

Aktenzeichen: 2 AZR 303/81

Bundesarbeitsgericht 2. Senat - Beschluß vom 24. Juni 1982
Az. 2 AZR 303/81

I. Arbeitsgericht Kassel - Urteil vom 7. Oktober 1980
Az. 5 Ca 277/80

II. Landesarbeitsgericht - Urteil vom 16. April 1981
Frankfurt am Main Az. 12 Sa 1149/80

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Erledigung der Hauptsache wegen Beschäftigung über Fristablauf

Gesetz:

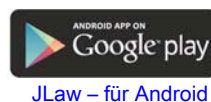
BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; ZPO § 91 a

Leitsätze:

K e i n e



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



2 AZR 303/81

12 Sa 1149/80 Frankfurt am Main

Verkündet

am 24. Juni 1982

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 24. Juni 1982 durch den Richter Triebfürst als Vorsitzenden, die Richter Dr. Weller und Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Schlemmer und Jansen für Recht erkannt:

Das beklagte Land trägt die Kosten des Rechtsstreits.

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

G r ü n d e :

I. Die Klägerin bestand im Oktober 1979 die Zweite Staatsprüfung für das Lehramt an Grundschulen des beklagten Landes. Ihre Fächer sind Mathematik, Sport und Werken. Ihr gewichteter Notenmittelwert entsprechend den einschlägigen Erlassen des Hessischen Kultusministers beträgt 2,4.

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Für die Zeit vom 1. November 1979 bis 31. Januar 1980 erhielt die Klägerin einen befristeten Lehrauftrag, aufgrund dessen sie mit einer Unterrichtsverpflichtung von neun Wochenstunden gegen Bezahlung nach tatsächlich geleisteten Einzelstunden in Höhe von 19,90 DM pro Stunde bei dem beklagten Land als Grundschullehrerin beschäftigt wurde. Durch Vertrag vom 28. Januar 1980 wurde dieser Lehrauftrag ab 1. Februar 1980 befristet bis 31. Juli 1980 verlängert und inhaltlich dahin abgeändert, daß die Klägerin 13 Wochenstunden Unterricht zu erteilen hatte und nach Jahreswochenstunden vergütet wurde. Sie verdiente danach im Monat 906,10 DM brutto.

Die Klägerin hat die Feststellung begehrt, daß ihr Arbeitsverhältnis mit dem beklagten Land über den 31. Juli 1979 unbefristet fortbesteht. Sie hat die Meinung vertreten, daß die Befristungen ihres Arbeitsverhältnisses mangels eines sachlichen Grundes unwirksam seien.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hält die Befristungen für wirksam.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung des beklagten Landes hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der Revision hat die Klägerin die Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts begehrt.

Inzwischen beschäftigt das beklagte Land die Klägerin in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit einer Unterrichtsverpflichtung von 13 Wochenstunden weiter. Die Parteien haben daraufhin den Rechtsstreit in der Hauptsache für erledigt erklärt und wechselseitige Kostenanträge gestellt.

II. Nach § 91 a Abs. 1 Satz 1 ZPO hat das Gericht über die Kosten des Rechtsstreits unter Berücksichtigung des bisherigen Sach- und Streitstandes nach billigem Ermessen zu entscheiden. Danach waren die Kosten des Rechtsstreits dem beklagten Land aufzuerlegen, weil die letzte Befristung der mit der Klägerin abgeschlossenen Arbeitsverträge zum 31. Juli 1980 rechtsunwirksam war und die Revision somit Erfolg gehabt hätte.

1. Das Berufungsgericht hat angenommen, zwischen den Parteien bestehe ein Arbeitsverhältnis, auf das die vom Bundesarbeitsgericht zur Befristungskontrolle entwickelten Rechtsgrundsätze Anwendung finden. Es handele sich bei den mit voll ausgebildeten

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

- 3 -



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

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

- 3 -

Lehrkräften abgeschlossenen Lehrverträgen, soweit sie der Unterrichtsabdeckung an öffentlichen Schulen dienten, regelmäßig um Teilzeitarbeitsverhältnisse. Das Berufungsgericht geht davon aus, daß auch noch zum Zeitpunkt der letzten Befristung vom 28. Januar 1980 ein sog. "Schülerberg" und ab dem Schuljahr 1978/79 ein beträchtliches Lehrerüberangebot an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen bestand und ein drastisches Absinken der Schülerzahlen im Grund- und Mittelstufenbereich bis zum Schuljahr 1985/86 vorauszusehen war. Weitgehend unter Bezugnahme auf sein Urteil vom 5. März 1981 - 12 Sa 794/80 - hat das Berufungsgericht das längerfristige Lehrerüberangebot und die faktische Monopolstellung des beklagten Landes bei der Lehrerbeschäftigung als sachliche Gesichtspunkte für die Befristung anerkannt. Das beklagte Land habe ein billigenswertes Interesse an einem gleichmäßigen Altersaufbau der Lehrerschaft. Bei einer unbefristeten Einstellung aller derzeit noch benötigten Grundschullehrer müßten im Hinblick auf den ständig sinkenden Lehrerbedarf in einigen Jahren ganze Jahrgänge von Lehramtsbewerbern ausnahmslos abgewiesen werden. Hinzu komme, daß das beklagte Land für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis den Leistungsgrundsatz zu beachten habe und deshalb auch Leistungs- und Befähigungsvoraussetzungen für die Übernahme in ein hauptamtliches Lehrerverhältnis habe aufstellen können, die die Klägerin unstreitig nicht erfülle. Im Hinblick auf § 52 Abs. 1 Satz 2 Hess. Schulverwaltungsgesetz, wonach Lehrer an öffentlichen Schulen in der Regel in das Beamtenverhältnis zu berufen seien, habe sich das beklagte Land auch grundsätzlich die Möglichkeit offenhalten können, bei nächster Gelegenheit zur Regel der Anstellung im Beamtenverhältnis zurückzukehren. Jedoch komme dieser Vorschrift für die vorliegend zu bewertende Befristung nur eingeschränkte Bedeutung zu, da sich ihr nicht entnehmen lasse, daß ein lediglich als Ausnahme mögliches Lehrerarbeitsverhältnis allein schon deshalb auch nur mit einer möglichst kurzen Befristung abgeschlossen werden müsse. Eine Befristung auf sechs Monate lasse sich letztlich nur mit dem vom beklagten Land aufgrund einer faktischen Monopolstellung bei der Beschäftigung von Lehrern zu gewährleistenden gleichmäßigen Altersaufbau der Lehrerschaft begründen. Haushaltsmäßige Erwägungen könnten grundsätzlich eine Befristung rechtfertigen, nicht jedoch eine größere Anzahl kurzer Befristungen

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



- 4 -

von je sechs Monaten. Hierfür reichten weder die absehbare beträchtliche Reduzierung der Lehrauftragsmittel noch die nur jeweils für ein halbes Jahr vorgenommene Zuweisung dieser Mittel aus. Dagegen sei das beklagte Land nicht gehalten, den allgemeinen und vorauszuberechnenden Ausfall von Lehrkräften, etwa wegen Krankheit oder Mutterschaft, mit Hilfe festangestellter Kräfte auszugleichen. Es sei eine politische Frage, in welchem Umfang das beklagte Land eine angemessene Personalreserve vorhalte. Gegen eine Befristung spreche die Existenzabhängigkeit voll ausgebildeter Lehrer von hauptberuflich erteiltem Unterricht. So habe auch die Klägerin ein beträchtliches Interesse daran, ihren gewählten Beruf innerhalb eines den gesetzlichen Bestandsschutz respektierenden Rechtsverhältnisses ausüben zu können. Die Beschäftigung einer voll ausgebildeten Lehramtsbewerberin mit befristeten Arbeitsverträgen und bei ausreichender Bewährung könne deshalb nur eine beschränkte Zeit hingenommen werden, weil die Bewerberin mit zunehmender Beschäftigungsdauer immer mehr auf die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses vertrauen dürfe und das beklagte Land sich dann auch nicht mehr auf weniger gute Examensnoten berufen könnte. In der Regel seien mehr als vier aufeinanderfolgende sechsmonatige Befristungen nicht mehr zumutbar. Im Falle der Klägerin sei diese zeitliche Grenze jedoch nicht überschritten, und es liege auch kein sonstiger Umstand vor, der schon eine kürzere Befristung ungerechtfertigt erscheinen lasse.

2. Dieser Würdigung des Berufungsgerichts kann im Ergebnis nicht zugestimmt werden. Es ist zwar im Ansatz zutreffend von den Grundsätzen ausgegangen, die das Bundesarbeitsgericht zur Zulässigkeit von befristeten Arbeitsverträgen (BAG 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; aus neuerer Zeit BAG 32, 85 = AP Nr. 50 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) und zur Konkretisierung des die Befristung und ihre Dauer rechtfertigenden sachlichen Grundes (BAG 25, 125 und 32, 274 = AP Nr. 38 und 56 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) aufgestellt und in ständiger Rechtsprechung fortgeführt hat. Jedoch hat es diese Grundsätze auf die von dem beklagten Land mit der Klägerin abgeschlossenen Lehraufträge (auf sechs Monate oder weniger befristete Verträge mit weniger als der halben

- 5 -



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

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

- 5 -

Pflichtstundenzahl und Vergütung nach Einzelstunden oder sog. Jahreswochenstunden, die sich nicht nach dem BAT richteten) nicht richtig angewandt. Der Senat hat dies bereits in dem zur Veröffentlichung vorgesehenen Urteil vom 14. Januar 1982 - 2 AZR 254/81 - für derartige Verträge mit Grundschullehrern des beklagten Landes entschieden. Da im Streitfall keine entscheidungserheblichen Besonderheiten vorgetragen oder ersichtlich sind, kann die Begründung auf die folgenden Ausführungen beschränkt und im übrigen auf die Gründe des vorbezeichneten Senatsurteils ergänzend Bezug genommen werden.

- a) Zutreffend ist das Berufungsgericht davon ausgegangen, daß zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis bestanden hat, auf das auch die vom Bundesarbeitsgericht zur Befristungskontrolle entwickelten Grundsätze anzuwenden sind. Der Hinweis des beklagten Landes, daß Lehraufträge regelmäßig für eine nebenberufliche Beschäftigung vergeben würden, geht an der Sache vorbei. Nebenberufliche Tätigkeit ist eine regelmäßige Erwerbstätigkeit einer Erwerbsperson neben ihrem Hauptberuf, aus der sie zusätzliches steuerbares Einkommen bezieht. Auch das beklagte Land geht von diesem Begriff des Nebenberufs aus, wenn es im Erlaß des Hessischen Kultusministers vom 29. Juli 1977 (ABl. 1977, 450, 451) definiert, nebenberuflicher Unterricht sei der von einer nicht im Dienst- oder Arbeitsverhältnis zum Lande stehenden Person erteilte Unterricht. Auch hier wird ein Hauptberuf für die Annahme einer nebenberuflichen Tätigkeit vorausgesetzt, der nicht im Dienst des Landes ausgeübt wird. Die Klägerin übt aber keinen anderweitigen Hauptberuf aus. Gerade die Arbeitnehmer, deren einzige Existenzgrundlage das Gehalt für eine unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung ist, sind auch besonders schutzwürdig (vgl. Senatsurteil aaO, unter B I).
- b) Das Berufungsgericht hat ferner im Ergebnis richtig erkannt, daß haushaltsrechtliche Erwägungen Befristungen der vorliegenden Art nicht zu rechtfertigen vermögen. Das Haushaltsrecht des öffentlichen Dienstes hat keinen unmittelbaren Einfluß auf die Gestaltung von Arbeitsverhältnissen. 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

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



- 6 -

zu erwarten ist. Nur dann kann davon ausgegangen werden, daß der Haushaltsgesetzgeber sich gerade mit diesen Stellen 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. Vorliegend erfolgte die Bezahlung der Klägerin jedoch nicht aus 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. Diese Verfahrensweise ist zwar haushaltsrechtlich zulässig, nimmt dem beklagten Land aber die Möglichkeit, sich der wechselnden Haushaltslage durch Befristungen anzupassen. Bei dieser pauschalen Mittelzuweisung oblag der Schulverwaltung die nähere Gestaltung der Verträge, deren Zulässigkeit an den für die Befristung geltenden Grundsätzen zu messen ist.

Das Berufungsgericht hat zudem übersehen, daß selbst nach dem Vortrag des beklagten Landes bereits am 28. Januar 1980, als der letzte, für die Wirksamkeit der Befristung nach dem von der Klägerin zuletzt gestellten Sachantrag entscheidende Vertrag vereinbart wurde, feststand, daß Mittel zur Bezahlung der Klägerin auch über den 31. Juli 1980 hinaus vorhanden waren. Für das Haushaltsjahr 1980 waren nämlich im Titel 46101, aus dem die Klägerin bezahlt wurde, Mittel bereitgestellt worden. Da das Haushaltsjahr am 31. Dezember endet, hätte die Klägerin zumindest bis zum Ende des Jahres 1980 weiter beschäftigt werden können (vgl. Senatsurteil aaO, unter B III 1 der Gründe).

c) Zuzustimmen ist dem Berufungsgericht auch darin, daß sich der Vorschrift des § 52 Abs. 1 Satz 2 Hess. Schulverwaltungsgesetz kein Grundsatz für die Befristung von Lehrerarbeitsverhältnissen entnehmen läßt. 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 nicht rechtfertigen, weil nach dem

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 -

Vortrag und der Praxis des beklagten Landes der Zeitpunkt einer Rückkehr zu der gesetzlich vorgesehenen Regel nicht abzusehen ist. Da die Beschäftigung im Angestelltenverhältnis auch nicht im Interesse der Klägerin und auf deren ausdrücklichen Wunsch erfolgt ist, hätte das beklagte Land vorliegend jederzeit zur Regel zurückkehren können, indem es die Klägerin in das Beamtenverhältnis übernommen hätte. So ist das beklagte Land gemäß den - in dem Senatsurteil aaO, unter B III 3 der Gründe, aufgeführten - Erlassen des Kultusministers aus den Jahren 1977 bis 1981 auch tatsächlich bei den auf drei Jahre befristeten sog. "Großen BAT-Verträgen" verfahren. Zumindest hätte das beklagte Land die Klägerin in einem Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit beschäftigen können, wie es tatsächlich auch jedenfalls für die im Rahmen des sog. Sonderprogramms für die geburtenstarken Jahrgänge auf drei Jahre befristet angestellten Lehrer und die am 1. August 1980 zunächst auf ein Jahr im Rahmen der Vertretungsreserve beschäftigten Lehrer angeordnet wurde (vgl. Senatsurteil aaO, zu B III 3 der Gründe).

d) Dagegen kann dem Berufungsgericht 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. Zwar kann ein vorübergehender Mehrbedarf an Lehrkräften an sich ein sachlicher Grund für eine zeitlich befristete Einstellung sein. Das beklagte Land hat jedoch nicht substantiiert dargelegt, für die Arbeitsleistung der Klägerin habe nur ein vorübergehender Bedarf für die vorgesehene Vertragsdauer vorgelegen. Voraussetzung für die Anerkennung eines sachlichen Grundes unter diesem Gesichtspunkt 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. Daher hätte das beklagte Land die Grundlagen dieser Prognose, die auch auf die Fächerkombination, den konkreten Bedarf an den Schulen, an denen die Lehrkraft jeweils eingesetzt wird, und auf den übrigen nicht abgedeckten Gesamtbedarf an obligatorischem Unterricht zu erstrecken ist, im einzelnen darlegen müssen. Zwar gehen die Schülerzahlen im Bereich der Grundschule bereits seit dem Jahre 1973 zurück. Auch aus dem Lehrerbedarfsplan 1977 ergibt sich ein bis zum Schuljahr 1985/86 langsam sinkender Lehrerbedarf, zum

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



Teil sogar ein Lehrerüberschuß. Für einige Fächer, so für die Fächer Mathematik und Sport, die die Klägerin u.a. unterrichtet, hat aber nach dem Lehrerbedarfsplan des beklagten Landes von 1977 (S. 22, 23) im Jahre 1980 ein erheblicher Bedarf bestanden. Es wäre nun Sache des beklagten Landes gewesen, im einzelnen darzulegen, aufgrund welcher greifbaren Tatsachen mit einiger Sicherheit anzunehmen gewesen sei, daß nach dem 31. Juli 1980 die Arbeitsleistung der Klägerin nicht mehr benötigt werde, zumal die Prognose für zwei der von ihr vertretenen drei Fächer günstig war. Das beklagte Land hat sich jedoch in der Berufungsinstanz für die Vergabe von Lehraufträgen zur Abdeckung des obligatorischen Unterrichts mit allgemeinen Ausführungen über den Rückgang der Schülerzahlen und das Nachlassen des Lehrerbedarfs sowie mit dem Vortrag begnügt, in einigen Jahren könne ein Teil der heute noch benötigten Lehrkräfte nicht mehr beschäftigt werden. Dieser Vortrag spricht aber für einen noch längerfristigen und erst später sinkenden Bedarf. Das ist aber noch kein sachlicher Grund, ohne Rücksicht auf die jeweiligen Fächerkombinationen und ohne konkreten Bezug auf das jeweils vorgesehene Vertragsende die Einstellung von Lehrkräften im Angestelltenverhältnis zu befristen (vgl. Senatsurteil aaO, unter B III 2 a der Gründe).

e) Entgegen der Meinung des Berufungsgerichts ist auch die faktische Monopolstellung des beklagten Landes bei der Beschäftigung von Lehrern kein ausreichender sachlicher Grund für die gewählten Befristungen.

aa) Soweit sich das beklagte Land auf eine Fürsorgepflicht gegenüber künftigen Lehramtsbewerbern beruft, geht es zunächst um die Berücksichtigung sog. Drittinteressen. Für einen sachlich berechtigten Grund zur Befristung ist jedoch erforderlich, daß ein konkreter, das betreffende Arbeitsverhältnis berührender Umstand vorliegt. Es ist deshalb 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. Durch den Abschluß unbefristeter Arbeitsverträge wird zudem die Möglichkeit, auch nachfolgende Lehrergenerationen in das Beamtenverhältnis zu übernehmen, nicht unmittelbar blockiert,



sondern 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 (vgl. Senatsurteil aaO, unter B III 4 a der Gründe).

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

Es ist zwar sachgerecht, wenn bei der ersten Einstellung nach dem Notendurchschnitt und der in der Ausbildung erworbenen Qualifikationen entschieden wird, ob die Bewerber als Beamte zur Probe oder im Angestelltenverhältnis eingestellt werden. Dagegen ist die Befristung des Arbeitsverhältnisses eines angestellten Lehrers zur Gewährleistung des Leistungsprinzips weder sinnvoll noch geboten, da ein voll ausgebildeter Lehrer nach einer gewissen Beschäftigungszeit gegenüber dem in Prüfungen besser qualifizierten Lehramtsbewerber zusätzliche pädagogische Erfahrungen und ein größeres Fachwissen erwirbt. Das Leistungsprinzip verbietet es daher gerade, unverändert an dem formalen Vergleich der in den Prüfungen erreichten Notendurchschnittswerte festzuhalten (vgl. Senatsurteil aaO, unter B III 4 b, aa der Gründe).

Die Wirksamkeit der Befristungen ergibt sich auch nicht aus einem billigenwertigen Interesse des beklagten Landes an einem gleichmäßigen Altersaufbau seiner Lehrerschaft. Abgesehen davon, daß es auch insoweit zunächst schon an einem konkreten, das betreffende Arbeitsverhältnis berührenden Umstand fehlt, ist diesem Interesse des beklagten Landes kein absoluter Vorrang vor dem Bestandsschutzinteresse der bereits im Arbeitsverhältnis beschäftigten Lehrer einzuräumen. Nach dem geltenden Kündigungsschutzrecht 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 Einstel-



- 10 -

lungsmöglichkeiten für jüngere Bewerber zu schaffen. Im übrigen ist die Befristung der Lehrerarbeitsverhältnisse auch ungeeignet, einen gleichmäßigen Altersaufbau herbeizuführen, denn nach dem Lehrerbedarfsplan für das Land Hessen (Stand: März 1977) sind bereits mehr als zwei Drittel aller an Grund- und Hauptschulen beschäftigten Lehrer jünger als 40 Jahre. An dieser Altersstruktur läßt sich mit Hilfe von Befristungen nichts Wesentliches ändern. Zudem hat das Interesse an einem gleichmäßigen Altersaufbau bei der Einstellungspraxis des beklagten Landes zumindest ab August 1976 keine entscheidende Rolle mehr gespielt. Ab 1. August 1976 wurden keine freien Planstellen mehr besetzt. Vielmehr wurden die zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel dazu benutzt, möglichst viele Lehrkräfte mit Zweiter Staatsprüfung aufgrund der sog. "Großen BAT-Verträge" befristet für drei Jahre einzustellen, und diese Lehrkräfte dann überwiegend nach und nach bevorzugt gegenüber den neuen Bewerbern aus jüngeren Jahrgängen ins Beamtenverhältnis überführt (vgl. Senatsurteil aaO, unter B III 4 b, bb der Gründe).

f) Die letzte mit der Klägerin vereinbarte Befristung, auf die es nach dem von der Klägerin gestellten Klageantrag ankommt, ist somit bereits dem Grunde nach sachlich nicht gerechtfertigt. Für die vom Berufungsgericht zur Rechtfertigung einer zwei Jahre nicht übersteigenden Beschäftigungsdauer aus dem Gesichtspunkt des Vertrauensschutzes angestellten Überlegungen ist deshalb kein Raum.

3. Die Revision der Klägerin hätte somit Erfolg gehabt. Nach dem Grundgedanken des Kostenrechts, daß der Unterlegene die Kosten zu tragen hat, entspricht es daher gem. § 91 a ZPO der Billigkeit, die Kosten des Rechtsstreits dem beklagten Land aufzuerlegen.

Triebfürst

Weller

Schneider

Schlemmer

Jansen



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

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