

Aktenzeichen: 2 AZR 152/83

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 24. Mai 1984

- 2 AZR 152/83 -

I. Arbeitsgericht
Kassel

Urteil vom 5. Mai 1982

- 4 Ca 226/82 -

II. Landesarbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 6. Januar 1983

- 12 Sa 745/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag mit einem Lehrer

Gesetz:

BGB §§ 620, 242; KSchG 1969 § 1 Abs. 1, § 1 Abs. 2

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](#)

2 AZR 152/83

12 Sa 745/82 Frankfurt am Main

Verkündet am
24. Mai 1984

Im Namen des Volkes!

Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. Mai 1984 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Triebfürst und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Ramdohr und Dr. Wolter für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main
vom 6. Januar 1983 - 12 Sa 745/82 - wird
zurückgewiesen.

2. Der Kläger trägt auch die Kosten der Re-
vision.

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, ob das Arbeitsverhältnis zwischen
ihnen rechtswirksam bis zum 18. Mai 1982 befristet war.

Der Kläger ist vollausgebildeter Lehrer (Lehramt für die
Mittelstufe; Fächer: Englisch und Gesellschaftslehre). Er erhielt
nach beendeter Referendarzeit zunächst einen Lehrauftrag im Rah-
men eines "vollen BAT-Vertrages" seit dem 22. August bis zum
16. Dezember 1980 für die Lehrerinnen K und V wegen
Mutterschaftsurlaubs an der Wilhelm-Leuschner-Schule in Nieste-
tal. Danach schlossen die Parteien einen weiteren "halben
BAT-Vertrag" für die Zeit vom 17. Dezember 1980 bis zum Ende des
Mutterschaftsurlaubs von Frau V am 19. Februar 1981. Wegen
Mutterschaft von Frau D wurde dieser Vertrag mit Änderungs-
vertrag vom 9. Januar 1981 für die Zeit vom 17. Dezember 1980
bis zum 31. Januar 1981 auf 21 Wochenstunden aufgestockt. Nach
Auslaufen des befristeten Arbeitsverhältnisses forderte das Ober-
schulamt Stuttgart die Personalakten des Klägers an, weil der
Kläger sich um eine Anstellung beim Land Baden-Württemberg be-



mühte.

Mit Schreiben vom 3. April 1981 bat der Regierungspräsident in Kassel das Oberschulamt in Stuttgart um Mitteilung, ob und wann der Kläger im dortigen Amtsbereich seine Tätigkeit aufnehmen und in welchem Beschäftigungsverhältnis er stehe. Das Oberschulamt Stuttgart schickte weder die Personalakten zurück noch antwortete es auf die Anfrage. Mit Schreiben vom 27. Oktober 1981 verlangte der Regierungspräsident in Kassel vom Oberschulamt Stuttgart seine Personalakten zurück, da der Kläger ab dem 21. Oktober 1981 als Vertretungslehrkraft eingesetzt werden sollte. Auf Antrag des Schulleiters und des Staatlichen Schulamts schlossen die Parteien am 29. Oktober 1981 einen weiteren BAT-Vertrag über 21 Wochenstunden. Danach wurde der Kläger als Aushilfsangestellter zur Unterrichtserteilung an der Gesamtschule Niestetal (Wilhelm-Leuschner-Schule) bis zum Ablauf des Mutterschaftsurlaubs der Lehrkräfte W und K am 18. Mai 1982 eingestellt. Der Personalrat stimmte der befristeten Vertretung von Frau W und von Frau K durch den Kläger zu. Frau W vertritt die Fächer Englisch und Gesellschaftslehre, Frau K Chemie und Physik. Nach Mitteilung der Schulleitung sollte der Unterricht von Frau K "umgeschichtet" werden und dafür der Kläger weitere Englischstunden unterrichten. Im Rahmen seines Vertrages gab der Kläger wöchentlich in den Klassen 6 und 7 zehn Stunden Englisch, fünf Stunden Gesellschaftslehre, vier Stunden Deutsch und zwei Koordinationsstunden. Mit Änderungsvertrag vom 19. Januar 1982 wurde dieser Vertrag für die Zeit vom 1. Februar bis zum 18. Mai 1982 aus Mitteln



des Modellversuchs Regionales Verbundsystem Kassel wegen der Schule für den in diesen Modellversuch teilweise abgeordneten Lehrer H zustehender sechs Entlastungsstunden auf 27 Wochenstunden aufgestockt. Für diese teilweise Abordnung war der Schule im ersten Schuljahr kein Ersatz gewährt und der bei dem Lehrer H ausfallende Unterricht von den Lehrern S und R mitübernommen worden. Nachdem diese beiden Lehrer längerfristig erkrankt waren, übernahm der Kläger von ihnen fünf Stunden Deutsch und eine Stunde Springertätigkeit. Mit Schreiben vom 29. April 1982 lehnte der Regierungspräsident im Hinblick auf die neueste Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den Antrag des Klägers ab, ihn nach dem Ablauf der Mutterschaftsurlaubvertretung für Frau W am 18. Mai 1982 weiterhin zu beschäftigen.

Mit der am 27. April 1982 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Unwirksamkeit der Befristung der Arbeitsverträge geltend gemacht.

Er hat vorgetragen, mit der letzten Befristung werde ihm ohne sachlichen Grund der Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz und aus § 64 Ziff. 2 Buchst. g HessPersVG genommen. Der Ausfall weiblicher Lehrkräfte wegen Mutterschaft sei kalkulierbar, so daß das beklagte Land eine Personalreserve aus festangestellten Lehrern vorhalten müßte. Ferner habe er im Rahmen der Entlastungsstunden regulären (obligatorischen) Unterricht erteilt.



Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß die Befristung des Arbeitsvertrages unwirksam ist und das Arbeitsverhältnis über den 18. Mai 1982 hinaus auf unbestimmte Zeit fortbesteht.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Zur Begründung hat es vorgetragen, lediglich der letzte Vertrag unterliege der Befristungskontrolle. Hier habe der Kläger Frau W direkt vertreten. Der von ihm erteilte Englischunterricht in den Klassen 6 und 7 sei sämtlich von Frau W erteilt worden und habe nach ihrer Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub von ihr wieder übernommen werden sollen. Die Forderung nach einer Personalreserve könne den sachlichen Grund für die Befristung nicht entfallen lassen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des beklagten Landes die Klage abgewiesen. Mit der Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils, während 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 nicht begründet.

A. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, nur der Vertrag vom 29. Oktober 1981 mit dem ersten Änderungsvertrag vom 19. Januar 1982 unterliege der Befristungskontrolle. Dies ergebe sich aus dem Klageantrag, der Unterbrechung des Arbeitsverhält-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

nisses von acht Monaten und aus der Tatsache, daß sich die Personalakten in dieser Zeit beim Oberschulamt Stuttgart befunden haben, wo sich der Kläger um eine Dauerstellung bemüht habe. Der letzte Vertrag sei auch rechtswirksam befristet worden, weil der Kläger zur Vertretung von zwei Lehrerinnen während ihres Mutterschaftsurlaubs eingestellt worden sei und die Parteien den letzten Vertrag auch entsprechend diesem Sachgrund durchgeführt hätten. Dem Sachvortrag des Beklagten habe der Kläger mit der Begründung nicht widersprochen, er sei nicht entscheidungserheblich. Dementsprechend habe vom Vortrag des Beklagten ausgegangen werden müssen, es sei doch Sache des Klägers gewesen, darzulegen, aus welchen Gründen von einer vorübergehenden Aushilfstätigkeit (Vertretung) nicht habe ausgegangen werden können. Der Vertrag sei auch von der Zeitdauer her nicht zu beanstanden, da diese sich nach dem voraussichtlichen Ablauf des Mutterschaftsurlaubs der beiden vertretenen Lehrerinnen gerichtet habe. Der sachliche Grund für die Befristung entfalle auch nicht deshalb, weil das beklagte Land keine Personalreserve mit festangestellten Lehrern für Krankheits- und Mutterschaftsfälle vorhalte. Der Aufstockungsvertrag vom 19. Januar 1982 unterliege nicht der Befristungskontrolle, weil er für weniger als sechs Monate vereinbart war. Abgesehen davon sei der Kläger dem Vortrag des beklagten Landes, der Kläger sei insoweit zur Abdeckung von sechs Unterrichtsstunden eingestellt worden, um die der zum Modellversuch Regionales Verbundsystem Kassel abgeordnete Lehrer H habe entlastet werden müssen, nicht substantiiert entgegengetreten. Mit seinem Vortrag, er habe insoweit obligatorischen Unterricht erteilt, gehe er nicht auf die Behauptung des beklagten Landes



ein, diese Stunden seien vorher von den Lehrern S und R wahrgenommen worden, die dann längerfristig erkrankt seien.

B. Die Revision rügt ohne Erfolg, das Berufungsgericht habe zu Unrecht das Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses über den 18. Mai 1982 verneint.

I. Zur Frage der Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge hat das Landesarbeitsgericht die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zugrunde gelegt. Nach den vom Großen Senat (BAG GS 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) aufgestellten und von der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts fortgeführten Grundsätzen (vgl. zuletzt BAG 31, 40 = AP Nr. 46; BAG 32, 85 = AP Nr. 50 und BAG 36, 229 = AP Nr. 61 sowie BAG 37, 283 = AP Nr. 64 und BAG 37, 305 = AP Nr. 65, alle zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) ist die an sich zulässige Befristung von Arbeitsverträgen dann unwirksam, wenn dadurch Kündigungsschutzbestimmungen umgangen werden und hierfür kein sachlich rechtfertigender Grund vorliegt. Befristete Arbeitsverträge müssen ihre sachliche Rechtfertigung und zwar auch hinsichtlich der Vertragsdauer so in sich tragen, daß sie die Kündigungsschutzvorschriften sachlich nicht beeinträchtigen. Bereits bei Abschluß des jeweiligen Arbeitsvertrages muß ersichtlich sein, daß sowohl die Befristung als auch die Zeitdauer des Vertrages entweder im Arbeitsleben üblich ist, sofern dies der Auffassung verständiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner entspricht, oder nach den konkreten, sich auf das jewei-



lige Arbeitsverhältnis auswirkenden Umständen des Einzelfalles sachlich gerechtfertigt ist. Fehlt es für die Befristung oder deren Dauer an einem sachlichen Grund, dann wird das unwirksam befristete Arbeitsverhältnis durch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ersetzt.

II. Das Berufungsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, nur der letzte befristete Arbeitsvertrag unterliege der Befristungskontrolle.

1. Dies ergibt sich allerdings entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts noch nicht aus dem Antrag des Klägers. Dem Antrag festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis über den 18. Mai 1982 hinaus ungekündigt und unbefristet fortbesteht, ist in Verbindung mit dem Vortrag, der Kläger könne sich auf die Unwirksamkeit der vorherigen Befristungen berufen, vielmehr zu entnehmen, daß der Kläger alle Befristungen überprüft haben will. Die Auslegung des Berufungsgerichts ist auch voll revisibel, Prozeßhandlungen können vom Revisionsgericht frei ausgelegt werden (BGHZ 4, 328, 334; BAG Urteil vom 2. März 1971 - 1 AZR 227/70 - AP Nr. 2 zu § 18 BSeuchG, m.w.N.).

2. Der Kläger hat aber sein Klagerecht hinsichtlich der früheren befristeten Arbeitsverträge verwirkt.

a) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann die Klagebefugnis prozeßrechtlich verwirkt sein (BAG Urteil vom 7. März 1980 - 7 AZR 177/78 - AP Nr. 54 zu § 620 BGB Be-



fristeter Arbeitsvertrag und BAG Urteil vom 11. November 1982 - 2 AZR 552/81 - AP Nr. 71 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Hinsichtlich des Zeitmoments kann hierbei auf die Dreiwochenfrist des § 4 KSchG zurückgegriffen werden, da die Befristungskontrolle die objektive Umgehung des Kündigungsschutzes verhindern und der befristet eingestellte Arbeitnehmer nicht bessergestellt werden soll als der auf unbestimmte Zeit eingestellte Arbeitnehmer. Das Zeitmoment der Verwirkung ergibt sich vorliegend aus der Tatsache, daß der Kläger ein Jahr und zwei Monate lang keine Klage erhoben hat.

b) Hinzukommen müssen aber besondere Umstände, aus denen sich für das beklagte Land ein prozessualer Vertrauenstatbestand ergibt, der sich gerade auf die Klageerhebung bezieht. Im vorliegenden Falle hat das beklagte Land - wie das Berufungsgericht zutreffend hervorgehoben hat - darauf vertrauen dürfen, nicht mehr mit einer Klage auf Feststellung, die Befristungen der Verträge bis zum 19. Februar 1981 seien unwirksam, überzogen zu werden. Der Kläger hat nämlich nicht nur bis zum Abschluß des letzten befristeten Arbeitsvertrages, also während der rechtlichen Unterbrechung von acht Monaten, keine Feststellungsklage erhoben, er hat darüber hinaus dem beklagten Land auch nicht zu erkennen gegeben, er sei trotzdem der Auffassung, sein Arbeitsverhältnis bestehe fort. Vielmehr ist dem Landesarbeitsgericht darin zu folgen, aus der Anforderung der Personalakten durch das Oberschulamt Stuttgart, bei dem sich der Kläger um eine Anstellung bewarb, ergebe sich, daß er zunächst ebenso von der Rechts-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

wirksamkeit der vorgehenden Befristungen ausgegangen ist wie das beklagte Land. Ebensowenig hat er nach Ablauf der vorletzten Befristung seine Arbeit dem beklagten Land angeboten (vgl. dazu Urteil vom 11. November 1982, aaO, zu B II 3 b der Gründe) oder in anderer Weise einen Vorbehalt erklärt.

III. Das Berufungsgericht ist auch zu Recht davon ausgegangen, die letzte Befristung sei sachlich gerechtfertigt und daher rechtswirksam.

1. Das Landesarbeitsgericht hat entgegen der Auffassung der Revision nicht die Darlegungs- und Beweislast verkannt. Nach dem Beschluß des Großen Senats vom 12. Oktober 1960 - BAG 10, 65 - hat grundsätzlich der Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast für das Fehlen sachlicher Gründe bei Abschluß des befristeten Arbeitsvertrages. Die Beweisführungslast kann sich zwar nach Lage des jeweiligen Falles in der Weise ändern, daß der Arbeitgeber seinerseits das Vorbringen des Arbeitnehmers, das dem ersten Anschein nach zutreffend ist, durch gegenteilige Darlegung und Gegenbeweise zu entkräften hat (BAG 10, 65; BAG 38, 372, 376). Das Landesarbeitsgericht ist im Ergebnis zu Recht davon ausgegangen, daß diese Voraussetzungen nicht vorliegen. Der allgemeine Hinweis, im Schulbereich des beklagten Landes würden immer wieder Erkrankungen und Schwangerschaften anfallen, daher sei eine Personalreserve mit festangestellten Lehrern erforderlich, ist nicht geeignet, den Anschein zu begründen, die Befristung des Vertrages sei sachlich nicht gerechtfertigt. Das beklagte Land hat immerhin vorgetragen, der Kläger sei zur Vertretung zweier mutterschafts-



bedingt ausfallender Lehrerinnen eingestellt worden. Diesen Vortrag hat der Kläger nach der zutreffenden Würdigung des Landesarbeitsgerichts nicht substantiiert bestritten.

2. Nach den insoweit bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat der Kläger die an derselben Schule tätigen Lehrerinnen W und K während deren Mutterschaftsurlaub vertreten; und zwar Frau W direkt in deren Fächern, während der Unterricht der Lehrerin K , die andere Fächer unterrichtet, umgeschichtet wurde. Der Kläger übernahm weiteren Englisch- und Deutschunterricht, während andere Lehrer weitere Chemie- und Physikstunden übernahmen.

Daß Befristungen im Hinblick auf derartige Vertretungsfälle zulässig sind, ist allgemein anerkannt (BAG GS 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG Urteil vom 30. September 1981 - 7 AZR 602/79 - AP Nr. 63 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und BAG Urteil vom 8. September 1983 - 2 AZR 438/82 - zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt).

3. Im Ergebnis zutreffend hat das Berufungsgericht auch angenommen, die Befristung der Aufstockung des Vertrages auf 27 Stunden für die Zeit vom 1. Februar bis 18. Mai 1982 sei rechtswirksam. Zwar unterliegt auch dieser Vertrag, obwohl die Aufstockung für weniger als sechs Monate vereinbart war, der Befristungskontrolle, weil das zu überprüfende Arbeitsverhältnis insgesamt länger als sechs Monate bestanden hat. Entgegen der Auffassung des Berufungsgerichts sind bei der Befristungskon-



trolle derartiger Vertragsaufstockungen auch die gleichen Anforderungen anzulegen wie bei anderen Befristungen. Entscheidend ist, daß vorliegend das beklagte Land einen Sachgrund für Grund und Dauer der Befristung vorgetragen hat. Der Kläger soll zur Entlastung des teilweise zu dem Modellversuch Regionales Verbundsystem Kassel abgeordneten Lehrers H eingesetzt worden sein. Das beklagte Land hat hierzu konkret vorgetragen, die von dem Lehrer H zu übernehmenden sechs Stunden hätten vorher die Lehrer S und R unterrichtet, diese seien aber längerfristig erkrankt. Aus diesem Grunde habe der Kläger für diese Zeit weitere sechs Stunden zugeteilt erhalten. Nach der nicht mit einer Prozeßrüge angegriffenen Feststellung des Landesarbeitsgerichts hat der Kläger diesen Vortrag nicht substantiiert bestritten. Aus diesem Grunde ist das Landesarbeitsgericht zutreffend vom Vortrag des beklagten Landes ausgegangen.

4. Entgegen der Auffassung der Revision ist dem Landesarbeitsgericht auch darin beizutreten, daß vorliegend nicht die Forderung nach einer auf unbestimmte Zeit eingestellten und ausreichenden "Personalreserve" zur Unwirksamkeit der Befristung führen kann. Wie der Senat bereits im Urteil vom 8. September (aa0) ausgeführt hat, kann der allgemeine Vortrag der Klägerin, beim beklagten Land bestehe infolge Krankheit, Kur, Mutterschaft und sonstiger Ausfälle stets ein Vertretungsbedarf von 10 % der gesamten Lehrerarbeitszeit, den durch den konkreten Vertretungsfall bedingten sachlichen Grund für die Befristung nicht verdrängen.

a) Der erkennende Senat (Urteil vom 8. September 1983, aa0)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat die von ihm aufgestellten Grundsätze zur Befristungskontrolle mit der objektiven Umkehrungsmöglichkeit des Kündigungsschutzes begründet. Daraus ergibt sich, daß die Befristungskontrolle nicht weiter gehen darf als der allgemeine Kündigungsschutz. § 1 KSchG ist aber betriebsbezogen. Den Betrieben entsprechen im Bereich der Verwaltungen die Dienststellen (vgl. § 1 Abs. 2 Satz 2 Ziff. 2 b KSchG und §§ 2, 6 BPersVG; vgl. auch KR-Becker, § 1 KSchG Rz 81).

Nach § 1 Abs. 2 Satz 2 Ziff. 2 b KSchG ist die Kündigung, selbst wenn ein Kündigungsgrund im Sinne von § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG vorliegt, dennoch sozial nicht gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in d e r s e l b e n Dienststelle d e s s e l b e n Verwaltungszweiges an d e m s e l b e n Dienort einschließlich seines Einzugsgebietes weiterbeschäftigt werden kann und die zuständige Personalvertretung aus diesem Grunde fristgerecht gegen die Kündigung Einwendungen erhoben hat. Da der befristet eingestellte Arbeitnehmer keinen weitergehenden Schutz erhalten soll als der auf unbestimmte Zeit Beschäftigte, kann der sachliche Grund für die Befristung nur entfallen, wenn der Arbeitnehmer vorträgt und ggf. beweist, er könne an einem anderen Arbeitsplatz derselben oder einer anderen Dienststelle desselben Verwaltungszweiges an demselben Dienort einschließlich seines Einzugsgebietes weiterbeschäftigt werden. Gerade das hat der Kläger aber nicht getan, sondern sich mit der pauschalen Behauptung begnügt, bei dem beklagten Lande fielen ständig wegen Krankheit und Mutterschutz u.a. 10 % der Unterrichtszeit aus.



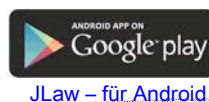
b) Dieser zu allgemein gehaltene Vortrag kann zusätzlich aus folgenden Erwägungen den sachlichen Grund für die konkrete Vertretung nicht entfallen lassen: Der erkennende Senat hat in seinen Grundsatzurteilen vom 14. Januar 1982 (BAG 37, 283 = AP Nr. 64 und BAG 37, 305 = AP Nr. 65 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) ausgeführt, allgemeine Umstände und Gesichtspunkte, die sich nicht auf das jeweilige befristete Arbeitsverhältnis konkret auswirkten, wie z.B. die Altersstruktur der Belegschaft und Lehrerschaft oder die Berücksichtigung künftiger Bewerber, seien nicht geeignet, die Befristung sachlich zu rechtfertigen. Dem entspricht es, daß auf der anderen Seite sich nicht unmittelbar auf ein bestimmtes Arbeitsverhältnis auswirkende Umstände ebensowenig einen sachlichen Grund für eine bestimmte befristete Beschäftigung verdrängen. Das gilt auch für den Vortrag des Klägers, für den gesamten Schuldienst des beklagten Landes sei stets ein an Prozentzahlen bestimmbarer Vertretungsbedarf festzustellen. Das so begründete Vertretungsbedürfnis ist zu abstrakt umschrieben, weil es die jeweiligen konkreten Vertretungsfälle nicht nach Schultypen, Fächerkombinationen und Dienststellen aufgegliedert ausführt.

c) Schließlich steht es dem öffentlichen Arbeitgeber, der an die Entscheidung des Haushaltsgesetzgebers gebunden ist, grundsätzlich im Rahmen der verfügbaren finanziellen Mittel frei, welche vorübergehend nicht besetzten Lehrerstellen er mit Hilfskräften besetzen will.

C. War die Revision somit zurückzuweisen, waren dem Kläger die



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



- 15 -

Kosten der Revision gemäß § 97 ZPO aufzuerlegen.

Hillebrecht

Triebfürst

Dr. Weller

Ramdohr

Dr. Wolter

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



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
(mobile App)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)