

Aktenzeichen: 7 AZR 205/98  
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 29. September 1999  
- 7 AZR 205/98 -

I. Arbeitsgericht  
Schwerin

Urteil vom 4. September 1996  
- 4 Ca 1673/96 -

II. Landesarbeitsgericht  
Mecklenburg-Vorpommern

Urteil vom 12. Februar 1998  
- 1 Sa 16/97 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein  
Für die Fachpresse: Nein  
Für das Bundesarchiv: Nein

---

Entscheidungsstichwort:

Befristete Erhöhung der Stundenzahl einer Lehrerin

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; KSchG 1969 § 2

Leitsätze:

Keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

# BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 205/98

1 Sa 16/97

Landesarbeitsgericht

Mecklenburg-Vorpommern

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
29. September 1999

## URTEIL

Aderl, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

beklagtes, berufungsklagendes und revisionsklagendes Land,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung am 29. September 1999 durch den Vorsitzenden Richter Dörner, den Richter Prof. Dr. Steckhan, die Richterin Schmidt sowie die ehrenamtlichen Richter Niehues und Hökenschnieder für Recht erkannt:



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



Die Revision des beklagten Landes gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 12. Februar 1998 - 1 Sa 16/97 - wird auf Kosten des beklagten Landes zurückgewiesen.

## Von Rechts wegen!

### Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer befristeten Erhöhung der Arbeitszeit einer Lehrerin.

Die Klägerin ist seit dem Beginn des Schuljahres 1992/93 beim beklagten Land als Gymnasiallehrerin beschäftigt und unterrichtet die Fächer Biologie und Chemie. Die Pflichtstundenzahl für vollbeschäftigte Lehrkräfte im Bereich der Gymnasien beträgt 25 Stunden; die Parteien haben ein Teilzeitarbeitsverhältnis mit 23 Wochenstunden vereinbart. Darüber hinaus wurde die Arbeitszeit der Klägerin aufgrund ihrer Schwerbehinderung durch Erlass des Kultusministeriums um weitere zwei Stunden auf 21 Wochenstunden vermindert. In Nebenabreden zum Arbeitsvertrag wurde die Stundenzahl der Klägerin in den letzten Jahren teilweise um vier und teilweise um zwei Stunden erhöht. Zuletzt haben die Parteien durch Änderungsvertrag vom 10. August/19. September 1995 eine Nebenabrede getroffen mit dem Wortlaut „zusätzlich zwei Unterrichtsstunden wöchentlich befristet für den Zeitraum vom 10. August 1995 bis 19. Juni 1996 für Schwerbehinderung“. Für das Schuljahr 1996/97 hat die Beklagte eine Verlängerung der Nebenabrede über die zwei zusätzlichen Unterrichtsstunden abgelehnt.

Hiergegen wendet sich die Klägerin mit ihrer am 26. April 1996 eingereichten Klage. Sie hat die Ansicht vertreten, die Befristung der in der Nebenabrede vereinbarten zusätzlichen Unterrichtsstunden sei mangels eines sachlichen Grundes unwirksam. Sie stehe daher in einem Vollzeitarbeitsverhältnis; dies bedeute angesichts ihrer Schwerbehinderung eine Unterrichtsverpflichtung von 23 Wochenstunden.



Die Klägerin hat zuletzt beantragt

festzustellen, daß zwischen den Parteien ein Vollzeitarbeitsverhältnis auf unbestimmte Dauer besteht.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Soweit die Stundenerhöhung angesichts ihrer Geringfügigkeit überhaupt der Befristungskontrolle unterliege, sei ein sachlicher Grund gegeben gewesen. Zu Beginn des Schuljahres 1995/1996 sei an dem Gymnasium in S, das sich im Aufbau befinde, in den Fächern der Klägerin ein Mehrbedarf entstanden, weil neue Schüler nachgemeldet worden seien und daher eine neue Klasse habe errichtet werden müssen. Hierauf habe entweder in der Weise reagiert werden können, daß ein andernorts beschäftigter Biologielehrer für diese Stunden an das Gymnasium in S abgeordnet oder mit der Klägerin die Leistung zusätzlicher Stunden vereinbart würde. Ob im darauffolgenden Schuljahr wiederum ein weiterer Bedarf für Mehrstunden der Klägerin gegeben sein würde, sei nicht absehbar gewesen; es könne immer nur für ein Schuljahr geplant werden. Im Schuljahr 1996/97 sei dann tatsächlich kein Bedarf mehr für die Mehrstunden der Klägerin vorhanden gewesen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des beklagten Landes zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt das beklagte Land sein Ziel der Klageabweisung weiter. Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.

### Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben zu Recht festgestellt, daß zwischen den Parteien ein unbefristetes Vollzeitarbeitsverhältnis besteht. Denn die im letzten Änderungsvertrag vom 10. August/19. September 1995 vereinbarte Befristung der Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung der Klägerin um zwei Wochenstunden ist wegen Fehlens eines sachlichen Grundes unwirksam. Damit beträgt die Unterrichtsverpflichtung der Klägerin 23 Wochenstunden. Dies entspricht angesichts der ihr



wegen ihrer Schwerbehinderung gewährten Absenkung der Stundenzahl einer Vollzeitbeschäftigung.

1. Die Vorinstanzen sind zutreffend davon ausgegangen, daß die Befristung der Erhöhung des Stundendeputats der Klägerin zu ihrer Wirksamkeit eines sachlichen Grundes bedurfte. Nach der ständigen Senatsrechtsprechung kann die Befristung einzelner Vertragsbedingungen den gesetzlichen Änderungskündigungsschutz objektiv umgehen. Sie bedarf dann, ebenso wie die Befristung des Arbeitsverhältnisses selbst, eines die Befristung rechtfertigenden Sachgrunds (BAG Urteil vom 21. April 1993 - 7 AZR 297/92 - AP Nr. 34 zu § 2 KSchG 1969, zu II 1 der Gründe, m.w.N.; BAG Urteil vom 15. April 1999 - 7 AZR 734/97 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, zu 3 a der Gründe). Das gilt nach der Senatsrechtsprechung jedenfalls für solche Vertragsbedingungen, die dem Änderungskündigungsschutz nach § 2 KSchG unterliegen, weil sie die Arbeitspflicht nach Inhalt und Umfang in einer Weise ändern, die sich unmittelbar auf die Vergütung auswirkt und damit das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung maßgeblich beeinflußt.

Diese Voraussetzungen sind im vorliegenden Fall erfüllt. Wäre die Erhöhung der Stundenzahl nicht befristet worden, so hätte es zu ihrer Beseitigung einer Vertragsänderung oder einer Änderungskündigung bedurft. Zu Unrecht beruft sich die Revision darauf, daß die Absenkung der Stundenzahl nur geringfügig gewesen sei. Zwar hat der Senat in seinem Urteil vom 21. April 1993 (- 7 AZR 297/92 - AP Nr. 34 zu § 2 KSchG 1969) bei der Befristung einer Provisionszusage, die neben das Tarifgehalt tritt und lediglich 15 % der Gesamtvergütung ausmacht, eine objektive Umgehung des gesetzlichen Änderungskündigungsschutzes verneint. Dies beruhte jedoch nicht entscheidend auf dem geringen Umfang der übertariflichen Vergütung, sondern darauf, daß es sich nicht um eine sich unmittelbar auf die Vergütung auswirkende Änderung des Umfangs oder des Inhalts der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung handelte.

2. Die Vorinstanzen haben auch zutreffend erkannt, daß im maßgeblichen Zeitpunkt der letzten Änderungsvereinbarung vom 10. August/19. September 1995 ein sachlicher Grund nicht gegeben war.

a) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG Urteil vom 13. Juni 1986 - 7 AZR 650/84 - BAGE 52, 197 = AP Nr. 19 zu § 2 KSchG 1969) ist zur Bestimmung der Anforderungen an das Vorliegen eines sachlichen Grundes bei der Befristung einzelner Vertragsbedingungen an die Typenbildung anzuknüpfen, die das



Bundesarbeitsgericht zum Sachgrund bei Befristungen des Arbeitsverhältnisses vorgenommen hat. Der geringeren sozialen Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers im Vergleich zur Befristung des gesamten Arbeitsverhältnisses ist durch eine entsprechende Modifikation dieser Grundsätze Rechnung zu tragen, wobei die spezifischen Zielsetzungen des kündigungsschutzrechtlichen Vertragsinhaltsschutzes zu beachten sind. Dies bedeutet, daß grundsätzlich ebenso wie bei der Befristung des Arbeitsverhältnisses im Zeitpunkt der Vertragsänderungsvereinbarung eine Prognose erstellt werden muß, die mit hinreichender Wahrscheinlichkeit erwarten läßt, daß bei Ablauf der Befristungsdauer die Voraussetzungen, die zur Vertragsänderung geführt haben, nicht mehr vorliegen werden. Ebenso wie bei der Befristung des gesamten Arbeitsverhältnisses kann die bloße Unsicherheit des Arbeitgebers, ob die tragenden Voraussetzungen für die Vertragsänderungsvereinbarung fortauern werden, nicht genügen.

b) Nach diesen Maßstäben haben die Vorinstanzen zutreffend erkannt, daß der Sachgrund eines vorübergehenden Mehrbedarfs im vorliegenden Fall die Befristung nicht trägt. Denn das beklagte Land konnte schon nach eigenem Vorbringen im maßgeblichen Zeitpunkt der letzten Vertragsänderung nicht prognostizieren, daß mit Ablauf des bevorstehenden Schuljahres ein Bedarf an den zusätzlichen zwei Unterrichtsstunden der Klägerin nicht mehr bestehen werde. Das Erfordernis einer lediglich auf das nächste Schuljahr bezogenen Planung besagt lediglich, daß hinsichtlich der folgenden Schuljahre eine bloße Unsicherheit hinsichtlich des Bedarfs besteht, die eine Befristung wegen vorübergehenden Mehrbedarfs gerade nicht rechtfertigt (vgl. z.B. BAG Urteil vom 12. September 1996 - 7 AZR 790/95 - AP Nr. 182 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

c) Die Revision stellt zusätzlich darauf ab, daß die Befristung in Wahrheit nicht auf einen vorübergehenden Mehrbedarf, sondern auf eine notwendige schulorganisatorische Maßnahme gestützt worden sei. Es habe gar kein Mehrbedarf für die Tätigkeit der Klägerin vorgelegen, sondern durch die Vereinbarung der zwei Mehrstunden habe die sonst erforderliche Abordnung eines Lehrers von einer anderen Schule vermieden werden sollen.

Auch mit dieser Begründung läßt sich die Befristung nicht sachlich rechtfertigen. Für die arbeitsgerichtliche Befristungskontrolle ist unerheblich, ob der für die Tätigkeit der Klägerin im Schuljahr 1995/96 bestehende Bedarf durch die Abordnung eines anderen Lehrers hätte gedeckt werden können. Entscheidend ist lediglich, ob das beklagte Land im maßgeblichen Zeitpunkt des Vertragsabschlusses mit hinreichender



Wahrscheinlichkeit davon ausgehen durfte, im darauffolgenden Schuljahr werde der Bedarf in anderer Weise als durch Mehrstunden der Klägerin gedeckt werden.

d) Für diese Prognose hätten konkrete Anhaltspunkte vorgetragen werden müssen. Auf das Fehlen derartigen Sachvortrags hat das Landesarbeitsgericht entscheidend abgestellt und deshalb zu Recht die vom beklagten Land angetretenen Beweise nicht erhoben. Die Rügen des beklagten Landes hinsichtlich der unterbliebenen Beweisaufnahme sind daher - ihre Zulässigkeit unterstellt - jedenfalls unbegründet.

Dörner

Steckhan

Schmidt

Hökenschnieder

Niehues



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)