

Aktenzeichen: 2 AZR 25/78

LAG Düsseldorf Urteil des BAG vom 10. Januar 1980

Für das Nachschlagewerk: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für die Amtliche Sammlung: Ja

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; Lehrerausbildungsgesetz (LABG) des Landes Nordrhein-Westfalen vom 29. Oktober 1974 (GV.NW. S. 1062) §§ 2, 4, 12; Schulverwaltungsgesetz (SchVG) des Landes Nordrhein-Westfalen in der Fassung der Bekanntmachung vom 29. April 1975 (GV.NW. S. 398) §§ 22, 24

Leitsätze:

1. Der Abschluß befristeter Arbeitsverträge zwischen einer Schulbehörde und Aushilfskräften ohne Lehrbefähigung, aber mit abgeschlossener fachspezifischer Ausbildung wegen Lehrermangels ist grundsätzlich zulässig.
2. Auch in diesen Fällen ist jedoch die sachliche Berechtigung der Befristung hinsichtlich der Zeitdauer (BAG AP Nr. 40 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) nur gegeben, wenn der Schulträger im Zeitpunkt der Vereinbarung aufgrund greifbarer Tatsachen mit einiger Sicherheit eine entsprechend Dauer des Lehrermangels annehmen konnte. Allein die fehlende laufbahnrechtliche Befähigung der Aushilfskraft ist kein ausreichender Befristungsgrund.



2 AZR 25/78

19 Sa 192/77 Düsseldorf

Verkündet am
10. Januar 1980

gez. 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 10. Januar 1980 durch den Richter Hillebrecht als Vorsitzenden, die Richter Dr. Gehring und Triebfürst sowie die ehrenamtlichen Richter Meyer-Estorf und Baerbaum für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 7. November 1977 - 19 Sa 192/77 - aufgehoben.
2. Die Berufung des beklagten Landes gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 11. Januar 1977 - 1 Ca 6766/76 - wird 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 !

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Der im Jahre 1952 geborene Kläger hat die Kunstakademie Düsseldorf besucht und dort den Meisterschülerbrief erworben. Unter dem 22. September 1975 schlossen die Parteien einen schriftlichen Arbeitsvertrag. Danach wurde der Kläger für die Zeit vom 1. September 1975 bis zum 31. Juli 1976 als Lehrkraft für das Fach Kunst an der Realschule III in K eingestellt; das Arbeitsverhältnis sollte sich nach dem Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) in der jeweils gültigen Fassung bestimmen (§ 1). Die §§ 2 und 3 des Vertrages lauten:

"§ 2

Das Dienstverhältnis endet, wenn eine für das Lehramt an Realschulen voll ausgebildete Lehrkraft mit der entsprechenden Lehrbefähigung zur Verfügung steht. Es kann auch vorher unter Einhaltung der tarifrechtlichen Kündigungsfrist gekündigt werden. Die Sonderregelung 2 y (für Aushilfsangestellte - SR 2 y BAT) und 2 l (für Angestellte als Lehrkräfte - SR 2 l BAT) zum BAT finden Anwendung.

§ 3

Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit (§ 5 BAT)."

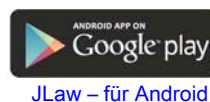
Die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit des Klägers betrug 27 Unterrichtsstunden in der Woche.

Der Kläger ist Mitglied der Deutschen Kommunistischen Partei (DKP). Eine Funktion übte er dort nicht aus. Er hat einen Aufruf der DKP zur Landtagswahl in Nordrhein-Westfalen vom 4. Mai 1975 unterzeichnet und in Köln Wahlplakate für diese Partei geklebt. Nach Kenntnis von diesem Sachverhalt hörte das beklagte Land den Kläger am 14. November 1975 und am 5. April 1976 an. Mit Schreiben vom 13. September 1976 teilte der Regierungspräsident Köln dem Kläger unter Hinweis auf das wesentliche Ergebnis der beiden Anhörungen mit, er sehe sich außerstande, den Kläger weiterzubeschäftigen, weil nicht von seiner Bereitschaft ausgegangen werden könne, jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes einzutreten.

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 3 -

Nach seiner jedenfalls noch zu Beginn des Schuljahres 1976/1977 verfolgten Praxis schloß das beklagte Land in gleichgelagerten Fällen nach Ablauf des ersten einen zweiten befristeten, in Einzelfällen sogar einen unbefristeten Arbeitsvertrag ab. In diesem Schuljahr wurde auch an der Realschule III in K noch weiterhin eine Lehrkraft für das Fach Kunst benötigt. Das beklagte Land machte von der Möglichkeit, den Kläger zur Deckung dieses Unterrichtsbedarf weiterzubeschäftigen, im Hinblick auf die nach seiner Ansicht gegen dessen Verfassungstreue bestehenden Bedenken keinen Gebrauch, sondern wies der Schule ab 1. August 1976 eine beamtete Lehrerin mit der erforderlichen Lehrbefähigung zu.

Mit seiner am 28. September 1976 eingegangenen Klage erstrebt der Kläger in erster Linie die Feststellung, daß er sich mit dem beklagten Land in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befindet. Hierzu hat er vorgetragen, die in § 1 des Arbeitsvertrages vereinbarte zeitliche Befristung sei schon deshalb unwirksam, weil der Befristungsgrund nicht schriftlich niedergelegt worden sei. Es fehle aber auch an einem sachlichen Grund für die zeitliche Befristung. Der Arbeitsvertrag stelle für den Befristungsgrund nicht auf den Bedarf an Kunsterziehern für die Realschule III in K sondern für das gesamte Land ab. Im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses sei aber nicht konkret abzusehen gewesen, wann alle Planstellen für Kunsterzieher mit voll ausgebildeten beamteten Lehrkräften hätten besetzt werden können. Nach einer vom Kultusministerium des beklagten Landes herausgegebenen Informationsschrift bestehe für die Fachrichtung Kunst und Werken an Realschulen ein Lehrermangel, der für das Fach Kunst erst 1985 befriedigt sein werde. Aber selbst für die Gewinnung einer voll ausgebildeten Lehrkraft für die Realschule III in K habe bei Vertragsabschluß nicht mehr als eine vage Hoffnung bestanden. Für das Fach Kunst seien auch nicht die pädagogische Ausbildung, sondern die künstlerischen Fähigkeiten vorrangig; das beklagte Land sei schon immer daran interessiert gewesen, neben pädagogisch ausgebildeten Lehrkräften auch Künstler im Lehrbetrieb einzusetzen.



In jedem Fall sei die Berufung des beklagten Landes auf die zeitliche Befristung des Vertrages rechtsmißbräuchlich, weil der wahre Grund, ihn nicht weiter zu beschäftigen, die - unbegründeten - Bedenken des beklagten Landes gegen seine Verfassungstreue sei.

Hilfsweise hat der Kläger folgende Anträge gestellt,

1. das beklagte Land zu verurteilen, mit ihm ein Dienstverhältnis als Angestellter für die Tätigkeit als Lehrer in den Fächern Kunst und Werken abzuschließen,
2. festzustellen, daß das beklagte Land verpflichtet war, für das Schuljahr 1976/1977 mit ihm einen zweiten, befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt. Es hat vorgetragen, für die zeitliche Befristung des Arbeitsverhältnisses habe ein sachlicher Grund vorgelegen, der auch nach den einschlägigen tariflichen Sonderregelungen nicht schriftlich habe bezeichnet werden müssen. Der Kläger sei für die Realschule III in K eingestellt worden, bis dort ein Kunsterzieher mit der Befähigung für das Lehramt verfügbar gewesen sei, längstens jedoch bis zum Ende des Schuljahres 1975/1976. Die Befristung sei erfolgt, weil der Kläger keine pädagogische Ausbildung besitze und der Schulträger ein berechtigtes Interesse an einer Stellenbesetzung mit voll ausgebildeten Lehrkräften zum frühestmöglichen Zeitpunkt habe. Man habe bei Vertragsabschluß gehofft, nach Ablauf dieses Schuljahres genügend voll ausgebildete Kunsterzieher zur Verfügung zu haben. Tatsächlich werde der Mangel an Lehrkräften dieser Fachrichtung allgemein voraussichtlich erst 1978 behoben sein. Die Berufung auf die somit wirksam vereinbarte Befristung sei auch nicht rechtsmißbräuchlich, weil dem Kläger eine voll ausgebildete Lehrkraft habe vorgezogen werden können. Die Hilfsanträge des Klägers seien ebenfalls unbegründet.

Das Arbeitsgericht hat dem Hauptantrag des Klägers entsprochen. Auf die Berufung des beklagten Landes hat das Landesarbeitsgericht dieses Urteil abgeändert, nur dem zweiten Hilfsantrag stattgegeben und die Klage im übrigen abgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Gegen dieses Urteil hat nur der Kläger Revision eingelegt, mit der er seine abgewiesenen Anträge weiterverfolgt. Das beklagte Land beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist begründet. Sie führt zur Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils.

I. Die Vereinbarung befristeter Arbeitsverträge ist grundsätzlich zulässig. Unzulässig ist die Befristung jedoch dann, wenn der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses vereitelt wird und dafür kein sachlich gerechtfertigter Grund vorhanden ist. Die Befristung ist aber wirksam, wenn die besonderen Verhältnisse der Parteien oder jedenfalls einer Partei dafür sprechen und wenn verständige und verantwortungsbewußte Parteien in dieser Lage eine Befristung vereinbart hätten. Die Verträge müssen ihre sachliche Rechtfertigung gleichsam in sich tragen, so daß es billigenswert erscheint, wenn sie von den Kündigungsschutzbestimmungen nicht berührt werden (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seit BAG [GS] 10,65 [70 ff.] = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu C der Gründe]; vgl. aus neuerer Zeit BAG AP Nr. 42 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu 1 der Gründe m.w.N.] und BAG AP Nr. 46 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Nach diesen Grundsätzen ist auch die Befristung von Arbeitsverträgen im öffentlichen Dienst zulässig (BAG AP Nr. 28 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

II. Hiervon ausgehend hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, die in § 1 des Arbeitsvertrages der Parteien vereinbarte zeitliche Befristung auf das Schuljahr 1975/76 sei deshalb sachlich gerechtfertigt gewesen, weil der Kläger die für die Anstellung als Lehrer erforderlichen Prüfungen nicht abgelegt und insbesondere keine pädagogische Ausbildung erhalten habe. Das beklagte Land habe ein berechtigtes Interesse daran, im Hinblick auf die gesetzlichen Vorschriften über die Lehrerausbildung auf Dauer im Schuldienst nur voll ausgebildete Lehrkräfte zu beschäftigen. Dies gelte auch für Lehrkräfte in den Fächern Ki



könne deshalb angesichts des vorübergehenden Lehrermangels Aushilfskräfte ohne entsprechende Ausbildung nur zeitlich befristet einstellen.

Mit dieser Begründung ist die Befristung des Arbeitsverhältnisses jedoch nicht zu rechtfertigen.

III. Das Landesarbeitsgericht hat im Ausgangspunkt zutreffend erkannt, daß die fehlende Lehrbefähigung des Klägers geeignet sein konnte, ihn wegen des Mangels an entsprechend ausgebildeten Lehrern nur befristet zu beschäftigen.

1. Nach § 22 Abs. 3 des Schulverwaltungsgesetzes des beklagten Landes (SchVG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 29. April 1975 (GV. NW. S. 398) sind Lehrer an öffentlichen Schulen zu Beamten zu ernennen, wenn sie die für ihre Laufbahn vorgeschriebene Vorbildung besitzen und die sonstigen beamtenrechtlichen Voraussetzungen erfüllen. Liegen die Voraussetzungen für eine Ernennung zum Beamten nicht vor, so können Lehrer ausnahmsweise als Angestellte beschäftigt werden. Weiter bestimmt § 24 Abs. 1 SchVG, daß im Angestelltenverhältnis Lehrer und, soweit der Unterrichtsbedarf nicht durch hauptamtliche Lehrer gedeckt werden kann, auch andere nach ihrer Vorbildung oder Berufserfahrung geeignete Personen beschäftigt werden können.

Der Kläger gehört zu den anderen geeigneten Personen im Sinne des § 24 Abs. 1 SchVG; denn er besitzt nicht die Befähigung zum Lehramt an einer Realschule, die nach dem System des Schulwesens des beklagten Landes zu der Sekundarstufe I gehört (§ 4 Abs. 1, 2 und 4 SchVG). Wer die Befähigung zum Lehramt für diese Schulstufe erwerben will, muß nach § 6 des Lehrerausbildungsgesetzes des beklagten Landes (LABG) vom 29. Oktober 1974 (GV.NW. S. 1062) aufgrund eines Studiums mit einer Regelstudiendauer von 6 Semestern oder von drei Studienjahren die Erste Staatsprüfung und nach Ableistung eines 18-monatigen Vorbereitungsdienstes die Zweite Staatsprüfung ablegen. Das Studium für dieses Lehramt umfaßt ein erziehungswissenschaftliches Studium und das Studium von zwei Unterrichtsfächern im Verhältnis 1 : 1 : 1



(§ 12 i. V. m. § 2 Abs. 3 LABG). Der Kläger hat unstreitig weder diese erziehungswissenschaftliche Ausbildung erhalten noch den vorgeschriebenen Vorbereitungsdienst abgeleistet.

2. Das Bundesarbeitsgericht hat es bereits in der Entscheidung AP Nr. 20 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag (zu 2 c der Gründe) als vernünftigen Grundsätzen des öffentlichen Dienstes entsprechend angesehen, wenn ein öffentlich-rechtlicher Schulträger sich nach Möglichkeit an die gesetzliche Grundsatzregelung halten will, die Tätigkeit eines Lehrers an öffentlichen Schulen nur Beamten zu übertragen. Es hat deshalb die einmalige Befristung des Arbeitsverhältnisses einer voll ausgebildeten, früher im Beamtenverhältnis beschäftigten und auf eigenen Wunsch aus familiären Gründen ausgeschiedenen Lehrerin für eine sechsmonatige Teilzeitbeschäftigung gebilligt, hierbei allerdings hervorgehoben, daß die Befristung im alleinigen Interesse der Lehrerin erfolgt war. In der Entscheidung AP Nr. 42 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag (zu 4 b der Gründe; zustimmend Wiedemann/Palenberg, RdA 1977, 85 [88 ff.] [zu II 1 d und 4]) hat es dann im Grundsatz auch ein berechtigtes Interesse des öffentlich-rechtlichen Schulträgers anerkannt, auf Dauer Lehrkräfte mit der vollen gesetzlich vorgeschriebenen Ausbildung zu beschäftigen und deshalb bei vorübergehendem Lehrermangel in bestimmten Fächern in zeitlich begrenztem Umfang auf Aushilfskräfte ohne die entsprechende Qualifikation zurückzugreifen. Im vorliegenden Fall fehlten im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses zwischen den Parteien sowohl an der Realschule III in K wie auch allgemein im Schuldienst des beklagten Landes für das Fach Kunst Lehrkräfte mit der Befähigung für das Lehramt an Realschulen. Streitig ist zwischen den Parteien nur, ob die Befristung lediglich zur Besetzung der offenen Lehrerstelle bei dieser Schule oder wegen des allgemein bestehenden Lehrermangels im Fach Kunst vereinbart wurde.



IV.1. Die sachliche Berechtigung einer Befristung muß aber darüber hinaus auch hinsichtlich der Dauer gegeben sein (BAG AP Nr. 40 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu II 4 der Gründe m. w. N.]; BAG AP Nr. 46 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [Bl. 2 R]; Urteil des Vierten Senats vom 29. August 1979 - 4 AZR 863/77 - [demnächst] AP Nr. 50 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; die beiden letztgenannten Urteile sind auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Die von den Parteien vereinbarte Dauer eines Arbeitsverhältnisses ist an den Sachgründen für die Befristung auszurichten. Es muß also im bestimmten Einzelfall bereits bei Abschluß des jeweiligen Vertrages ersichtlich sein, daß auch seine Zeitdauer sachlich gerechtfertigt ist. Dabei haben generelle Merkmale den Ausgangspunkt zu bilden, und zwar in der Weise, daß auf die Üblichkeit im Arbeitsleben abzustellen ist. 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.

Die Anwendung dieser Grundsätze auf den Streitfall ergibt, daß die Zeitdauer des Arbeitsvertrages der Parteien sachlich nicht gerechtfertigt, die Befristung aus diesem Grunde unwirksam und an ihre Stelle ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit getreten ist. Der Senat kann dies aufgrund des unstreitigen Sachverhalts sowie des Vorbringens des beklagten Landes abschließend feststellen. Deshalb war das angefochtene Urteil aufzuheben und das arbeitsgerichtliche Urteil wiederherzustellen (§ 565 Abs. 3 Ziff. 1 ZPO).

2.a) Das Landesarbeitsgericht hat nicht näher geprüft, wie bei Vertragsabschluß (September 1975), dem für die Wirksamkeit der vereinbarten Befristung allein maßgebenden Zeitpunkt (BAG 13, 96 [100] = AP Nr. 23 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu III b der Gründe]), die Aussichten für eine Behebung des Mangels an qualifizierten Realschullehrern an der Schule, bei der der Kläger eingestellt war, oder an sämtlichen Realschulen des beklagten Landes standen.



Es geht, wie sich im Zusammenhang mit seinen weiteren Ausführungen zu den Hilfsanträgen des Klägers ergibt, davon aus, daß allein das Interesse des beklagten Landes, auf Dauer nur voll ausgebildete Lehrer zu beschäftigen, eine auf ein Schuljahr befristete Anstellung rechtfertigt und aus demselben Grund auch eine Verlängerung des Vertragsverhältnisses für ein weiteres Jahr wirksam ist, wenn am Ende des ersten Vertragsjahres die Fortdauer des Lehrermangels für das folgende Schuljahr feststeht. Im Ergebnis hat das Landesarbeitsgericht damit die fehlende laufbahnrechtliche Qualifikation zu einem von dem nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu beachtenden Zeitpunkt losgelösten Befristungsgrund erhoben. Ein solches Gewicht kann diesem Umstand jedoch generell nicht beigemessen werden. Vielmehr muß auch in Fällen der vorliegenden Art für die Wirksamkeit der Befristung die Dauer des Lehrermangels entscheidend mit berücksichtigt werden.

b) Soweit der Unterrichtsbedarf nicht durch hauptberufliche Lehrer im Beamten- oder Angestelltenverhältnis gedeckt werden kann, gestattet § 24 Abs. 1 SchVG auch die Beschäftigung anderer Personen im Anstellungsverhältnis und erachtet hierfür eine durch Vorbildung oder Berufserfahrung erworbene Eignung ausreichend. Die Vorschrift enthält weder eine zeitliche Begrenzung des jeweils auf diese Weise zu deckenden Fehlbedarfs an laufbahnrechtlich qualifizierten Lehrern noch das Gebot an das beklagte Land, mit den Hilfslehrkräften nur befristete Arbeitsverträge abzuschließen. Der Gesetzgeber hat vielmehr in bestimmten Schulstufen und -fächern auch einen mehrere Jahre andauernden Fehlbedarf an Lehrern in Betracht gezogen. Nach einer von dem Kultusministerium des beklagten Landes herausgegebenen Informationsschrift "Berufsziel Lehrer", auf die sich der Kläger auch in der Berufungsinstanz bezogen hat, besteht in den Sekundarstufen I und II in mehreren Fächern, darunter auch in den Fächern Kunst und Werken, ein Lehrermangel bis zum Jahre 1985. Diese sich notwendig schon früher abzeichnende Entwicklung veranlaßte den Gesetzgeber auch im Jahre 1975, als das Schulverwaltungsgesetz wesentlich geändert und neu



- 10 -

bekanntgemacht wurde, zu keiner Änderung des § 24 Abs. 1 SchVG. Wenn der Gesetzgeber ohne weitere zeitliche Einschränkungen trotzdem den Einsatz nach Vorbildung oder Berufserfahrung geeigneter Personen im Unterricht zugelassen hat, so hat er damit den durch eine anderweitige Vorbildung oder im Berufsleben erworbenen Fähigkeiten einen doch erheblichen Stellenwert eingeräumt. Besitzt deshalb ein Bewerber diese nach dem Gesetz erforderliche, aber auch ausreichende Eignung, so erscheint es sachlich nicht gerechtfertigt, allein wegen des Fehlens der nach Beamtenrecht vorgeschriebenen laufbahnrechtlichen Befähigung die Dauer des zu deckenden Fehlbedarfs an Lehrern für die Wirksamkeit einer befristeten Beschäftigung völlig außer Betracht zu lassen.

c) Das angefochtene Urteil verweist für seine Ansicht zu Unrecht mehrfach auf die Entscheidung des Dritten Senats in AP Nr. 42 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag. In dem dieser Entscheidung zugrunde liegenden Fall handelte es sich um einen Studenten, den die Schulbehörde wegen Lehrermangels zunächst auf seinen Wunsch befristet für eine Teilzeitbeschäftigung als Lehrkraft in den Fächern Physik und Mathematik eingestellt und dann mit drei weiteren Zeitverträgen bis zu einer Gesamtdauer von etwa 2 1/2 Jahren weiterbeschäftigt hatte. Der dortige Kläger hatte somit keinerlei abgeschlossene Fachausbildung und konnte auch nicht auf eine Berufserfahrung verweisen, sondern befand sich selbst noch in der Fachausbildung. Auf diese besonderen Verhältnisse und das sich daraus ergebende Fehlen eines schutzwürdigen Vertrauenstatbestandes bei dem dortigen Kläger hat der Dritte Senat bei seiner Würdigung abgestellt und daraus die Schlußfolgerung gezogen, daß hier das Interesse des öffentlichen Schulträgers an der Unterrichtserteilung durch voll ausgebildete Lehrkräfte die Befristung rechtfertige. Er hat daher auf die Umstände des Einzelfalles abgestellt und den damit verbundenen Interessen das entscheidende Gewicht beigemessen (vgl. BAG AP Nr. 40 und 46 zu § 620 BGB

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

- 11 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

Befristeter Arbeitsvertrag [jeweils aaO]).

Demgegenüber hat der Kläger auf einer Kunstakademie des beklagten Landes mit dem Erwerb des Meisterschülerbriefs eine Ausbildung in dem Fach abgeschlossen, in dem er als Lehrkraft eingesetzt ist. Das beklagte Land beruft sich auch nur auf die fehlende erziehungswissenschaftliche Ausbildung des Klägers für seine Ansicht, sein schulfachliches und schulpolitisches Interesse, alle Planstellen zum frühestmöglichen Zeitpunkt mit voll ausgebildeten Lehrkräften zu besetzen, rechtfertige die Befristung. Der Kläger zählt somit zu dem Personenkreis, der in § 24 Abs. 1 SchVG wohl in erster Linie angesprochen ist, nämlich fachlich ausgebildete oder aufgrund ihrer Erfahrung im Beruf für die Unterrichtserteilung trotz fehlender pädagogischer Ausbildung geeignete Lehrkräfte.

d) Die sachliche Rechtfertigung der Befristungsdauer ist danach zu beurteilen, ob der öffentlich-rechtliche Schulträger im Zeitpunkt ihrer Vereinbarung aufgrund greifbarer Tatsachen mit einiger Sicherheit eine entsprechende Dauer des Lehrermangels annehmen konnte, der mit der Beschäftigung der nicht voll ausgebildeten Lehrkraft überbrückt werden sollte. Ebenso wie bei einem vorübergehenden erhöhten Arbeitsanfall in bestimmten Bereichen der öffentlichen Verwaltung, der einen sachlichen Grund für die befristete Einstellung von Aushilfsarbeitskräften darstellen kann, hängt die Frage, welche Zeitdauer einem derartigen Arbeitsverhältnis beizumessen ist, entscheidend von der Beurteilung des Arbeitgebers ab. Diese gründet sich dabei jeweils auf eine von Fall zu Fall wechselnde Vielzahl von Elementen und Bewertungen, wobei es aber stets um ein prognostisches Urteil über die allgemeine Entwicklung der Lehrerausbildung im gesamten Land oder die Gewinnung von Lehrkräften für eine bestimmte Schule handelt, wenn die Befristung auf diesen Bereich beschränkt wird (vgl. - zur Prognose eines vorübergehenden Arbeitsanfalls bei den Arbeitsämtern wegen steigender Arbeitslosigkeit - das Urteil des Vierten Senats vom 29. August 1979 [aaO]).

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



Wie in diesem Urteil weiter ausgeführt ist, kann die Ungewißheit jeder prognostischen Bewertung als solche nicht ausreichen, dem Arbeitgeber einen der gerichtlichen Kontrolle nicht zugänglichen Ermessensspielraum zu eröffnen. Prognosen enthalten stets ein Wahrscheinlichkeitsurteil, dessen Grundlagen ausgewiesen werden müssen, und sind deshalb einer Beurteilung nicht entzogen. Vorliegend hat denn das beklagte Land auch, wie die bereits erwähnte Informationsschrift seines Kultusministeriums ausweist, eine Prognose der Entwicklung des Lehrerberarfs in den einzelnen Schulstufen und -fächern bis zum Jahre 1985 erarbeitet.

Im Hinblick auf die Ungewißheit, die jedem Wahrscheinlichkeitsurteil innewohnt, kann der im Ausgangspunkt zutreffenden Ansicht das LAG Berlin (BB 1977, 697) insoweit nicht gefolgt werden, als gefordert wird, es müsse bei Vertragsabschluß bereits feststehen, daß in einem nicht allzu fernen Zeitpunkt Laufbahnbewerber in ausreichender Zahl zur Verfügung stünden. Andererseits ist auch die Ansicht der Revision abzulehnen, die fehlende laufbahnrechtliche Qualifikation könne eine Befristung allenfalls dann rechtfertigen, wenn nur ein kurzfristiger Lehrermangel vorliege oder bereits ein qualifizierter Bewerber für die betreffende Stelle vorhanden sei.

3.a) Im Streitfall konnte das beklagte Land nach seinem eigenen tatsächlichen Vorbringen im Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages der Parteien im September 1975 weder für den gesamten Schulbereich noch für die Realschule III in K mit einiger Sicherheit voraussagen, daß der Bedarf an laufbahnrechtlich qualifizierten Lehrern für das Fach Kunst in einem Jahr gedeckt sein werde.

Im Schriftsatz vom 26. Oktober 1976 hat das beklagte Land vorgetragen, es solle nicht bestritten werden, daß immer noch ein Mangel an Kunsterziehern bestehe, der voraussichtlich erst in den nächsten zwei Jahren behoben sein werde. Abgesehen davon, daß keine weiteren tatsächlichen Grundlagen für diese Beurteilung dargelegt wurden, muß sich das beklagte Land die in der bereits mehrfach erwähnten



Informationsschrift aufgeführten Prognosen entgegenhalten lassen. Bezogen auf die Verhältnisse der Realschule III in K hat das beklagte Land vorgetragen (Berufungsbeurteilung Bl. 68 VorA), bei der Einstellung habe die Hoffnung bestanden, binnen eines Jahres eine entsprechend ausgebildete Lehrkraft für die Schule gewinnen zu können. Auch für eine solche Vorhersage hätten nähere Einzelheiten angeführt werden müssen. Dies gilt umso mehr, als nach dem im Laufe des Berufungsverfahrens unstreitig gewordenen Sachverhalt tatsächlich am Ende der vereinbarten Befristung für das folgende Schuljahr 1976/77 immer noch kein voll ausgebildeter Kunsterzieher zur Verfügung stand und der Kläger nur wegen der inzwischen aufgekommenen Bedenken gegen seine Verfassungstreue nicht zumindest noch für ein weiteres Jahr beschäftigt wurde. Wenn das beklagte Land der Schule dann eine voll ausgebildete Lehrkraft zugewiesen hat, so beruhte dies auf Umständen, die mit der Befristungsabrede in keinem Zusammenhang stehen, und waren nur die Folge, nicht aber die Ursache für das Ausscheiden des Klägers.

b) Das beklagte Land hat in der Berufungsinstanz noch geltend gemacht, aus dem Gesamtzusammenhang des Vertrages ergebe sich, daß die Befristung auch zum Zwecke der Erprobung erfolgt sei, weil im Hinblick auf die fehlende Lehrbefähigung die in § 5 BAT vorgesehene halbjährige Probezeit nicht ausgereicht habe. Insoweit muß sich das beklagte Land entgegen halten lassen, daß diese Probezeitabrede ausdrücklich in § 3 des Arbeitsvertrages aufgenommen wurde und der Vertrag vor Ablauf der vereinbarten Frist unter Einhaltung der tariflichen Kündigungsfrist, während der halbjährigen Probezeit, somit mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende, gekündigt werden konnte (§ 53 Abs. 1 BAT). Außerdem erstattete der Schulleiter unter dem 6. Februar 1976 und somit noch innerhalb der Probezeit über den Kläger einen Dienstleistungsbericht, in dem seine Unterrichtstätigkeit positiv beurteilt wurde. Der Inhalt der Vertragsurkunde wie auch die tatsächliche Durchführung des Vertrages sprechen somit eindeutig dafür, daß trotz der bekannten Vorbildung des Klägers für Erprobungszwecke die Zeit von sechs Monaten für

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



Baerbaum

