
Datum: 09.02.1999
Gericht: Landesarbeitsgericht Düsseldorf
Spruchkörper: 16. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 16 Sa 1731/98
ECLI: ECLI:DE:LAGD:1999:0209.16SA1731.98.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Oberhausen, 3 Ca 1236/98
Schlagworte: Befristeter Arbeitsvertrag; Krankheitsvertretung; späteres Ausschreibungsverfahren
Normen: § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

Nach den allgemeinen Grundsätzen der Befristungskontrolle ist die lediglich befristete Einstellung einer Lehrkraft als Krankheitsvertretung sachlich gerechtfertigt. Daneben ist die Befristung auch dann gerechtfertigt, wenn die Einstellung zunächst nur als zeitweilige Aushilfe erfolgt und bei endgültigem Freiwerden der Stelle eine Dauerbesetzung nach einem landesweiten Ausschreibungs- und Auswahlverfahren erfolgen soll.

Tenor:

1. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Oberhausen vom 15.09.1998 - 3 Ca 1236/98 - wird kostenpflichtig zurückgewiesen.
 2. Streitwert für die Berufungsinstanz: 9.900,-- DM.
-

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Rechtswirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsverhältnisses.

1

2

Die zur Zeit 31-jährige Klägerin, geboren am 11.09.1967, ist von Beruf Lehrerin. Nach entsprechender Bewerbung beim Schulamt der Stadt O. für eine schulische Vertretungsstelle schlossen die Parteien unter dem 28./30.08.1997 einen Arbeitsvertrag, wonach die Klägerin ab dem 18.08.1997 als Aushilfsangestellte mit einer Teilzeitbeschäftigung von 18 Unterrichtsstunden pro Woche (18/27) befristet für die Dauer des Ausfalls der Lehrkraft G. P. (langfristige Erkrankung), längstens bis zum 22.12.1997, eingestellt wurde. Der Einsatz der Klägerin erfolgte an der O.schule in O.. Bei dem Lehrer P.handelte es sich um den seit dem Frühjahr 1997 erkrankten (damaligen) Konrektor der Schule. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fand vereinbarungsgemäß der Bundes-Angestellten-Tarifvertrag (BAT) einschließlich der Sonderregelung gemäß Anlage SR 2 y BAT Anwendung. Mit erneutem Arbeitsvertrag vom 19./24.12.1997 verlängerten die Parteien ihr ansonsten unverändertes Arbeitsverhältnis bis zum 27.03.1998 und nach entsprechender Beteiligung des Personalrats gemäß Schreiben vom 26.02.1998, auf das Bezug genommen wird, mit Vertrag vom 10./13.03.1998 nochmals bis zum 24.06.1998. Die Vergütung der Klägerin hieraus belief sich zuletzt auf rund 3.300,-- DM brutto.	3
Mit Datum vom 26.03.1998 erhielt der Lehrer P. die Zuerkennung als Schwerbehinderter. Mit Schreiben vom 01.04.1998, beim Schulamt eingegangen am 03.04.1998, beantragte dieser, nachdem er sein 60. Lebensjahr vollendet hatte, seine Versetzung in den Ruhestand. Diese erfolgte mit Verfügung der Bezirksregierung vom 20.04.1998 zum 31.07.1998. Unter dem 15.07.1998 ist die zum 01.08.1998 freigewordene Konrektorstelle an der betreffenden Schule landesweit zur Neubesetzung ausgeschrieben worden.	4
Mit der am 09.06.1998 beim Arbeitsgericht Oberhausen eingegangenen Klage macht die Klägerin die Rechtsunwirksamkeit der Befristung und den unbefristeten Fortbestand ihres Arbeitsverhältnisses über den 24.06.1998 hinaus geltend. Hierzu hat sie vorgetragen:	5
Die hier vereinbarte Befristung sei rechtsunwirksam. Durch das Ausscheiden des Lehrers P. sei weiterer Bedarf für die bisherige Tätigkeit der Klägerin vorhanden. Bereits zum Zeitpunkt des ersten Arbeitsvertrages der Parteien vom August 1997 habe infolge der Schwere der Erkrankung des Lehrers P. niemand mehr mit dessen Rückkehr gerechnet. Dies habe der Rektor der Schule auch dem Schulamt mitgeteilt. Jedenfalls seien zum Zeitpunkt des Arbeitsvertrags der Parteien vom 10./13.03.1998 sämtliche Voraussetzungen nach § 45 LBG NW für eine Versetzung des Lehrers P. in den Ruhestand erfüllt gewesen. Zudem werde darauf hingewiesen, daß in dem Schreiben vom 26.02.1998 an den Personalrat die Klägerin nicht als Ersatz für den Lehrer P.benannt sei, sondern als Ersatz für die ebenfalls erkrankte Lehrerin B..	6
Die Klägerin hat beantragt,	7
1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien unbefristet	8
über den 24.06.1998 hinaus fortbesteht;	9
2. (hilfsweise) im Falle des Obsiegens zu Ziffer 1. das beklagte	10
Land zu verurteilen, die Klägerin zu den bisherigen Bedingungen	11
weiterzubeschäftigen.	12
Das beklagte Land hat beantragt,	13
die Klage abzuweisen.	14

Es hat vorgetragen: Die befristete Einstellung der Klägerin als Aushilfe für den erkrankten Lehrer P. sei rechtswirksam. Zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses der Parteien habe mit dessen Rückkehr gerechnet werden müssen, solange sein endgültiges Ausscheiden aus dem Schuldienst nicht festgestanden habe. Im vorliegenden Fall komme hinzu, daß die Klägerin nur als zeitweilige Aushilfe eingestellt worden sei, nicht aber als Dauerbesetzung vorgesehen gewesen sei. Die Einstellung von Lehrkräften in Dauerbeschäftigungsverhältnisse nach Freiwerden einer Stelle erfolge gemäß einem Runderlaß vom 11.09.1997 (Bl. 17 - 19 d. A.) nach entsprechender Ausschreibung in einem landesweiten Auswahlverfahren im Rahmen der Bestenauslese. Außerdem sei der Konrektor P. als stellvertretender Schulleiter Inhaber einer Funktionsstelle gewesen, deren Voraussetzungen die Klägerin nicht erfülle. Soweit die Klägerin zusätzlich auf das Schreiben vom 26.02.1998 an den Personalrat hinweise, seien lediglich versehentlich die Namen P. und B. bei den Vertretungslehrerinnen I. und K. vertauscht worden. Hierüber sei der Personalrat informiert gewesen. 15

Das Arbeitsgericht Oberhausen hat die Klage mit Urteil vom 15.09.1998 - 3 Ca 1236/98 - abgewiesen und die Befristung des Arbeitsverhältnisses als rechtswirksam angesehen. Hiergegen wendet sich die Klägerin mit ihrer Berufung, die sie zu den im Sitzungsprotokoll vom 09.02.1999 genannten Zeitpunkten eingelegt und begründet hat und mit der sie ihr erstinstanzliches Klagebegehren weiterverfolgt. Auf ihr Berufungsvorbringen hierzu wird verwiesen. Demgegenüber verteidigt die Beklagtenseite das angefochtene Urteil und beantragt Zurückweisung der Berufung. Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Akteninhalt Bezug genommen. 16

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e 17

I. 18

Die Berufung der Klägerin ist zulässig: Sie ist nach dem Wert des Beschwerdegegenstandes an sich statthaft (§ 64 Abs. 1 und 2 ArbGG) sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1 Satz 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, §§ 518, 519 ZPO). 19

II. 20

In der Sache hat sie jedoch keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat die Klage zutreffend abgewiesen. Die zwischen den Parteien vereinbarte Befristung ihres Arbeitsverhältnisses ist rechtswirksam erfolgt. Ihr Arbeitsverhältnis besteht nicht unbefristet über den 24.06.1998 hinaus fort. Auch das Berufungsvorbringen der Klägerin führt nicht zu einer anderen Beurteilung und nicht zu einer Abänderung der erstinstanzlichen Entscheidung. 21

1. Zu Recht weist die Klägerin allerdings zunächst darauf hin, daß die Befristung des Arbeitsverhältnisses eines sachlichen Rechtfertigungsgrundes bedarf. Andernfalls würde dem Arbeitnehmer der Schutz zwingender Kündigungsbestimmungen entzogen. Fehlt es an einem sachlichen Grund, so liegt eine objektiv funktionswidrige und deshalb rechtsmißbräuchliche Vertragsgestaltung vor mit der Folge, daß sich der Arbeitgeber auf die vereinbarte Befristung nicht berufen kann (ständ. Rspr., u. a. BAG vom 22.04.1998 - 5 AZR 92/97 - BB 1998, 2211; BAG vom 24.04.1996 - 7 AZR 719/95 - AP Nr. 180 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu I 2 a der Gründe). 22

2. Im vorliegenden Fall ist ein sachlicher Rechtfertigungsgrund für die vereinbarte Befristung indes gegeben. Die Einstellung der Klägerin erfolgte zur Vertretung eines längerfristig erkrankten Lehrerkollegen und damit als zeitweilige Aushilfsangestellte im Sinne der Nr. 1 c SR 2 y BAT. Nach den allgemeinen Grundsätzen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle 23

ist eine solche Vertretung als sachlicher Befristungsgrund anzuerkennen, wenn der Arbeitgeber im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses mit der Vertretungskraft, hier im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses der Parteien am 10./13.03.1998, mit der Rückkehr des Vertretenen auf seinen Arbeitsplatz rechnen muß (BAG vom 24.09.1997 - 7 AZR 669/96 - AP Nr. 192 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 3 der Gründe). Der sachliche Rechtfertigungsgrund einer solchen Befristungsabrede liegt darin, daß der Arbeitgeber bereits zu einem anderen Mitarbeiter in einem Rechtsverhältnis steht und er im Rahmen der Prognose mit der Rückkehr dieses Mitarbeiters auf den betreffenden Arbeitsplatz 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 (vgl. auch BAG vom 11.11.1998 - 7 AZR 328/97 - zu I der Gründe).

3. Dem kann die Klägerin hier nicht erfolgreich damit begegnen, daß zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses der Parteien im März 1998 aufgrund der Schwere der Erkrankung des Lehrers P. nicht mehr mit dessen Rückkehr zu rechnen gewesen sei. Dies mag sich für die mit den persönlichen Umständen und möglicherweise auch mit dem Krankheitsbild des Lehrers P. vertrauten Lehrerkollegen oder Schüler der Schule, wie die Klägerin hier geltend macht, so dargestellt haben. Hierauf kommt es indessen nicht an. Für das beklagte Land als Dienstgeber war dies zu Recht kein Maßstab, um über eine Stelle eines lediglich erkrankten Lehrers bereits endgültig anderweitig verfügen zu können. In der Regel ist eine Aussage hierüber einem amtsärztlichen Gutachten vorbehalten (vgl. §§ 46 Abs 1, 47 Abs 1 LBG NW). Hierzu ist es im vorliegenden Fall lediglich deshalb nicht gekommen, weil aufgrund der kurzfristigen Zuerkennung der Schwerbehinderung des Lehrers P. Ende März 1998 sowie aufgrund seines unmittelbar darauf gestellten Antrages vom 01.04.1998 auf Versetzung in den - vorzeitigen - Ruhestand und der gleichzeitigen Vollendung seines 60. Lebensjahres sein kurzfristiges Ausscheiden (zum 31.07.1998) gemäß § 45 Abs. 4 Nr. 2 LBG NW ermöglicht werden konnte. Ebensowenig kommt es im vorliegenden Fall darauf an, ob möglicherweise daneben die beamtenrechtlichen Voraussetzungen nach § 45 Abs. 1 LBG NW für eine Versetzung des Lehrers P. in den Ruhestand vorgelegen haben mögen. 24
4. Die Gesamtumstände über das bevorstehende Ausscheiden des Lehrers P. waren weder zum Zeitpunkt der Vertragsabschlüsse vom 28./30.08.1997 und vom 19./24.12.1997 noch zum Zeitpunkt des letzten Vertragsabschlusses vom 10./13.03.1998 bekannt, auf den es bei der Befristungskontrolle grundsätzlich allein ankommt (vgl. u. a. BAG vom 24.09.1997 - 7 AZR 669/96 - a. a. O., zu I der Gründe). 25
5. Auch soweit die Klägerin eine Rechtsunwirksamkeit der Befristung aus der vereinbarten Befristungsdauer ableitet, ist ihr nicht zu folgen. Zutreffend weist die ständige Rechtsprechung darauf hin, daß es zur Wirksamkeit der vereinbarten Befristung neben einem Befristungsgrund nicht auch noch der sachlichen Rechtfertigung der Befristungsdauer bedarf (vgl. BAG vom 12.02.1997 - 7 AZR 317/96 - AP Nr. 187 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu 3 der Gründe). Dem Arbeitgeber steht es frei, den Arbeitsausfall überhaupt zu überbrücken. Demzufolge verbleibt ihm auch die Entscheidung darüber, die Vertretung nur für eine kürzere Zeit zu regeln. Diese Arbeitgeberentscheidung ist nur darauf zu überprüfen, ob der Sachgrund im Zeitpunkt des Vertragsschlusses vorgeschoben ist (BAG vom 12.02.1997, a. a. O.; BAG vom 11.11.1998 - 7 AZR 328/97 - zu 2 der Gründe). Dafür fehlt es vorliegend an jeglichen Anhaltspunkten. 26
6. Auch die offenkundige Verwechslung der Namen im Schreiben des Schulamtes vom 26.02.1998 an den Personalrat führt hier nicht zu einer Entfristung der vereinbarten Befristung. Zum einen war nach bereits erstinstanzlich erfolgter Darstellung des beklagten 27

Landes der Personalrat noch vor dessen Zustimmung vom 02.03.1998 hierüber informiert worden, was die Klägerin auch nicht bestritten hat. Zum anderen sind sowohl der Vertretungsgrund als auch der Vertretungsort, -zeitraum und -umfang identisch geblieben und haben im Vertrag keine Änderungen erfahren. Die von der Klägerin in diesem Zusammenhang erwähnte Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 08.07.1998 - 7 AZR 308/97 - (AP Nr. 18 zu § 72 LPVG NW = NZA 1998, 1296) ist insoweit nicht einschlägig.

7. Die hier vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses der Parteien rechtfertigt sich auch noch aus einem weiteren Grund. 28

a) In der Rechtsprechung ist anerkannt, daß es im Einzelfall Gesichtspunkte geben kann, die mit dem Ausscheiden des Vertretenen das Interesse des Arbeitgebers an einer weiteren Verrichtung der dem Vertreter übertragenen Tätigkeiten entfallen lassen, etwa wenn sich der Arbeitgeber bereits im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses mit dem Vertreter entschlossen hatte, den Arbeitsplatz des Vertretenen nach dessen Ausscheiden nicht mehr zu besetzen oder schon zu diesem Zeitpunkt die Streichung der Stelle für den Fall des Ausscheidens des Vertretenen haushaltsrechtlich verbindlich vorgeschrieben bzw. aufgrund konkreter Anhaltspunkte zu erwarten war. In Betracht kommt auch, daß der Arbeitgeber den Vertreter aufgrund konkreter beim Vertragsabschluß vorliegender Anhaltspunkte zwar als zeitweilige Aushilfe, nicht aber als Dauerbesetzung des Arbeitsplatzes für geeignet hält und deshalb den Arbeitsplatz im Falle des Ausscheidens des eigentlichen Inhabers anderweitig besetzen will (BAG vom 24.09.1997 - 7 AZR 669/96 - a. a. O., zu II 4 der Gründe). 29

b) Derartige Gesichtspunkte sind hier gegeben. Unstreitig verfährt das beklagte Land bei der Einstellung von Lehrern in den öffentlichen Schuldienst des Landes bei endgültig freien Stellen für Dauerbeschäftigungsverhältnisse und nicht lediglich zeitweiligen Aushilfen nach den Regelungen im Runderlaß des zuständigen Ministeriums vom 11.09.1997 (GABI. NW 1997, 230). Danach wird die Einstellung in ein Dauerbeschäftigungsverhältnis auf der Grundlage eines Ausschreibungs- und landesweiten Auswahlverfahrens vorgenommen. Erklärtes Ziel dieses Lehrereinstellungsverfahrens ist es, die Schulen landesweit gleichmäßig mit Lehrkräften unter Beachtung des Grundsatzes des gleichen Zugangs aller Bewerber zu einem öffentlichen Amt bedarfsgerecht zu versorgen. Dies erfolgt grundsätzlich im Rahmen einer Bestenauslese. Zeitweilige Aushilfen auf diesen Stellen können sich dann, wenn die Voraussetzungen für eine Dauerbesetzung dieser Stelle gegeben sind, ebenso wie andere Bewerber zur Einstellung in ein Dauerbeschäftigungsverhältnis bewerben. Ein genereller Anspruch der auf dieser Stelle zeitweilig beschäftigten Aushilfskraft auf Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis würde dem Ziel des Ausschreibungs- und Auswahlverfahrens widersprechen. Es ist dem beklagten Land ein berechtigtes Interesse zuzuerkennen, sich im Falle einer zeitweiligen Aushilfe wegen vorübergehenden Vertretungsbedarfs auf den Sachgrund der vereinbarten Befristung zu berufen und die Möglichkeit zu haben, bei Freiwerden der Stelle ein Ausschreibungsverfahren durchzuführen und die Stelle dann mit einem geeigneten Bewerber dauerhaft zu besetzen. 30

III. 31

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. Der Streitwert entspricht dem Vierteljahresbezug. Die Voraussetzungen für die Zulassung der Revision (§ 72 Abs. 2 ArbGG) liegen nicht vor. Eine grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache ist nach Auffassung der Kammer nicht gegeben. 32

Rechtsmittelbelehrung 33

34

Gegen diese Entscheidung ist kein Rechtsmittel gegeben. Auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde (§ 72 a ArbGG) wird hingewiesen.

gez.: Dr. Kaup gez.: Grosse gez.: Günnewig

35

