

Aktenzeichen: 2 AZR 245/80

Bundesarbeitsgericht Zweiter Senat - Urteil vom 14. Januar 1982
Az. 2 AZR 245/80

I. Arbeitsgericht Kassel - Urteil vom 17. Juli 1979
Az. 2 Ca 309/79

II. Landesarbeitsgericht - Urteil vom 18. März 1980
Frankfurt am Main Az. 7 Sa 961/79

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Befristung von Arbeitsverträgen mit Lehramtsbewerbern

Gesetz:

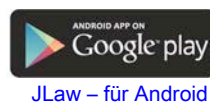
BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag, §§ 140, 315

Leitsätze:

1. Haushaltsrechtliche Erwägungen sind grundsätzlich kein sachlicher Grund für die Befristung von Arbeitsverträgen, weil das Haushaltsrecht des öffentlichen Dienstes keinen unmittelbaren Einfluß auf die Gestaltung von Arbeitsverhältnissen 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 (Bestätigung von BAG AP Nr. 50 und 52 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).
2. Ein vorübergehender Mehrbedarf an Lehrkräften kann an sich ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsvertrages sein. Voraussetzung ist, daß im Zeitpunkt der Befristung aufgrund greifbarer Tatsachen mit einiger Sicherheit der Wegfall des Mehrbedarfs mit dem Auslaufen des befristeten Arbeitsvertrages zu erwarten ist. Der Arbeitgeber hat die Grundlagen der entsprechenden Prognose, die auch für die Fächerkombinationen, 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.
3. Für die Rechtswirksamkeit der Befristung des Arbeitsvertrages mit einem Lehrer ergibt sich nichts aus § 52 Abs. 1 Satz 2 Hessisches Schulverwaltungsgesetz, wonach Lehrer an öffentlichen Schulen in der Regel in das Beamtenverhältnis zu berufen sind. Auch das Interesse des Landes, zur Regel der Beschäftigung im



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Beamtenverhältnis zurückzukehren, rechtfertigt nicht die Befristung des Arbeitsvertrages, es sei denn, die Beschäftigung im Angestelltenverhältnis erfolgt auf Wunsch des Lehrers oder dieser erfüllt nicht die rechtlichen Voraussetzungen zur Übernahme in das Beamtenverhältnis.

4. Die faktische Monopolstellung eines Bundeslandes bei der Beschäftigung von Lehrern ist kein sachlicher Grund für die Befristung von Arbeitsverträgen mit Lehrern.
- a) Soweit das Land sich in diesem Zusammenhang darauf beruft, es habe eine Fürsorgepflicht gegenüber künftigen Lehramtsbewerbern und müsse deshalb Arbeitsverträge befristen, handelt es sich um sogenannte Drittinteressen. Diese können nicht berücksichtigt werden. Vielmehr ist für die Annahme eines sachlichen Grundes zur Befristung eines Arbeitsverhältnisses erforderlich, daß ein konkreter, das betreffende Arbeitsverhältnis berührender Umstand vorliegt (Bestätigung von BAG AP Nr. 33 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).
 - b) Auch das Eigeninteresse des Landes an der Befristung von Lehrerarbeitsverhältnissen zur Erhaltung des Leistungsprinzips ist kein geeigneter Grund zur sachlichen Rechtfertigung der Befristung, denn ein vollausgebildeter Lehrer, der einige Zeit im Angestelltenverhältnis beschäftigt worden ist, erwirbt gegenüber dem künftigen Lehramtsbewerber mit dem besseren gewichteten Notenmittelwert zusätzliche pädagogische Erfahrungen. Das Leistungsprinzip verbietet es daher gerade, in einem solchen Falle an dem formalen Vergleich der in den Prüfungen erreichten Noten festzuhalten.
 - c) Ebenso wenig ergibt sich die Wirksamkeit der Befristung aus einem billigen Interesse des Landes an einem gleichmäßigen Altersaufbau seiner Lehrerschaft. Auch insoweit fehlt es an einem konkreten, das betreffende Arbeitsverhältnis berührenden Umstand. Dem Interesse des Landes an einem gleichmäßigen Altersaufbau ist zudem kein absoluter Vorrang vor dem Bestandsschutzinteresse der bereits im Arbeitsverhältnis beschäftigten Lehrer einzuräumen.



2 AZR 245/80

7 Sa 961/79 Frankfurt am Main

Verkündet am

14. Januar 1982

Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp. .

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. Dezember 1981 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Dr. Röhsler und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Mayr und Hammel für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 18. März 1980 - 7 Sa 961/79 - aufgehoben, soweit es festgestellt hat, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nur bis zum 31. Januar 1982 fortbesteht und über die Kosten entschieden hat.

- 2 -



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



- 2 -

2. Die Berufung des beklagten Landes gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Kassel vom 17. Juli 1979 - 2 Ca 309/79 - wird in vollem Umfange zurückgewiesen.
3. Das beklagte Land trägt die Kosten der Berufung und der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !

Tatbestand:

Die Klägerin bestand Ende 1976 die Zweite Staatsprüfung für das Lehramt an Grundschulen. Ihre Fächer sind Mathematik, Biologie und Sport. Ihr gewichteter Notenmittelwert gemäß den einschlägigen Erlassen des Hessischen Kultusministers beträgt 2,6.

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung des zwischen ihnen bestehenden Arbeitsverhältnisses. Sie schlossen folgende Verträge:

1. Arbeitsvertrag vom 24. 3. 1977 für die Dauer der Erkrankung des Lehrers K , längstens für die Zeit vom 28. 3. bis 31. 7. 1977, mit einer Unterrichtsverpflichtung der Klägerin von 20 Wochenstunden;
2. Erster Änderungsvertrag vom 12. 5. 1977 für die Zeit vom 18. 4. bis 14. 5. 1977, nachdem der Lehrer K am 18. 4. 1977 seinen Dienst wieder angetreten hatte, zu den bisherigen Bedingungen;
3. Lehrauftrag vom 31. 5. 1977 für die Zeit vom 16. 5. bis 31. 7. 1977 mit zusätzlich sechs Wochenstunden;
4. Arbeitsvertrag vom 1. 6. 1977 für die Dauer der Erkrankung des Lehrers R , längstens für die Zeit vom 31. 5. bis 31. 7. 1977, mit 28 Wochenstunden;
5. Arbeitsvertrag vom 30. 8. 1977 für die Zeit vom 1. 9. 1977 bis 31. 1. 1978 mit einer Unterrichtsverpflichtung von 26 Wochenstunden;
6. Erster Änderungsvertrag vom 9. 2. 1978 zum Arbeitsvertrag vom 30. 8. 1977 für die Zeit vom 1. 2. bis 31. 7. 1978 zu unveränderten Bedingungen;

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7. Zweiter Änderungsvertrag vom 16. 8. 1978 für die Zeit vom 1. 8. 1978 bis 31. 1. 1979 mit 28 Wochenstunden;
8. Dritter Änderungsvertrag vom 24. 1. 1979 für die Zeit vom 1. 2. bis 31. 7. 1979 zu unveränderten Bedingungen.

Ein vierter Änderungsvertrag vom 15. August 1979 mit einer Verlängerung des Arbeitsverhältnisses bis zum 31. Januar 1980 wurde von dem beklagten Land vorbereitet, der Klägerin aber wegen Erhebung der Feststellungsklage nicht ausgehändigt.

Das beklagte Land richtet sich bei der Einstellung von Lehramtsbewerbern nach dem Fachbedarf der Schulen und der Qualifikation der Bewerber. Die Qualifikation wird nach dem gewichteten Mittelwert aus den Noten der Ersten und Zweiten Staatsprüfung bestimmt. Alle Bewerber werden in eine Rangfolge gebracht. Zum 1. August 1976 wurden mit Ausnahme weniger Mangelfächer (insbesondere bei Berufsschulen) freierwerdende Planstellen nicht besetzt, sondern durchweg dreijährige BAT-Verträge mit 2/3 der vollen Pflichtstundenzahl (sogen. Große BAT-Verträge) mit Lehramtsbewerbern geschlossen. Ab 1. Februar 1977 gab der Hessische Kultusminister für jeden der halbjährlichen Einstellungstermine einen Erlaß heraus, der regelt, unter welchen Voraussetzungen Bewerber eines speziellen Lehramts als Beamte eingestellt werden können. Dabei wurde auf den langfristigen Bedarf an Lehrern unter Berücksichtigung des derzeitigen "Schülerbergs" abgehoben. In dem jeweiligen Erlaß wurde konkret bestimmt, welche gewichteten Mittelwerte bei bestimmten Fächern bzw. Fächerkombinationen innerhalb einzelner Lehrämter für die Einstellung ins Beamtenverhältnis vorausgesetzt wurden. Wer diese Voraussetzungen nicht erfüllte, konnte gegebenenfalls aufgrund eines 2/3-BAT-Vertrages zunächst befristet auf drei Jahre beschäftigt werden. Die Schulämter konnten den Bewerbern die Zusage erteilen, sie bei Bewährung nach dem Ende der dreijährigen Befristung in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu übernehmen. Auch für die Einstellung mit einem 2/3-BAT-Vertrag wurden jeweils bestimmte Mindestqualifikationen durch Erlaß vorgeschrieben. Soweit der Lehrbedarf durch



Planstellen und mit 2/3-BAT-Verträgen und Referendaren nicht abgedeckt war, konnten sogenannte Lehraufträge erteilt werden. Sie kamen in Betracht, a) wenn nach der Stellenzuweisung an einer Schule obligatorischer Unterricht gemäß der Stundentafel nicht gegeben werden konnte oder b) wenn Vertretungsfälle bei mindestens vierwöchigem Ausfall eines Lehrers auftraten oder c) wenn unabweisbar notwendige Förderkurse mit den vorhandenen Lehrkräften nicht durchgeführt werden konnten. Lehraufträge wurden auf ein halbes Jahr erteilt. Die für ihre Bezahlung zur Verfügung stehenden Mittel wurden nach einem Zuteilungsschlüssel, der sich an der Größe der einzelnen Schule ausrichtet, auf die einzelnen Schulen verteilt. Dabei wurden die Mittel für Lehraufträge in Wochenstunden umgerechnet und jeder Schule mitgeteilt, wieviele Wochenstunden für Lehraufträge ihr zur Verfügung standen. Die jeweilige Schule konnte dann Vorschläge machen, für welche Fächer die ihr zur Verfügung stehenden Lehrauftragsstunden verwendet wurden und auch, welche Personen mit Lehraufträgen betraut werden sollten.

Die Mittel für die Bezahlung von Lehraufträgen sind im Haushaltsplan unter Kapitel 0476 Titel 46101 ("Mehrarbeitsvergütungen, Vergütungen für nebenamtlichen und nebenberuflichen Unterricht im Schulbereich") ausgewiesen. Ihnen entsprachen nach den Haushaltsplänen für 1977 und 1978 jeweils 1.800 volle Planstellen und dem Haushaltsplan für 1979 1.600 Stellen. Im Haushaltsplan für 1980 waren nur noch Lehrauftragsmittel für 932 Stellen vorgesehen. Der Reduzierung der im Titel 46101 ausgewiesenen Mittel entspricht eine größere Zuweisung auf den Titel 46102 (beschäftigte Lehrkräfte mit befristeten Verträgen). Die vorstehenden Stellenzahlen beruhen auf der Annahme des Haushaltsgesetzgebers, die Lehraufträge würden in der Form nebenberuflichen Unterrichts mit einer Vergütung nach Einzelstunden- bzw. Jahreswochenstunden-Abrechnung erteilt. Vollausgebildete Bewerber waren, solange die Lage auf dem Arbeitsmarkt sie nicht zwang, zur Übernahme eines Lehrauftrags in dieser Form oft nicht bereit, sondern bestanden wegen der besseren finanziellen und



sozialen Absicherung auf dem Abschluß eines sechsmonatigen BAT-Vertrages mit mindestens der halben Pflichtstundenzahl (sogen. "Kleine BAT-Verträge"). Dieser Trend führte zu einer Verminderung der Unterrichtsabdeckung. BAT-Verträge sind bei gleicher Unterrichtsabdeckung im Verhältnis zehn zu sechs teurer als Lehraufträge mit Stundenabrechnung. Die kontingierten Lehrauftragsstunden müssen deshalb im Verhältnis zehn zu sechs vermindert werden, wenn BAT-Verträge, wie im Falle der Klägerin, aus Lehrauftragsmitteln gezahlt werden.

"Große BAT-Verträge" mit einer Stundenzahl von der Hälfte, 2/3 oder bis zur vollen Pflichtstundenzahl für die Dauer von drei Jahren hat das beklagte Land mit Lehramtsbewerbern bis zum Schuljahr 1979/80 abgeschlossen. Zum 1. August 1980 hat es den Abschluß befristeter Arbeitsverträge wie folgt geregelt: Wenn der nicht abgedeckte Bedarf die Hälfte der Pflichtstundenzahl des entsprechenden Lehramtes erreicht oder übersteigt, sind auf ein Schuljahr befristete Angestelltenverträge abzuschließen. Beträgt der Unterrichtsbedarf der jeweiligen Schule bzw. unmittelbar benachbarter Schulen weniger als die Hälfte der Pflichtstundenzahl des entsprechenden Lehramtes, sind wie seither Lehraufträge zu vergeben, bei denen acht Wochenstunden nicht überschritten werden sollen. Unterrichtsausfall infolge langfristiger Verhinderungen soll in der Regel durch auf diesen Zeitraum befristete BAT-Verträge abgedeckt werden. Sofern eine Vergabe von BAT-Verträgen nicht möglich ist, sind insoweit Lehraufträge zu vergeben. Lehrer, die am 1. August 1980 einen auf ein Jahr befristeten BAT-Vertrag "im Rahmen der Vertretungsreserve" erhalten hatten, wurden über den 1. August 1981 hinaus unbefristet im Angestelltenverhältnis weiter beschäftigt.

Die Klägerin hat vorgetragen, die mehrfachen Befristungen ihres Arbeitsverhältnisses, insbesondere die letzte vom 24. September 1979, seien mangels eines sachlichen Grundes unwirksam, insbesondere auch, wenn man die Dauer und Vielzahl der Befristungen in Betracht ziehe.

Sie hat beantragt festzustellen, daß das seit dem 1. Februar 1979 bestehende Arbeitsverhältnis über den 31. Juli 1979 hinaus unbefristet fortbestehe;



- 6 -

hilfsweise: festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis bis zum 31. Januar 1982 fortbestehe.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Zur Begründung hat es vorgetragen, die Befristung der mit der Klägerin geschlossenen Arbeitsverträge sei sachlich gerechtfertigt. Für die Beschäftigung der Klägerin bestehe lediglich ein vorübergehender Bedarf aufgrund des sogenannten "Schülerbergs". Die Klägerin sei, was unstreitig ist, immer nur aus Lehrauftragsmitteln bezahlt worden. In einem solchen Falle müßten die Arbeitsverträge auf die Dauer eines halben Jahres befristet werden, weil sich zu Beginn eines Schulhalbjahres nicht voraussehen lasse, welcher bestimmte Unterrichtsbedarf nach Abdeckung der Planstellen und der 2/3-BAT-Stellen im darauf folgenden Schulhalbjahr an der einzelnen Schule bestehe und wieviel Haushaltsmittel zur Verfügung stünden. Die Befristung sei auch deshalb gerechtfertigt, weil die Bezahlung der "Kleinen BAT-Verträge" aus dem Kapitel 0476 Titel 46101 dem vorgesehenen Haushaltszweck nicht entspreche und das beklagte Land Gelegenheit haben müsse, bei der ersten Gelegenheit die Zweckentfremdung der Mittel zu beseitigen und den zusätzlichen Unterricht wieder in der Form von Lehraufträgen zu vergeben. Auch seien nach § 52 Abs. 1 Hess. Schulverwaltungsgesetz Lehrer in der Regel im Beamtenverhältnis zu beschäftigen. Für die Übernahme ins Beamtenverhältnis komme die Klägerin mit dem gewichteten Notendurchschnitt von 2,6 aber nicht in Betracht. Wenn es deshalb die Klägerin ausnahmsweise als Angestellte beschäftige, müsse es die Gelegenheit haben, unverzüglich zur Regel zurückzukehren. Auch deshalb sei die halbjährige Befristung erforderlich. Auch habe es, das beklagte Land, im Schulbereich eine Monopolstellung; sie verpflichte es, auch für zukünftige Bewerber von Lehrerstellen zu sorgen und vorauswirkende Fürsorgemaßnahmen zu treffen, indem es die Verträge der jetzigen Bewerber mit einem weniger guten Notenmittelwert befriste. Es könne ihm auch nicht zugemutet werden, zugunsten der Klägerin auf künftige bessere Bewerber zu verzichten. Schließlich seien die Befristungen erforderlich, weil die sonst notwendig werdenden Kündigungen aus dringenden betrieblichen Gründen aus sozialen Gründen sich nicht durchsetzen ließen.

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

- 7 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 7 -

Die Klägerin hat erwidert, in keinem der letzten vier befristeten Arbeitsverträge habe das beklagte Land einen Grund für die Befristung genannt. Es umgehe die Kündigungsschutzbestimmungen. Die Haushaltserwägungen seien unbeachtlich, die Unsicherheit darüber, ob künftige Haushaltsmittel bereitgestellt würden, sei kein sachlicher Grund für die Befristung. Sie, die Klägerin, sei als volle Arbeitskraft eingesetzt worden und für ihre Tätigkeit bestehe auch in Zukunft Bedarf. Es treffe nicht zu, daß die halbjährliche Befristung erforderlich sei, um die Blockierung von Planstellen auf lange Sicht zu verhindern. Gerade die mehrmalige Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses zeige, daß sie keine Stelle blockiert habe, sondern das beklagte Land ein langfristiges Interesse an ihrer Beschäftigung habe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf den Hilfsantrag der Klägerin festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis bis zum 31. Januar 1982 fortbesteht und im übrigen die Berufung des beklagten Landes zurück- und die Klage abgewiesen. Mit der Revision erstrebt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils, während das beklagte Land beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts ist begründet.

A. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Befristungen der Arbeitsverträge der Klägerin seien vom Standpunkt eines verständigen Arbeitgebers aus betrachtet gerade noch vertretbar. Der letzte Vertrag hätte jedoch statt auf sechs Monate auf drei Jahre befristet werden müssen. Für die Zulässigkeit der Befristung spreche, daß nach § 52 Abs. 1 Satz 2 Hess. Schulverwaltungsgesetz Lehrer an öffentlichen Schulen in der Regel in das Beamtenverhältnis zu berufen seien. Wenn das beklagte Land sich hier entschlossen habe, von diesem Grundsatz abzugehen, sei es sachgerecht gewesen, sich durch eine Befristung des Arbeitsvertrages die Möglichkeit offen zu halten,

- 8 -



bei nächster Gelegenheit wieder zur Regel zurückzukehren. Es komme hinzu, daß das beklagte Land nahezu ein Monopol für die Beschäftigung von Lehrern habe und ihm ein billigenswertes Interesse an einem gleichmäßigen Altersaufbau der Lehrerschaft zuzusprechen sei. Würden alle derzeitig noch benötigten Grundschullehrer unbefristet eingestellt, müßten angesichts des ständig sinkenden Lehrerbedarfs in einigen Jahren ganze Jahrgänge von Lehramtsbewerbern ausnahmslos abgewiesen werden. Einer solch ungesunden Entwicklung dürfe das beklagte Land aber mit Hilfe von Befristungen gegenzusteuern suchen. Für die Befristung sei auch auszuführen, daß die Klägerin ständig aus Lehrauftragsmitteln bezahlt worden sei, die grundsätzlich für nebenberuflichen Unterricht bestimmt seien. Der nebenberufliche Lehrauftrag werde nach einer Jahres-Wochenstunden-Abrechnung vergütet. Die Kosten für Lehraufträge seien aber bei gleicher Unterrichtsabdeckung um vier Zehntel niedriger als die für BAT-Verträge. Aus diesem Grunde müsse das beklagte Land bestrebt sein, die Zweckentfremdung der Lehrauftragsmittel für BAT-Verträge durch Befristungen sobald wie möglich wieder zu beseitigen. Schließlich habe es bei Vertragsschluß ernstlich damit rechnen müssen, der für die Zeit nach Fristende gültige Haushaltsplan werde die für die Bezahlung der Klägerin notwendigen Mittel nicht mehr ausweisen.

Die sachliche Berechtigung der Befristung sei aber nicht hinsichtlich der Zeitdauer gegeben. Die Klägerin habe längere Zeit befristet mit mehrfachen Vertragsverlängerungen als Lehrerin gearbeitet und sich bewährt und mit zunehmender Dauer der Beschäftigung immer mehr auf eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses vertrauen dürfen. Angesichts der Unterrichtserteilung über eine längere Zeit verstoße es gegen Treu und Glauben, wenn das beklagte Land sich auf die nicht so guten Examensnoten berufe. Dessen Fürsorgepflicht gebiete es auch, angesichts eines bis zum Schuljahr 1985/86 wachsenden Lehrerüberhangs bis auf 21.000 der Klägerin möglichst früh zu sagen, wenn sie für eine Festanstellung nicht infrage komme, damit diese sich rechtzeitig über ihre Berufsaussichten klar werde und evtl. eine anderweitige Berufswahl treffen könne. Bei Abwägung der Interessen beider Parteien hätte das beklagte Land



der Klägerin am 24. Januar 1979 einen Drei-Jahres-Vertrag geben müssen, da parallel zur Reduzierung der Lehrauftragsmittel die Mittel für dreijährige BAT-Verträge erheblich erhöht worden seien. Dementsprechend sei der letzte Vertrag der Klägerin umzuwandeln in einen Drei-Jahres-Vertrag, der am 31. Januar 1982 auslaufe. Die Rechtslage entspreche der bei einer Umdeutung einer außerordentlichen in eine wirksame ordentliche Kündigung.

B. Diese Würdigung des Landesarbeitsgerichts beruht auf mehreren Rechtsfehlern. Es hat lediglich im Ergebnis zutreffend angenommen, daß jedenfalls die letzte Befristung der mit der Klägerin abgeschlossenen Arbeitsverträge zum 31. Juli 1979 von der Dauer her sachlich nicht gerechtfertigt und deswegen unwirksam ist (vgl. dazu B I - II der Gründe).

Rechtsirrig ist auch die weitere Folgerung, der letzte unzulässige Zeitvertrag werde durch eine Befristung um weitere drei Jahre ersetzt. Da die Voraussetzungen für eine derartige Vertragsgestaltung entsprechend § 315 BGB zumindest im Streitfall nicht erfüllt sind, besteht zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis (vgl. B III der Gründe).

I. Nach dem von der Klägerin gestellten Antrag kommt es entscheidend darauf an, ob die im Januar 1979 vereinbarte Befristung bis zum 31. Juli 1979 wirksam ist. Für diese Prüfung sind zunächst folgende Grundsätze maßgebend:

1. Nach den vom Großen Senat (Beschluß vom 12. Oktober 1960 - GS 1/59 - BAG 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) aufgestellten und von der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts fortgeführten Grundsätzen (BAG vom 3. Juli 1970 - 2 AZR 380/69 - AP Nr. 33; BAG vom 4. Februar 1971 - 2 AZR 144/70 - AP Nr. 35; BAG 25, 125 = AP Nr. 38; BAG vom 16. Juni 1976 - 2 AZR 630/74 - AP Nr. 40; BAG 31, 40 = AP Nr. 46; BAG 32, 85 = AP Nr. 50, alle zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, sowie BAG vom 30. September 1981 - 7 AZR 789/78 - [demnächst] AP Nr. 61 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und BAG vom 30. September 1981 - 7 AZR 602/79 -) 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 jeweilige 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.

2. Zur Konkretisierung des sachlichen Grundes bilden generelle Merkmale den Ausgangspunkt in der Weise, daß auf die Üblichkeit im Arbeitsleben abzustellen ist. Die Üblichkeit muß nach Auffassung verständiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner berechtigt sein. Die Umstände des Einzelfalles gewinnen Bedeutung, wenn die damit verbundenen Interessen ein solches Gewicht haben, daß es geboten ist, sie vor den generellen Umständen zu berücksichtigen (BAG 25, 125 = AP Nr. 38 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Liegen die entscheidenden Umstände in der Zukunft, so ist die Frage, ob für die Befristung und deren Zeitdauer ein sachlicher Grund vorliegt, von einer Prognose des Arbeitgebers abhängig. An die Prognose sind strenge Anforderungen zu stellen. Aufgrund greifbarer Tatsachen muß der Arbeitgeber mit einiger Sicherheit annehmen können, daß der in der Zukunft liegende Ungewißheitstatbestand eintritt (BAG 32, 274 = AP Nr. 56 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Die Prognose basiert auf einer von Fall zu Fall wechselnden Vielzahl von Elementen und Bewertungen, wobei es sich aber stets um ein prognostisches Urteil über die Dauer handelt. Die Ungewißheit, die jeder prognostischen Wertung innewohnt, eröffnet dem Arbeit-



geber keinen der gerichtlichen Kontrolle verschlossenen Spielraum. Vielmehr hat der Arbeitgeber die Grundlagen seines Wahrscheinlichkeitsurteils stets auszuweisen. Der Tatrichter hat seinerseits die ihm vorgetragenen Erkenntnisquellen auszuschöpfen und die voraussichtlichen Auswirkungen so zuverlässig wie möglich abzuschätzen (BAG vom 29. August 1979 - 4 AZR 863/77 -; BAG vom 25. Januar 1980 - 7 AZR 69/78 -; BAG vom 19. Juni 1980 - 2 AZR 660/78 -; BAG vom 10. Januar 1980 - 2 AZR 25/78 - AP Nr. 50, 52, 55 und 56 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und BAG vom 30. September 1981 - 7 AZR 789/78 - aa0). Damit stellt die Rechtsprechung klar, daß die Befristung eines Arbeitsverhältnisses nur dann zulässig ist, wenn aufgrund der konkreten Umstände aus der Sicht verständiger Vertragsparteien ein arbeitsrechtlich beachtlicher Sachverhalt als sachlicher Grund für eine derartige Vereinbarung besteht (BAG vom 30. September 1981 - 7 AZR 789/78 - aa0).

3. Das beklagte Land hat eine ständige Übung für die Befristung von Arbeitsverträgen mit Lehrern nicht behauptet, sondern dargelegt, hierbei handele es sich um Ausnahmen, zu denen es durch einen vorübergehenden "Schülerberg" und ein folgendes längerfristiges Überangebot von Lehrern gezwungen worden sei. Das Gleiche ergibt sich aus § 52 Abs. 1 Hess. Schulverwaltungsgesetz, der für die Beschäftigung von Lehrern in der Regel die Übernahme in das Beamtenverhältnis vorsieht. Nur ausnahmsweise werden danach Lehrer im Angestelltenverhältnis beschäftigt, noch seltener in befristeten Arbeitsverhältnissen. Es kommt deswegen darauf an, ob konkrete sachliche Gründe für die Befristung vorliegen.

4. Für den Streitfall ist weiter die vom Landesarbeitsgericht offen gelassene Frage erheblich, welche Partei die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen bzw. Fehlen eines sachlichen Grundes hat.

Nach den vom Großen Senat (aa0) aufgestellten Grundsätzen trägt das beklagte Land die Darlegungs- und Beweislast dafür, daß die Beschäftigung der Klägerin in acht aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverhältnissen über zweieinviertel Jahre sachlich gerechtfertigt ist, denn diese Vertragsgestaltung stellt die äußere Form eines unzulässigen



Kettenarbeitsvertrages dar. Die Tatsache, daß zwischen dem dritten und vierten Arbeitsvertrag während der Schulferien eine Unterbrechung von einem Monat liegt, ändert hieran nichts (BAG vom 28. September 1961 - 2 AZR 97/61 - AP Nr. 21 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; KR-Hillebrecht § 620 BGB Rz 99).

II. Das Landesarbeitsgericht ist zwar im Ansatz von den vorstehend zu I 1-2 dargelegten Grundsätzen ausgegangen. Es hat sie aber in der näheren Begründung nicht frei von Rechtsfehlern angewandt, indem es ohne Berücksichtigung der Darlegungslast dem beklagten Land zu Unrecht mehrere Gründe zugebilligt hat, die die Befristung an sich rechtfertigen sollen und die Unwirksamkeit der letzten Befristung auf sechs Monate nur mit den insoweit überwiegenden Interessen der Klägerin begründet hat. Im einzelnen gilt folgendes:

1. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts sind haushaltsrechtliche Erwägungen grundsätzlich kein sachlicher Grund für die Befristung von Arbeitsverträgen, weil das Haushaltsrecht des öffentlichen Dienstes keinen unmittelbaren Einfluß auf die Gestaltung von Arbeitsverhältnissen hat; es kann nicht unmittelbar in Rechte Dritter und damit in das Arbeitsverhältnis eingreifen.

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 (BAG vom 29. August 1979 - 4 AZR 863/77 - und vom 25. Januar 1980 - 7 AZR 69/78 - AP Nr. 50 und 52 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Nur in diesen Fällen kann davon ausgegangen werden, daß der Haushaltsgesetzgeber sich gerade mit dieser Stelle befaßt und festgestellt hat, daß für die Beschäftigung des betreffenden Arbeitnehmers ein sachlicher Grund, z. B. ein vorübergehender Bedarf gerade bis zum Ende der Befristung besteht und aus diesem Grunde die Befristung sachlich gerechtfertigt ist (Neumann, Festschrift für Herschel 1982, 321 ff. [insbes. 328 f.]).

Vorliegend erfolgte die Bezahlung der Klägerin nicht aufgrund einer bestimmten Haushaltsstelle. Die Mittel wurden vielmehr für sämtliche befristet beschäftigten Lehrer in den



Titeln 46101 (Mehrarbeitsvergütungen, Vergütungen für nebenamtlichen und nebenberuflichen Unterricht) und 46102 (Vergütungen der ständigen, nur teilzeitbeschäftigten oder vollbeschäftigten Lehrkräfte mit befristeten Verträgen) des Kapitels 0476 ausgewiesen. Eine solche Verfahrensweise ist zwar haushaltsrechtlich gemäß § 13 Abs. 2 und 3 Ziff. 2 der Hessischen Landeshaushaltsordnung vom 8. Oktober 1970 (GVBl. I S. 645) ohne weiteres zulässig. Sie nimmt dem Land aber die Möglichkeit, sich der wechselnden Haushaltslage durch Befristungen anzupassen. Bei dieser pauschalen Mittelzuweisung muß nämlich ausgeschlossen werden, daß sich der Haushaltsgesetzgeber mit der Frage befaßt hat, ob für die Arbeitsleistung gerade der Klägerin nur ein Bedürfnis bis zum 31. Juli 1979 bestanden hat und entsprechend auch nur Mittel bis zu diesem Zeitpunkt bereitgestellt waren. Der Schulverwaltung oblag vielmehr die nähere Gestaltung der Verträge, deren Zulässigkeit an den für die Befristung geltenden Grundsätzen zu messen ist. Darin liegt kein Eingriff in das Etatrecht des beklagten Landes (vgl. Neumann, aaO, S. 323 - 325).

Das Berufungsgericht hat zudem übersehen, daß selbst nach dem Vortrag des beklagten Landes bereits am 24. Januar 1979, an dem Tage, als der letzte befristete Vertrag vereinbart wurde, feststand, daß Mittel zur Bezahlung der Klägerin auch über den 31. Juli 1979 hinaus vorhanden waren. Für das Haushaltsjahr 1979 waren nämlich im Titel 46101, aus dem die Klägerin bezahlt wurde, Mittel bereitgestellt worden. Das Haushaltsjahr endet aber am 31. Dezember. Dementsprechend hätte die Klägerin zumindest bis zum 31. Dezember 1979 weiterbeschäftigt werden können. Eine Weiterbeschäftigung auch über den 31. Dezember 1979 hinaus scheiterte ebenso wenig an fehlenden Haushaltsmitteln, wie der für die Zeit vom 1. August 1979 bis zum 31. Januar 1980 vorbereitete Anschlußvertrag zeigt, der der Klägerin ausdrücklich nur deshalb nicht übergeben wurde, weil sie Klage erhoben hatte. Schließlich sind im Haushaltsplan 1980 ebenso viel Mittel für die Bezahlung von befristet beschäftigten Lehrern bereitgestellt worden, wie für das Jahr 1979: In dem selben Maße, wie die Mittel im Titel 46101 reduziert worden sind, sind die des Titels 46102 erhöht worden, die ausschließlich zur Bezahlung der befristet beschäftigten Lehrer ausgewiesen sind.



2. Dem Landesarbeitsgericht kann auch nicht gefolgt werden, soweit es die Befristung im Grundsatz deshalb für sachlich gerechtfertigt hält, weil für die Arbeitsleistung der Klägerin nur ein vorübergehender Bedarf vorhanden gewesen sei.

Ein vorübergehender Mehrbedarf an Lehrkräften kann zwar an sich ein sachlicher Grund für eine zeitlich befristete Einstellung sein.

a) Das Berufungsgericht hat jedoch übersehen, daß das beklagte Land sich vorliegend auf einen vorübergehenden Bedarf schon aufgrund des schriftlichen Arbeitsvertrages nicht berufen kann. Beide Parteien sind tarifgebunden aufgrund Verbandszugehörigkeit; auch haben sie im Arbeitsvertrag vom 30. August 1977, auf den sich auch der dritte Änderungsvertrag vom 24. Januar 1979 bezieht, den BAT und die Sonderregelung für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte (SR 2 y BAT) zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses gemacht. Nach Nr. 2 der Anlage SR 2 y BAT zu § 4 BAT (Schriftform, Nebenabreden) ist im Arbeitsvertrag zu vereinbaren, ob der Arbeitnehmer als Zeitangestellter oder als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer eingestellt wird. Anstellung auf Zeit und für Aufgaben von begrenzter Dauer sollen sich nach der Protokollnotiz gegenseitig ausschließen. Diese Tarifbestimmung dient der Rechtssicherheit und Klarheit. Sie will insoweit einem Streit der Parteien darüber, welcher Grund für die Befristung maßgebend war, vorbeugen. In dem Arbeitsvertrag wird die Klägerin als Zeitangestellte bezeichnet, irgendwelche Gründe für die Befristung werden nicht genannt, insbesondere nicht, daß es sich um eine Aufgabe von begrenzter Dauer handele. Aus Nr. 2 SR 2 y BAT in Verbindung mit § 4 BAT und dem Arbeitsvertrag vom 30. August 1977 in Verbindung mit dem dritten Änderungsvertrag vom 24. Januar 1979 ergibt sich daher, daß die Klägerin als Zeitangestellte, nicht aber für eine Aufgabe von begrenzter Dauer eingestellt worden ist. Daran muß das beklagte Land sich festhalten lassen (vgl. Uttlinger/Breier, BAT, 5. Aufl., Anm. a 2 zu Nr. 1 SR 2 y BAT und



BAG vom 30. November 1977 - 5 AZR 561/76 - AP Nr. 44 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag für eine entsprechende Tarifbestimmung im Rundfunkbereich).

b) Abgesehen davon hat das beklagte Land nicht substantiiert dargelegt, für die Arbeitsleistung der Klägerin habe nur ein vorübergehender Bedarf vorgelegen. Auch dies hat das Landesarbeitsgericht übersehen. Voraussetzung für die Anerkennung eines sachlichen Grundes für die Befristung wegen eines vorübergehenden Bedarfs ist, daß im Zeitpunkt der Befristung aufgrund greifbarer Tatsachen mit einiger Sicherheit der Wegfall des Mehrbedarfs nach dem Auslaufen des befristeten Arbeitsverhältnisses zu erwarten ist (BAG 32, 274 [282 - 284] = AP Nr. 56 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Daher hätte das beklagte Land die Grundlagen dieser 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 darlegen müssen. Vorliegend ist zwar unstreitig, daß die Schülerzahlen im Bereich der Grundschule bereits seit dem Jahre 1973 zurückgehen. Dementsprechend ergibt sich auch aus dem Lehrerbedarfsplan 1977 ein bis zum Schuljahr 1984/85 langsam sinkender Lehrerbedarf, zum Teil sogar Lehrerüberschuß. Für einige Fächer, so Mathematik und Sport, die die Klägerin unterrichtet, hat aber bis 1980 ein erheblicher Bedarf bestanden (Bl. 22, 23 unten des Lehrerbedarfsplans des Landes Hessen von 1977). Es wäre nun Sache des beklagten Landes gewesen, im einzelnen unter Beweisantritt darzulegen, aufgrund welcher greifbaren Tatsachen trotz der für zwei der von ihr unterrichteten Fächer günstigen Prognose mit einiger Sicherheit anzunehmen sei, daß nach dem 31. Juli 1979 ihre Arbeitsleistung nicht mehr benötigt werde. Das beklagte Land hat sich statt dessen mit den allgemeinen Ausführungen begnügt, es sei nicht vorherzusehen gewesen, ob nach dem jeweiligen Vertragsende für die Fächerkombination der Klägerin ein nicht abgedeckter Unterrichtsbedarf bestehen würde. Die Situation habe sich u. a. wegen inzwischen zugeteilter Drei-Jahres-BAT-Lehrerverträge kurzfristig und



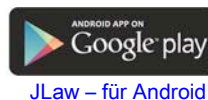
unvorhersehbar zum nächsten Einstellungstermin ändern können. Dieser Vortrag des beklagten Landes spricht gerade für einen längerfristigen Bedarf. Wenn das beklagte Land nämlich erwogen hat, einem anderen Lehramtsbewerber einen "Großen BAT-Vertrag" für die Fächerkombinationen der Klägerin zu geben und die Klägerin in ihrem Tätigkeitsbereich dadurch zu ersetzen, zeigt dies, daß die Arbeitsaufgabe nicht vorübergehender Natur ist, sondern das beklagte Land sich nur die Möglichkeiten offen halten wollte, Lehrkräfte auszuwechseln. Das ist aber gerade die Situation, für die das Kündigungsschutzgesetz dem bereits eingestellten Arbeitnehmer einen Bestandsschutz gewähren will. Allein die Ungewißheit über die Weiterbeschäftigungsmöglichkeit kann keine Befristung sachlich rechtfertigen. Eine Unsicherheit über die künftige Auslastung des Arbeitnehmers besteht häufig bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses. Ein vernünftiger, verantwortungsbewußt denkender Arbeitgeber schließt in einem solchen Falle ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit und kündigt es, wenn sich die Notwendigkeit ergibt, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Die in einem solchen Fall erforderliche Kündigung versucht das beklagte Land durch die Befristung zu vermeiden. Die damit verbundene Umgehung der Kündigungsschutzvorschriften ist sein erklärtes Ziel, weil sich nach seiner Auffassung "eine betriebsbedingte Kündigung in der Regel schon aus sozialen Gesichtspunkten und besonders dann sich nicht durchsetzen läßt, wenn gleichzeitig eine Planstelle verfügbar ist". Im übrigen ergibt sich aus den vom beklagten Land vorgelegten Lehrerbedarfsplänen nur, daß der nicht durch Planstelleninhaber gedeckte Mehrbedarf an Lehrkräften künftig zwar abnehmen, aber in absehbarer Zeit nicht gänzlich entfallen wird. Ein nur sinkender Bedarf ist aber noch kein sachlicher Grund, ohne Rücksicht auf die jeweiligen Fächerkombinationen und ohne konkreten Bezug auf das jeweilig vorgesehene Vertragsende die Einstellung von Lehrkräften im Angestelltenverhältnis allgemein zu befristen.

3. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ergibt sich für die Rechtswirksamkeit der Befristung nichts aus § 52 Abs. 1 Satz 2 des Hess. Schulverwaltungsgesetzes,



wonach Lehrer an öffentlichen Schulen in der Regel in das Beamtenverhältnis zu berufen sind. Dieser Vorschrift läßt sich nicht entnehmen, ob und für welche Dauer die Befristung von Arbeitsverträgen mit Lehrern zulässig ist. Aus dem Grundsatz, Lehrer in der Regel in das Beamtenverhältnis zu übernehmen, ergibt sich nur, daß sie ausnahmsweise auch im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden können. Auch das Interesse des beklagten Landes, möglichst bald wieder zur Regel der Beschäftigung im Beamtenverhältnis zurückzukehren, kann die Befristung, zumindest aber die vereinbarte Dauer des Arbeitsverhältnisses, nicht rechtfertigen. Das gilt insbes. auch deswegen, weil nach dem Vortrag und der Praxis des beklagten Landes nicht abzusehen ist, wann wieder zu der gesetzlich vorgesehenen Regel zurückgekehrt werden soll. Auch über den Ablauf der letzten mit der Klägerin vereinbarten Befristung hinaus hat das beklagte Land laufend und nicht nur ausnahmsweise weitere Lehrkräfte entweder befristet neu eingestellt oder bereits abgeschlossene Zeitverträge befristet verlängert.

Etwas anderes könnte nur gelten, wenn - wie in dem dem Urteil vom 22. September 1961 (1 AZR 36/60 - AP Nr. 20 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) zugrunde liegenden Sachverhalt - für einen ursprünglich im Beamtenverhältnis stehenden Lehrer allein in dessen Interesse nur im Einzelfall und für kurze Zeit eine Ausnahme von der Regel gemacht und er auf seinen ausdrücklichen Wunsch im Anstellungsverhältnis beschäftigt wird. Im Gegensatz zu diesem anders gelagerten Fall hätte das beklagte Land vorliegend jederzeit zur Regel zurückkehren können, indem es die Klägerin in das Beamtenverhältnis überführt hätte. So ist das beklagte Land tatsächlich auch bei den auf drei Jahre befristeten Arbeitsverträgen verfahren (Erlaß des Kultusministers vom 13. Dezember 1977 - IV C 3 - 974/01 - 558 -, vom 16. Mai 1978 - IV C 3 - 974/01 - 581, vom 4. Dezember 1978 - IV C 3 - 974/01 - 613, vom 19. April 1979 - IV C 3 - 974/01 - 637, vom 25. März 1980 - IV C 3 - 974/01 - 682, vom 4. Dezember 1980 - IV C 3 - 974/01 - 711, vom 24. April 1981 - IV C 3 - 974/01 - 744). Wollte das beklagte Land die Klägerin nicht in das Beamtenverhältnis übernehmen, hätte es die Klägerin in einem Ar-



beitsverhältnis auf unbestimmte Zeit beschäftigen können, worauf der Kultusminister bereits im Erlaß vom 1. Dezember 1976 (IV C 3 - 974/01 - 321) für die zunächst auf drei Jahre befristet eingestellten Lehrer hingewiesen hatte und wie dies tatsächlich auch zumindest für die im Rahmen des sogenannten Sonderprogramms für die geburtenstarken Jahrgänge auf drei Jahre befristet eingestellten Lehrer (vgl. die oben angeführten Erlasse) und die am 1. August 1980 zunächst auf ein Jahr im Rahmen der Vertretungsreserve beschäftigen Lehrer angeordnet wurde (vgl. Erlaß vom 24. April 1981 - IV C 3 - 974/01 - 744). Wie dieses Verfahren des beklagten Landes erkennen läßt, kann das Interesse, zur Regel des § 52 Abs. 1 Hess. Schulverwaltungsgesetz möglichst bald zurückzukehren, die Befristung der Lehrerarbeitsverträge sachlich nicht rechtfertigen. Für das Bedürfnis, möglichst bald zur Regel des § 52 Abs. 1 Hess. Schulverwaltungsgesetz zurückzukehren, genügt im übrigen das zur Auflösung von Arbeitsverhältnissen von der Rechtsordnung vorgegebene Gestaltungsmittel der Kündigung. Wenn das beklagte Land für sich in Anspruch nimmt, im Lehrerbedarfsplan den Lehrerbedarf für die verschiedenen Schularten und Fächerkombinationen für zehn Jahre im voraus genau vorherbestimmen zu können, muß es auch eine Kündigung so rechtzeitig aussprechen können, daß über den Bestand des Arbeitsverhältnisses rechtzeitig Klarheit besteht.

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

a) 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 sogenannter Drittinteressen. Der Senat hält insoweit an seiner Entscheidung vom 5. Juli 1970 (2 AZR 380/69 - AP Nr. 33 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) fest. Für einen sachlich berechtigten Grund zur Befristung ist erforderlich, daß ein konkreter, das betreffende Arbeits-



- 19 -

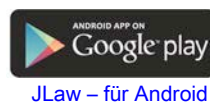
verhältnis berührender Umstand vorliegt. Es ist deswegen keine billigenswerte Erwägung, wenn ein Arbeitsvertrag mit Lehrkräften, die an einer Dauerbeschäftigung interessiert sind, aus der ganz allgemeinen Erwägung befristet wird, künftigen Bewerbern Arbeitsplätze zu erhalten (ebenso Jobs/Bader, DB 1981, Beilage Nr. 21 S. 5 [zu III 2 b]; Soergel/Kraft, BGB, 11. Aufl., § 620 Rz. 12; Wenzel, MDR 1977, 453 [455]; im Ergebnis auch Fenn, Anm. zu BAG AP Nr. 33 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; kritisch, aber ohne abweichendes Konzept: Wiedemann/Palenberg, RdA 1977, 88 f.; vgl. dazu auch KR-Hillebrecht § 620 BGB Rz 146 - 148). Diese Auffassung hat der Senat in dem weiteren Urteil vom 31. Oktober 1974 (2 AZR 483/73 - AP Nr. 39 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) entgegen den Vermutungen von Fenn (Anm. aaO) weder aufgegeben noch eingeschränkt. Er hat in dieser Entscheidung die Zulässigkeit der einmaligen Befristung eines Vertrages mit einem Wissenschaftler gerade nicht mit dem Drittinteresse künftiger Hochschulabsolventen an einer praktischen Ausbildung begründet. Tragend ist vielmehr die Begründung, der öffentliche Arbeitgeber habe nach seiner Satzung die Aufgabe, den wissenschaftlichen Nachwuchs durch eine praktische Ausbildung zu fördern und diese Förderung trage eine zeitliche Begrenzung in sich. Um eine durch den Ausbildungszweck bestimmte und begrenzte vorübergehende Beschäftigung geht es bei der Erteilung von Schulunterricht durch bereits voll ausgebildete Lehrkräfte gerade nicht.

Durch den Abschluß unbefristeter Arbeitsverträge werden zudem die freien oder freiwerdenden Beamten-Planstellen für künftige Lehramtsbewerber nicht unmittelbar blockiert. Die Möglichkeit, auch nachfolgende Lehrergenerationen in das Beamtenverhältnis zu übernehmen, wird nur dann mittelbar durch Lehrer eingeschränkt, die aufgrund unbefristeter Arbeitsverträge beschäftigt werden, wenn und soweit diese durch die weitere Schulpraxis besser ausgebildeten Lehrkräfte nach dem Leistungsgrundsatz künftigen Lehramtsbewerbern trotz deren besseren Notendurchschnitts vorzuziehen sind.

- 20 -



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



b) Auch das aus der Monopolstellung abgeleitete Eigeninteresse des beklagten Landes, das angeblich durch das Gemeinwohl begründete öffentliche Interesse an der Erhaltung des Leistungsprinzips und der Sicherung eines kontinuierlichen Altersaufbaues der Lehrerschaft sind keine geeigneten Gründe zur sachlichen Rechtfertigung der Befristungen.

aa) Für das vom beklagten Land angezogene Leistungsprinzip gilt folgendes:

Mangels besserer Kriterien ist es zwar sachgerecht, wenn die Bewerber bei der ersten Einstellung nach dem Notendurchschnitt berücksichtigt und nach der in der Ausbildung erworbenen Qualifikation entschieden wird, ob die Bewerber als Beamte zur Probe oder im Angestelltenverhältnis eingestellt werden. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses eines angestellten Lehrers ist dagegen zur Gewährleistung des Leistungsprinzips weder sinnvoll noch geboten. Ein voll ausgebildeter Lehrer, der, wie die Klägerin, einige Zeit im Angestelltenverhältnis beschäftigt worden ist, erwirbt gegenüber dem in zwei Prüfungen besser qualifizierten künftigen Lehramtsbewerber zusätzliche pädagogische Erfahrungen und ein größeres Fachwissen. Das Leistungsprinzip verbietet es daher gerade, unverändert an dem formalen Vergleich der in den Prüfungen erreichten Notendurchschnittswerte festzuhalten. Diese allgemeine Erwägung wird im Streitfall eindrucksvoll durch die Bewährung der Klägerin und die daraus folgende Beurteilung durch das beklagte Land bestätigt. Wie sich aus dem Entwurf eines Schreibens an die Klägerin vom 10. Dezember 1979 (Bl. 146 PA) ergibt, war beabsichtigt, die Klägerin für das Schuljahr 1980/81 in das Einstellungsverfahren für Lehramtsbewerber einzubeziehen. Sie ist dann auch im August 1980 bereits wie eine Lehrerin im Beamtenverhältnis behandelt worden, indem sie mit Schreiben des Staatlichen Schulamtes des Landkreises Hersfeld-Rotenburg vom 19. August 1980 (Bl. 147 PA) nach § 28 HBG (!) an eine andere Grundschule abgeordnet worden ist.

bb) Die Wirksamkeit der Befristungen ergibt sich auch nicht aus einem billigen 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 Kündigungsschutzrecht 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. Diesem allgemeinen Grundsatz des Kündigungsschutzes würde es widersprechen, einen durch das höhere Alter der jeweils beschäftigten Lehrer beeinflussten ungünstigen Aufbau der Lehrerschaft zum Anlaß zu nehmen, das Arbeitsverhältnis von vornherein zu befristen, um ständig neue Einstellungsmöglichkeiten für jüngere Bewerber zu schaffen. Die Zulassung der Befristung zur Sicherung eines gesunden Altersaufbaues würde letztlich die Befristung eines jeden Arbeitsvertrages rechtfertigen, denn jeder Arbeitnehmer beeinflusst nach einer gewissen Dauer seines Arbeitsverhältnisses die Altersstruktur der Belegschaft im Sinne eines Überwiegens älterer Arbeitnehmer (vgl. hierzu auch LAG Frankfurt am Main vom 27. Juli 1981 - 14/12 Sa 6/81 -).

Abgesehen davon ist die Befristung der Lehrerarbeitsverhältnisse nach dem eigenen Vortrag des beklagten Landes auch ungeeignet, einen gleichmäßigen Altersaufbau herbeizuführen, denn nach dem Lehrerbedarfsplan für das Land Hessen (Stand März 1977) sind bereits mehr als 2/3 aller an Grund- und Hauptschulen beschäftigten Lehrer jünger als 40 Jahre. An dieser Altersstruktur läßt sich mit Hilfe von Befristungen nichts Wesentliches ändern. Das Interesse an einem kontinuierlichen Altersaufbau hat zudem bei der Einstellungspraxis des beklagten Landes zumindest ab 1976 keine entscheidende Rolle mehr gespielt. Zum 1. August 1976 wurden keine freien Planstellen besetzt, sondern die zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel dazu benutzt, möglichst viele Lehrkräfte mit Zweiter Staatsprüfung aufgrund der sogen.



"Großen BAT-Verträge" befristet für drei Jahre einzustellen. Diese Lehrkräfte sind dann überwiegend nach und nach gem. den unter II 3 der Gründe aufgeführten Erlassen bevorzugt gegenüber den neuen Bewerbern aus jüngeren Jahrgängen ins Beamtenverhältnis überführt worden.

5. Nicht eingegangen ist das Landesarbeitsgericht auf das Argument des beklagten Landes, wenn die Befristung der "Kleinen BAT-Verträge" für unwirksam erklärt würde, entstehe die sozialpolitisch unerwünschte und nicht verständliche Situation, daß die schlechteren Bewerber rechtlich besser gestellt würden als die guten, die in einem Drei-Jahres-Vertrag beschäftigt würden. Die "Großen BAT-Verträge" seien nämlich rechtswirksam.

Gerade dies ist nicht der Fall. Die Unwirksamkeit der "Kleinen BAT-Verträge" führt zu keiner Besserstellung der schlechteren Bewerber, weil auch die "Großen BAT-Verträge" rechtsunwirksam sind.

Das beklagte Land behauptet zwar, die "Großen BAT-Verträge" seien nur im Rahmen eines Sonderprogramms "Geburtenstarke Jahrgänge", also zur Abdeckung eines vorübergehenden Bedarfs abgeschlossen worden. Dem entspricht aber weder der in Erlassen des Kultusministers zum Ausdruck gekommene Wille des beklagten Landes noch dessen Praxis bei der Erteilung von "Großen BAT-Verträgen" und der Übernahme in das Beamtenverhältnis. Nach dem Erlaß des Kultusministers vom 28. Juni 1976 (IV C 3 - 971/09 - 77) waren von einigen Ausnahmen abgesehen zum 1. August 1976, 1. Februar 1977 und 1. August 1977 grundsätzlich alle Bewerber eines Lehramts zunächst in einem auf drei Jahre befristeten auf 2/3 der festgesetzten Pflichtstundenzahl begrenzten Arbeitsvertrag nach BAT einzustellen. Nach diesem Erlaß waren die so als Angestellte eingestellten Lehrer u. a. aus dem Stellenaufkommen der freien bzw. freiwerdenden Planstellen für Lehrkräfte und Erzieher (Kap. 0453 - 56, 58, 59 und 61) zu bezahlen. Bereits hieraus ergibt sich, daß die "Großen BAT-Verträge" in Wahrheit auch zur Abdeckung des ständigen obligatorischen Unterrichtsbedarfs geschlossen und die von dem beklagten Land angeführten Befristungsgründe nur vorgeschoben

worden sind. Dies wird bestätigt durch die den weiteren Erlassen des Kultusministers entsprechende Verwaltungspraxis des beklagten Landes: Bereits in dem Erlaß vom 9. August 1976 (IV C 3 - 974/01 - 222), in dem die Regierungspräsidenten einerseits aufgefordert wurden, die Lehramtsbewerber bei Erteilung eines auf drei Jahre befristeten "Großen BAT-Vertrages" ausdrücklich darauf hinzuweisen, daß eine Einstellung auf Dauer voraussichtlich nicht erfolgen könne, wurde andererseits darauf hingewiesen, den Bewerbern könne die Information gegeben werden, daß beabsichtigt sei, möglichst viele der in einem befristeten Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrer in einem stufenweisen Überleitungsverfahren im Beamtenverhältnis weiter zu beschäftigen. Nach dem Erlaß des Kultusministers vom 1. Dezember 1976 (IV C 3 - 974/01 - 321) durfte sogar allen Lehramtsbewerbern, die einen "Großen BAT-Vertrag" erhielten, zugesagt werden, daß sie in der Regel bei entsprechender Bewährung spätestens nach Ablauf des Vertrages in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen werden sollten. Dies ist inzwischen auch weitgehend aufgrund der verschiedenen Erlasse zur Übernahme von in befristetem BAT-Vertrag beschäftigten Lehrern ins Beamtenverhältnis geschehen (vgl. hierzu die unter II 3 zitierten Erlasse). Hat danach von Anfang an die durch den Bedarf bestimmte Absicht bestanden, die Lehrer mit "Großem BAT-Vertrag" auf Dauer zu beschäftigen, so scheidet damit zugleich jeder sachliche Grund für eine Befristung dieser Verträge aus.

Das gilt auch für haushaltsrechtliche Erwägungen schon deswegen, weil die auf drei Jahre eingestellten Lehrer nach dem genannten Erlaß vom 28. Juni 1976 nicht nur aus den Mitteln für das "Sonderprogramm", sondern aus weiteren für den Schulbereich zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln zu bezahlen waren. Darüber hinaus stellt dieser Erlaß ausdrücklich fest, daß die befristet eingestellten Lehrer nicht auf bestimmten Stellen "geführt werden", sondern lediglich das freie Stellenaufkommen zur Vergütung der BAT-Verträge verwendet werden sollte. Damit fehlte es an der für eine Befristung aus Haushaltsgründen erforderlichen

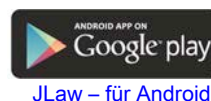


konkreten Bindung der Verträge an bestimmte Plan- oder Haushaltsstellen. Es war der Verwaltung überlassen, wie sie über die Haushaltsmittel verfügte. Sie hatte zudem - wie bei den "Kleinen BAT-Verträgen" - einen Ermessensspielraum bei der Festlegung der Wochenarbeitszeit (von 2/3 bis zur vollen Pflichtstundenzahl, so daß die Schulverwaltung und nicht der Haushaltsgesetzgeber die Zahl der Drei- Jahres-Verträge bestimmen konnte.

III. Auch die Folgen der Unwirksamkeit der Befristung zum 31. Juli 1979 hat das Landesarbeitsgericht nicht richtig bestimmt. Sie wird nicht durch eine Verlängerung der Befristung auf weitere drei Jahre ersetzt, sondern die unwirksame Befristung hat zu einem Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit geführt.

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und insbes. auch des erkennenden Senates ist dann, wenn die Befristung eines Arbeitsvertrages dem Grunde nach oder hinsichtlich ihrer Dauer sachlich nicht gerechtfertigt ist, nicht der gesamte Vertrag nichtig. Nach § 134 BGB unwirksam ist vielmehr nur die Befristungsabrede, während der Vertrag im übrigen gültig bleibt und als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen gilt. Die Befristung bleibt nur als Minstdauer des Vertrages bestehen, wenn die Parteien nicht auch für die Zeit der Befristung zusätzlich eine ordentliche Kündigung vorgesehen haben (vgl. BAG 1, 128 [133] = AP Nr. 7 zu § 1 KSchG; BAG [GS] aaO [zu C 3 der Gründe]; BAG vom 26. April 1979 - 2 AZR 431/77 - AP Nr. 47 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG vom 19. Juni 1980 - 2 AZR 660/80 - AP Nr. 55 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag m. zust. Anm. v. Kraft; und das Urteil des Senates vom 9. Juli 1981 - 2 AZR 788/78 - DB 1982, 121 [die Entscheidung ist auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt]).

2. Es kann im Streitfall dahingestellt bleiben, ob dieser Grundsatz uneingeschränkt gilt, oder ob in entsprechender Anwendung des § 315 BGB ausnahmsweise eine Korrektur einer unzulässig kurzen Dauer der Befristung durch die Festlegung



einer längeren Befristung möglich ist (vgl. dazu KR-Hillebrecht § 620 BGB Rz 90). Die vom Landesarbeitsgericht nicht näher begründete, aber im Ergebnis vorgenommene richterliche Vertragsgestaltung setzt – sofern sie überhaupt zulässig ist – zunächst voraus, daß die vereinbarte Befristung an sich nicht funktionswidrig ist, weil das Arbeitsverhältnis nicht auf Dauer angelegt ist und nur die Zeit der Befristung zu beanstanden ist. Darüber hinaus muß die sachgerechte Dauer des Vertrages schon nach den bei Abschluß des Vertrages vorliegenden oder voraussehbaren Umständen mit einiger Sicherheit zu bestimmen sein.

Diese Voraussetzungen sind vorliegend nicht erfüllt. Nach dem Vortrag des beklagten Landes fehlt jeder Anhaltspunkt dafür, wieso es sachgerecht gewesen sein könnte, bei Abschluß des letzten Vertrages im Januar 1979 eine Befristung auf drei Jahre zu vereinbaren. Der Hinweis des Landesarbeitsgerichts auf die seit 1976 bestehende Einstellungspraxis, neben den "Kleinen BAT-Verträgen" (und den Lehraufträgen) im günstigsten Fall nur auf drei Jahre befristete Arbeitsverträge abzuschließen, reicht für eine entsprechende Vertragsgestaltung schon deswegen nicht aus, weil auch die sogen. "Großen BAT-Verträge" nicht aus sachlichen Gründen befristet worden sind (vgl. B II 5 der Gründe). Da die Dauer des "vorübergehenden Bedarfs" an der Tätigkeit der Klägerin völlig ungewiß ist (B II 2 b der Gründe), muß es bei der Regel verbleiben, daß an die Stelle des unwirksamen Zeitvertrages ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Dauer getreten ist, auf das die Kündigungsschutzbestimmungen anzuwenden sind.

IV. Dementsprechend waren auf die Revision der Klägerin das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufzuheben, die Berufung des beklagten Landes gegen das Urteil des Arbeitsgerichts zurückzuweisen und dem beklagten Land nach § 91 ZPO auch die Kosten der Berufung und Revision aufzuerlegen.

Hillebrecht

Dr. Röhsler

Weller

Hans Mayr

Hammel



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

