

Für das Nachschlagewerk!	Ja
Für die Fachpresse!	Ja
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag, § 611 Lehrer;
KSchG § 1; ZPO § 256

Leitsatz: Schließt eine Schulbehörde wegen Lehrermangels mit einem Studenten auf dessen Wunsch einen befristeten Arbeitsvertrag über eine Lehrertätigkeit ab und verlängert sie die Beschäftigung um drei weitere Zeitverträge bis zu einer Gesamtdauer von rund 2 1/2 Jahren, so ist das dann kein unzulässiger Kettenarbeitsvertrag, wenn die Schulbehörde für die Befristung sachliche Gründe hatte und der Student erkennen konnte, daß er ohne ordentliches Examen nicht auf Dauer Lehrer sein werde.

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

Aktenzeichen: 3 AZR 502/75
Urteil des BAG vom 12. August 1976

LAG Berlin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 502/75

8 Sa 74/74 Berlin

Verkündet am
12. August 1976

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. August 1976 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Gehring sowie die ehrenamtlichen Richter Heimann und Lichtenstein für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 10. Juni 1975 - 8 Sa 74/74 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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



Tatbestand:

Der am 17. September 1944 geborene Kläger bewarb sich mit Schreiben vom 1. Dezember 1971 bei der Beklagten um die Beschäftigung als Lehrkraft im Schuldienst. Er studierte damals im 14. Semester Physik an der Freien Universität Berlin. In seinem Bewerbungsschreiben erklärte er, entsprechend seinen Studienfächern könne er Unterricht in Mathematik und Physik erteilen; diese Tätigkeit solle ihm vor allem noch vor Abschluß seines Studiums einen Einblick in die Berufspraxis eines Lehrers geben und ihm die Berufswahl erleichtern. Weiter erwähnte er, längerfristig erscheine ihm nur eine Teilzeitbeschäftigung von 12 bis 18 Wochenstunden möglich, da er sich in Prüfungsvorbereitungen zum Sommersemester 1972 befinde. Die Beklagte stellte den Kläger daraufhin durch schriftlichen Vertrag vom 21. Dezember 1971 mit Wirkung vom 8. Dezember 1971 ab unter Einstufung in die Vergütungsgruppe IV a der Anlage 1a zum BAT als nicht vollbeschäftigte Lehrkraft mit 12 Unterrichtsstunden wöchentlich ein. Das Arbeitsverhältnis sollte nach dem Vertrag mit der Diplomprüfung des Klägers, spätestens jedoch am 31. August 1972 enden, wurde dann aber zunächst bis zum 31. März 1973, später bis zum 31. Oktober 1973 und schließlich bis zum 31. März 1974 verlängert. Eine weitere Verlängerung lehnte die Beklagte ab.

Mit seiner Klage erstrebt der Kläger die Feststellung, daß das zwischen den Parteien am 8. Dezember 1971 begründete Arbeitsverhältnis über den 31. März 1974 hinaus fortbesteht. Weiter verlangt er von der Beklagten die Zahlung des Gehaltes für die Zeit vom 1. April 1974 bis zum 28. Februar 1975 in Höhe von 15.400,-- DM brutto nebst 4% Zinsen aus dem sich daraus ergebenden Nettobetrag seit dem 1. März 1975.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, die mit ihm vereinbarten befristeten Arbeitsverträge seien unwirksam, da der Abschluß von Zeitverträgen bei dem in Berlin seit Jahren bestehenden und noch andauernden Mangel an Fachlehrern für Physik und Mathematik sachlich nicht gerechtfertigt gewesen sei. Falls es der Beklagten darauf angekommen sei, den Mangel an geeigneten Lehrkräften zu überbrücken, hätte dies möglicher-



- 3 -

weise die anfängliche Befristung der Arbeitsverträge gerechtfertigt, jedoch sei eine Kette von Zeitverträgen mit einer Gesamtdauer von rund 2 1/2 Jahren keinesfalls sachlich gerechtfertigt gewesen. Fachlehrer für Mathematik und Physik stünden auch weiterhin nicht in ausreichendem Umfang zur Verfügung. Durch die Befristung sei daher der ihm sonst zustehende Kündigungsschutz in unzulässiger Weise umgangen worden.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und geltend gemacht, der Kläger habe ein eigenes Interesse an einer Befristung seiner Arbeitsverträge gehabt, was aus seiner Bewerbung und der bevorstehenden, noch nicht abgelegten Fachprüfung hervorgehe. Die Befristung der Arbeitsverträge sei auch deswegen gerechtfertigt gewesen, weil der Kläger noch keine Ausbildung mit dem Nachweis der Lehrbefähigung aufweisen könne. Die mehrfachen Zeitverträge mit dem Kläger hätten **- für den Kläger erkennbar - nur einer vorübergehenden Beschäftigung** des Klägers wegen des zeitlich begrenzten Mangels an geprüften Fachlehrern gedient. Eine weitergehende Beschäftigung des Klägers sei mit der staatlichen Verpflichtung unvereinbar, Unterricht an öffentlichen Schulen nur von Personen erteilen zu lassen, die ihre Befähigung hierzu in einem ordentlichen Prüfungsverfahren nachgewiesen hätten. Schließlich sei bei Abschluß des letzten Zeitvertrages die Einstellung von Lehrern für die Fächer Physik und Mathematik zur Ablösung des Klägers voraussehbar gewesen und im Frühjahr 1974 auch erfolgt.

Der Kläger ist in beiden Vorinstanzen unterlegen. Mit der Revision verfolgt er seine Ansprüche weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Feststellungs- und Zahlungsanspruch des Klägers sind nicht begründet.

1. Die Vereinbarung befristeter Arbeitsverträge ist nach seit langem gefestigter Rechtsprechung des Bundesarbeits-



- 4 -

gerichts grundsätzlich zulässig. Unzulässig ist die Befristung jedoch dann, wenn der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses vereitelt wird und dafür kein sachlich gerechtfertigter Grund vorhanden ist. Die Befristung ist aber wirksam, wenn die besonderen Verhältnisse der Parteien oder jedenfalls einer Partei dafür sprechen und wenn verständige und verantwortungsbewußte Parteien in dieser Lage eine Befristung vereinbart hätten. Die Verträge müssen ihre sachliche Rechtfertigung gleichsam in sich tragen, so daß es billigenswert erscheint, wenn sie von den Kündigungsschutzbestimmungen nicht berührt werden (so seit BAG [GrS] 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag ständig, zuletzt AP Nr. 35, 37, 39 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG 23, 460 =AP Nr. 36 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG 25, 125 =AP Nr. 38 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Nach diesen Grundsätzen ist auch die Befristung von Arbeitsverträgen im öffentlichen Dienst zulässig (BAG AP Nr. 28 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

2. Hiervon ausgehend hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, die vertraglichen Beziehungen der Parteien seien mindestens für den ersten befristeten Arbeitsvertrag auch durch den Wunsch des Klägers gekennzeichnet gewesen, mit der Tätigkeit als Lehrkraft noch vor Abschluß seines Studiums einen Einblick in die Berufspraxis eines Lehres zu gewinnen und sich dadurch die spätere Berufswahl zu erleichtern. Der Abschluß weiterer Zeitverträge habe das anfangs erkennbar in Erscheinung getretene Interesse des Klägers an einer vorübergehenden Beschäftigung nicht eindeutig beseitigt. Die Befristung aller weiteren Verträge sei jedenfalls deshalb sachlich gerechtfertigt gewesen, weil der Kläger nicht die entsprechende Lehrbefähigung gehabt habe. Bei noch bevorstehender Diplom-Prüfung und noch offener Berufswahl habe der Kläger kein schutzwürdiges Interesse, auf Dauer als Student mit Lehraufgaben an einer öffentlichen Schule betraut zu werden. Diese Situation sei dem Kläger auch während seiner weiteren befristeten Arbeitsverträge bewußt gewesen. Mit Recht habe die Beklagte auf die



- 5 -

staatliche Verpflichtung hingewiesen, die Erteilung von Unterricht an öffentlichen Schulen grundsätzlich und auf Dauer nur solchen Personen zu übertragen, die ihre Befähigung hierzu in einem dazu vorgesehenen Prüfungsverfahren nachgewiesen haben.

3. Dagegen wendet die Revision ein, das Landesarbeitsgericht habe zu Unrecht für entscheidend angesehen, daß der Kläger bei Abschluß der jeweils befristeten Arbeitsverträge eine Prüfung zum Nachweis der Lehrbefähigung nicht abgelegt und sein Studium der Physik noch nicht abgeschlossen hatte. Die fehlende Lehrerprüfung habe höchstens die erste, nicht aber auch noch weitere Befristungen rechtfertigen können. Eine unbefristete Beschäftigung von Lehrern ohne Examen im Angestelltenverhältnis sei rechtlich möglich.

4. Die Angriffe der Revision greifen nicht durch.

a) Dem Landesarbeitsgericht ist zunächst darin beizupflichten, daß zumindest die erste Befristung des als Teilzeitbeschäftigung ausgestalteten Arbeitsverhältnisses des Klägers gerechtfertigt war durch den in seinem Bewerbungsschreiben deutlich geäußerten Wunsch, noch vor Abschluß seines Studiums einen gewissen Einblick in die Berufspraxis eines Lehrers zu gewinnen und auf diese Weise seine Berufsentscheidung zu erleichtern; denn der frei geäußerte Wunsch des Arbeitnehmers ist als sachlicher Grund für eine Befristung anzuerkennen (BAG 10, 65 [72] = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu C 3 der Gründe]; BAG 25, 125 [127] = AP Nr. 38 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu I 2 der Gründe]).

b) Entgegen der Ansicht der Revision waren aber auch die weiteren Befristungen rechtswirksam und zwar wegen der bei der Beklagten gegebenen besonderen Verhältnisse und wegen des Fehlens eines schutzwürdigen Vertrauenstatbestandes beim Kläger.

Als Schulträger mußte die Beklagte schon wegen der von ihr zu beachtenden gesetzlichen Vorschriften über die Lehrerbildung daran interessiert sein, daß auf Dauer nur voll



ausgebildete Lehrkräfte nach Ablegung der geforderten Prüfung in ihrem Schuldienst tätig wurden; bei vorübergehendem Lehrermangel wollte sie zur Bewältigung der Unterrichtsaufgaben nur in zeitlich begrenztem Umfang auf Aushilfslehrkräfte ohne die entsprechende Prüfung zurückgreifen. Dieses Interesse der Beklagten war dem Kläger erkennbar. Bei gehöriger Anspannung seiner geistigen Kräfte hätte er erkennen können, daß für ihn eine dauernde Beschäftigung im Schuldienst der Beklagten nur nach Ablegung der vom Gesetz verlangten Prüfung möglich war. Die dreimalige kurzfristige Verlängerung seines Vertragsverhältnisses konnte bei ihm jedenfalls noch nicht das Vertrauen darauf begründen, die ihm eingeräumten Zeitverträge stellten lediglich eine Formsache dar und in Wirklichkeit handele es sich bei ihnen um eine Dauereinrichtung mit festem Bestandsschutz, die **nur unter den eingeschränkten Voraussetzungen des Kündigungsschutzgesetzes** durch eine Kündigung beendet werden dürfe. Der Kläger mußte sich vielmehr darüber im klaren sein, daß er ohne Examen nicht endgültig bei der Beklagten im Anstellungsverhältnis verbleiben könne. Dabei war von ihm zu erwarten, daß er gewisse Begehrensvorstellungen, auch ohne Ausbildungsabschluß in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis als Lehrer übernommen zu werden, überwand.

5. Erweist sich danach der Feststellungsantrag des Klägers als unbegründet, so mußte auch sein daneben angebrachter Zahlungsantrag der Abweisung verfallen.

gez.: Dr. Stumpf

Dr. Thomas

Dr. Gehring

Heimann

Lichtenstein



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

