

Aktenzeichen: 7 AZR 789/78

LAG Bremen

Urteil des BAG vom 30. September 1981

Für das Nachschlagewerk: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsätze:

1. Die Befristung eines Arbeitsvertrages zum Zwecke der Erprobung des Arbeitnehmers ist nur dann ein sachlicher Grund, wenn dieser Zweck Vertragsinhalt geworden ist. Es genügt nicht, daß die Erprobung nur Motiv des Arbeitgebers ist, selbst wenn dies für den Arbeitnehmer erkennbar war.
2. Stehen der staatlichen Schulverwaltung vorübergehend freie Haushaltsmittel zur Vergütung von Lehrkräften zur Verfügung, so stellt dies keinen sachlichen Grund für die Befristung von Arbeitsverträgen dar, es sei denn, es steht bereits im Zeitpunkt des Vertragsschlusses fest, daß nach dem Ende der Befristung keine weiteren Mittel zur Verfügung stehen werden. Die Unsicherheit zukünftiger Finanzierung stellt keinen sachlichen Grund für eine Befristung dar (Fortführung von BAG AP Nr. 50 und 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [die Entscheidung AP Nr. 50 ist auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt]).



7 AZR 789/78

4 Sa 153/77 Bremen

Verkündet am
30. September 1981

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 30. September 1981 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Jobs und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Hollmann und Kleeschulte für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 9. Mai 1978 - 4 Sa 153/77 - wird zurückgewiesen.

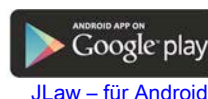
Die Beklagte trägt die Kosten der Revision und die durch die Erledigung des Klageantrages zu 2) entstandenen Kosten.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Die am 14. März 1947 geborene Klägerin hat am 14. Oktober 1972 die erste Staatsprüfung für das Lehramt an Volksschulen bestanden. In der Zeit vom 1. Februar 1975 bis zum 31. Juli 1976 war sie Referendarin im bremischen Schuldienst und unterrichtete zwölf Wochenstunden. Ihr zweites Staatsexamen hat sie am 25. Juni 1976 abgelegt.

Am 31. August 1976 schlossen die Parteien rückwirkend zum 16. August 1976 einen Arbeitsvertrag, nach dem die Klägerin als Lehrerin im Angestelltenverhältnis beschäftigt wurde. Er war befristet "für die Dauer der Beurlaubung von Frau Anna N., längstens bis zum 30. Juni 1977".

In dem Vertrag waren für die Zeit bis zum 31. Januar 1977 20 Pflichtwochenstunden und für die Zeit danach 14 Pflichtwochenstunden vorgesehen. Die Beklagte bat die Klägerin mit Schreiben vom 25. August 1976, sich wegen des bestehenden weiteren Bedarfes mit einer Erhöhung der Pflichtstunden einverstanden zu erklären. Dementsprechend wurde die Pflichtstundenzahl für die Zeit vom 23. August 1976 bis zum 30. Juni 1977 auf 27 pro Woche erhöht.

Die Klägerin hat beantragt festzustellen, daß das Dienstverhältnis zwischen den Parteien über den 30. Juni 1977 hinaus Bestand hat und durch das Schreiben der Beklagten vom 29. April 1977 nicht zu dem genannten Zeitpunkt beendet wird. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Die Beklagte hält die Befristung sachlich für gerechtfertigt. Sie sei zum einen erfolgt, um der Klägerin die Chance der Bewährung zu geben, nachdem sie während der Referendarzeit gegen ihre beamtenrechtlichen Pflichten verstoßen habe. Daneben hätten haushaltsrechtliche Gesichtspunkte eine Rolle gespielt. Durch die Beurlaubung der Frau N. seien Haushaltsmittel frei geworden, die für eine befristete Einstellung anderer Lehrkräfte hätten genutzt werden können.

- 3 -



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



Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Wegen des in den Vorinstanzen mit entschiedenen Klageantrags auf Weiterbeschäftigung der Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluß des Rechtsstreits haben in der Revisionsinstanz beide Parteien die Hauptsache für erledigt erklärt. Im übrigen verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag mit der Revision weiter; die Klägerin bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

1. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 30. Juni 1977 hinaus fortbesteht, weil es an einem sachlichen Grund für diese Befristung fehle. Sie rechtfertige sich weder durch einen vorübergehenden Bedarf an Vertretungskräften noch durch haushaltsrechtliche Erwägungen oder den Zweck der Erprobung der Klägerin. Bei Abschluß des Vertrages vom 31. August 1976 habe nämlich festgestanden, daß an der Schule ein Lehrerstundenbedarf bestanden habe, der unabhängig gewesen sei von der nicht an dieser Schule tätigen Lehrerin N . Damit habe die Befristung des Vertrages der Klägerin nur haushaltsrechtliche Gründe. Schließlich könne die Befristung nicht mit dem Zweck der Erprobung begründet werden. Denn die Beklagte hätte die Absicht, den Vertrag (auch) zur Erprobung abschließen zu wollen, in irgendeiner Form deutlich machen müssen. Schließlich könne dahingestellt bleiben, ob das Schreiben der Beklagten vom 29. April 1977 als Kündigung aufzufassen sei. Die Kündigung sei jedenfalls wegen fehlender Beteiligung des Personalrats unwirksam.
2. Damit ist das Landesarbeitsgericht zutreffend von der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG [GS] 10, 65 [70 ff.] = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu C der Gründe]; BAG AP Nr. 40, 46, 50, 52, 54 und 56 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, die Entscheidungen AP Nr. 46, Nr. 50 und Nr. 56 sind auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt; vgl. zuletzt Urteile des Senats vom 19. August 1981 - 7 AZR 252/79 und 7 AZR 280/79 -, beide zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt)



- 4 -

ausgegangen, daß aus dem Grundsatz der Vertragsfreiheit und gemäß § 620 Abs. 1 BGB die Vereinbarung befristeter Arbeitsverträge zulässig ist. Ein schützwertes Interesse für eine solche Vertragsgestaltung entfällt nur dann, wenn die Befristung nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist. Die Befristung ist unzulässig, wenn sie als rechtliche Gestaltungsmöglichkeit objektiv funktionswidrig verwendet wird. Dies ist dann anzunehmen, wenn der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses vereitelt wird und dafür kein sachlicher Grund vorliegt. Die befristeten Verträge müssen also ihre sachliche Rechtfertigung so in sich tragen, daß sie die Kündigungsschutzvorschriften nicht beeinträchtigen.

Die sachliche Berechtigung der Befristung muß darüber hinaus auch hinsichtlich der Dauer gegeben sein (BAG AP Nr. 40, 50 [Blatt 4], 52 [zu 2 der Gründe], 54 [zu I 4 der Gründe] und 56 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Die von den Parteien vereinbarte Dauer eines Arbeitsverhältnisses ist dabei an den Sachgründen für die Befristung zu orientieren. Es muß also im Einzelfall bereits bei Abschluß des jeweiligen Vertrages ersichtlich sein, daß auch die gewählte Zeitdauer des Vertrages sachlich gerechtfertigt ist. Dabei haben generelle Merkmale den Ausgangspunkt zu bilden und zwar in der Weise, daß auf die Üblichkeit im Arbeitsleben abzustellen ist. Die Umstände des Einzelfalles gewinnen an Bedeutung, wenn die damit verbundenen Interessen ein solches Gewicht haben, daß es geboten ist, sie vor den generellen Umständen zu berücksichtigen. Liegen die entscheidenden Umstände in der Zukunft, so ist die Frage, welche Zeitdauer bei einem derartigen Arbeitsvertrag zu wählen ist, von der Prognose des Arbeitgebers abhängig. Diese gründet sich jeweils auf eine von Fall zu Fall wechselnde Vielzahl von Elementen und Bewertungen, wobei es sich aber stets um ein prognostisches Urteil über die Dauer handelt. Die Ungewißheit jeder prognostischen Bewertung kann als solche nicht ausreichen, einen einer gerichtlichen Kontrolle nicht zugänglichen Spielraum zu eröffnen. Prognosen enthalten stets ein Wahrscheinlichkeitsurteil, dessen Grundlagen ausgewiesen werden müssen. Der Tatsachenrichter muß sich daher an einer sachgerechten, vertretbaren Beurteilung des von den Parteien vorgetragenen Materials

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

- 5 -



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



orientieren. Er muß die ihm vorgetragenen Erkenntnisquellen ausschöpfen und die voraussichtlichen Auswirkungen so zuverlässig wie möglich abschätzen (vgl. BAG AP Nr. 50 [Blatt 4 R], 54 [zu I 4 der Gründe], 55 und 56 [zu IV 2 d der Gründe] zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

Damit wird klargestellt, daß die Befristung eines Arbeitsverhältnisses nur dann zulässig ist, wenn nach den obwaltenden Umständen aus der Sicht verständiger Vertragspartner ein arbeitsrechtlich beachtlicher Sachverhalt als sachlicher Grund für eine derartige Vereinbarung besteht. Als sachlicher Grund kommen nur solche arbeitsrechtlich relevanten Gründe in Betracht, die im Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrages vorliegen (BAG AP Nr. 39 [zu I 2 a der Gründe], 50 [Blatt 3 R], 52 [zu 2 der Gründe], 54 [zu I 4 der Gründe] und 56 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Mehrere hintereinander geschaltete Zeitverträge dürfen auch hinsichtlich der Dauer nicht als Einheit angesehen werden. Vielmehr muß der sachliche Grund für die Befristung und die Dauer für jeden Vertrag gegeben sein (BAG AP Nr. 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG Urteil vom 19. August 1981 - 7 AZR 252/79 - zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt; Jobs/Bader, Beilage Nr. 21 zu DB 1981 S. 3).

3. Das Landesarbeitsgericht hat diese Rechtsgrundsätze rechtsfehlerfrei angewandt, wenn es zunächst davon ausgeht, daß die Befristung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin nicht unter dem Gesichtspunkt der Vertretung sachlich gerechtfertigt ist. Ein Fall der Vertretung liegt vor, wenn ein Mitarbeiter zeitweise ausfällt, sei es wegen Krankheit, Beurlaubung o.ä., und für die (voraussichtliche) Zeitdauer dieses Ausfalls zur Wahrnehmung der ständig anfallenden Aufgaben dieses Mitarbeiters vorübergehend ein Dritter eingestellt wird (vgl. dazu auch Böhm/Spiertz, BAT, 2. Aufl., Anm. 8 zu SR 2 y). Denkbar ist es auch, daß bei einem derartigen Ausfall ein anderer Mitarbeiter die Aufgaben des zeitweilig Verhinderten wahrnimmt und für die Aufgaben dieses anderen Mitarbeiters ein Vertreter eingesetzt wird (Jobs/Bader, Beilage Nr. 21 zu DB 1981 S. 4).

Diese Voraussetzungen sind im vorliegenden Fall nicht erfüllt. Die Tätigkeit der Klägerin stand nach dem übereinstim-



- 6 -

menden Vortrag der Parteien in keiner Beziehung zu den von der beurlaubten Frau N vor ihrer Beurlaubung wahrgenommenen Aufgaben. Davon geht auch die Revision aus.

4. Entgegen der Auffassung der Revision hat das Landesarbeitsgericht die Befristung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin zutreffend auch nicht aus haushaltsrechtlichen Erwägungen als sachlich gerechtfertigt angesehen.

Haushaltsrechtliche Erwägungen sind kein sachlicher Grund für die Befristung von Arbeitsverhältnissen, wenn sie auf die Begrenzung des Haushaltes durch das Haushaltsjahr abheben, wenn eine allgemeine Mittelkürzung zu erwarten ist oder wenn allgemeine Einsparungen haushaltsrechtlich angeordnet werden. Nur wenn Haushaltsmittel von vornherein für eine genau bestimmte Zeit bewilligt werden und anschließend in Fortfall kommen, liegt ein sachlicher Grund für eine Befristung vor (BAG AP Nr. 50 u. Nr. 52 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Dies gilt auch im Schulbereich. Wenn die Beklagte infolge von Beurlaubungen vorübergehend freie Haushaltsmittel dazu verwendet, befristete Arbeitsverhältnisse abzuschließen, so ist dies nur dann sachlich gerechtfertigt, wenn im Zeitpunkt des Vertragsschlusses absehbar ist, daß nach einem bestimmten Zeitpunkt keine anderen freien Mittel zur weiteren Finanzierung des Einsatzes des zusätzlich eingestellten Mitarbeiters zur Verfügung stehen werden. Allein die bloße Unsicherheit, ob entsprechende Mittel für die Bezahlung einer Arbeitskraft in Zukunft zur Verfügung stehen werden, vermag im öffentlichen Dienst wie in der Privatwirtschaft eine Befristung nicht zu begründen.

Im vorliegenden Fall kann nicht davon ausgegangen werden, daß es bei Vertragsschluß im August 1976 absehbar gewesen wäre, die weitere Finanzierung der Arbeitsleistung der Klägerin über den 30. Juni 1977 hinaus werde nicht möglich sein. Hierfür ergibt der Vortrag beider Parteien nichts. Im Gegenteil spricht der Vortrag der Beklagten, die gegenüber dem Vertrag vom 30. August 1976 zusätzlichen 13 Wochenstunden würden aus anderen

- 7 -



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



- 7 -

Mitteln aufgestockt, dafür, daß zusätzliche freie einsetzbare Mittel zur Verfügung ständen und auch über den 30. Juni 1977 hinaus zur Verfügung stehen würden.

5. Schließlich läßt sich die Befristung nicht mit dem Zweck der Erprobung der Klägerin rechtfertigen.

Es erscheint nicht als grundsätzlich ausgeschlossen, an die Referendarzeit ein befristetes Probearbeitsverhältnis anzuschließen, wie auch Beamte nach der Referendarzeit zunächst noch eine Zeit der Erprobung durchlaufen müssen. Doch fehlt es hier an der Vereinbarung, daß das befristete Arbeitsverhältnis auch zur Probe abgeschlossen worden ist. Es genügt nicht, daß die Erprobung, wenn auch für den Arbeitnehmer erkennbar, nur Motiv des Arbeitgebers für die Befristung ist; dieser Befristungszweck muß auch Inhalt des Vertrages werden (vgl. dazu BAG AP Nr. 56 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu IV 3 b der Gründe]; BAG Urteil vom 30. September 1981 - 7 AZR 443/79 -, [zu II 2 der Gründe]).

Die Beklagte hat nicht ausreichend dargelegt, daß die Befristung (auch) zum Zwecke der Erprobung der Klägerin erfolgt ist. Sie hat lediglich vorgetragen, daß der Klägerin im Rahmen eines Gespräches vom 11. August 1976 mit den Zeugen M und P unmißverständlich verdeutlicht worden sei, die befristete Einstellung erfolge in erster Linie, um ihr die Chance der Bewährung zu geben. Dieser Vortrag ist aber nicht hinreichend substantiiert. Aus ihm wird nicht deutlich, daß der Zweck der Erprobung, der im schriftlichen Vertrag nicht erwähnt ist, aufgrund mündlicher Vereinbarung tatsächlich Vertragsinhalt geworden wäre.

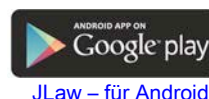
6. Das mangels wirksamer Befristung über den 30. Juni 1977 hinaus fortbestehende Arbeitsverhältnis ist auch nicht durch das Schreiben der Beklagten vom 29. April 1977 beendet worden, wie vom Landesarbeitsgericht durch Bezugnahme auf das Urteil des Arbeitsgerichts im Ergebnis zutreffend gewürdigt.

Ein solches Schreiben, mit dem sich die Beklagte, ohne daß zuvor Streit zwischen den Parteien über die Wirksamkeit

- 8 -



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



der Kündigung bestanden hätte, lediglich auf die von ihr für wirksam gehaltene Befristung berief, kann nicht als Kündigung gewertet werden (BAG AP Nr. 43 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu IV der Gründe]; BAG AP Nr. 45 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu II 1 der Gründe]; BAG AP Nr. 47 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu 4 b der Gründe]; BAG AP Nr. 49 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu II 2 a der Gründe]; BAG AP Nr. 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu I 1 der Gründe]).

7. Nach allem besteht das Arbeitsverhältnis der Klägerin unbefristet über den 30. Juni 1977 hinaus fort. Soweit die Parteien übereinstimmend die Klage hinsichtlich des Weiterbeschäftigungsanspruchs für erledigt erklärt haben, folgt die Kostenentscheidung aus § 91 a, im übrigen aus § 97 ZPO.

Bichler

Becker

Dr. Jobs

Hollmann

Kleeschulte

