

Aktenzeichen: 7 AZR 81/90

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 20. Februar 1991

- 7 AZR 81/90 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 19. Januar 1989

- 2 Ca 282/88 -

II. Landesarbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 16. November 1989

- 12 Sa 543/89 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Angabe des Befristungsgrundes im Arbeitsvertrag

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; SR 2y BAT Nr. 2

Leitsätze:

1. Die Tarifvorschrift Nr. 2 Abs. 1 SR 2y BAT verlangt nicht die Angabe des konkreten sachlichen Befristungsgrundes im Arbeitsvertrag, sondern nur die Vereinbarung der einschlägigen tariflichen Befristungsgrundform, also die Vereinbarung, ob der Angestellte als Zeitangestellter, als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer oder als Aushilfsangestellter eingestellt worden ist.

2. Liegen mehrere sachliche Gründe für die Befristung eines Arbeitsvertrages vor, die jeweils verschiedenen tariflichen Befristungsgrundformen zuzuordnen sind, so bedarf es der Vereinbarung dieser verschiedenen tariflichen Grundformen im Arbeitsvertrag, wenn alle gegebenen Sachgründe für die Befristung des Arbeitsvertrages bei der gerichtlichen Befristungskontrolle Berücksichtigung finden sollen.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 81/90

12 Sa 543/89 Frankfurt am Main

Verkündet am
20. Februar 1991

Range-Streck,

Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. Februar 1991 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Steckhan und Dr. Wittek sowie den ehrenamtlichen Richter Kleeschulte und die ehrenamtliche Richterin Lappe 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 der Klägerin gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom
16. November 1989 - 12 Sa 543/89 - wird auf Ko-
sten der Klägerin 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.

Die Klägerin war seit dem 1. August 1986 bei dem beklagten
Land auf der Grundlage von vier befristeten Arbeitsverträgen als
Lehrerin beschäftigt. Beide Parteien sind tarifgebunden. Die Gel-
tung des BAT war auch in den Arbeitsverträgen vereinbart.

Zunächst war die Klägerin aufgrund eines Arbeitsvertrages
vom 29. Juli 1986 befristet für die Zeit vom 1. August 1986 bis
zum Ablauf der Mutterschutzfrist von Frau Renate S ange-
stellt worden. Mit Änderungsvertrag vom 8. Dezember 1986 wurde
die Laufzeit des Arbeitsvertrages bis zum Ablauf des Erziehungs-
urlaubes von Frau Renate S , dem 16. Juni 1987, verlängert.

Unter dem 26. August 1987 schlossen die Parteien einen drit-
ten Arbeitsvertrag ab, dessen § 1 lautete:

"Die Einstellung erfolgt als Zeitangestellte für
die Zeit vom 24. August 1987 bis zum Ende der
Mutterschutzfrist von Frau H , längstens bis
zum 14. März 1988 - dem Ende des Erziehungsur-



laubs von Frau H - an einer Schule im Be-
reich des RP in D , an der G schule
in F ."

Am 30. Oktober 1987 teilte das beklagte Land der Klägerin mit, ab sofort werde festgelegt, daß das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 14. Mai 1988 ende. Versehentlich sei das Ende des Erziehungsurlaubs von Frau H mit dem 14. März 1988 angegeben worden.

Am 11. Mai 1988 unterzeichnete die Klägerin einen weiteren Arbeitsvertrag, in dessen § 1 es u.a. heißt:

"Die Einstellung erfolgt als Zeitangestellte zur Wahrung der Unterrichtskontinuität für die Zeit vom 15. Mai 1988, ersatzweise für die Dauer des Erziehungsurlaubes von Frau H , längstens bis zum 31. Juli 1988, an der G schule in F .

Das Arbeitsverhältnis beginnt am 15. Mai 1988 und endet mit Ablauf des Erziehungsurlaubes von Frau H , spätestens am 31. Juli 1988."

Der Erziehungsurlaub von Frau H endete am 14. Mai 1988. Anschließend erhielt sie auf ihren Wunsch nach § 92 a Hessisches Beamtengesetz - HBG - unbezahlten Sonderurlaub bis zum 31. Juli 1988 und nahm anschließend ihre Unterrichtstätigkeit wieder auf.

Mit ihrer am 22. Juli 1988 eingereichten Klage hat die Klägerin geltend gemacht, die Befristung ihres Arbeitsvertrages vom 11. Mai 1988 sei unwirksam. Sie hat im wesentlichen die Ansicht vertreten, an die Wirksamkeit der Befristung sei ein strenger Maßstab anzulegen, da es sich bereits um den vierten befristeten



Arbeitsvertrag gehandelt habe. Die Wirksamkeit der Befristung scheitere überdies an der tariflichen Bestimmung der Nr. 2 der Sonderregelungen 2y zum BAT. Danach sei eine genaue Angabe des sachlichen Grundes im Arbeitsvertrag erforderlich. Dem Arbeitgeber sei es nicht gestattet, pauschal alle denkbaren Befristungsvarianten als Sachgrund in den Arbeitsvertrag einzubeziehen. Beschäftigung als Aushilfe bzw. Vertretung und Beschäftigung als Zeitangestellte seien grundsätzlich verschiedene Sachverhalte, die nicht vermengt werden dürften. Darüber hinaus habe das beklagte Land objektiv einen falschen Sachgrund angegeben. Eine Einigung über den wahren Sachgrund sei nicht erfolgt. Denn sie selbst - die Klägerin - habe nicht gewußt, daß Frau H über den 14. Mai 1988 hinaus Sonderurlaub beantragt habe. Ihr sei lediglich mitgeteilt worden, daß Frau H auch nach dem 14. Mai 1988 der Schule nicht zur Verfügung stehen werde.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 31. Juli 1988 hinaus unbefristet fortbesteht,
2. das beklagte Land zu verurteilen, sie über den 31. Juli 1988 hinaus weiterzubeschäftigen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Es hat vorgetragen, bereits aus dem Wortlaut des letzten Arbeitsvertrages ergebe sich, daß der Sachgrund für die Befristung der Vertretungsbedarf für die bis zum 31. Juli 1988 fehlende Lehrerin Frau H gewesen sei. Die tarifliche Grundform "Aus-



hilfsangestellte" sei daher hinreichend deutlich im Arbeitsvertrag angegeben worden. Der Klägerin sei überdies mitgeteilt worden, daß Frau H bis zum 31. Juli 1988 Sonderurlaub nach § 92 a HBG beantragt habe. Bei der Formulierung "Erziehungsurlaub" im Arbeitsvertrag habe es sich um ein redaktionelles Versehen gehandelt, gemeint gewesen sei "unbezahlter Sonderurlaub". Diese Falschbezeichnung sei unschädlich. Denn Nr. 2 der SR 2y BAT verlange nicht die Angabe des konkreten sachlichen Befristungsgrundes. Erst recht sei es daher für die Bezeichnung des sachlichen Grundes nicht erforderlich gewesen, den Grund für die Beurteilung von Frau H anzugeben.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung des beklagten Landes hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Das beklagte Land 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 zutreffend erkannt, daß das Arbeitsverhältnis aufgrund rechtswirksamer Befristung mit dem 31. Juli 1988 geendet hat. Wegen dieser Beendigung des Arbeitsverhältnisses stand der Klägerin auch kein Weiterbeschäftigungsanspruch über den 31. Juli 1988 hinaus zu.



I. Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerfrei angenommen, daß für die Befristung des hier allein maßgeblichen letzten Arbeitsvertrages (vgl. BAG Urteil vom 4. April 1990 - 7 AZR 259/89 - AP Nr. 136 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, zu A II 1 der Gründe, m.w.N.) vom 11. Mai 1988 ein sachlicher Grund vorlag, weil die Klägerin die Lehrkraft H vertreten sollte, die sich vom 15. Mai 1988 bis zum 31. Juli 1988 zur Betreuung ihres Kindes im Sonderurlaub gemäß § 92 a HBG befand. Diese Würdigung, gegen die sich auch die Revision nicht mehr wendet, entspricht der ständigen Rechtsprechung des Senats.

1. Die Einstellung eines Arbeitnehmers zur Vertretung eines zeitweilig ausfallenden Mitarbeiters ist in ständiger Rechtsprechung als sachlicher Befristungsgrund anerkannt (vgl. z.B. BAG Urteil vom 12. Juni 1987 - 7 AZR 8/86 - AP Nr. 113 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu I der Gründe, m.w.N.).

2. Besondere Anforderungen an den Befristungsgrund sind im Entscheidungsfalle auch nicht deshalb zu stellen, weil es sich bereits um den vierten befristeten Arbeitsvertrag der Klägerin mit dem beklagten Land handelte. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts steigen zwar mit zunehmender Dauer der Beschäftigung auch die Anforderungen an den Grund der Befristung (vgl. z.B. Urteil vom 21. Januar 1987 - 7 AZR 265/85 - AP Nr. 4 zu § 620 BGB Hochschule, zu II 3 der Gründe, m.w.N.). Die Klägerin war indessen nur vom 1. August 1986 bis zum 31. Juli 1988, also lediglich insgesamt zwei Jahre bei dem beklagten Land befri-



stet eingestellt. Für ein Ansteigen der Anforderungen an den sachlichen Grund besteht bei einer derart kurzen Dauer des Arbeitsverhältnisses noch kein Bedürfnis.

3. Das Landesarbeitsgericht hat auch zu Recht ausgeführt, daß im Entscheidungsfalle auch keine rechtlich zu mißbilligende Dauervertretung vorliegt. Der Gesichtspunkt der Dauervertretung kann nur dann zur Unwirksamkeit der Befristung eines Arbeitsvertrages führen, wenn bereits bei dessen Abschluß eine über den Endtermin der Befristung hinausgehende Beschäftigung des Arbeitnehmers vorgesehen war (ständige Rechtsprechung, vgl. insbesondere Senatsurteil vom 3. Oktober 1984 - 7 AZR 192/83 - AP Nr. 87 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 2 der Gründe, m.w.N.). Daß diese Voraussetzung hier vorgelegen haben sollte, hat die Klägerin selbst nicht behauptet.

II. Entgegen der Ansicht der Revision ist das beklagte Land auch nicht durch die Tarifvorschrift Nr. 2 SR 2y BAT daran gehindert, sich auf den hier vorliegenden Befristungsgrund (Vertretung der Frau H) zu berufen. Auch insoweit ist die Würdigung des Landesarbeitsgerichts revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

1. Der für das Rechtsgebiet der Befristung des Arbeitsvertrags allein zuständige erkennende Senat hat stets deutlich herausgestellt (vgl. z.B. Urteile vom 6. Juni 1984 - 7 AZR 458/82 - AP Nr. 83 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu IV 2 der Gründe; vom 26. April 1985 - 7 AZR 316/84 - AP Nr. 91, aaO, zu III 3 a der Gründe; BAGE 57, 13, 19 = AP Nr. 8 zu § 119 BGB, zu



II 2 a der Gründe), daß die Nr. 2 SR 2y BAT nicht die Angabe des konkreten sachlichen Befristungsgrundes, sondern nur die Vereinbarung der tariflichen Grundform nach Abs. 1 dieser Vorschrift verlangt, also die Vereinbarung, ob der Angestellte als Zeitangestellter, als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer oder als Aushilfsangestellter eingestellt wird.

a) Eine bestimmte Ausdrucksweise ist für diesen notwendigen Vertragsbestandteil nicht vorgeschrieben (ständige Rechtsprechung seit BAG Urteil vom 31. Oktober 1974 - 2 AZR 483/73 - AP Nr. 39 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; zuletzt z.B. BAGE 60, 1, 6 = AP Nr. 125, aaO, zu III 2 der Gründe, m.w.N.). Auch mißverständliche, insbesondere nach dem juristischen oder tariflichen Sprachgebrauch unzutreffende Formulierungen sind unschädlich, wenn sich (z.B. aus der Einigkeit der Parteien über die für die Befristung maßgeblichen Tatsachen oder im Wege einer ergänzenden Vertragsauslegung) ein abweichender übereinstimmender Wille der Vertragsparteien feststellen läßt.

In jedem Einzelfall ist daher durch Auslegung des Arbeitsvertrages, bei der es sich schon wegen der Notwendigkeit, auch alle den Parteien bei Vertragsabschluß erkennbaren Begleitumstände zu berücksichtigen, regelmäßig um die Auslegung von untypischen Vertragsklauseln handeln wird, zu ermitteln, welche tarifliche Grundform nach Abs. 1 der Nr. 2 SR 2y BAT vereinbart wurde. Lediglich als Anhaltspunkt für diese Auslegung kann die (nicht erforderliche) Angabe eines konkreten Befristungsgrundes



bzw. sonstiger für die Befristung erheblicher Tatsachen Bedeutung haben.

b) Die im Wege dieser Auslegung ermittelte Befristungsgrundform ist auch dann wirksam vereinbart, wenn sie nicht selbst schriftlich niedergelegt ist. Der Senat hat in seinem Urteil vom 15. März 1989 (- 7 AZR 264/88 - AP Nr. 126 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) klargestellt, daß es sich bei der Vereinbarung der Grundform nach Abs. 1 und den zusätzlichen Angaben nach Abs. 2 der Nr. 2 SR 2y BAT nicht um Nebenabreden im Sinne des § 4 Abs. 2 BAT handelt und daher kein konstitutives, sondern nur ein deklaratorisches Schriftformerfordernis vorliegt. Eine insoweit fehlende Schriftform des Vertrages führt damit nicht zur Unwirksamkeit der Befristung, sondern zu einem Anspruch jeder Partei gegen den Vertragspartner, die nach Nr. 2 SR 2y BAT erforderlichen Angaben schriftlich festzulegen (vgl. Senatsurteil vom 15. März 1989, aaO, zu II 2 a der Gründe).

c) Das tarifliche Erfordernis der Vereinbarung bestimmter Befristungsgrundformen dient der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit. Diese Vereinbarung bewirkt deshalb, daß sich der Arbeitgeber zur Rechtfertigung der Befristung nicht auf solche sachlichen Gründe berufen darf, die einer anderen als der vereinbarten Grundform zuzuordnen sind. Derartige Sachgründe, die mithin nach Maßgabe der getroffenen Vereinbarungen als ausgeschlossen zu gelten haben, dürfen nicht nachgeschoben werden (BAG Urteil vom 27. Januar 1988 - 7 AZR 292/87 - AP Nr. 116 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu I 2 der Gründe); nicht aber verlangt



der Tarifvertrag - wie dargestellt - die Angabe des konkreten Sachgrundes selbst.

d) Entgegen der Auffassung der Revision gibt es auch keinen einsichtigen Grund dafür, daß nicht mehrere Grundformen nebeneinander im Arbeitsvertrag vereinbart werden dürften. Liegen bei Vertragsabschluß mehrere sachliche Gründe vor, die eine bestimmte Befristungsabrede sachlich rechtfertigen können, so hängt - wie ausgeführt - nach Nr. 2 SR 2y BAT ihre Berücksichtigungsmöglichkeit im Rahmen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle davon ab, daß im Arbeitsvertrag die entsprechende Grundform nach Abs. 1 der Nr. 2 SR 2y BAT vereinbart worden ist. Sind diese konkreten sachlichen Befristungsgründe verschiedenen tariflichen Befristungsgrundformen zuzuordnen, bedarf es der Vereinbarung dieser verschiedenen tariflichen Grundformen im Arbeitsvertrag, wenn alle vorhandenen Sachgründe für die Befristung des Arbeitsverhältnisses bei der gerichtlichen Befristungskontrolle Berücksichtigung finden sollen. Ob dies im Einzelfall geschehen ist, hat der Tatsachenrichter durch Auslegung der getroffenen Vereinbarungen festzustellen.

2. Nach diesen Grundsätzen erweisen sich die Angriffe der Revision gegen die Würdigung des Landesarbeitsgerichts als unbegründet.

a) Das Landesarbeitsgericht hat den Arbeitsvertrag vom 11. Mai 1988 dahin ausgelegt, daß in ihm die Einstellung der Klägerin zur Vertretung und damit als Aushilfsangestellte im Sinne des Abs. 2



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Unterabsatz 3 der Nr. 2 SR 2y BAT vereinbart worden sei. Diese Auslegung bindet den Senat. Denn es handelt sich um die Auslegung einer untypischen, d.h. nicht für die unveränderte Verwendung in einer unbestimmten Vielzahl von Fällen vorgesehenen, Vertragsbestimmung. Die Auslegung einer solchen Vertragsbestimmung durch den Tatsachenrichter kann vom Revisionsgericht regelmäßig nur daraufhin überprüft werden, ob das Berufungsgericht Auslegungsregeln, allgemeine Erfahrungssätze oder Denkgesetze verletzt oder wesentliche Umstände unberücksichtigt gelassen hat (vgl. z.B. BAG Urteil vom 2. März 1989 - 2 AZR 280/88 - AP Nr. 101 zu § 626 BGB, m.w.N.).

Ein derartiger Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts ist weder von der Revision aufgezeigt worden noch sonst ersichtlich. Daß der Vertragstext falsche Bezeichnungen enthält und auch im übrigen mehrere Deutungen zuläßt, ist vom Landesarbeitsgericht erkannt worden und begründet gerade die Notwendigkeit einer Auslegung. Mit ihrer Darlegung, warum das Auslegungsergebnis unzutreffend sein soll, hat die Revision nicht aufgezeigt, warum es rechtlich nicht möglich sei.

b) Der damit als vereinbart anzusehenden Grundform des Hilfsangestellten ist der vorliegende Sachgrund der Vertretung zuzuordnen. Im Arbeitsvertrag war auch gemäß Abs. 2 Unterabs. 3 der Nr. 2 SR 2y BAT angegeben, für welche Dauer die Klägerin zur Vertretung beschäftigt werden sollte. Ob die Lehrkraft H , zu deren Vertretung die Klägerin eingestellt wurde, wegen Erziehungsurlaubs oder wegen Sonderurlaubs nach § 92 a HBG ihre Dien-



ste nicht verrichten konnte und daher vertreten werden mußte, ist, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend dargelegt hat, für die Beurteilung des vorliegenden Sachverhalts unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt erheblich.

Dr. Seidensticker

Dr. Wittek

Dr. Steckhan

Der ehrenamtliche Richter
Kleeschulte ist wegen Ablaufs seiner Amtszeit an der Unterschrift verhindert.

Dr. Seidensticker

Lappe



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)