

Aktenzeichen: 2 AZR 511/80

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 11. November 1982
- 2 AZR 511/80 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 24. November 1978
Darmstadt - 6 Ca 19/78 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 17. Juli 1980
Frankfurt am Main - 9 Sa 96/79 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag mit Schulpsychologin

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag, § 625

Leitsätze:

K e i n e



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



2 AZR 511/80

9 Sa 96/79 Frankfurt am Main

Verkündet am
11. November 1982

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. November 1982 durch den Richter Professor Dr. Röhsler als Vorsitzenden, die Richter Triebfürst und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Thieß und Dr. Bächle für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt/Main vom 17. Juli 1980 - 9 Sa 96/79 - aufgehoben.

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

2. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Darmstadt vom 24. November 1978 - 6 Ca 19/78 - abgeändert, soweit es den Feststellungsantrag abgewiesen hat. Es wird festgestellt, daß zwischen den Parteien über den 31. Juli 1978 hinaus bis zum 1. August 1982 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu den Bedingungen des Lehrauftrages vom 12. Januar 1978 bestanden hat.
3. Die Kosten der Berufung und der Revision hat das beklagte Land zu tragen. Die Kosten erster Instanz tragen die Parteien je zur Hälfte.

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

Tatbestand:

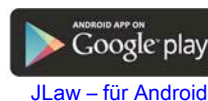
Die Klägerin ist Diplom-Psychologin. Außerdem hat sie die Erste Staatsprüfung für das Lehramt an Grund- und Realschulen in Hessen abgelegt. Sie war bei dem beklagten Land als Schulpsychologin an der integrierten Gesamtschule Mörfelden-Walldorf (IGS) in der Zeit vom 1. April 1976 bis zum 31. Juli 1978 aufgrund fünf befristeter Lehraufträge wie folgt tätig:

1. Vom 1. April bis 16. Juni 1976 unter dem Betreff "Erteilung von nebenberuflichem Unterricht" Lehrauftrag für Unterricht im Fach Schulpsychologie unter Eingruppierung vergleichbar VergGr. II a BAT bei stundenweiser Vergütung;
2. Vom 1. August 1976 bis 31. Januar 1977 unter Eingruppierung vergleichbar VerGr. III BAT;

- 3 -



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



- 3 -

3. Auf die weiteren Anträge der Klägerin vom 14. Dezember 1976, 24. Mai 1977 und 5. Dezember 1977 wurde der Lehrauftrag

- a) für die Zeit vom 1. Februar 1977 bis 31. Juli 1977,
- b) vom 1. August 1977 bis 31. Januar 1978 und
- c) vom 1. Februar bis 31. Juli 1978

verlängert, jeweils unter Eingruppierung vergleichbar VergGr. III BAT.

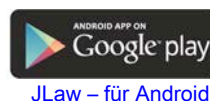
Mit Schreiben vom 10. Mai 1978 beantragte die Klägerin eine weitere Verlängerung des Lehrauftrages ab dem 1. August 1978. Mit Schreiben vom 30. Mai 1978 beantragte sie, ihre Vergütung vergleichbar VergGr. II a BAT festzusetzen, da sie an der IGS die Aufgaben einer Schulpsychologin wahrnehme und die Bezahlung demgemäß nach VergGr. II a BAT zu erfolgen habe. Dieses Verlangen wurde von dem beklagten Land unter Hinweis auf den Eingruppierungserlaß vom 25. August 1976 abgelehnt. Auch den Antrag auf Verlängerung des Lehrauftrages lehnte das beklagte Land mit Schreiben vom 11. Juli 1978 mit der Begründung ab, die Klägerin sei für Schulpsychologie eingesetzt, dieses Fach gelte jedoch nicht als obligatorischer Unterricht.

Die Arbeit der Klägerin bestand im wesentlichen darin, wöchentlich während der Unterrichtszeit in einem ihr von der Schulleitung zugewiesenen Raum innerhalb der Schule Beratungsstunden für Schüler abzuhalten, die ihr von Lehrern zugewiesen wurden. Die Beratungsstunden wurden auch von Eltern einzelner Schüler besucht. Die Klägerin führte ferner Sonderschulprüfungen durch unter Verwendung der dafür vorgesehenen psychologischen Tests und arbeitete mit dem Jugendamt zusammen. Sie nahm überdies auf Einladung von Lehrern an Elternabenden und Lehrerkonferenzen teil. Eine Lehrtätig-

- 4 -



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



- 4 -

keit übte sie jedoch nicht aus. Die Mittel für die Gehaltszahlungen wurden einem Haushaltstitel entnommen, der der Vergütung nebenberuflich tätiger Lehrkräfte diene.

Mit vorliegender Klage begehrt die Klägerin die Feststellung, daß zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis über den 31. Juli 1978 hinaus auf unbestimmte Dauer besteht.

Sie hat vorgetragen, ihr Arbeitsverhältnis sei schon nach § 625 BGB zum Dauerarbeitsverhältnis geworden, da die Auszahlungsanordnungen immer erst nach Eingang bei der IGS ausgehändigt worden seien, nachdem sie jeweils schon mit Wissen des beklagten Landes weitergearbeitet habe. Unabhängig hiervon sei ihr Arbeitsverhältnis als unzulässiger Kettenarbeitsvertrag anzusehen, da ein sachlicher Grund für die jeweiligen Befristungen nicht erkennbar sei.

Sie hat beantragt,

1. festzustellen, daß zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Dauer besteht,
2. den Beklagten zu verurteilen, an die Klägerin 3.699,-- DM nebst 4 % Zinsen seit Klageerhebung zu bezahlen.

Das beklagte Land hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Zur Begründung hat es vorgetragen, ein unbefristetes Arbeitsverhältnis aufgrund der Regelung des § 625 BGB komme schon deshalb nicht in Betracht, weil die Klägerin aufgrund des ihr bekannten Verfahrens bei der Bearbeitung ihrer Verlängerungsanträge davon ausgehen müssen, daß ein neuer Lehrauftrag, wenn überhaupt, nur befristet erteilt werde. Die vereinbarten Befristungen seien auch jeweils sachlich

- 5 -



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



- 5 -

gerechtfertigt. Dies ergebe sich bereits aus haushaltsmäßigen Erwägungen. Die befristeten Arbeitsverträge hätten überhaupt nur deshalb mit der Klägerin abgeschlossen werden können, weil ausnahmsweise der von der Klägerin wahrgenommene Auftrag aus den im Haushalt bereitgestellten Mitteln für die Vergütung von nebenberuflichen Lehraufträgen hätte finanziert werden können. Dies sei jedoch nur für vorübergehende Zeit möglich gewesen, da die abgezweigten Mittel nicht auf Dauer ihrer eigentlichen Zweckbestimmung - Bezahlung nebenberuflicher Lehrkräfte - hätten entzogen werden können. Im Zeitpunkt der letzten Befristung sei vom Kultusministerium angeordnet worden, in Zukunft sollten wegen der steigenden Zahl der voll ausgebildeten Bewerber für den Schuldienst insbesondere solche Bewerber mit beiden Staatsprüfungen bei der Verteilung von Lehraufträgen berücksichtigt werden, die nicht hätten eingestellt werden können. Die Vergütung der Klägerin habe daher in absehbarer Zeit nicht mehr aus den bisher verwandten Haushaltsmitteln entnommen werden können. Mittel zur Finanzierung von Lehraufträgen für schulpсихologische Aufgaben seien aber im Haushalt nicht mehr bereitgestellt worden. Unabhängig hiervon seien die vereinbarten Befristungen auch deshalb gerechtfertigt, weil die Aufgaben der Klägerin, die keine voll ausgebildete Schulpсихologin sei, nach Ablauf des Lehrauftrages von einem voll ausgebildeten und bei dem Schulamt in Groß-Gerau voll beschäftigten Schulpсихologen hätten wahrgenommen werden sollen. Zwar habe vor der Errichtung des Staatlichen Schulamtes Groß-Gerau - so das beklagte Land auf eine entsprechende gerichtliche Auflage in der zweiten Instanz - keine schulpсихologische Versorgung der IGS durch einen hauptamtlichen Schulpсихologen bestanden, jedoch sei bei Abschluß des letzten befristeten Lehrauftrages davon ausgegangen worden, daß nach Fristablauf die Mitbetreuung dieser Gesamtschule durch den hauptamtlichen Schulpсихologen des Schulamtes Groß-Gerau ausreichend gewesen sei. Auch sei zu diesem Zeitpunkt bereits die Errichtung des Staatlichen Schulamtes Groß-Gerau vorgesehen und beab-

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

- 6 -



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



- 6 -

sichtigt gewesen, die Aufgaben der Klägerin auf die dort tätigen Schulpsychologen zu übertragen. Dies sei später auch tatsächlich geschehen. Allerdings habe sich die Errichtung des staatlichen Schulamtes aus organisatorischen Gründen bis zum 1. Juli 1979 hinausgezögert.

Die Klägerin hat erwidert, das beklagte Land habe in keiner Weise dargelegt, in welchem Zusammenhang die Befristung der Arbeitsverhältnisse der Klägerin mit der Errichtung des nunmehr erstmals erwähnten Staatlichen Schulamtes Groß-Gerau gestanden habe. Der bei dem Schulamt Groß-Gerau beschäftigte hauptamtliche Schulpsychologe sei bereits bei der ersten Anstellung der Klägerin dort tätig gewesen und habe weder vor noch nach dem 12. Januar 1978 die Gesamtschule schulpсихologisch betreut. Das beklagte Land habe nicht dargelegt, aufgrund welcher konkreten Umstände damals die ernsthafte - unstreitig nicht verwirklichte - Absicht bestanden habe, diesen Schulpsychologen mit der Wahrnehmung der von der Klägerin ausgeübten Tätigkeit zu betrauen. Schließlich sei nach den eigenen Richtlinien des beklagten Landes Einstellungsvoraussetzung für den schulpсихologischen Dienst allein die Diplomprüfung. Die nach den Richtlinien vorzunehmende Einarbeitung habe dem beklagten Land obliegen, so daß dieses sich nicht auf eine unzureichende fachliche Qualifikation der Klägerin berufen könne, zumal es bisher die Leistungen der Klägerin nie gerügt habe. Auch die weiteren von dem beklagten Land genannten Gründe seien nicht geeignet, die Befristungen und ihre Dauer sachlich zu rechtfertigen. Diese Gründe seien vielmehr vorgeschoben und das Höhergruppirungsverlangen der Klägerin zum Anlaß genommen worden, die Verlängerung des am 31. Juli 1978 endenden Lehrauftrages abzulehnen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. In der Berufungsinstanz hat die Klägerin nur noch beantragt, das angefochtene Urteil des Arbeitsgerichts Darmstadt abzuändern

- 7 -



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



- 7 -

und festzustellen, daß das zwischen den Parteien begründete Arbeitsverhältnis über den 31. Juli 1978 hinaus fortbestanden habe. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin den zweitinstanzlich gestellten Antrag weiter. Da sie zum 1. August 1982 einen anderen Arbeitsplatz gefunden hat, hat sie in der Verhandlung am 11. November 1982 ihren Antrag dahin modifiziert, daß zwischen den Parteien über den 31. Juli 1978 hinaus bis zum 1. August 1982 ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit bestanden hat. Das beklagte Land hat beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet.

A. Gegen die Zulässigkeit der Klage, insbesondere den von der Klägerin gestellten Antrag, bestehen keine Bedenken. Der Antrag ist hinreichend bestimmt (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO). Unter Berücksichtigung des Sachvortrages der Klägerin ergibt sich, daß sie die Feststellung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses zu den Bedingungen begehrt, die ihrem zuletzt erteilten Lehrauftrag vom 12. Januar 1978 zugrunde gelegen haben. Hierbei sind die zuletzt gezahlten und nach Maßgabe der VergGr. III BAT berechneten Stundensätze maßgebend, da die Klägerin ihren Antrag, die Stundensätze nach der VergGr. II a BAT zu berechnen, nach Abweisung in der ersten Instanz nicht weiterverfolgt hat.

B. Die Klage ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts auch begründet.

- 8 -



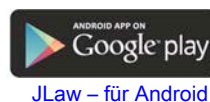
JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien habe mit Ablauf des 31. Juli 1978 geendet. Das Arbeitsverhältnis sei nicht nach § 625 BGB als auf unbestimmte Zeit verlängert anzusehen, weil der jeweils von der Klägerin gestellte Verlängerungsantrag mangels Bestimmtheit nicht als Vertragsangebot angesehen werden könne. Die Klägerin habe sich vielmehr jeweils den durch das beklagte Land angebotenen Arbeitsbedingungen unterworfen und das jeweilige Angebot nach § 151 BGB durch Fortsetzung der Arbeit angenommen. In den Fällen, in denen sie das Angebot des beklagten Landes erst nach Ablauf der vorangegangenen Befristung empfangen habe, greife § 625 BGB gleichfalls nicht ein. Es habe nämlich jeweils festgestanden, daß das beklagte Land nur eine erneute Befristung anbieten werde. Diese Kenntnis müsse sich die Klägerin entgegenhalten lassen, denn § 625 BGB schütze allein das Vertrauen des Arbeitnehmers, der keinen Anlaß habe, nur befristet weiterbeschäftigt zu werden.

Entgegen der Auffassung der Klägerin sei die von dem beklagten Land jeweils angebotene Befristung sachlich gerechtfertigt gewesen. Dies ergebe sich in Anwendung der von der höchstichterlichen Rechtsprechung entwickelten Grundsätze zur Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge.

Die Befristung eines jeden mit der Klägerin abgeschlossenen Vertrages sei schon deshalb sachlich gerechtfertigt, weil die Vergütung der dem Bereich der Lehrer unstreitig nicht zuzurechnenden Tätigkeit der Klägerin solchen Haushaltsmitteln entnommen worden sei, die in der Regel für die Finanzierung von Lehraufträgen bestimmt gewesen seien. Sei dies aber der Fall, lasse es die im Falle der Klägerin ausnahmsweise vorgenommene Zweckentfremdung der Mittel geboten erscheinen, die zweckentfremdete Bindung dieser Mittel jeweils nur für überschaubare Zeiträume vorzunehmen. Das beklagte Land habe ein schützenswertes Interesse daran, die zweckent-



sprechende Verwendung von Lehrauftragsmitteln nicht auf Dauer unmöglich zu machen. Unabhängig hiervon seien zumindest die beiden letzten Befristungen deshalb sachlich gerechtfertigt, weil zu diesem Zeitpunkt mit einer drastischen Kürzung der für Lehraufträge bestimmten Mittel ernsthaft zu rechnen gewesen sei. Habe die Kürzung der Lehrauftragsmittel festgestanden, könne es dem beklagten Land nicht verwehrt werden, dieser Situation durch den Abschluß der beiden letzten befristeten Arbeitsverträge Rechnung zu tragen. Hierbei habe das beklagte Land zu Recht haushaltsmäßige Erwägungen berücksichtigt. Auch die Dauer der jeweils vereinbarten Befristungen auf sechs Monate sei gerechtfertigt. Hierbei sei zu berücksichtigen, daß die Lehrauftragsmittel nur schuljahresweise zugewiesen worden seien. Darüber hinaus seien Lehraufträge der hier vorliegenden Art der Sache nach auf eine nebenberufliche oder nebenamtliche Tätigkeit abgestellt, die dem Angestellten nur einen Nebenverdienst verschafften. Entfalle aber der Gesichtspunkt der Existenzabhängigkeit, habe kein Anlaß für das beklagte Land bestanden, ein gefestigtes Vertrauen der Klägerin in den Fortbestand ihrer Tätigkeit mit zu berücksichtigen.

Schließlich müsse berücksichtigt werden, daß die Tätigkeit eines Schulpsychologen keine für den Schulbetrieb typische Tätigkeit sei. Es müsse dem Schulträger überlassen bleiben, durch Abschluß befristeter Arbeitsverträge dem Ausnahmecharakter und dem experimentellen Hintergrund einer solchen Tätigkeit Rechnung zu tragen. Dies könne dann zu der von dem beklagten Land vorgetragenen Erkenntnis führen, ein dem zuständigen Schulamt zugewiesener hauptamtlich tätiger Psychologe könne die an einer Gesamtschule selbst anfallenden Beratungsaufgaben mit wahrnehmen.

II. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten der revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die zwischen dem beklagten Land



und der Klägerin vereinbarten Befristungen seien sachlich gerechtfertigt, beruht auf mehreren Rechtsfehlern, die zur Aufhebung des Urteils und aufgrund des vom Landesarbeitsgericht festgestellten, im übrigen zwischen den Parteien unstreitigen Sachverhalts zu dem Ergebnis führen, daß zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu den Bedingungen bestanden hat, wie sie im Lehrauftrag vom 12. Januar 1978 festgelegt worden sind.

III. Das Landesarbeitsgericht hat die höchstrichterliche Rechtsprechung zur Frage der Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge verkannt, indem es ohne Berücksichtigung der Darlegungslast dem beklagten Land mehrere Gründe für die Befristung zugebilligt hat, die nach ständiger Rechtsprechung des Senats nicht geeignet sind, die Befristung an sich oder deren Zeitdauer zu rechtfertigen.

1. Zwischen den Parteien ist ein Arbeitsverhältnis begründet worden, auf das die vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Grundsätze zur Befristungskontrolle anzuwenden sind. Dem steht der Umstand, daß Lehraufträge regelmäßig für eine nebenberufliche Beschäftigung vergeben werden, dann nicht entgegen, wenn - wie im vorliegenden Falle - das Gehalt für eine unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung die einzige Existenzgrundlage des Arbeitnehmers ist (vgl. BAG vom 14. Januar 1982 - 2 AZR 254/81 -, zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt).

2. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Zulässigkeit der Befristung von Arbeitsverträgen (vgl. u.a. BAG GS 10, 65 ff. = AP Nr. 16; BAG Urteil vom 3. Juli 1970 - 2 AZR 380/69 - AP Nr. 33; BAG Urteil vom 4. Februar 1971 - 2 AZR 144/70 - AP Nr. 35; BAG 25, 125 = AP Nr. 38; BAG Urteil vom 16. Juni 1976 - 2 AZR 630/74 - AP Nr. 40; BAG 31, 40 = AP Nr. 46; BAG 32, 85 = AP Nr. 50; BAG Urteil vom 30. September 1981 - 7 AZR 789/78 - AP Nr. 61, alle zu



- 11 -

§ 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG Urteil vom 21. Mai 1981 - 2 AZR 1117/78 - RdA 1981, 398; BAG Urteile vom 14. Januar 1982 - 2 AZR 245/80 und 2 AZR 254/81 - beide zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt) dürfen die Parteien befristete Arbeitsverträge schließen, wenn bei Vertragsschluß sachliche Gründe für die Befristung vorgelegen haben. Befristungen sind dann unzulässig, wenn sie als Gestaltungsmittel objektiv funktionswidrig verwendet werden. Das ist dann anzunehmen, wenn dem Arbeitnehmer der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz ohne sachlichen Grund entzogen wird. In einem solchen Falle hätte ein verständig und sozial denkender Arbeitgeber von vornherein einen Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Die befristeten Verträge müssen ihre sachliche Rechtfertigung so in sich tragen, daß sie die Kündigungsschutzvorschriften nicht beeinträchtigen. Sachlich gerechtfertigt muß nicht nur die Befristung an sich, sondern gerade auch die gewählte Dauer der Befristung sein. Die von den Parteien vereinbarte Dauer ist dabei an den Sachgründen der Befristung zu orientieren (Urteil des Senats vom 16. Juni 1976 - 2 AZR 630/74 - AP Nr. 40 und BAG 32, 274 = AP Nr. 56 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

Liegt bei der letzten von mehreren Befristungen ein sachlicher Grund nicht vor, entsteht ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit.

Der die Befristung rechtfertigende sachliche Grund muß im konkreten Einzelfall vorliegen. Die hiernach maßgeblichen Umstände des Einzelfalles müssen zu generellen Merkmalen in Beziehung gesetzt werden. Zu den generellen Merkmalen gehört insbesondere die Üblichkeit im Arbeitsleben. Auf sie ist abzustellen, sofern sie nach Auffassung verständiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner berechtigt ist. Die Umstände des Einzelfalles gewinnen an Bedeutung, wenn die damit verbundenen Interessen ein solches Gewicht haben, daß es geboten ist, sie vor den generellen Umständen zu berücksichtigen.



sichtigen. 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 sie sind strenge Anforderungen zu stellen. Aufgrund greifbarer Tatsachen muß der Arbeitgeber mit einiger Sicherheit annehmen können, daß der in der Zukunft liegende Ungewißheitsstatbestand eintritt (BAG 32, 274 = AP Nr. 56 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und BAG Urteile vom 14. Januar 1982, aaO). 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 gerichtlichen Kontrolle verschlossenen Ermessensspielraum. Vielmehr hat der Arbeitgeber die Grundlagen seines Wahrscheinlichkeitsurteils stets auszuweisen. Der Tatrichter seinerseits hat die ihm vorgetragenen Erkenntnisquellen auszuschöpfen und die voraussichtlichen Auswirkungen so zuverlässig wie möglich abzuschätzen (BAG 32, 85 und BAG 33, 367). Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses ist demnach nur dann zulässig, wenn aufgrund von konkreten Umständen aus der Sicht verständiger Vertragsparteien ein arbeitsrechtlich beachtlicher Sachverhalt als sachlicher Grund für derartige Vereinbarungen besteht (BAG vom 30. September 1981 - 7 AZR 789/78 - AP Nr. 61 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag - zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

300 Grundsätzlich ist für das Nichtvorliegen eines die Befristung rechtfertigenden sachlichen Grundes der Arbeitnehmer darlegungs- und beweispflichtig (Beschuß des Großen Senats, aaO). Die Beweisführungslast kann sich aber nach Lage des jeweiligen Falles in der Weise ändern, daß der Arbeitgeber seinerseits das Vorbringen des Arbeitnehmers, das dem ersten Anschein nach zutreffend ist, durch Gegendarlegungen und Gegenbeweise zu entkräften hat (BAG GS, aaO; BAG Urteil vom



- 13 -

4. Februar 1971 - 2 AZR 144/70 - AP Nr. 35 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und BAG Urteil vom 6. Mai 1982 - 2 AZR 1037/79 - (zur Veröffentlichung vorgesehen).

3. Aus der Anwendung der vorstehend dargelegten Grundsätze ergibt sich, daß vorliegend der zwischen den Parteien unstreitige Sachverhalt und der eigene Vortrag des beklagten Landes einen ersten Anschein für die Unzulässigkeit der Befristung ergibt. Die Klägerin ist in der Zeit vom 1. April 1976 bis zum 31. Juli 1978 über mehr als zwei Jahre lang aufgrund fünf befristeter Arbeitsverträge an der IGS tätig gewesen. Sie hat hierbei auf Dauer bestehende Aufgaben, nämlich im wesentlichen Beratungsstunden für Schüler, wahrgenommen und Sonderschulprüfungen durchgeführt. Nach dem eigenen Vortrag des beklagten Landes fallen an der IGS weiterhin diese schulpsychologischen Tätigkeiten an. Sie werden lediglich nunmehr vom hauptamtlich tätigen Schulpsychologen bei dem Staatlichen Schulamt Groß-Gerau durchgeführt. Diese Umstände sprechen mit hinreichender Deutlichkeit für eine objektive Funktionswidrigkeit der jeweils vereinbarten Befristung, so daß der hierdurch entstandene Anschein durch Gegendarstellung und Beweis des beklagten Landes zu entkräften ist.

4. Entgegen der Auffassung des Berufungsgerichts 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. zuletzt BAG vom 14. Januar 1982 - 2 AZR 245/80 - und - 2 AZR 254/81 - sowie vom 13. Mai 1982 - 2 AZR 87/80 - alle zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt).

Etwas anderes gilt nur dann, wenn die Vergütung des Arbeitnehmers aus einer bestimmten Haushaltsstelle erfolgt,

- 14 -



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



die nur befristet bewilligt worden ist oder deren Streichung zum Ablauf der vereinbarten Befristung mit einiger Sicherheit zu erwarten ist (BAG vom 29. August 1979 - 4 AZR 863/77 - und vom 25. Januar 1980 - 7 AZR 69/78 - AP Nr. 50 und 52 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag sowie BAG vom 14. Januar 1982 - 2 AZR 245/80 und 2 AZR 254/81 - zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Nur in diesen Fällen kann davon ausgegangen werden, der Haushaltsgesetzgeber habe sich gerade mit dieser Stelle befaßt und festgestellt, daß für die Beschäftigung des betreffenden Arbeitnehmers ein sachlicher Grund gerade bis zum Ende der Befristung besteht (Neumann, Festschrift für Herschel 1982, 321 ff. insbesondere 328 f.).

Nach dem Vorbringen des beklagten Landes erfolgte vorliegend die Bezahlung der Klägerin nicht aufgrund einer bestimmten Haushaltsstelle. Die Mittel wurden vielmehr aus einem Haushaltstitel entnommen, der grundsätzlich für die Vergütung von nebenberuflichen Lehraufträgen zur Erteilung von Schulunterricht und nur ausnahmsweise zur Finanzierung von Lehraufträgen zur Wahrnehmung schulpsychologischer Aufgaben zur Verfügung stand. Diese haushaltsrechtlich zulässige Verfahrensweise nimmt aber dem beklagten Land die Möglichkeit, sich der wechselnden Haushaltslage durch den Abschluß befristeter Arbeitsverträge anzupassen. Denn bei der pauschalen Mittelzuweisung ist auszuschließen, daß sich der Haushaltsgesetzgeber mit der Frage befaßt hat, ob gerade für die Arbeitsleistung der Klägerin nur ein Bedürfnis bis zum 31. Juli 1978 bestanden hat und dementsprechend nur Mittel bis zu diesem Zeitpunkt bereitgestellt waren. Vielmehr oblag der Schulverwaltung die Gestaltung der Verträge und die Verteilung der Mittel im einzelnen. Die vorliegend von dem beklagten Land dargelegten allgemeinen haushaltsrechtlichen Erwägungen sind daher nicht geeignet, auch nur eine der mit der Klägerin vereinbarten Befristungen sachlich zu begründen. Insbesondere können daher auch die für die beiden letzten



Befristungen angeführten haushaltsrechtlichen Gründe - Befürchtung einer drastischen Kürzung der für die Lehraufträge bestimmten Mittel und die daraus resultierende Einschränkung der Haushaltsmittel, aus denen die Klägerin bezahlt wird - die vereinbarten Befristungen nicht rechtfertigen.

5. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist auch die bei einem befristet erteilten nebenberuflichen Lehrauftrag fehlende Existenzabhängigkeit des Arbeitnehmers vorliegend nicht geeignet, die Befristung sachlich zu begründen. Die gegenteiligen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts verkennen, daß die - wie vorliegend die Klägerin - unfreiwillig mit einer befristeten Teilzeitarbeit ohne gleichzeitigen Hauptberuf Beschäftigten als abhängige Arbeitnehmer zumindest so schutzbedürftig sind wie jeder andere Arbeitnehmer (vgl. BAG Urteil vom 14. Januar 1982 - 2 AZR 254/81 - zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt).

6. Entgegen der Auffassung des beklagten Landes rechtfertigt auch dessen Vortrag die Befristung nicht, bei Abschluß des letzten befristeten Lehrauftrages sei abzusehen gewesen, daß die von der Klägerin durchgeführten Aufgaben von einem hauptamtlich angestellten Schulpsychologen bei dem Schulamt Groß-Gerau wahrgenommen werden sollten. Dieses Vorbringen ist nicht geeignet, eine Befristung sachlich zu rechtfertigen.

Ein nur vorübergehender Bedarf an Arbeitskräften ist ein sachlicher Grund für eine zeitlich befristete Einstellung eines Arbeitnehmers, sofern im Zeitpunkt der Befristung aufgrund greifbarer Tatsachen mit einiger Sicherheit der Wegfall des Mehrbedarfs mit dem Auslaufen des befristeten Arbeitsverhältnisses zu erwarten ist (vgl. zuletzt BAG vom 14. Januar 1982 - 2 AZR 245/80 und 254/81 -, jeweils zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Hierbei geht es um Fallgestaltungen, in denen seitens des befristet angestellten Arbeitnehmers nur für einen bestimmten Zeitraum anfallende Arbeitsaufgaben wahrgenommen werden sollen. Im Gegensatz dazu



- 16 -

ist auch nach dem eigenen Vortrag des beklagten Landes eine Wahrnehmung schulpсихологischer Aufgaben an der IGS nach Befristungsablauf weiterhin erforderlich. Der Bedarf soll lediglich durch einen anderen Arbeitnehmer, einen bereits bei Einstellung der Klägerin beschäftigten, hauptamtlich tätigen Schulpсихologen beim Schulamt Groß-Gerau gedeckt werden. Nach dem eigenen Vortrag des beklagten Landes hat die Klägerin also nicht nur vorübergehende, zusätzliche, sondern auf Dauer anfallende Aufgaben wahrgenommen. Die geplante betriebliche Organisationsänderung ist vorliegend aber nicht geeignet, eine bis zu diesem Zeitpunkt vereinbarte Befristung zu rechtfertigen. Es geht hierbei um die Deckung eines erwarteten Bedarfs an Arbeitskräften, der sich aus einem geplanten organisatorischen Aufbau des Betriebes ergibt. Ähnlich wie in Fällen einer ungewissen wirtschaftlichen Entwicklung eines Betriebes wird allein im Hinblick auf eine geplante Organisationsentscheidung (die bei unverändertem Arbeitsanfall den Wegfall eines Arbeitsplatzes vorsieht) eine Befristung vereinbart. Ein solcher Befristungsgrund ist aber praktisch einer gerichtlichen Kontrolle nicht mehr zugänglich. Während der nur vorübergehende Anfall von Mehrarbeit sowohl prognostizierbar als auch aufgrund der darzulegenden Entscheidungsgrundlagen für das gefaßte Wahrscheinlichkeitsurteil gerichtlich nachprüfbar ist, ist dies bei einer geplanten Organisationsentscheidung des Arbeitgebers so gut wie unmöglich. Legt beispielsweise ein Arbeitgeber dar, er sei im Zeitpunkt der Befristungsabrede davon ausgegangen, er spare mit Auslaufen der Befristung bei gleichem Arbeitsanfall den befristet eingestellten Arbeitnehmer ein und lasse dessen Aufgaben von einem bisher beschäftigten Arbeitnehmer wahrnehmen, ist diese Einlassung einer gerichtlichen Kontrolle nicht zugänglich, weil es sich insoweit allein um innere, subjektive Vorstellungen des Arbeitgebers handelt. Letzten Endes wird durch eine Befristung mit der Begründung, der Arbeitsplatz falle infolge einer geplanten

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

- 17 -



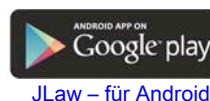
JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Organisationsänderung fort, das von der Rechtsordnung vorgesehene Institut der betriebsbedingten Kündigung objektiv umgangen. Es ist nicht einzusehen, weshalb in einem solchen Falle das beklagte Land nicht wie jeder private Arbeitgeber eine betriebsbedingte Kündigung ausspricht. Er erleidet hierdurch keinerlei Nachteile, denn eine betriebsbedingte Kündigung ist immer dann gerechtfertigt, wenn aufgrund einer organisatorischen Entscheidung des Arbeitgebers ein Arbeitsplatz wegfällt. Es ist aber nicht einzusehen, weshalb die organisatorische Entscheidung des Arbeitgebers, nicht auch tatsächlich abgewartet, sondern bereits im Vorgriff mittels einer Befristung vorgenommen werden sollte.

7.a) Auch der Umstand, daß die Tätigkeit der Klägerin keine schultypische Regeltätigkeit darstellt, vermag entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts die Befristung sachlich nicht zu rechtfertigen. Da die Klägerin für die an der IGS anfallenden schulpseudologischen Aufgaben benötigt wurde und diese Aufgaben nach wie vor bestehen, ist nicht ersichtlich, weshalb dieser Umstand die Befristung an sich oder deren Zeitdauer rechtfertigen soll.

b) Entsprechendes gilt für den Hinweis des beklagten Landes, die Klägerin sei keine voll ausgebildete Schulpseudologin. Nach den eigenen Erlassen des beklagten Landes ist Einstellungsvoraussetzung für die Arbeit im schulpseudologischen Dienst allein die Diplom-Hauptprüfung für Psychologen, und nach der Einstellung ist nur eine Einarbeitung des Psychologen durch einen Schulpseudologen als Mentor vorgeschrieben. Eine weitere Zulassungsvoraussetzung besteht nicht. Die Klägerin weist auch zutreffend und unwidersprochen darauf hin, daß der vom beklagten Land angesprochene Gesichtspunkt einer angeblichen mangelnden Qualifikation bei Abschluß der jeweiligen Befristungen niemals eine Rolle gespielt hat. Abgesehen davon hat das beklagte Land nicht erklären können, weshalb die Tätigkeit als Schulpseudologin gerade die Anzahl (fünf) als auch die Dauer der vereinbarten Befristungen (sechs Monate) begründen soll.



- 18 -

IV. Bestand also für die letzte Befristung kein sachlicher Grund, war festzustellen, daß über das Ende des letzten befristeten Vertrages hinaus zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit bis zum 1. August 1982 bestanden hat.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

Dr. Röhsler
zugleich für den erkrankten
Richter Triebfürst

Dr. Weller

Dr. Bächle

Thieß

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)