit vom 29. Juni 1995 bis zum 12. August 1995.

Im August 1995 vereinbarten die Parteien für die Zeit vom 13. August 1995 für die Dauer des Freistellungsjahres einer weiteren Lehrerin, längstens jedoch bis zum 19. Juni 1996 eine Vollzeitbeschäftigung. Der Vereinbarung fügte die Klägerin einen „Vorbehalt wegen der Befristung“ an. Diesen Vertrag verlängerten die Parteien unter Vorbehalt am 13. Mai 1996 zur Ferienbezahlung für die Zeit vom 20. Juni 1996 bis 3. August 1996. Danach begründeten sie durch Arbeitsvertrag vom 7. August 1996 für die Zeit vom 4. August 1996 bis zum 2. August 1997 einen weiteren Zeitvertrag unter Vorbehalt zur Vertretung für die Dauer des Erziehungsurlaubs einer anderen Lehrkraft mit einer Arbeitszeit von 11,5 von 23 Pflichtwochenstunden. Die



Klägerin hat die ihr arbeitsvertraglich zugeordneten Lehrkräfte weder unmittelbar noch mittelbar vertreten.

Sie hat behauptet, die Befristungen seien unwirksam, weil ein Vertretungsfall nicht vorgelegen habe.

Die Klägerin hat beantragt,

festzustellen, daß zwischen den Parteien ein unbefristetes Vollzeitarbeitsverhältnis zu ansonsten unveränderten Bedingungen des Arbeitsvertrags vom 14. April 1993 besteht,

hilfsweise

festzustellen, daß zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu ansonsten unveränderten Bedingungen des Arbeitsvertrags vom 7. August 1996 besteht.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Es hat gemeint, die Befristung des Arbeitsvertrags beruhe auf einem für den Bereich des Landesschulamtes bezogen auf das Schuljahr 1995/1996 konkret ermittelten Gesamtvertretungsbedarf an Lehrkräften. Im übrigen bestehe auch bei einer unwirksamen Befristung zwischen den Parteien entsprechend der letzten vertraglichen Vereinbarung nur ein Teilzeitarbeitsverhältnis.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Mit seiner Revision erstrebt das beklagte Land die Abweisung der Klage. Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des beklagten Landes ist unbegründet. Im Ergebnis zu Recht hat das Landesarbeitsgericht erkannt, daß zwischen den Parteien infolge einer unwirksamen Befristung ein Vollzeitarbeitsverhältnis auf Dauer besteht.



I. Das Landesarbeitsgericht hat allerdings den Umfang der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle verkannt. Entgegen der Auffassung des Berufungsgerichts waren bereits die dem Zeitvertrag vom 4. August 1995 vorangegangenen Befristungen vom 31. Mai 1995 bzw. 27. Juli 1994 entsprechend den vereinbarten Vorbehalten auf ihre Wirksamkeit zu prüfen.

1. Nach der ständigen Senatsrechtsprechung (zuletzt Urteil vom 15. Februar 1995 - 7 AZR 680/94 - AP Nr. 166 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, m.w.N.) ist bei mehreren aufeinanderfolgenden Zeitverträgen im Rahmen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle grundsätzlich nur die Befristung des letzten Zeitvertrags auf ihre Wirksamkeit zu prüfen. Denn durch den vorbehaltlosen Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages stellen die Parteien ihre arbeitsvertraglichen Beziehungen auf eine neue Rechtsgrundlage, die künftig für ihre Rechtsbeziehungen maßgeblich sind. Das gilt nicht, wenn die Parteien in einem nachfolgenden befristeten Vertrag dem Arbeitnehmer das Recht vorbehalten, die Wirksamkeit der vorangegangenen Befristung überprüfen lassen zu können. Dieser Vorbehalt hat die Funktion, die arbeitsgerichtliche Befristungskontrolle auch für den davor liegenden Vertrag zu eröffnen (BAG Urteil vom 4. April 1990 - 7 AZR 259/89 - BAGE 65, 86 = AP Nr. 136 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, m.w.N.).

2. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts haben die Parteien beim Abschluß des Zeitvertrags vom 4. August 1995 bzw. vom 7. August 1996 einen Vorbehalt vereinbart. Nach dem unstreitigen Parteivorbringen, das bereits Grundlage der arbeitsgerichtlichen Entscheidung war, erfolgte auch der dazwischen liegende Vertragsschluß vom 13. Mai 1996 für die Zeit vom 20. Juni 1996 bis 3. August 1996 unter Vorbehalt. Damit sind die Zeitverträge seit dem 4. August 1995 durchgehend



unter Vorbehalt vereinbart worden. Das eröffnet die Befristungskontrolle des dem Vertrag vom 4. August 1995 vorausgegangenen Zeitvertrags.

3. Dem Arbeitsvertrag vom 4. August 1995 unmittelbar vorausgegangen war eine vertragliche Vereinbarung der Parteien für die Zeit vom 29. Juni 1995 bis zum 12. August 1995. Mit diesem Vertrag wurde das durch den Vertrag vom 27. Juli 1994 für die Zeit vom 14. Juli 1994 bis zum 28. Juni 1995 begründete Arbeitsverhältnis für die Dauer der Ferienzeit vom 29. Juni 1995 bis zum 12. August 1995 verlängert. Ob es sich danach um ein einheitliches, durch Vertrag vom 27. Juli 1994 begründetes Arbeitsverhältnis gehandelt hat oder ob die Parteien mit dem Abschluß des Verlängerungsvertrags vom 31. Mai 1995 ihr bisheriges Vertragsverhältnis aufgelöst und auf eine neue Grundlage gestellt haben, kann offenbleiben. In beiden Fällen hat sich das beklagte Land auf den Sachgrund der Gesamtvertretung berufen.

II. Der von dem beklagten Land vorgetragene Sachgrund kann die Befristung des Arbeitsvertrags vom 27. Juli 1994 bzw. 31. Mai 1995 nicht rechtfertigen.

1. Nach den der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle zugrunde liegenden Wertungsmaßstäben ist die Befristung eines Arbeitsverhältnisses nicht funktionswidrig und umgeht auch nicht den gesetzlichen Kündigungsschutz, wenn die Vertragsparteien bereits bei Abschluß des Zeitvertrags aufgrund konkreter tatsächlicher Anhaltspunkte die Prognose stellen können, die Beschäftigungsmöglichkeit für einen Arbeitnehmer werde zu einem bestimmten Zeitpunkt mit dem Eintreten eines bestimmten Ereignisses entfallen (BAG Urteil vom 3. Dezember 1997 - 7 AZR 651/96 - AP Nr. 196 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Danach wird eine Vertretung als sachlicher Grund für eine Befristung anerkannt, wenn ein Arbeitgeber im Zeit-



punkt des Vertragsschlusses mit der Vertretungskraft mit der Rückkehr eines Arbeitnehmers rechnen muß, zu dem er bereits in einem Dauerarbeitsverhältnis steht. Infolge der zu erwartenden Rückkehr des zu Vertretenden kann der Arbeitgeber bei Vertragsschluß mit dem Vertreter die hinreichend sichere Prognose erstellen, daß an der Arbeitskraft des Vertreters nur ein bestimmter, zeitlich begrenzter Bedarf vorliegt (BAG Urteil vom 22. November 1995 - 7 AZR 252/95 - AP Nr. 178 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

Im Hinblick darauf wird von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts für den Schulbereich auch ein Gesamtvertretungsbedarf an Lehrkräften als Sachgrund anerkannt. Dazu muß zumindest innerhalb einer durch Organisationsentscheidung festgelegten Verwaltungseinheit der Vertretungsbedarf bezogen auf das jeweilige Schuljahr rechnerisch ermittelt werden und der tatsächliche Unterrichtsbedarf von planmäßigen Lehrkräften nur deshalb nicht abgedeckt werden können, weil ein Teil dieser Lehrkräfte für dieses Schuljahr vorübergehend nicht zur Verfügung steht und mit ihrer Rückkehr zu Beginn des darauffolgenden Schuljahres konkret zu rechnen ist (Urteil vom 3. Dezember 1986 - 7 AZR 354/85 - BAGE 54, 10 = AP Nr. 110 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

2. Bereits diese Voraussetzungen hat das beklagte Land zur Rechtfertigung der Befristung des Arbeitsvertrags vom 27. Juli 1994 bzw. 31. Mai 1995 nicht dargelegt. Der von ihm dargestellte Gesamtvertretungsbedarf bezieht sich auf das Schuljahr 1995/1996, nachdem das Landesschulamt zentral für den Einsatz von Lehrkräften und die Abdeckung des Vertretungsbedarfs an allen Berliner Schulen zuständig geworden war. Für das maßgebliche Schuljahr 1994/1995 waren für den Lehrereinsatz und die Feststellung des Vertretungsbedarfs die einzelnen Be-



zirksämter zuständig. Das erforderte, abhängig von den regionalen Verhältnissen, eine besondere Prognose zur Entwicklung der Schülerzahlen, des tatsächlichen Lehrerbedarfs und der Anzahl der in diesem Bezirk für das Schuljahr 1994/1995 vorübergehend nicht zur Verfügung stehenden planmäßigen Lehrkräfte. Für diese regional unterschiedlichen Verhältnisse sind die für das Schuljahr 1995/1996 vom Landesschulamt für das gesamte Land Berlin ermittelten Bedarfszahlen nicht repräsentativ und zur Begründung eines entsprechenden Vertretungsbedarfs nicht geeignet.

3. Der Sachgrund der Einzelvertretung kann die Befristung der Arbeitsverträge der Klägerin ebenfalls nicht rechtfertigen. Nach den bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die Klägerin keine der ihr arbeitsvertraglich zugeordneten Lehrkräfte unmittelbar oder nach einer Änderung der Arbeitsorganisation mittelbar vertreten. Weitere Sachgründe hat das beklagte Land nicht vorgetragen.

iii. Zwischen den Parteien besteht bereits aufgrund der unwirksamen Befristung des Arbeitsverhältnisses vom 27. Juli 1994 bzw. 31. Mai 1995 ein unbefristetes Vollzeitarbeitsverhältnis. Auf die Auslegung der Vorbehaltserklärung zum Arbeitsvertrag vom 7. August 1996 kommt es demnach nicht an.

IV. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Dörner

Schmidt
NottelmannFischermeier
G. Metzinger

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

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)