

Aktenzeichen: 2 AZR 439/80

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 20. Januar 1983
- 2 AZR 439/80 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 6. November 1979
Kassel - 5/2 Ca 441/79 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 12. Juni 1980
Frankfurt am Main - 12 Sa 53/80 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristung wegen fehlender Lehramtsbefähigung

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

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 439/80

12 Sa 53/80 Frankfurt am Main

Verkündet am
20. Januar 1983

Im Namen des Volkes!

Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

PP.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. Januar 1983 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Prof. Dr. Röhsler und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Wellhausen und Brocksiepe für Recht erkannt:

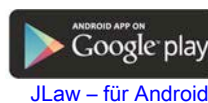
1. Die Revision des beklagten Landes gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 12. Juni 1980 – 12 Sa 53/80 – wird zurückgewiesen.
2. Das beklagte Land trägt die Kosten der Revision.

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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Fristablauf am 31. Juli 1979.

Der Kläger bestand an der Musikakademie Kassel am 17. Dezember 1976 die staatliche Prüfung für Musikerzieher mit der Note 3,0. Er unterrichtete seit dem 1. Februar 1977 als Angestellter aufgrund von Lehraufträgen und halbjährlich befristeten sogenannten "Kleinen BAT-Verträgen" Musik an verschiedenen Gesamtschulen in und bei Kassel.

Lehrer an allgemeinbildenden Schulen kann sein, wer die Befähigung zu einem Lehramt für einen der verschiedenen Schultypen erworben hat (§ 1 Hess.LehramtsG). Diese wird durch ein Hochschulstudium und einen Vorbereitungsdienst im Beamtenverhältnis auf Widerruf erworben und in zwei Staatsprüfungen nachgewiesen (§ 1 Abs. 2 LehramtsG). Daneben kann auch eine sogenannte Lehrbefähigung, z.B. in musisch-technischen Fächern, den Lehrerstatus eröffnen (§ 5 LehramtsG). Sie setzt eine Erste Prüfung und eine schulpraktische Ausbildung sowie das Bestehen der Zweiten Prüfung (z.B. für musisch-technische Fächer) voraus (§ 5 Abs. 2 LehramtsG). Wer weder die Befähigung zum Lehramt noch die Lehrbefähigung besitzt, darf Unterrichts- und Erziehungsaufgaben an öffentlichen Schulen mit Erlaubnis des Kultusministers oder des sonst zuständigen Fachministers übernehmen. Diese Erlaubnis kann für einzelne Unterrichtszweige allgemein erteilt oder zur Erteilung im Einzelfall den Schulaufsichtsbehörden übertragen werden (§ 7 Abs. 1 LehramtsG).

Die Parteien schlossen folgende Verträge:

1. a) Arbeitsvertrag vom 24. März 1977 (VergGr. V c BAT) für die Zeit vom 1. Februar 1977 bis 31. Juli 1977 mit einer Unterrichtspflicht von 14 Wochenstunden;
- b) Änderungsvertrag zu Nr. 1 a) vom 20. April 1977: Ab 1. Februar 1977 erhielt der Kläger Vergütung nach Gruppe IV b BAT (jeweils Gesamtschule Kassel-Oberzwehren);



2. Arbeitsvertrag vom 6. September 1977 für die Zeit vom 1. September 1977 bis 31. Januar 1978 mit einer Unterrichtsverpflichtung von 14 Wochenstunden;
3. Lehrauftrag vom 17. Februar 1978: 13 Wochenstunden (702,-- DM brutto monatlich);
4. Arbeitsvertrag vom 16. August 1978 für die Zeit vom 1. September 1978 bis zum 31. Januar 1979 mit einer Unterrichtsverpflichtung von 22 Wochenstunden;
5. Erster Änderungsvertrag zu Nr. 4 vom 20. Februar 1979: Verlängerung bis 31. Juli 1979 mit einer Unterrichtsverpflichtung von 21 Wochenstunden.

Den Unterricht aufgrund der Arbeitsverträge 2 bis 5 hatte der Kläger an der Gesamtschule Gudensberg zu erbringen.

Der Kläger bemühte sich im November 1978 vergeblich beim Hessischen Kultusminister darum, zum 1. Februar 1979 in ein unbefristetes Anstellungsverhältnis übernommen zu werden.

Der Kläger hat vorgetragen, die Befristungen seiner Arbeitsverträge, jedenfalls aber die letzte vom 20. Februar 1979, seien mangels eines sie sachlich rechtfertigenden Grundes unwirksam. Es sei bereits vor Abschluß des Vertrages vom 20. Februar 1979 klar zu übersehen gewesen, daß er an der Gesamtschule Gudensberg auch nach dem 31. Juli 1979 weiterhin benötigt werde.

Er hat beantragt

festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis über den 31. Juli 1979 hinaus unbefristet fortbesteht.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Zur Begründung hat es vorgetragen, für die mit dem Kläger vereinbarten Befristungen hätten jeweils sachliche Gründe bestanden. Zum einen sei bei dem Abschluß jeweils nicht absehbar gewesen, ob nach Vertragsende noch ausreichende Mittel zur Weiterbezahlung des Klägers zur Verfügung stehen würden. Ferner sei es verpflichtet gewesen, bei nächster sich bietender Gelegenheit einen - billigeren - Lehrauftragsbewerber statt des Klägers einzustellen. Auch hätte



es sich die Möglichkeit offenhalten müssen, bei nächster sich bietender Gelegenheit zur gesetzlichen Regel, nur in das Beamtenverhältnis zu übernehmende Lehrer zu beschäftigen, zurückzukehren. Die Befristungen seien auch deshalb sachlich gerechtfertigt, weil der Kläger die Voraussetzungen für eine Übernahme in das Beamtenverhältnis nicht erfülle.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des beklagten Landes zurückgewiesen. Mit der Revision begehrt dieses weiterhin die Abweisung der Klage, während der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

A. Das Landesarbeitsgericht hat die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Befristungskontrolle (grundlegend BAG GS 10, 65, 70 ff. = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) zur Grundlage seiner Entscheidung gemacht und ausgeführt, befristete Arbeitsverträge seien grundsätzlich zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt seien. Die Rechtswirksamkeit der Befristung sei dagegen ausgeschlossen, wenn sie objektiv funktionswidrig verwandt und mit ihr ohne sachliche Rechtfertigung der gesetzliche Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses vereitelt werde. Das Berufungsgericht hat dann die Interessen beider Parteien gegeneinander abgewogen und die Auffassung vertreten, das beklagte Land habe den vorübergehenden Schülerberg und das sicher prognostizierte beträchtliche Lehrerüberangebot an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen ab dem Schuljahr 1978/79 auch bei der Lehrereinstellung im Jahre 1979 berücksichtigen dürfen. Seine faktische Monopolstellung berechtige es außerdem, sich um einen gleichmäßigen und gesunden Altersaufbau zu bemühen. Es habe auch den Leistungsgrundsatz gemäß Art. 33 Abs. 2 GG beachten dürfen und müssen. Auch § 52 Abs. 1 Satz 2 Hess.SchulVerwG, nach dem in der Regel Lehrer in das Beamtenverhältnis zu berufen seien, spreche für die



Zulässigkeit einer Befristung. Die vom beklagten Land stark in den Vordergrund gerückten haushaltsmäßigen Erwägungen seien zwar geeignet, Arbeitsverhältnisse überhaupt zu befristen, rechtfertigten aber nicht die Aneinanderreihung einer größeren Anzahl von kurzen Befristungen mit einer Dauer von sechs Monaten. Das beklagte Land könne sich nicht darauf berufen, die Lehrauftragsmittel würden dem Regierungspräsidenten als Einstellungsbehörde immer nur halbjahresweis zugewiesen. Zeitlich bestehe zwar eine Überschneidung von Haushaltsplanjahr und Kalenderjahr. Dem würden aber bereits die Haushaltspläne durch schuljährliche Mittelbegrenzung Rechnung tragen, wie sich insbesondere aus den Erläuterungen zu den Kapiteln 0476 Titel 46101 und 46102 für die Jahre 1979 und 1980 ergebe. Im übrigen handele es sich bei der halbjährlichen Verteilung der Lehrauftragsmittel um einen internen Vorgang der Kultusbehörden, der die arbeitsvertraglichen Beziehungen der Parteien nicht direkt berühre. Dem beklagten Land sei es ebensowenig wie Unternehmen der privaten Wirtschaft gestattet, sich durch eine zeitlich gestaffelte Zuweisung von Haushaltsmitteln einen "Sachzwang" für die Befristung von Arbeitsverträgen selbst zu schaffen. Dem lasse sich auch nicht entgegenhalten, "Lehraufträge" dürften gemäß Erlaß des Hessischen Kultusministers vom 17. März 1975 (Amtsblatt S. 100/101) nur auf "in der Regel längstens ein Schulhalbjahr" befristet werden. Schon dieser Wortlaut lasse längere Befristungen in Ausnahmefällen zu. Zum anderen sei grundsätzlich darauf hinzuweisen, daß im Rahmen der sogenannten "Kleinen BAT- Verträge" in aller Regel hauptberuflicher Unterricht erteilt werde. Der Gesichtspunkt der Existenzabhängigkeit der Lehrer vom hauptberuflich erteilten Unterricht falle auch bei den Gründen ins Gewicht, die dagegen sprechen, Arbeitsverhältnisse mit solchen Lehrern überhaupt zu befristen. Zumindest müsse der öffentliche Arbeitgeber der einkalkulierbaren Bestandsschutzerwartung bei mehrfach befristeten Arbeitsverträgen besondere Bedeutung zumessen. Das gelte gerade in den Fällen, in denen der öffentliche Arbeitgeber - wie bei der Lehrerbeschäftigung - eine Monopolstellung habe und von dort her Inhalt und Dauer



- 6 -

des Vertrages weitgehend allein bestimmen könne, so daß die Vertragsparität objektiv erheblich gestört sei. Die vom beklagten Land vorgetragene Gründe würden zwar grundsätzlich auch eine Befristung des Arbeitsvertrages auf sechs Monate sachlich rechtfertigen. Bei Abwägung der gegenseitigen Interessen seien aber viermal aufeinanderfolgende halbjährliche Befristungen unzulässig. Dem beklagten Land bleibe es unbenommen, den Kläger aus betriebsbedingten Gründen zu kündigen, sofern es anstelle des Klägers einen Lehrer mit Lehramtsbefähigung oder Lehrbefähigung gemäß § 5 LehramtsG im Beamtenverhältnis beschäftigen wolle.

B. Dieser Würdigung des Landesarbeitsgerichts kann im Ergebnis, nicht aber in allen Teilen der Begründung zugestimmt werden.

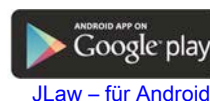
I. Nach dem von dem Kläger gestellten Antrag kommt es entscheidend darauf an, ob die im Februar 1979 vereinbarte Befristung bis zum 31. Juli 1979 wirksam ist. Für diese Prüfung sind folgende Grundsätze maßgebend:

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 1960 - 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; BAG 36, 227 = AP Nr. 61 und BAG vom 30. September 1981 - 7 AZR 602/79 - AP Nr. 63, alle zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, sowie BAG vom 14. Januar 1982 - 2 AZR 245/80 - und - 2 AZR 254/81 - beide zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt) 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 Recht-

- 7 -



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



JLaw – für Android

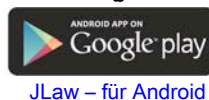


JLaw – für iOS

fertigung, 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 Arbeitgeber keinen der ge-



richtlichen Kontrolle verschlossenen Spielraum. Vielmehr hat der Arbeitgeber die Grundlagen seines Wahrscheinlichkeitsurteils stets auszuweisen. Der Tatrichter hat seinerseits die ihm vorgetragenen Erkenntnisquellen aususchöpfen und die voraussichtlichen Auswirkungen so zuverlässig wie möglich abzuschätzen (BAG 32, 85 = AP Nr. 50; BAG vom 25. Januar 1980 - 7 AZR 69/78 - AP Nr. 52; BAG 33, 367 = AP Nr. 55; BAG 32, 274 = AP Nr. 56; BAG 36, 227 = AP Nr. 61, alle zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, sowie BAG Urteile vom 14. Januar 1982, 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 36, 227 - 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.SchulVerwG, der für die Beschäftigung von Lehrern in der Regel die Übernahme in das Beamtenverhältnis, noch seltener befristete Arbeitsverhältnisse vorsieht. Es kommt deswegen darauf an, ob konkrete sachliche Gründe für die Befristung vorliegen.

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

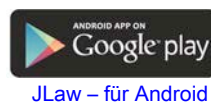
Nach den vom Großen Senat (aa0) aufgestellten Grundsätzen trägt das beklagte Land die Darlegungs- und Beweislast dafür, daß die Beschäftigung der Klägerin in fünf aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverhältnissen über zweieindrittel Jahre sachlich gerechtfertigt ist, denn



diese Vertragsgestaltung stellt die äußere Form eines unzulässigen Kettenarbeitsvertrages dar.

II. Das Landesarbeitsgericht ist zwar im Ansatz von den vorstehend zu I 1 bis 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. Wie schon im Urteil vom 14. Januar 1982 (- 2 AZR 245/80 - NJW 1982, 1475, zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt) näher dargelegt wurde, 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 würde nur dann gelten, wenn die Vergütung des Arbeitnehmers aus einer bestimmten Haushaltsstelle erfolgte, die nur befristet bewilligt wurde oder deren Streichung zum Ablauf der vereinbarten Befristung mit einiger Sicherheit zu erwarten ist (BAG 32, 85 - aaO und BAG vom 25. Januar 1980 - 7 AZR 69/78 - AP Nr. 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 Befristung des Arbeitsverhältnisses des betreffenden Arbeitnehmers ein sachlicher Grund, z.B. ein vorübergehender Bedarf gerade bis zum Ende der Befristung sachlich gerechtfertigt ist. Wegen der näheren Begründung wird auf das Urteil vom 14. Januar 1982 (aaO) verwiesen.



2. Dem Landesarbeitsgericht kann auch nicht gefolgt werden, soweit es die Befristung im Grundsatz deshalb für sachlich gerechtfertigt hält, weil für die Arbeitsleistung des Klägers 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 Berufungsgericht hat jedoch übersehen, daß das beklagte Land sich vorliegend auf einen vorübergehenden Bedarf schon aufgrund des schriftlichen Arbeitsvertrages nicht berufen kann. In dem Arbeitsvertrag vom 6. September 1977 ist auf den BAT und die Sonderregelung für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte Bezug genommen worden. In dem Arbeitsvertrag wird der Kläger als Zeitangestellter bezeichnet, irgendwelche Gründe für die Befristung werden nicht genannt. Dementsprechend kann das beklagte Land sich auch nicht darauf berufen, es habe sich vorliegend um eine Aufgabe von begrenzter Dauer gehandelt (vgl. zur näheren Begründung Urteil des BAG vom 14. Januar 1982 - 2 AZR 245/80 - aaO).

Abgesehen davon hat das beklagte Land nicht substantiiert dargelegt, für die Arbeitsleistung des Klägers habe nur ein vorübergehender Bedarf vorgelegen. Auch dies hat das Landesarbeitsgericht übersehen. Die 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 das vom Kläger gelehrte Fach Musik, dem konkreten Bedarf hierfür 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. Dies hat es nicht getan.

3. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ergibt sich für die Rechtswirksamkeit einer Befristung auch nichts aus § 52 Abs. 1 Satz 2 des Hess.SchulVerwG, 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, bald wieder zur Regel der Beschäftigung im Beamtenverhältnis zurückzukehren, kann die Befristung, zumindest aber die vereinbarte Dauer des Arbeitsverhältnisses, nicht rechtfertigen. Wegen der näheren Begründung wird auf das Urteil vom 14. Januar 1982 (aa0) verwiesen.

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 3. Juli 1970 (- 2 AZR 380/69 - AP Nr. 33 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) fest. Wegen der näheren Begründung wird auf das Urteil des Senats vom 14. Januar 1982 (aa0) verwiesen.

b) Auch das aus der Monopolstellung abgeleitete Eigeninteresse des beklagten Landes, das angeblich durch das Gemeinwohl begründete öffentliche Interesse an der Er-



haltung des Leistungsprinzips und der Sicherung eines kontinuierlichen Altersaufbaues der Lehrerschaft sind keine geeigneten Gründe zur sachlichen Rechtfertigung der Befristungen (auch wird wegen der näheren Begründung auf das Urteil vom 14. Januar 1982 - aa0 - verwiesen).

5. Im Ergebnis zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, die fehlende Lehrbefähigung des Klägers könne vorliegend die Befristung des letzten Arbeitsvertrages nicht sachlich rechtfertigen.

a) In ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG vom 12. August 1976 - 3 AZR 502/75 - AP Nr. 42 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; vom 11. Juli 1979 - 4 AZR 857/77 -, nicht veröffentlicht, sowie zuletzt BAG 32, 274 - aa0) ist anerkannt, daß die fehlende Qualifikation eines Arbeitnehmers geeignet ist, einen sachlichen Grund für eine Befristung abzugeben. Es besteht kein Anlaß, von dieser Rechtsprechung, die gerade zu befristeten Arbeitsverträgen mit Lehrern entwickelt worden ist, abzuweichen. Der Schulträger muß schon wegen der von ihm zu beachtenden gesetzlichen Vorschriften über die Lehrerausbildung daran interessiert sein, daß auf Dauer nur voll ausgebildete Lehrkräfte nach Ablegung der geforderten Prüfungen in seinem Schuldienst tätig werden. Kann der Bedarf an Lehrern für bestimmte Fächer wegen eines vorübergehenden Lehrermangels nicht voll mit Lehrkräften abgedeckt werden, die beide Staatsprüfungen abgelegt haben, muß der Schulträger notgedrungen auf nicht voll qualifizierte Lehrkräfte zurückgreifen. Der öffentliche Arbeitgeber muß aber in die Lage versetzt werden, dafür Sorge zu tragen, daß er die nicht voll qualifizierten Lehrkräfte durch Lehramtsbewerber mit zwei Staatsprüfungen ersetzt, sobald solche Bewerber zur Verfügung stehen. Dem stehen auch in der Regel nicht die Interessen des nicht voll ausgebildeten Lehrers entgegen, weil dieser - von Ausnahmen abgesehen - nicht damit rechnen kann, auf Dauer beschäftigt zu werden.



b) Der Kläger gehört zu den Lehrern mit fehlender Lehramtsqualifikation: Gemäß § 52 Abs. 1 Hess.SchulVerwG können Lehrer an öffentlichen Schulen im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden. Lehrer an diesen Schulen kann u.a. sein (vgl. §§ 1, 5 und 7 Hess.LehtamtsG), wer die Lehrbefähigung besitzt und sie durch zwei Prüfungen sowie eine schulpraktische Ausbildung nachgewiesen hat (§ 5 LehtamtsG). Bewerber, die diese Voraussetzungen nicht erfüllen, können nach § 7 LehtamtsG nach einer Erlaubnis des Kultusministers, die auch für einzelne Unterrichtszweige allgemein erteilt werden kann, Unterrichts- und Erziehungsaufgaben an öffentlichen Schulen wahrnehmen. Der Kläger gehört zu diesen Personen i.S. des § 7 LehtamtsG, denn er besitzt unstreitig nicht die Befähigung zum Lehramt an einer Grundschule, da er allein die staatliche Prüfung für Musikerzieher abgelegt hat. Ist dies aber der Fall, besteht ein sachlich berechtigtes Interesse des beklagten Landes daran, die von ihm besetzte Stelle auf Dauer nur mit solchen Personen zu besetzen, die die Lehrbefähigung nach den §§ 1 und 5 LehtamtsG besitzen.

c) Aber auch bei mangelnder Qualifikation eines Arbeitnehmers muß die sachliche Berechtigung einer Befristung gerade auch hinsichtlich der Dauer gegeben sein. Bereits in der Entscheidung vom 10. Januar 1980 (aaO) hat der erkennende Senat entschieden, die fehlende Qualifikation eines Bewerbers allein reiche nicht als sachlicher Grund für eine Befristung aus, vielmehr müsse - wie auch sonst - die sachliche Berechtigung einer Befristung ebenfalls hinsichtlich der Dauer vorliegen. Der Gesichtspunkt der fehlenden Qualifikation eines Arbeitnehmers rechtfertigt also ausnahmslos nur dann eine Befristung, wenn er gerade auch an der Dauer der Befristung ausgerichtet ist (vgl. KR-Hillebrecht, § 620 BGB Rz 186 m.w.N.). Dies ergibt sich aus folgender Überlegung: Der Bewerber ohne Lehramtsqualifikation wird eingestellt, weil ein Bedürfnis für seine Beschäftigung besteht. Ist bei Abschluß des Vertrages noch nicht abzusehen, ob beim Fristablauf Lauf-



bahnbewerber in ausreichender Zahl zur Verfügung stehen, kann das Interesse des Landes die Befristung nicht rechtfertigen, besteht doch ebenso die Möglichkeit, daß weiterhin ein Bedürfnis für die Beschäftigung besteht, wie dafür, daß der Bedarf entfällt. Die berechtigten Belange des beklagten Landes sind in diesem Fall gewahrt durch das Recht zur ordentlichen Kündigung, wenn mit genügender Sicherheit feststeht, daß ein Bewerber mit beiden Staatsprüfungen zur Übernahme der Aufgaben des nicht voll qualifizierten Lehrers bereitsteht. Würde der Senat nicht an seiner Auffassung festhalten, der Befristungsgrund der mangelnden Qualifikation müsse sich auch auf die Dauer der Befristung erstrecken, würde er damit ein billigenswertes Interesse für die Befristung zu dem Zwecke bejahen, nicht kündigen zu müssen, um damit den Schwierigkeiten aus dem Wege zu gehen, die sich aus der Anwendung des Personalvertretungsgesetzes und des Kündigungsschutzgesetzes ergeben. Gerade dies aber ist der Fall einer objektiv funktionswidrigen Befristung.

Im vorliegenden Falle hat das beklagte Land die Dauer der letzten Befristung nicht an dem sachlichen Grund der fehlenden Lehramtsqualifikation ausgerichtet. Es hat nicht vorgetragen, zum Zeitpunkt des Abschlusses der letzten Befristung habe mit einiger Sicherheit festgestanden, daß nach Ablauf der Befristung genügend Lehrkräfte mit voller Laufbahnbefähigung eingestellt werden könnten. Es hat noch nicht einmal die Behauptung des Klägers bestritten, auch nach Auslaufen seines Arbeitsvertrages habe ein Bedürfnis für seine Unterrichtserteilung an der Gesamtschule Gudensberg bestanden.

Dementsprechend war die Revision mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

Hillebrecht

Dr. Röhsler

Dr. Weller

G. Wellhausen

Brocksiepe



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

