

Aktenzeichen: 7 AZR 747/05
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 13. Juni 2007
- 7 AZR 747/05 -

I. Arbeitsgericht
Köln

Urteil vom 1. September 2004
- 11 Ca 3397/04 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 9. März 2005
- 7 (11) Sa 1242/04 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Sachgrund der Vertretung

Gesetz:

TzBfG § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 747/05
7 (11) Sa 1242/04
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
13. Juni 2007

URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

beklagtes, berufungsklagendes und revisionsklagendes Land,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 13. Juni 2007 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Zachert und Dr. Spie für Recht erkannt:

Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 9. März 2005 - 7 (11) Sa 1242/04 - aufgehoben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Berufung des beklagten Landes wird das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 1. September 2004 - 11 Ca 3397/04 - abgeändert:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis auf Grund Befristung am 21. Juli 2004 geendet hat. 1

Die Klägerin ist Lehrerin für das Lehramt an Grund- und Hauptschulen. Sie war seit dem 28. August 1996 auf Grund mehrerer befristeter Arbeitsverträge im Schuldienst beim beklagten Land beschäftigt. Die Parteien schlossen am 8./10. September 2003 einen befristeten Arbeitsvertrag, der auszugsweise wie folgt lautet: 2

„§ 1

(1) Frau G, geb. am 20.06.1950, wird vom 15.09.2003 - frühestens jedoch mit dem Tag der Dienstaufnahme -

(x) bis zur Wiederaufnahme der Tätigkeit der in Abs. 2 genannten Lehrkraft, bzw. Ihrem/seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis, längstens jedoch

bis 19.12.2003

nach Nr. 1 Buchst. c) der Sonderregelungen für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte (SR 2 y BAT) als

(x) nicht vollbeschäftigte Lehrkraft mit einer Unterrichtsverpflichtung von durchschnittlich 21 Wochenstunden

und zwar als Aushilfsangestellte/r an der Städt. Gemeinschaftsgrundschule K (S), eingestellt.“

Die Parteien schlossen für die Zeit vom 20. Dezember 2003 bis zum 30. Januar 2004 einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag und am 13. Januar 2004 3



eine als „Vertrag zur Änderung des Arbeitsvertrages vom 08./10.09.2003“ bezeichnete Vereinbarung, die auszugsweise wie folgt lautet:

„§ 1

(1) Frau G wird vom 31.01.2004 bis zum 21.07.2004 als
(x) teilzeitbeschäftigte Lehrkraft im Angestelltenverhältnis (Aus-
hilfsangestellte/r) mit einer Unterrichtsverpflichtung von 21 Wo-
chenstunden

weiterbeschäftigt.

(2) Der Einsatz erfolgt an der Städt. Gemeinschaftsgrundschu-
le K (S).

Es besteht konkreter Vertretungsbedarf wegen des durch
Krankheit bedingten Ausfalls des Lehrers/der Lehrerin F im Um-
fang von 21 Wochenstunden.

...

§ 3

Die übrigen Bestimmungen des zugrunde liegenden Arbeitsver-
trages bleiben unverändert.“

Die im Arbeitsvertrag genannte Lehrkraft F war seit September 2003 krank- 4
heitsbedingt dienstunfähig. Mit Schreiben vom 20. November 2003 ordnete die Be-
zirksregierung Köln ihre amtsärztliche Begutachtung zur Vorbereitung einer Entschei-
dung über die Versetzung in den Ruhestand nach § 45 Abs. 1 LBG NW an, die am
9. Januar 2004 stattfand. Mit Schreiben vom 18. März 2004 teilte das beklagte Land
der Klägerin mit, dass Frau F mit Ablauf des 31. März 2004 in den Ruhestand versetzt
werde, weshalb das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 30. April 2004 ende.

Mit Arbeitsvertrag vom 27./29. April 2004 vereinbarten die Parteien ein weite- 5
res befristetes Arbeitsverhältnis für die Zeit vom 1. Mai 2004 bis zum 21. Juli 2004,
wobei die Klägerin ihre Unterschrift mit einem Vorbehalt bezüglich des vorliegenden
Klageverfahrens versah.

Mit ihrer am 31. März 2004 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die 6
Klägerin die Unwirksamkeit der Befristung im Arbeitsvertrag vom 13. Januar 2004 gel-
tend gemacht. Sie hat gemeint, bereits bei Vertragsschluss sei erkennbar gewesen,
dass Frau F ihre Arbeit nicht wieder aufnehmen werde.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt, 7

1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehen-
de Beschäftigungsverhältnis, begründet durch die Ar-
beitsverträge vom 8./10. September 2003, 3./8. Dezem-



ber 2003 sowie vom 13. Januar 2004 über den 21. Juli 2004 hinaus unbefristet mit 21 Unterrichtswochenstunden fortbesteht,

2. das beklagte Land zu verurteilen, die Klägerin über den 21. Juli 2004 hinaus mit 21 Unterrichtsstunden zu beschäftigen.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt.

8

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des beklagten Landes zurückgewiesen. Mit der vom Senat zugelassenen Revision verfolgt das beklagte Land seinen Klageabweisungsantrag weiter, während die Klägerin die Zurückweisung der Revision beantragt.

9

Entscheidungsgründe

Die Revision des beklagten Landes ist begründet und führt unter Aufhebung des Berufungsurteils und Abänderung der erstinstanzlichen Entscheidung zur Abweisung der Klage. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts auf Grund der in dem Arbeitsvertrag vom 13. Januar 2004 vereinbarten Befristung am 21. Juli 2004 geendet. Die Befristung ist durch den Sachgrund der Vertretung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG gerechtfertigt. Der auf Weiterbeschäftigung gerichtete Hilfsantrag zu 2. ist dem Senat nicht zur Entscheidung angefallen.

10

I. Gegenstand der rechtzeitig erhobenen Befristungskontrollklage (§ 17 Satz 1 TzBfG) ist nur noch die im Arbeitsvertrag vom 13. Januar 2004 vereinbarte Befristung zum 21. Juli 2004 und nicht eine neben der Zeitbefristung zum 21. Juli 2004 möglicherweise vereinbarte Zweckbefristung für den Fall des endgültigen Ausscheidens der von der Klägerin vertretenen Lehrkraft F. Das beklagte Land hat in der Verhandlung vor dem Senat klargestellt, dass es sich auf die Beendigung zum 30. April 2004 nicht beruft, während die Klägerin erklärt hat, dass sie mit der vorliegenden Klage nur noch die Wirksamkeit der im Arbeitsvertrag vom 13. Januar 2004 vereinbarten Zeitbefristung zum 21. Juli 2004 in Frage stellt.

11

II. Das Landesarbeitsgericht hat die von der Klägerin erhobene Befristungskontrollklage zu Unrecht für begründet erachtet. Die in dem Arbeitsvertrag vom 13. Januar

12



2004 vereinbarte Befristung zum 21. Juli 2004 ist nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG gerechtfertigt, da die Klägerin zur Vertretung der Lehrkraft F beschäftigt wurde. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts wird die für den Sachgrund der Vertretung erforderliche Prognose durch die bei Vertragsschluss bekannten Umstände nicht in Frage gestellt.

1. Nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrags zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG vor, wenn der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird. Diese Voraussetzungen liegen entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts im Streitfall vor.

13

a) Die Einstellung eines Arbeitnehmers zur Vertretung eines zeitweilig ausfallenden Mitarbeiters ist nach der ständigen Rechtsprechung des Senats als Befristungsgrund anerkannt und mit Inkrafttreten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG gesetzlich geregelt (*BAG 13. Oktober 2004 - 7 AZR 654/03 - AP TzBfG § 14 Nr. 13 = EzA TzBfG § 14 Nr. 14, zu I 3 b der Gründe; 10. März 2004 - 7 AZR 402/03 - BAGE 110, 38 = AP TzBfG § 14 Nr. 11 = EzA TzBfG § 14 Nr. 9, zu III 1 der Gründe; 10. März 2004 - 7 AZR 397/03 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 257, zu III 1 der Gründe; 21. Februar 2001 - 7 AZR 200/00 - BAGE 97, 86 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 226 = EzA BGB § 620 Nr. 174, zu II 1 der Gründe*). Der sachliche Rechtfertigungsgrund für die Befristungsabrede bei Vertretungsfällen liegt darin, dass der Arbeitgeber bereits zu einem vorübergehend wegen Krankheit, Urlaubs oder sonstigen Gründen ausfallenden Mitarbeiter in einem Rechtsverhältnis steht und mit einer Rückkehr dieses Arbeitnehmers rechnet. Damit besteht für die Wahrnehmung der an sich dem ausfallenden Mitarbeiter obliegenden Arbeitsaufgaben durch eine Vertretungskraft von vornherein nur ein zeitlich begrenztes Bedürfnis (*BAG 5. Juni 2002 - 7 AZR 201/01 - BAGE 101, 257 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 235 = EzA BGB § 620 Nr. 192, zu 2 a der Gründe*). Teil des Sachgrundes ist daher eine Prognose des Arbeitgebers über den voraussichtlichen Wegfall des Vertretungsbedarfs durch die Rückkehr des zu vertretenden Mitarbeiters. Davon kann grundsätzlich ausgegangen werden, weil in der Regel damit zu rechnen ist, dass der Vertretene nach Beendigung des Urlaubs oder der Erkrankung seine arbeitsvertraglichen Pflichten wieder erfüllen wird (*BAG 11. Dezember 1991 - 7 AZR 431/90 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 141 = EzA BGB § 620 Nr. 110, zu II 2 a der Gründe*). Auch eine wiederholte Befristung wegen der mehrfachen Verhinde-

14



rung der zu vertretenden Stammkraft steht der Prognose des künftigen Wegfalls des Vertretungsbedarfs nicht entgegen. Der Arbeitgeber kann auch bei mehrfacher Krankheits- oder Urlaubsvertretung davon ausgehen, dass die zu vertretende Stammkraft an ihren Arbeitsplatz zurückkehren wird. Er ist nicht gehalten, vor Abschluss des befristeten Vertrags mit der Vertretungskraft Erkundigungen über die gesundheitliche Entwicklung des erkrankten oder die Planung des beurlaubten Arbeitnehmers einzuholen. Nur wenn der Arbeitgeber im Ausnahmefall auf Grund der ihm vorliegenden Informationen erhebliche Zweifel daran haben muss, dass die zu vertretende Stammkraft überhaupt wieder zurückkehren wird, kann dies dafür sprechen, dass der Sachgrund der Vertretung nur vorgeschoben ist. Dann kann die Befristung unwirksam sein (*BAG 21. Februar 2001 - 7 AZR 200/00 - BAGE 97, 86 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 226 = EzA BGB § 620 Nr. 174, zu II 1 a der Gründe mwN; 27. Juni 2001 - 7 AZR 326/00 - EzA BGB § 620 Nr. 178, zu 2, 4 der Gründe; 23. Januar 2002 - 7 AZR 440/00 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 231 = EzA BGB § 620 Nr. 187, zu I der Gründe*). Dies setzt voraus, dass der zu vertretende Arbeitnehmer dem Arbeitgeber bereits vor Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags mit der Vertretungskraft verbindlich erklärt hat, dass er die Arbeit nicht wieder aufnehmen werde. Ansonsten muss der Arbeitgeber mit dessen Rückkehr an den Arbeitsplatz rechnen. Eine unverbindliche Ankündigung reicht nicht aus. Auch wenn die beurlaubte oder erkrankte Stammkraft beabsichtigt, nach dem Urlaubsende oder der Wiedergenesung die Arbeit nicht wieder aufzunehmen und dies dem Arbeitgeber gegenüber unverbindlich äußert, können später eintretende Umstände oder unvorhersehbare Ereignisse im persönlichen Bereich dazu führen, dass die Stammkraft entgegen ihren ursprünglichen Planungen an ihren Arbeitsplatz zurückkehrt. Solange die Stammkraft einen Anspruch hat, die Tätigkeit wieder aufzunehmen, muss und darf der Arbeitgeber daher mit der Rückkehr rechnen (*BAG 2. Juli 2003 - 7 AZR 529/02 - BAGE 107, 18 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 254 = EzA BGB 2002 § 620 Nr. 6, zu I 2 a der Gründe*).

b) Nach diesen Grundsätzen ist die Befristung des Arbeitsverhältnisses im Arbeitsvertrag vom 13. Januar 2004 sachlich gerechtfertigt. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts konnte das beklagte Land bei Abschluss des Arbeitsvertrags mit der Klägerin am 13. Januar 2004 davon ausgehen, dass die von ihr vertretene Lehrkraft F nach Ablauf der attestierten Dienstunfähigkeit wieder ihren Dienst aufnehmen und der Vertretungsbedarf damit wegfallen würde.

15



- aa) Die Beschäftigung der Klägerin erfolgte als unmittelbare Vertreterin der Lehrkraft F zur Abdeckung der infolge ihrer Erkrankung nicht abgedeckten Lehrverpflichtungen. Dies hat die Klägerin im gesamten Rechtsstreit nicht in Abrede gestellt. 16
- bb) Das beklagte Land musste zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses nicht von einem Ausscheiden von Frau F aus dem Beamtenverhältnis ausgehen. 17
- (1) Das Landesarbeitsgericht hat bei seiner Entscheidung zu Unrecht die Anzahl und die Zeitdauer der in der Vergangenheit abgeschlossenen befristeten Arbeitsverträge und das Lebensalter der vertretenen Lehrkraft berücksichtigt. Die Vorbeschäftigung in befristeten Arbeitsverhältnissen ist kein geeignetes Beurteilungskriterium dafür, ob der Sachgrund der Vertretung zum Zeitpunkt des letzten Vertragsschlusses nur vorge-schoben ist. Ebenso wenig ist das Abstellen auf das durchschnittliche Pensionierungs-alter von Lehrkräften in Nordrhein-Westfalen, welches unter dem Lebensalter der ver-tretenen Lehrkraft liegen mag, geeignet, Zweifel an deren Wiedergenesung zu begrün-den. 18
- (2) Die übrigen vom Landesarbeitsgericht herangezogenen Umstände tragen sein Ergebnis nicht. Das beklagte Land musste bis zum Abschluss des Verfahrens nach § 45 Abs. 1 LBG NW mit einer Rückkehr von Frau F in den Schuldienst rechnen. Zwar war diese seit Anfang September 2003 erkrankt und das Fortbestehen der Dienstunfä-higkeit bis zum Schuljahresende 2003/2004 attestiert. Für die anschließende Zeit konn-te das beklagte Land die Wiederherstellung der Dienstfähigkeit von Frau F jedoch nicht ausschließen. 19
2. Das beklagte Land kann die Befristung auf den Sachgrund aus § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG stützen, da die Parteien im Arbeitsvertrag vom 13. Januar 2004 die Befristungsgrundform der Aushilfsangestellten vereinbart haben, der der Sachgrund der Vertretung zuzuordnen ist (*BAG 6. Juni 1984 - 7 AZR 458/82 - AP BGB § 620 Be-fristeter Arbeitsvertrag Nr. 83 = EzA BGB § 620 Nr. 71, zu IV 2 der Gründe*). Hierüber besteht zwischen den Parteien auch kein Streit. 20
3. Der Wirksamkeit der Befristung stehen personalvertretungsrechtliche Gründe nicht entgegen. Die Klägerin hat in der Berufungserwiderung erklärt, die ordnungsge-mäße Beteiligung des Personalrats nicht in Zweifel zu ziehen. 21



- III. Der auf die vorläufige Weiterbeschäftigung für die Dauer des Rechtsstreits gerichtete Antrag zu 2. ist dem Senat nicht zur Entscheidung angefallen, da der Rechtsstreit mit Verkündung der Entscheidung des Senats rechtskräftig abgeschlossen ist. 22
- IV. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 ZPO. 23

Dörner

Gräfl

Koch

U. Zachert

Dr. Spie

