

Aktenzeichen: 7 AZR 806/96
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 09. Juli 1997
- 7 AZR 806/96 -

I. Arbeitsgericht
Ludwigshafen

Urteil vom 11. Oktober 1995
- 2 Ca 1653/95 -

II. Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Urteil vom 25. Juli 1996
- 7 (11) Sa 1305/95 -

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

Entscheidungsstichwort:

Befristetes Arbeitsverhältnis zur Vertretung einer Beamtin im
Erziehungsurlaub

Gesetz:

BERzGG § 21 Abs. 3; BAT Nr. 1 c SR 2y, Protokollnotiz Nr. 1
zu Nr. 1 SR 2y

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 806/96

7 (11) Sa 1305/95 Rheinland-Pfalz

Verkündet am
9. Juli 1997

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

Siegel
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128
Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 9. Juli 1997 durch den Vorsit-
zenden Richter Dörner, die Richterin Schmidt und den Richter
Bepler sowie die ehrenamtlichen Richter Straub und Nottel-
mann für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom
25. Juli 1996 - 7 (11) Sa 1305/95 - wird auf Ko-
sten des Klägers 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 Wirksamkeit der Befristung
ihres Arbeitsverhältnisses.

Der Kläger ist Gymnasiallehrer. Er war vom 29. August 1994
befristet bis zum 5. Juli 1995 bei dem beklagten Land beschäf-
tigt. Im Arbeitsvertrag vom 24. August 1994 hatten die Parteien
die Geltung des BAT vereinbart. Außerdem enthielt er u.a. folgen-
de Regelung:

"Der Arbeitnehmer wird als Lehrkraft ab
29.08.1994 ... bis zum Ablauf der durch die mut-
terschutzrechtlichen Bestimmungen (Beschäfti-
gungsverbot und evtl. Erziehungsurlaub) begründe-
ten Abwesenheit vom Dienst, jedoch nicht länger
als bis zum letzten Schultag vor den Ferien
(falls die Abwesenheit vom Dienst in den Ferien
oder bis 14 Tage danach endet) längstens jedoch
bis 05.07.1995 als ... Aushilfsangestellte/r zur
Vertretung von

a) StR Karin Sch , Erziehungsurlaub
16. Std., längstens bis 05.07.1995

b) ...

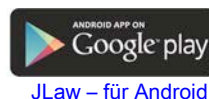
eingestellt.

..."

Die zu vertretende Beamtin Sch hatte bereits am
27. Juni 1994 vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

(23. September 1994) Erziehungsurlaub im Anschluß an die Mutterschutzfrist bis zum 31. Januar 1996 beantragt. Im Juni 1995 haben die Parteien unter Vorbehalt einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag geschlossen.

Der Kläger hat die Befristung des ersten Arbeitsvertrags für unwirksam gehalten. Die Wirksamkeit der Befristung bestimme sich nach § 21 Abs. 3 BErzGG, der eine Zweckbefristung ausschließe. Die Vorschrift sei auch auf die Vertretung einer im Erziehungsurlaub befindlichen Beamtin anzuwenden.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis gemäß Arbeitsvertrag vom 24. August 1994 bezogen auf die Vertretungsregelung der Studienrätin Karin Sch nicht durch Fristablauf am 5. Juli 1995 geendet hat und über diesen Zeitpunkt hinaus unbefristet zu den im übrigen unveränderten Bedingungen fortbesteht.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat die Befristung des Arbeitsverhältnisses zumindest wegen der zusätzlich vereinbarten Höchstbefristung für wirksam gehalten, weil die zu vertretende Beamtin im Zeitpunkt des Vertragsschlusses den Erziehungsurlaub bereits verlangt hatte.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben; das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Mit seiner Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Das beklagte Land beantragt die Zurückweisung der Revision.



E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

I. Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat durch wirksame Befristung mit Ablauf des 5. Juli 1995 geendet.

1. Das Landesarbeitsgericht hat für die Befristungskontrolle zu Recht auf den ersten Arbeitsvertrag der Parteien abgestellt. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats ist zwar bei aufeinanderfolgenden Arbeitsverträgen nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrages auf ihre sachliche Rechtfertigung hin zu prüfen. Das gilt jedoch nicht, wenn die nachfolgenden Befristungen nur vorbehaltlich der Wirksamkeit der vorangegangenen Befristung vereinbart waren (ständige Rechtsprechung seit BAGE 49, 73, 79 = AP Nr. 97 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; zuletzt BAG Urteil vom 28. August 1996 - 7 AZR 849/95 - AP Nr. 181 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Eine solche Regelung haben die Parteien für das Anschlußarbeitsverhältnis getroffen.

2. Das Landesarbeitsgericht hat weiter zu Recht dahinstehen lassen können, ob die vereinbarte Zweckbefristung nach § 21 Abs. 3 BErzGG zulässig ist und diese Vorschrift auch für die Vertretung von Beamtinnen und Beamten während deren Erziehungsurlaubs gilt. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nicht durch Zweckerreichung, sondern aufgrund der ebenfalls vereinbarten Zeitbefristung mit Ablauf des 5. Juli 1995 geendet. Für diese Befristung bedurfte es aus Gründen des Tarifrechts eines Sachgrundes, weil die Parteien kraft einzelvertraglicher Bezugnahme auf



den BAT die Geltung der Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2y vereinbart haben. Ein Sachgrund hat auch vorgelegen.

a) Nach den für den Senat bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist die Einstellung des Klägers zur Vertretung und damit als Aushilfsangestellter im Sinne der Nr. 1 c SR 2y BAT erfolgt. Die Einstellung eines Arbeitnehmers zur Vertretung eines zeitweilig ausfallenden Mitarbeiters ist nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts als Befristungsgrund anerkannt (zuletzt BAG Urteil vom 22. November 1995 - 7 AZR 252/95 - AP Nr. 178 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 1 der Gründe, m.w.N.). Der sachliche Rechtfertigungsgrund einer solchen Befristungsabrede liegt darin, daß der Arbeitgeber bereits zu einem vorübergehend ausfallenden Mitarbeiter in einem Rechtsverhältnis steht und mit der Rückkehr dieses Mitarbeiters rechnen muß. Damit besteht für die Wahrnehmung der an sich dem ausfallenden Mitarbeiter obliegenden Arbeitsaufgaben durch eine Vertretungskraft von vornherein nur ein zeitlich begrenztes Bedürfnis.

b) Da die zu vertretende Beamtin Sch bereits einen Antrag auf Erziehungsurlaub in unmittelbarem Anschluß an die Zeiten des Mutterschutzes bis zum 31. Januar 1996 gestellt hatte, konnte das beklagte Land bei Vertragsschluß mit hinreichender Sicherheit erwarten, daß die zu vertretende Lehrkraft nach Ablauf der Mutterschutzfrist ihren Dienst nicht wieder aufnehmen und dadurch ein Bedürfnis für eine vorübergehende Beschäftigung einer Vertretungskraft besteht. In diesem Zusammenhang kann sich der Kläger nicht auf die Senatsentscheidung vom 9. November 1994 (- 7 AZR 243/94 - BAGE 78, 239 = AP Nr. 1 zu § 21 BErzGG) berufen. Im



Unterschied zu dem dortigen Sachverhalt hat sich das beklagte Land vorliegend auf einen konkret verlangten Erziehungsurlaub berufen und nicht wie im damaligen Fall die Befristung auf eine nach allgemeiner Erfahrung zu erwartende Antragstellung gestützt.

c) Der Sachgrund der Vertretung wird auch nicht durch die vereinbarte Befristungsdauer in Frage gestellt. Zwar hatte die zu vertretende Lehrkraft bei Vertragsschluß Erziehungsurlaub bis zum 31. Januar 1996 verlangt, während das Arbeitsverhältnis der Parteien zunächst nur bis zum 5. Juli 1995 befristet wurde. Das Zurückbleiben der Befristungsdauer hinter der zeitlichen Dauer des Vertretungsbedarfs läßt nicht erkennen, daß der Kläger tatsächlich nicht zur Vertretung von Frau Sch. beschäftigt werden sollte. Nach der Senatsrechtsprechung (BAGE 59, 265, 272 = AP Nr. 124 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) bedarf die vertraglich vereinbarte Befristungsdauer keiner eigenen sachlichen Rechtfertigung. Ihr kommt nur Bedeutung bei der Prüfung des Sachgrunds zu, weil die vereinbarte Dauer der Befristung darauf hinweisen kann, daß der Sachgrund für die Befristung nur vorgeschoben ist. Ist ein Mitarbeiter nur zeitweilig an einer Tätigkeit gehindert und ist mit seiner Rückkehr zu rechnen, läßt allein eine fehlende Kongruenz zwischen der Dauer des Vertretungsbedarfs und der Dauer der Befristung nicht den Schluß auf das Fehlen des Sachgrundes zu. Dem Arbeitgeber steht es frei, den Arbeitsausfall überhaupt zu überbrücken. Demzufolge muß ihm auch die Entscheidung verbleiben, die Vertretung nur für eine kürzere Zeit zu re-



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



- 7 -

geln (BAG Urteil vom 6. Juni 1984 - 7 AZR 458/82 - AP Nr. 83 zu
§ 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III 2 a der Gründe).

II. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO.

Dörner

Bepler

Schmidt

Straub

Nottelmann





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)