

Aktenzeichen: 2 AZR 18/80

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Beschluß vom 10. März 1983
- 2 AZR 18/80 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 30. Januar 1979
Marburg - 1 Ca 302/78 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 20. November 1979
Frankfurt am Main - 7 Sa 269/79 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag Erledigung der Hauptsache

Gesetz:

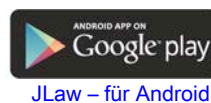
BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; ZPO § 91 a

Leitsätze:

K e i n e



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



2 AZR 18/80

7 Sa 269/79 Frankfurt am Main

Verkündet am
10. März 1983

Bittner,

B e s c h l u ß

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 10. März 1983 durch den Richter Prof. Dr. Röhsler als Vorsitzenden, die Richter Triebfürst und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Peppler und Jansen für Recht erkannt:

Die Kosten des Rechtsstreits tragen beide Parteien zur Hälfte.

G r ü n d e :

I. Die Klägerin hat die Befähigung für das Lehramt an Gymnasien. Ihre Fächer sind Deutsch und Sozialkunde. Ihr gewichteter Notenmittelwert entsprechend den einschlägigen Erlassen des Hessischen Kultusministers beträgt 3,0.

Das beklagte Land schloß mit der Klägerin unter Bezugnahme auf die Vorschriften des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT) in der jeweils gültigen Fassung und der Sonderregelung für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte (SR 2 y BAT)



- 2 -

einen befristeten Arbeitsvertrag für die Zeit vom 1. Februar bis 31. Juli 1978. Nach diesem Vertrag hatte die Klägerin eine Unterrichtsverpflichtung von 18 Wochenstunden; sie erhielt eine Vergütung von 18/24tel der Bezüge nach der VergGr. II a BAT. Nach Ablauf der Sommerferien erhielt die Klägerin für die Zeit vom 1. September 1978 bis zum 31. Januar 1979 einen befristeten Lehrauftrag mit einer Unterrichtsverpflichtung von elf Wochenstunden.

In der am 4. November 1978 beim Arbeitsgericht eingereichten Klage hat die Klägerin die Ansicht vertreten, das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien bestehe über den 31. Juli 1978 unbefristet zu den Bedingungen des ersten Arbeitsvertrages fort. Die Befristungen seien mangels sachlich rechtfertigender Gründe unwirksam. Über den 31. Juli 1978 hinaus habe an ihrer Schule in Gladenbach mehr obligatorischer Unterrichtsbedarf in ihren Fächern bestanden, als sie habe unterrichten können. Aus diesem Grunde seien auch zwei weitere Lehraufträge erteilt worden. Sie, die Klägerin, sei für das neue Schuljahr im Stundenplan auch im bisherigen Umfang eingeplant worden. Dann sei aber die Schulleitung vom Regierungspräsidenten angewiesen worden, alle Lehrer mit befristeten BAT-Verträgen "aus juristischen Gründen" mit nicht mehr als elf Wochenstunden einzusetzen.

Die Klägerin hat beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 31. Juli 1978 zu den bisherigen Bedingungen unbefristet fortbesteht.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen.

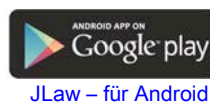
Zur Begründung hat es vorgetragen, auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin seien die höchstrichterlichen Grundsätze zur Befristungskontrolle nicht anwendbar, weil das befristete Arbeitsverhältnis nicht mehr als sechs Monate bestanden habe. Außerdem hätten für die Befristung sachliche Gründe bestanden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision hat die Klägerin ihren Klageantrag

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

- 3 -

weiterverfolgt. Während des Revisionsverfahrens hat das beklagte Land durch seine Prozeßbevollmächtigten durch Schriftsatz vom 23. September 1982 mitgeteilt, es sei beabsichtigt, die Klägerin unbefristet zu Lehrauftragsbedingungen zu beschäftigen. Daraufhin hat die Klägerin die Revision zurückgenommen, soweit sie mehr als eine Unterrichtsverpflichtung von elf Wochenstunden verlangt hatte. Im übrigen haben beide Parteien den Rechtsstreit in der Hauptsache für erledigt erklärt und wechselseitige Kostenanträge gestellt.

II. Nach § 91 a ZPO hat das Gericht über die Kosten des Rechtsstreits unter Berücksichtigung des bisherigen Sach- und Streitstandes nach billigem Ermessen zu entscheiden. Danach waren unter Berücksichtigung von § 269 Abs. 3 ZPO die Kosten des Rechtsstreits beiden Parteien zur Hälfte aufzuerlegen, weil die zweite Befristung mit der Lehrverpflichtung von elf Wochenstunden rechtsunwirksam war, so daß zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht zu einer Unterrichtsverpflichtung von elf Wochenstunden.

1. Das Landesarbeitsgericht ist zwar im Ansatz zutreffend von den vom Bundesarbeitsgericht zur Befristungskontrolle aufgestellten Rechtsgrundsätzen ausgegangen. Es hat sie jedoch im Entscheidungsfalle in wesentlichen Punkten unrichtig angewandt, wie sich aus den zu Verträgen der vorliegenden Art ergangenen Grundsatzurteilen des Senats vom 14. Januar 1982 - 2 AZR 245/80 - NJW 1982, 1475, und - 2 AZR 254/81 -, beide zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt, vom 11. November 1982 - 2 AZR 552/81 - und vom 17. Februar 1983 - 2 AZR 208/81 -, beide zur Veröffentlichung bestimmt, ergibt. Da im Entscheidungsfall keine erheblichen Besonderheiten vorgetragen oder ersichtlich sind, beschränkt sich der Senat auf die folgenden Ausführungen und nimmt im übrigen auf die Gründe der genannten Grundsatzentscheidungen ergänzend Bezug.

2. Der allgemeine Kündigungsschutz des Kündigungsschutzgesetzes hat vorliegend umgangen werden können, weil das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat.



- 4 -

a) Für die Dauer, ob ein Arbeitsverhältnis von mehr als sechs Monaten anzunehmen ist, kann wegen der Begründung der Befristungskontrolle durch den Großen Senat (BAG 10, 65) – objektive Umgehung des Kündigungsschutzes – die Rechtsprechung zur Anwartschaftszeit herangezogen werden. Danach sind auf die Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG die Zeiten eines früheren Arbeitsverhältnisses mit demselben Arbeitgeber anzurechnen, wenn das neue Arbeitsverhältnis in einem engen und sachlichen Zusammenhang mit dem früheren Arbeitsverhältnis steht. Dabei kommt es insbesondere auf Anlaß und Dauer der Unterbrechung sowie Art der Weiterbeschäftigung an (BAG 28, 252 = AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 Wartezeit).

b) Vorliegend hat das letzte Arbeitsverhältnis nur fünf Monate gedauert. Zwischen beiden Arbeitsverhältnissen lag eine rechtliche Unterbrechung von einem Monat. Ein sachlicher und enger Zusammenhang ist indessen zu bejahen, weil die Klägerin während der beiden befristeten Arbeitsverhältnisse an derselben Schule unterrichtet hat, sie am Ende des Schuljahres bereits für das neue Schuljahr als Lehrkraft eingeplant war und Anlaß für die rechtliche Unterbrechung nur die Schulferien waren. Dementsprechend ist die Dauer des ersten und des zweiten Arbeitsverhältnisses von sechs und fünf Monaten zusammenzuzählen, so daß von einem Arbeitsverhältnis von elf Monaten auszugehen ist.

3. Dementsprechend hätte die letzte Befristung nur dann rechtswirksam sein können, wenn die objektive Umgehung des Kündigungsschutzes durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt gewesen wäre, der sich auch auf die Dauer der Befristung bezogen hätte. Das war jedoch nicht der Fall.

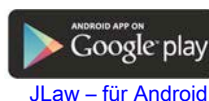
a) Soweit sich das beklagte Land auf haushaltsrechtliche Erwägungen beruft, sind dieses nicht geeignet, die Befristungen der vorliegenden Arbeitsverträge sachlich zu rechtfertigen, weil das Haushaltsrecht des öffentlichen Dienstes keinen unmittelbaren Einfluß auf die Gestaltung von Arbeitsverhält-

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
[\(mobile App\)](#)



nissen hat. Etwas anderes gilt nur dann, wenn die Vergütung des Arbeitnehmers aus einer bestimmten Haushaltsstelle erfolgt, die nur befristet bewilligt worden ist, oder deren Streichung zum Ablauf der vereinbarten Befristung mit einiger Sicherheit zu erwarten ist. Um einen solchen Fall handelt es sich vorliegend jedoch nicht. Die Klägerin ist nicht aus einer bestimmten Haushaltsstelle vergütet worden.

b) Ein vorübergehender Mehrbedarf an Lehrkräften kann an sich ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsvertrages sein. Voraussetzung hierfür ist aber, daß im Zeitpunkt der Befristung aufgrund greifbarer Tatsachen mit einiger Sicherheit der Wegfall des Mehrbedarfs nach dem Auslaufen des befristeten Arbeitsvertrages zu erwarten ist. Der Arbeitgeber hat die Grundlagen der entsprechenden Prognose, die auch auf die Fächerkombination, den konkreten Bedarf an den Schulen, an denen die Lehrkräfte jeweils eingesetzt werden, und auf den übrigen nicht abgedeckten Gesamtbedarf an obligatorischem Unterricht zu erstrecken ist, im einzelnen darzulegen. Dies hat das beklagte Land, auch bezüglich der Dauer der Befristung, nicht getan. Vielmehr ist zwischen den Parteien sogar unstreitig, daß über den den 31. Juli 1978 hinaus an der Gesamtschule in Gladenbach für die Fächer der Klägerin ein so großer Bedarf bestanden hat, daß noch zwei weitere Lehrkräfte eingestellt wurden.

c) Auch die faktische Monopolstellung des beklagten Landes bei der Beschäftigung von Lehrern ist kein ausreichender sachlicher Grund für die gewählten Befristungen.

Soweit das beklagte Land sich darauf beruft, es habe eine Fürsorgepflicht gegenüber künftigen Lehramtsbewerbern und müsse deshalb Arbeitsverträge mit den gegenwärtig eingestellten Lehrern befristen, damit nicht ganze Generationen zukünftiger Lehramtsbewerber vom Schuldienst ausgeschlossen blieben, geht es nach dieser Begründung zunächst um die Berücksichtigung sogen. Drittinteressen. Diese sind gerade nicht geeignet, eine Befristung sachlich zu rechtfertigen. Für einen sachlich berechtigten Grund zur Befristung ist erforderlich, daß ein konkreter, das be-



treffende Arbeitsverhältnis berührender Umstand vorliegt.

Die Wirksamkeit der Befristung ergibt sich auch nicht aus einem billigenswerten Interesse des beklagten Landes an einem gleichmäßigen Altersaufbau seiner Lehrerschaft. Auch insoweit fehlt es zunächst schon an einem konkreten, das betreffende Arbeitsverhältnis berührenden Umstand. Dem Interesse des beklagten Landes an einem kontinuierlichen Altersaufbau ist zudem kein absoluter Vorrang vor dem Bestandsschutzinteresse der bereits im Arbeitsverhältnis beschäftigten Lehrer einzuräumen. Das geltende Kündigungsrecht geht vielmehr davon aus, daß das höhere Alter eines Arbeitnehmers gegenüber jüngeren Kollegen kein Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sein soll. Vielmehr erstarkt der Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses mit zunehmendem Alter des Arbeitnehmers. Insoweit hat der öffentliche Arbeitgeber keine Sonderrechte gegenüber privaten Arbeitgebern.

4. Die Revision der Klägerin hätte somit Erfolg gehabt, soweit sie beantragt hatte festzustellen, daß ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu einer wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung von elf Stunden besteht. Der Umfang der Klagerücknahme und des Obsiegens der Klägerin halten sich in etwa die Waage. Aus diesem Grunde waren die Kosten des Rechtsstreits beiden Parteien zur Hälfte aufzuerlegen.

Dr. Röhsler

Triebfürst

Dr. Weller

Jansen

Dr. Peppler



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)