

Aktenzeichen: 2 AZR 326/81

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 23. Juni 1983

- 2 AZR 326/81 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 7. Oktober 1980

Wetzlar

- 1 Ca 296/80 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 30. April 1981

Frankfurt am Main

- 12 Sa 1153/80 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristung von Arbeitsverträgen mit Lehramtsbewerbern

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; ZPO § 554

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 326/81

12 Sa 1153/80 Frankfurt am Main

Verkündet am
23. Juni 1983

Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

IM NAMEN DES VOLKES!
U R T E I L
In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. Juni 1983 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Triebfürst und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Jansen und Dr. Bensinger für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 30. April 1981 - 12 Sa 1153/80 - aufgehoben.
2. Die Berufung des beklagten Landes gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Wetzlar vom 7. Oktober 1980 - 1 Ca 296/80 - 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 !

T a t b e s t a n d :

Die verheiratete Klägerin hat aufgrund der im Juni 1978 bestandenen Zweiten Staatsprüfung die Befähigung zum Lehramt für Grundschulen in Hessen. Sie vertritt die Fächer Geographie, Sport und Deutsch. Ihr nach den Einstellungsrichtlinien für Lehrer mit Lehramtsbefähigung in Hessen errechneter sogenannter Notenmittelwert beträgt 2,4.

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung der zwischen ihnen geschlossenen Lehraufträge.

Das beklagte Land erteilte der Klägerin folgende Lehraufträge:

1. Lehrauftrag vom 23. August 1978:
Für die Zeit vom 1. August 1978 bis 31. Juli 1979 mit einer Unterrichtsverpflichtung von 13 Wochenstunden und einer Bezahlung von 906,10 DM brutto im Monat. Monat. Einsatz bis 5. Februar 1979 an der Grundschule Hüttenberg, ab 6. Februar 1979 Grundschule Linden-Leihgestern;
2. Lehrauftrag vom 16. Juli 1979:
Für die Zeit vom 1. August 1979 bis zum 31. Juli 1980 zu den gleichen Arbeitsbedingungen an der Grundschule Langgöns.



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) freiwerdende 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 ggfls. 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 Lehrerberuf durch Planstellen und mit 2/3-BAT-Verträgen und Referendaren nicht abgedeckt war, konnten sogen. Lehraufträge er-



teilt 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 sollten auf ein halbes Jahr erteilt werden. 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 1979 1.600 Stellen. Im Haushaltsplan für 1980 waren nur noch Lehrauftragsmittel für 932 Stellen vorgesehen, was einer Zurückführung der Lehrauftragsmittel auf den Stand von 1976 entsprach. Der Reduzierung der im Titel 46101 ausgewiesenen Mittel entspricht eine entsprechend 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. Jahres-Wochenstunden-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.

"Große BAT-Verträge" mit einer Stundenzahl von der Hälfte, 2/3 oder bis zur vollen Pflichtstundenzahl 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 Lehramts, sind wie seither Lehraufträge zu vergeben, bei denen acht Wochenstunden nicht überschritten werden sollen. Unterrichtsausfall infolge langfristiger Verhinderungen ist in der Regel durch auf diesen Zeitraum befristete BAT-Verträge abzudecken. 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 weiterbeschäftigt.

Die Klägerin wurde zur Abdeckung des obligatorischen Unterrichtsbedarfs beschäftigt. Sie gab Unterricht in Deutsch, Sport und Musik und betreute zeitweise auch eine Klasse als Klassenlehrerin. Auch nach der Nichtverlängerung ihres Lehrauftrages konnte der obligatorische Unterrichtsbedarf an ihrer Schule nicht voll abgedeckt werden.

Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, die Befristungen ihrer Lehraufträge, jedenfalls aber die am 16. Juli 1979 vereinbarte Befristung, seien mangels sachlich rechtfertigender Gründe unwirksam. Sie sei schwanger. Nur deshalb sei ihr kein neuer Lehrauftrag erteilt worden. Allein an den Gesamtschulen im Bereich des Staatlichen Schulamts des Lahn-Dill-Kreises seien 92 Stellen offen.

Sie hat beantragt festzustellen, daß zwischen den Parteien über den 31. Juli 1980 hinaus ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit fortbesteht.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Es hat zur Begründung vorgetragen, die mit der Klägerin



vereinbarten Lehraufträge könnten als nebenberufliche Beschäftigungsverhältnisse nicht nach den gleichen Befristungsmaßstäben beurteilt werden wie Arbeitsverhältnisse. Gleichwohl seien die Befristungen auch sachlich gerechtfertigt. Es sei bei ihrem Abschluß jeweils ungewiß gewesen, ob nach Ablauf des jeweiligen Vertrages noch ausreichende Mittel für eine Fortbeschäftigung der Klägerin zur Verfügung stünden. Dies vor allem wegen der Reduzierung der Mittel für Lehraufträge im Haushaltsplan 1981 auf den Stand des Jahres 1976. Überdies habe es auch Vorsorge treffen müssen, um bei nächster Gelegenheit zur gesetzlichen Regel, nämlich zur Beschäftigung der Lehrer im Beamtenverhältnis, zurückkehren zu können. Die Schwangerschaft sei kein Grund für die Nichtverlängerung der Befristung gewesen. Die Klägerin habe ihren Schulleiter im Juni 1980 über die bei ihr bestehende Schwangerschaft unterrichtet mit der Bitte, hierüber keine dienstliche Mitteilung zu machen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des beklagten Landes die Klage abgewiesen. Mit der Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils, während das beklagte Land beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

A. Die Revision ist entgegen der Auffassung des beklagten Landes zulässig.



Nach § 554 Abs. 3 Nr. 3 a ZPO in Verbindung mit §§ 72, 74 ArbGG muß der Revisionskläger die Revisionsgründe angeben, insbesondere die verletzte Rechtsnorm. Dies ist vorliegend geschehen, die Revision rügt, das Landesarbeitsgericht habe den Rechtsbegriff des sachlichen Grundes im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum befristeten Arbeitsvertrag (§ 620 BGB) verkannt. Die Revision hat sich auch nicht mit der pauschalen Bemerkung begnügt, die Auffassung der Vorinstanz sei unhaltbar, was für eine ordnungsgemäße Revisionsbegründung nicht ausgereicht hätte (vgl. dazu Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, ZPO, 41. Aufl. 1983, § 554 Anm. 4 C, m.w.N.; weniger streng wohl Grunsky, ArbGG, 4. Aufl. 1981, § 74 Rz 7). Vielmehr setzt sich die Revisionsbegründung auf den Seiten 2 bis 4 eingehend mit der Billigkeitskontrolle des Berufungsgerichts auseinander und führt aus, weshalb diese zu den vom Bundesarbeitsgericht aufgestellten Rechtsgrundsätzen zur Befristungskontrolle in Widerspruch stehe. Tatsächlich beruht das Urteil des Berufungsgerichts auch auf einer Billigkeitskontrolle, so daß die Revision einen materiell-rechtlichen Verstoß ordnungsgemäß gerügt hat. Daher schaden die von dem Revisionsbeklagten zu Recht hervorgehobenen Ausführungen in der Revisionsbegründung, die sich nicht auf das Berufungsurteil beziehen, nicht.

B. Die Revision ist auch begründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, zwischen den Parteien habe ein Arbeitsverhältnis bestanden, so daß die für die Wirksamkeit von Befristungen vom Bundesarbeitsgericht aufge-



stellten Rechtsgrundsätze auf den vorliegenden Fall anzuwenden seien. Vorliegend habe ein sachlicher Grund für die Befristung vorgelegen. Dieser ergebe sich einmal aus den Schwierigkeiten, denen das beklagte Land wegen des noch vorhandenen "Schülerbergs" und des schon prognostizierten beträchtlichen Lehrerüberangebots an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen ab dem Schuljahr 1978/79 ausgesetzt gewesen sei. Die Schwierigkeiten des beklagten Landes, die sich aus der unzulänglichen landesweiten Unterrichtsabdeckung, der nur globalen Zuweisung von Haushaltsmitteln und des Zustimmungsvorbehalts der Personalräte bei betriebsbedingten Kündigungen ergebe, rechtfertigten die Befristung. Nur bei vereinbarten Befristungen von mehr als zwei Jahren würden die Interessen der Lehrer regelmäßig das Übergewicht haben, so daß die Befristung unwirksam sei. Vorliegend habe das befristete Arbeitsverhältnis aber nicht länger als zwei Jahre gewährt.

II. Dieser Würdigung kann nicht gefolgt werden.

Der vorliegende Sachverhalt entspricht dem der Grundsatzentscheidung des Senats vom 14. Januar 1982 (- 2 AZR 254/81 -), zugrunde liegenden Sachverhalt, so daß auf die Ausführungen in dem Urteil vom 14. Januar 1982, aaO, weitgehend verwiesen werden kann.

1. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis bestanden hat.

a) Ein Arbeitsverhältnis liegt vor, wenn das Dienstverhältnis



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

durch das Merkmal der persönlichen Abhängigkeit des Dienstleistenden, insbesondere seine Gebundenheit an Weisungen des Dienstherrn, geprägt ist. Ein erhebliches Ausmaß persönlicher Abhängigkeit ist bei Lehrkräften an den Schulen bereits dadurch gegeben, daß diese hinsichtlich des Ortes und der Zeit der Dienstleistungen vollständig an Weisungen des Dienstherrn gebunden sind. Darüber hinaus sind Lehrer an öffentlichen Schulen an den Ausbildungs- und Lehrplan der jeweiligen Schulklasse gebunden. An ihrer Arbeitnehmereigenschaft kann daher nicht gezweifelt werden.

b) Besteht zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis, so sind auch die vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Grundsätze zur Befristungskontrolle anzuwenden, wie das Berufungsgericht ebenfalls zutreffend angenommen hat. Der Hinweis der Revision, daß Lehraufträge regelmäßig für eine nebenberufliche Beschäftigung vergeben würden, geht an der Sache vorbei. Die einzige Existenzgrundlage der Klägerin war ihr Arbeitsverhältnis mit dem beklagten Lande. Deshalb legte sie gerade Wert auf eine Beschäftigung auf unbestimmte Zeit und auf Zuweisung von möglichst vielen Unterrichtsstunden. Nebenberufliche Tätigkeit ist dagegen eine regelmäßige Erwerbstätigkeit einer Erwerbsperson neben ihrem Hauptberuf aus der sie zusätzliches steuerbares Einkommen bezieht. Auch das beklagte Land geht von diesem Begriff des Nebenberufes aus. Gerade Arbeitnehmer, deren einzige Existenzgrundlage das Gehalt für eine unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung ist, sind besonders schutzbedürftig. Aus diesem Grunde finden auf ihr Arbeitsver-



hältnis sämtliche arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften einschließlich der Rechtsgrundsätze für die Befristung von Arbeitsverträgen Anwendung.

2. Nach dem von der Klägerin gestellten Antrag kommt es entscheidend darauf an, ob die letzte Befristung vom 16. Juli 1979 rechtswirksam ist. Für diese Prüfung sind zunächst folgende Grundsätze maßgebend:

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 (vgl. statt vieler Urteile vom 14. Januar 1982 - 2 AZR 245/80 - und - 2 AZR 254/81 - beide zur Veröffentlichung vorgesehen)) 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.

3. Das Landesarbeitsgericht ist zwar im Ansatz von den dargelegten Grundsätzen zur Befristungskontrolle ausgegangen. Es hat sie aber in der näheren Begründung nicht frei von Rechtsfehlern angewandt, in dem es dem beklagten Land zu Unrecht mehrere Gründe zugebilligt hat, die die Befristung rechtfertigen sollen. Für die Festlegung der vom Landesarbeitsgericht aufgestellten "Zittergrenze" fehlt eine Rechtsgrundlage. Die Voraussetzungen und Grenzen zulässiger Befristungen von Arbeitsverhältnissen mit Lehramtsbewerbern sind weitgehend bereits aus den bisherigen Grundsätzen für die Befristungskontrolle abzuleiten. Im einzelnen gilt folgendes:

a) 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 (vgl. zur näheren Begründung Urteil vom 14. Januar 1982 - 2 AZR 254/81 -).

b) 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.

Das beklagte Land hat aber nicht substantiiert dargelegt, für die Arbeitsleistung der Klägerin habe nur ein vorübergehender Bedarf für die vorgesehene Vertragsdauer vorgelegen. Dies hat das Berufungsgericht 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 bis 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 ergibt sich darüber hinaus bereits aus dem unstreitigen Sachverhalt und aus dem Vortrag des beklagten Landes, daß die Arbeitsleistung der Klägerin über den 31. Juli 1979 hinaus benötigt wurde. Das beklagte Land hat selbst vorgetragen, die Unterrichtsabdeckung an Grund-, Haupt- und Realschulen liege erheblich unter 100 %. Dem entspricht der Vortrag der Klägerin,



allein an den Gesamtschulen im Bereich des Staatlichen Schulamts des Lahn-Dill-Kreises seien 92 Stellen offen. Weder für den gesamten Grundschulbereich des Landes Hessen noch für den Lahn-Dill-Kreis hat also mit einiger Sicherheit zum Zeitpunkt des Abschlusses des letzten befristeten Vertrages vorausgesagt werden können, daß nach Ablauf eines Jahres kein Bedarf an dem von der Klägerin erteilten Grundschulunterricht bestanden hat. Aus diesem Grunde konnte der Hinweis des beklagten Landes auf einen vorübergehenden Bedarf die Befristung nicht rechtfertigen (BAG 32, 274 = AP Nr. 56 zu § 620 BGR Befristeter Arbeitsvertrag und Urteil des Senats vom 14. Januar 1982 - 2 AZR 254/81 -).

c) Auch § 52 Abs. 1 Satz 2 des Hess.SchulVerwG, wonach Lehrer an öffentlichen Schulen in der Regel in das Beamtenverhältnis zu berufen sind, 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 Lehr-



kräfte entweder befristet neu eingestellt oder bereits abgeschlossene Zeitverträge befristet verlängert. Daneben stellt das beklagte Land laufend Lehrer als Angestellte ein.

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

aa) Soweit sich das beklagte Land darauf beruft, es habe eine Fürsorgepflicht gegenüber künftigen Lehramtsbewerbern und müsse deshalb Arbeitsverträge mit den gegenwärtig angestellten Lehrern befristen, damit nicht ganze Generationen zukünftiger Lehramtsbewerber vom Schuldienst ausgeschlossen blieben, geht es nach dieser Begründung zunächst um die Berücksichtigung sogen. Drittinteressen. Der Senat hält insoweit an seiner Entscheidung vom 3. 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 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 reservieren (vgl. dazu ausführlich Urteil des Senats vom 14. Januar 1982 - 2 AZR 254/81 - m.w.N.).

bb) Auch das aus der Monopolstellung abgeleitete Eigeninteresse des beklagten Landes an der Sicherung eines kontinuierlichen Altersaufbaues der Lehrerschaft ist kein geeigneter Grund zur



-16-

sachlichen Rechtfertigung der Befristung. 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 bestimmten Arbeitnehmers gegenüber jüngeren Kollegen kein Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sein soll. Vielmehr erstarkt der Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses mit zunehmenden Alter des Arbeitnehmers. Diesem allgemeinen Grundsatz des Kündigungsschutzes würde es widersprechen, einen durch das höhere Alter der jeweiligen 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 ebenfalls schon Senatsurteil vom 14. Januar 1982 - 2 AZR 254/81 -).

III. Dementsprechend war auf die Revision der Klägerin das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufzuheben und der Klage stattzugeben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-17-

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

Triebfürst
zugleich für den durch Ur-
laubsabwesenheit an der Un-
terschriftsleistung verhin-
derten Vorsitzenden Richter
Hillebrecht

Dr. Weller

Jansen

Dr. Bensinger

