

Aktenzeichen: 7 AZR 354/85

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 3. Dezember 1986
- 7 AZR 354/85 -

I. Arbeitsgericht
München

Urteil vom 4. April 1984
- 13 Ca 10304/83 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 4. Dezember 1984
- 4 Sa 419/84 -

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



Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag - Lehrer zur Vertretung

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; Bayerisches Beamten-
gesetz Art. 86 a

Leitsätze:

Ergibt sich für ein Schuljahr aufgrund der zu erwartenden Schülerzahlen im Bezirk einer Schulverwaltungsbehörde ein Unterrichtsbedarf, der mit den vorhandenen planmäßigen Lehrkräften deshalb nicht voll abgedeckt werden kann, weil ein Teil dieser planmäßigen Lehrkräfte von der beamtenrechtlichen längerfristigen Beurlaubung zur Kinderbetreuung (hier: Art 86 a Bayerisches Beamtengesetz) Gebrauch gemacht hat, so kann die Behörde zur Deckung des dadurch entstandenen Vertretungsbedarfs Aushilfslehrkräfte befristet für die Dauer dieses Schuljahres einstellen, wenn nicht abzusehen ist, ob oder in welchem Umfang für spätere Schuljahre noch ein solcher beurlaubungsbedingter Vertretungsbedarf auftreten wird.

Zur sachlichen Rechtfertigung der Befristung ist es nicht erforderlich, daß die befristet eingestellte Aushilfslehrkraft einer bestimmten beurlaubten Lehrkraft in der Weise zugeordnet wird, daß sie diese für die Dauer ihrer Beurlaubung in ihrem Aufgabengebiet an ihrer bisherigen Schule vertritt. Es genügt, wenn sich die Zahl der befristet beschäftigten Aushilfslehrkräfte im Rahmen des beurlaubungsbedingten Gesamtvertretungsbedarfs innerhalb des Bezirks der Schulverwaltungsbehörde hält (Bestätigung der Senatsrechtsprechung, insbesondere im Urteil vom 13. April 1983 - 7 AZR 51/81 - BAGE 42, 203 = AP Nr 76 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 354/85

4 Sa 419/84 München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
3. Dezember 1986

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 3. Dezember 1986 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Roeper und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Neuroth und Breier für Recht erkannt:

Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 11. Dezember 1984 - 4 Sa 419/84 - aufgehoben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Berufung des Beklagten wird das Urteil
des Arbeitsgerichts München vom 4. April 1984
- 13 Ca 10304/83 - abgeändert und die Klage ab-
gewiesen.

Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits.
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 Parteien streiten darüber, ob die vom beklagten Frei-
staat mit der klagenden Volksschullehrerin jeweils für ein
Schuljahr abgeschlossenen Anstellungsverträge vom 22. Juli 1981
und vom 21. Juli 1982 in zulässiger Weise befristet worden sind.

Die Einstellung der Klägerin erfolgte im Rahmen der von der
Kultusverwaltung des Beklagten damals allgemein geübten Ein-
stellungspraxis bei Lehramtsbewerbern. Diese stellt sich wie
folgt dar:

Seit dem Prüfungsjahrgang 1979 setzte die Kultusverwaltung
des Beklagten eine Grenznote fest und übernahm nur solche Bewer-
ber in ein Beamtenverhältnis auf Probe oder in ein unbefristetes
Arbeitsverhältnis, die diese Grenznote erreichten. Den darüber
hinausgehenden Bedarf an Lehrkräften deckte der Beklagte mit
Lehramtsbewerbern, deren Prüfungsgesamtnote unterhalb der Grenz-
note lag. Mit diesen Bewerbern schloß er auf ein Jahr befristete
Arbeitsverträge ab, die um höchstens ein weiteres Jahr ver-
längert wurden. Zugleich führte der Beklagte Wartelisten ein und
übernahm hieraus Bewerber, die zunächst nicht zum Zuge gekommen
waren, in ein Beamtenverhältnis auf Probe oder in ein unbe-
fristetes Arbeitsverhältnis, teils aber auch nur in ein be-



fristetes Arbeitsverhältnis. Der Bayerische Landtag hat beschlossen, daß Lehrkräfte, mit denen dreimal ein befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen worden ist, auf Dauer eingestellt werden sollen.

Die Bewirtschaftung des Personalbedarfs für Volksschulen erfolgt bei dem Beklagten auf der Ebene der Regierungsbezirke. Das Kultusministerium setzt jährlich die Meßzahlen für die Klassenstärken fest. Die Schulen melden mit Stichtag 1. Juni im Juni die zu erwartenden Schülerzahlen, die sich aus den Meßwerten und den zu erwartenden Schülerzahlen ergebende Klassenzahl, den Personalbestand, den Bedarf an Lehrerwochenstunden nach der Stundentafel für die Grund- und Hauptschulen für das kommende Schuljahr sowie die Anzahl und die Namen der Beurlaubten, der Teilzeitlehrkräfte sowie der Lehrstundenermäßigungen über die Schulämter an die Regierungen. Diese geben die Meldungen an das Kultusministerium weiter. Jeweils im Juli teilt das Kultusministerium den Regierungen mit, mit welchen Bewerberinnen und zu welchen Bedingungen der Personalbedarf abgedeckt werden kann.

In jedem Jahr stehen allein im Regierungsbezirk Oberbayern, in dem die Klägerin beschäftigt war, mehrere hundert beamtete Lehrkräfte zur Beurlaubung an. Aushilfsbedarf entsteht aus vielfältigen Gründen, nämlich durch Erkrankung von Lehrkräften, durch Mutterschaftsurlaub, durch Beurlaubung zur Kinderbetreuung nach Art. 86 a Bayerisches Beamtengesetz (BayBG), durch Ausbildung zum Sonderschullehrer sowie durch Auslandsschuldienst.



Für die hier interessierenden Schuljahre 1981/82 und 1982/83 hatte das Kultusministerium des Beklagten den Regierungen folgende Grundsätze vorgegeben:

Der durchschnittliche kurzfristige Bedarf und der Spitzenbedarf in den Wintermonaten war durch eine mobile Reserve aus planmäßig angestellten Lehrern im Umfang von rund 7 % der Zahl der Klassen zu decken. Der Aushilfsbedarf aufgrund der Einführung des Mutterschaftsurlaubs sollte durch eine Reserve von weiteren 400 planmäßigen Lehrern abgedeckt werden. Der durch langfristige Beurlaubungen gemäß Art. 86 a BayBG entstehende Aushilfsbedarf sollte mit der Einstellung von Lehrern in auf jeweils ein Schuljahr befristeten Arbeitsverträgen abgedeckt werden. In diesen Arbeitsverträgen wurde jeweils diejenige beurlaubte Lehrkraft namentlich bezeichnet, für die die Aushilfslehrkraft eingestellt wurde. Diese wurde jedoch nicht notwendig an der Schule eingesetzt, an der die ihm zugeordnete beurlaubte Lehrkraft unterrichtet hatte, sondern dort, wo ein anderweit nicht gedeckter Bedarf bestand.

Ab dem Schuljahr 1983/84 ist der Beklagte dazu übergegangen, auch den längerfristigen Aushilfsbedarf durch planmäßig angestellte Lehrer zu decken. Während im Schuljahr 1982/83 im Regierungsbezirk Oberbayern noch 227 befristete Aushilfsarbeitsverträge abgeschlossen wurden, sank diese Zahl im Schuljahr 1983/84 auf 40 Aushilfsverträge. Im Schuljahr 1984/85 wurde kein befristeter Aushilfsarbeitsvertrag mehr abgeschlossen.



Die Klägerin, die im Jahre 1981 die Anstellungsprüfung für das Lehramt an Volksschulen mit der Prüfungsgesamtnote 3,33 bestanden hatte, wurde vom Beklagten mit Arbeitsvertrag vom 22. Juli 1981 für die Zeit vom 15. September 1981 bis zum 13. September 1982 als Aushilfsangestellte zur Vertretung der Lehrerin K für die Volksschule V eingestellt. Die Lehrerin K war zunächst bis zum 31. August 1983 gemäß Art. 86 a BayBG beurlaubt worden. Diese Beurlaubung wurde mit Bescheid vom 6. Juni 1983 bis zum 31. August 1986 verlängert. Die Lehrerin K hatte nie an der Volksschule V unterrichtet, sondern war am 17. September 1981 mit der Zusage nach V versetzt worden, es handele sich lediglich um eine "fiktive" Versetzung aus rein planstellentechnischen Gründen.

Mit Vertrag vom 21. Juli 1982 wurde das Arbeitsverhältnis der Klägerin bis zum 12. September 1983 verlängert. Nunmehr sollte die Klägerin die Lehrkraft R vertreten, die gemäß Art. 86 a BayBG bis zum 31. August 1984 beurlaubt war.

Die Klägerin hält die Befristungen ihres Arbeitsverhältnisses mangels eines sachlichen Grundes für unwirksam. Sie habe die Lehrkraft K niemals vertreten, weil diese nur zum Schein an die Volksschule V versetzt worden sei. Hinsichtlich ihrer Vertretung der Lehrkraft R fehle es zumindest an der zeitlichen Kongruenz zwischen Beurlaubungs- und Vertretungsdauer, weil Frau R nach wie vor beurlaubt sei. Tatsächlich decke der Beklagte einen dauernden Bedarf durch Ar-



beitnehmer in unzulässig befristeten Arbeitsverhältnissen. Insbesondere auch an der Volksschule V habe ein über ein Jahr hinausgehender Bedarf an zusätzlichen Lehrkräften bestanden.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis mit dem 13. September 1982 bzw. 12. September 1983 nicht beendet ist und über den 12. September 1983 hinaus weiterbesteht.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hält die Befristungen der Arbeitsverträge der Klägerin auf die Dauer je eines Schuljahres für sachlich gerechtfertigt und hat dazu ausgeführt:

Aus Gründen der gesetzlich vorgegebenen Schulorganisation sei es nicht oder nur durch unvernünftige, insbesondere auch die Interessen der Aushilfslehrkräfte beeinträchtigende Maßnahmen möglich, eine zeitliche und örtliche Kongruenz zwischen dem Unterrichtsausfall durch die Beurlaubung einer bestimmten Lehrkraft und dem Einsatz einer bestimmten Aushilfslehrkraft herzustellen. Die Zahl der Klassen und der Lehrer jeder einzelnen Schule müsse für die Regierungsbezirke jeweils zu Beginn eines jeden Schuljahres für dessen Dauer festgelegt werden. Nur für die Dauer des jeweiligen Schuljahres lasse sich eine Prognose über den Lehrbedarf der einzelnen Schulen stellen. Allein diese Einmaligkeit jeder Schuljahressituation sei für die einjährige Befristung von Aushilfsarbeitsverträgen maßgeblich. Andererseits könne die zum



Beginn eines jeden Schuljahres zu treffende Entscheidung über Klassen- und Lehrerzahl nicht isoliert für die einzelne Schule, sondern insbesondere aus pädagogischen, laufbahnrechtlichen, persönlichen und haushaltsrechtlichen Gründen nur mit dem Blick über die einzelne Schule hinaus erfolgen. Für den Einsatz der einzelnen Aushilfskräfte dürften schließlich auch nicht die Zufälligkeiten des bisherigen Einsatzorts der beurlaubten Lehrkraft und die Dauer dieser Beurlaubung maßgeblich sein, sondern neben wirtschaftlichen Erwägungen, wie etwa der Einsparung von Reise- und Umzugskosten, vor allem der Gleichheitsgrundsatz und das Leistungsprinzip, die für das ganze Land einheitliche Maßstäbe erforderten. Aus dieser allein praktikablen Handhabung folge, daß die Aushilfslehrkraft nicht die Stelle einer konkreten Lehrkraft an einer bestimmten Schule im Sinne eines bestimmten Arbeitsplatzes vertrete, sondern zeitweilig lediglich deren Planstelle. Etwas anderes sei deshalb mit der Angabe der zu vertretenden Lehrkraft im Arbeitsvertrag ersichtlich auch nicht gemeint. Daß durch die Benennung der zu vertretenden Lehrkräfte, die im übrigen jederzeit versetzbar gewesen seien, in den Arbeitsverträgen keine Verbindung zu den von den beurlaubten Lehrkräften früher tatsächlich wahrgenommenen Aufgaben, sondern allenfalls zu den von diesen besetzten Planstellen habe hergestellt werden sollen, sei auch der Klägerin erkennbar gewesen. Durch die namentliche Beziehung zur Planstelle einer bestimmten beurlaubten Lehrkraft werde dem Schutzzweck der Befristungsrechtsprechung in sachgerechter Weise Rechnung getragen; denn dadurch werde sichergestellt, daß keinesfalls mehr Aushilfskräfte eingestellt würden, als tatsächlich Lehrkräfte beurlaubt seien.



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



Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Beklagte sein Klageabweisungsbegehren weiter. Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision des Beklagten ist begründet. Die Klage war unter Aufhebung der Urteile der Vorinstanzen abzuweisen; denn das Arbeitsverhältnis der Parteien hat aufgrund rechtswirksamer Befristung mit dem 12. September 1983 sein Ende gefunden.

I. Für die Entscheidung kommt es lediglich auf die Wirksamkeit der Befristung des zweiten Arbeitsvertrages an. Denn wollen die Arbeitsvertragsparteien im Anschluß an einen befristeten Arbeitsvertrag ihr Arbeitsverhältnis noch für eine bestimmte Zeit fortsetzen und schließen sie deshalb vorbehaltlos einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag ab, so bringen sie damit jedenfalls regelmäßig zum Ausdruck, daß der neue Vertrag fortan für ihre Rechtsbeziehungen allein maßgeblich sein soll (BAG Urteil vom 8. Mai 1985 - 7 AZR 191/84 - AP Nr. 97 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt).

Im Streitfall ist ein derartiger Vorbehalt nicht erkennbar. Selbst wenn also die Befristung des ersten Arbeitsvertrages unwirksam gewesen wäre und deshalb im Zeitpunkt des Abschlusses des zweiten Arbeitsvertrages ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hätte, wäre dieses durch den zweiten Arbeitsvertrag auf-



gehoben worden. Eine Unwirksamkeit allein der ersten Befristung hätte mithin den Klageantrag nicht zu begründen vermocht. Jedoch waren die jeweils auf gleichartigen Gründen beruhenden Befristungen beider Arbeitsverträge der Parteien rechtswirksam.

II. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAGE-GS 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; ferner u.a. BAGE 39, 38; 41, 110, 113; 42, 203, 207; 47, 44, 47 = AP Nr. 68, 72, 76 und 88 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, jeweils mit weiteren Rechtsprechungsnachweisen) dürfen die Parteien befristete Arbeitsverträge abschließen, wenn bei Vertragsabschluß sachliche Gründe für die Befristung vorgelegen haben. Befristungen sind unzulässig, wenn sie als Gestaltungsmittel objektiv funktionswidrig verwendet werden. Das ist dann der Fall, wenn dem Arbeitnehmer der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz seines Arbeitsverhältnisses ohne sachlichen Grund entzogen wird. In einem solchen Fall hätte ein verständiger und sozial denkender Arbeitgeber von vornherein einen Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit geschlossen. Die Befristung eines Arbeitsvertrages kann deshalb nur anerkannt werden, wenn die wirtschaftlichen oder sozialen Verhältnisse der Parteien oder jedenfalls einer Partei für die Befristung sprechen. Befristete Arbeitsverträge müssen also ihre sachliche Rechtfertigung so in sich tragen, daß sie mit Recht und aus gutem Grund von den Kündigungsschutzvorschriften nicht erfaßt werden. Dabei muß sich die gewählte Dauer der Befristung am Sachgrund für die Befristung orientieren und mit ihm im Einklang stehen (vgl. u.a. BAG Urteil vom 13. Juni 1986



- 7 AZR 650/84 - AP Nr. 19 zu § 2 KSchG 1969, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt).

Im Streitfalle war ein solcher sachlicher Grund für die Befristung der Arbeitsverträge der Klägerin für die Dauer je eines Schuljahres gegeben.

Der erkennende Senat hat sich bereits mehrfach mit der auch hier geübten Praxis des Beklagten befaßt, zur Deckung des infolge längerfristiger Beurlaubung von Lehrkräften nach Art. 86 a BayBG auf Regierungsbezirksebene entstehenden Gesamtvertretungsbedarfs Lehrkräfte jeweils befristet für die Dauer eines Schuljahres einzustellen. Der Senat hat diese Befristungspraxis des Beklagten gebilligt (BAGE 42, 203 = AP Nr. 76 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; vgl. ferner die unveröffentlichten Senatsurteile vom 24. November 1982 - 7 AZR 460/80 - und vom 21. Dezember 1983 - 7 AZR 301/82 -). Dabei hat der Senat entscheidend darauf abgestellt, daß der Beklagte weder - wie bei einer personenbezogenen Einzelvertretung - Ersatz für eine einzelne beurlaubte Lehrkraft schafft noch den speziell durch Beurlaubungen entstandenen Vertretungsbedarf an einer bestimmten Schule deckt, sondern aufgrund einer gerichtlich nicht nachprüfbaren Organisationsentscheidung den Bedarf an Vertretungskräften als Teil des jeweils auf Regierungsbezirksebene zu deckenden Gesamtbedarfs an Lehrkräften ermittelt. Bei diesem Verfahren des Beklagten hat es der Senat als sachlich gerechtfertigt angesehen, bis zur Höchstgrenze tatsächlich vorliegender Beurlaubungen befristete Arbeitsverträge abzuschließen und die Befristung auf das jeweils nächste Schul-



jahr zu beschränken, weil aufgrund der jährlichen Gesamtbedarfs-
ermittlung nur für dieses Schuljahr feststehe, ob überhaupt ein
Bedarf an Vertretungslehrkräften besteht. Danach sei es für die
sachliche Berechtigung einer einjährigen Befristung der Arbeits-
verträge der Ersatzlehrkräfte unschädlich, daß Lehrkräfte bereits
für eine längere Dauer als ein Jahr beurlaubt waren und auch für
die folgenden Jahre mit der Beurlaubung einer größeren Zahl von
Lehrkräften zu rechnen war.

Das Landesarbeitsgericht will dieser Beurteilung des Senats
nicht folgen und hat deshalb die streitgegenständliche Befristung
für unwirksam gehalten. Zur Begründung hat es im wesentlichen
ausgeführt: Unsicherheiten in der künftigen Entwicklung des Ar-
beitsanfalls seien nicht geeignet, die Befristung eines Arbeits-
vertrages sachlich zu rechtfertigen. Ein lediglich vorübergehen-
der Bedarf liege solange nicht vor, wie überhaupt noch Lehrer neu
eingestellt würden. Noch in der Ausbildung befindliche Lehrer
hätten unabhängig von ihrer Note keinen Anspruch darauf, daß
bereits beschäftigte Lehrer, die sich bewährt hätten, zu ihren
Gunsten den Arbeitsplatz verlören. Arbeitsverträge mit ange-
stellten Lehrern könnten nicht ohne weiteres immer auf ein Jahr
befristet abgeschlossen werden. Allein der Umstand, daß der Be-
darf der einzelnen Schulen jährlich neu festgestellt werde, sei
für sich allein kein ausreichender sachlicher Grund für die Be-
fristung eines Arbeitsvertrages auf die Dauer eines Jahres, weil
andernfalls mit dieser Begründung in letzter Konsequenz sämtliche
Lehrer jeweils nur für die Dauer eines Jahres eingestellt zu
werden brauchten. Die Vertretung eines vorübergehend verhinderten



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

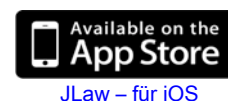
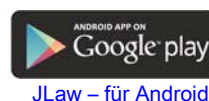


Lehrers sei ein sachlicher Grund für den Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages, soweit die Vertretung einen Ausnahmestatbestand bilde, beim Abschluß des befristeten Vertrages kündigungsrechtliche Vorschriften nicht ohne Not umgangen würden und die Dauer der Befristung der Dauer des voraussichtlichen Vertretungsbedarfs entspreche. Würden die Lehrer nach dem Gesamtbedarf eines Regierungsbezirks eingestellt und eingesetzt, dann sei § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG umgangen, wenn mit der Lehrkraft ein auf ein Jahr befristeter Einstellungsvertrag abgeschlossen werde, obwohl bei Abschluß des Vertrages feststehe, daß im Regierungsbezirk auch in den folgenden Jahren ein Vertretungsbedarf bestehe. Daneben sei auch § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 b KSchG umgangen, wenn feststehe, daß am Schulort ein über die Dauer eines Jahres hinausgehender Vertretungsbedarf vorhanden sei. Hinsichtlich der bei Abschluß des Einstellungsvertrages erforderlichen Prognose könne zugunsten des Arbeitnehmers davon ausgegangen werden, daß er für mehr als ein Jahr benötigt werde, wenn die Lehrkraft, die er vertrete, für länger als ein Jahr beurlaubt sei und wenn darüber hinaus der Beklagte in der Vergangenheit grundsätzlich die Einstellungsnoten so festgesetzt habe, daß der tatsächliche Bedarf nicht gedeckt werden könne und auch weder ersichtlich noch vorgetragen sei, aufgrund welcher konkreten Umstände bereits beim Abschluß des Vertrages eine Änderung dieser Praxis zu erwarten gewesen sei.

Die Ausführungen des Berufungsurteils geben dem Senat auch nach erneuter Prüfung keinen Anlaß zur Änderung seiner Rechtsprechung.



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



Zutreffend ist der Ausgangspunkt des Landesarbeitsgerichts, daß Unsicherheiten in der künftigen Entwicklung des Arbeitsanfalls für sich allein nicht geeignet sind, die Befristung eines Arbeitsvertrags sachlich zu rechtfertigen. So könnte es etwa einem Arbeitgeber nicht gestattet sein, Arbeitnehmer nur befristet einzustellen, weil er den Umfang künftiger Auftragseingänge nicht übersehen kann. Diese Unsicherheit gehört zum unternehmerischen Risiko des Arbeitgebers, das er nicht durch den Abschluß befristeter Arbeitsverträge auf seine Arbeitnehmer abwälzen kann. Entsprechendes gilt auch für den öffentlichen Dienst. Auch hier kann allein die Unsicherheit der künftigen Bedarfsentwicklung die Befristung von Arbeitsverhältnissen nicht sachlich rechtfertigen.

Bei der hier zu beurteilenden Befristungspraxis des Beklagten spielen zwar wegen des von Schuljahr zu Schuljahr wechselnden Unterrichtsbedarfs Unsicherheiten des künftigen Arbeitsanfalls ebenfalls eine maßgebliche Rolle. Das schließt aber die sachliche Rechtfertigung solcher Befristungen nicht ohne weiteres aus. Der Senat hat bereits anerkannt, daß beim Hinzutreten besonderer Umstände auch die Unsicherheit über die Fortdauer weiteren Beschäftigungsbedarfs einen sachlichen Grund für die Befristung von Arbeitsverhältnissen abgeben kann. Dies hat der Senat angenommen bei der Beschäftigung von Lehrkräften und sozialpädagogischen Betreuern im Rahmen sozialstaatlicher Sonderaufgaben wie der "Maßnahmen zur Berufsvorbereitung und sozialen Eingliederung junger Ausländer" (MBSE) und der überbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen des Benachteiligtenprogramms der Bundesregierung (BAG Urteile vom 28. Mai 1986 - 7 AZR 581/84 und 7 AZR 25/85 -

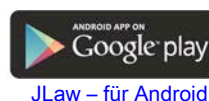


AP Nr. 101 und 102 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Besonders, zur Unsicherheit der Bedarfsentwicklung hinzukommende Umstände, die die Befristung der Arbeitsverhältnisse jeweils auf ein Kursjahr sachlich rechtfertigen konnten, hat der Senat in diesen Fällen darin gesehen, daß es sich bei den genannten Maßnahmen für den Arbeitgeber als den Maßnahmeträger nicht um eigene Daueraufgaben, sondern um ihm jeweils für ein Kursjahr übertragene fremde, fremdfinanzierte und insbesondere auch hinsichtlich des qualitativen und quantitativen Personaleinsatzes fremdbestimmte Sonderaufgaben von begrenzter Dauer handelte. Auch bei der vorliegenden Fallgestaltung sind besondere Umstände gegeben, die im Hinblick auf die Ungewißheit des Unterrichtsbedarfs künftiger Schuljahre die vorgenommene Befristung auf das jeweils nächste Schuljahr als sachlich gerechtfertigt erscheinen lassen.

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat der Beklagte in den hier interessierenden Schuljahren 1981/82 und 1982/83 nur den durch langfristige Beurlaubungen aufgrund des Art. 86 a BayBG entstandenen Aushilfsbedarf an Lehrern durch jeweils auf ein Schuljahr befristete Einstellungen von Lehrkräften gedeckt. Im übrigen hat er seinen Unterrichtsbedarf durch planmäßige Dauerlehrkräfte befriedigt. Das gilt selbst für den sogenannten Aushilfsbedarf bei vorübergehenden Ausfällen einschließlich des durch die Einführung des Mutterschaftsurlaubs entstehenden Aushilfsbedarfs, für den er eine Reserve von mehreren hundert planmäßigen Lehrern bereithält. Damit steht fest, daß der Beklagte mit den befristeten Einstellungen nur solchen Un-



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



terrichtsbedarf gedeckt hat, für den an sich planmäßig angestellte Lehrkräfte auf Dauerarbeitsplätzen vorhanden sind; nur weil diese vorhandenen Lehrkräfte infolge befristeter Beurlaubungen zeitweilig nicht zur Verfügung stehen, ist ein Aushilfsbedarf aufgetreten. Der Befristungspraxis des Beklagten liegen mithin ausschließlich Vertretungsfälle zugrunde. Solche Vertretungsfälle können, wenn sie vorübergehender Natur sind, die Befristung des Arbeitsverhältnisses mit dem Vertreter grundsätzlich sachlich rechtfertigen.

Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts kann die vorübergehende Natur des Vertretungsbedarfs hier nicht solange verneint werden, wie überhaupt noch Lehrer neu eingestellt werden. Die Neueinstellung von Lehrern auf frei gewordenen Planstellen nicht beurlaubter Lehrer, die aus dem Dienst ausgeschieden sind, läßt den Vertretungsbedarf infolge zeitweiliger Beurlaubungen von Planstelleneinhabern nicht entfallen.

Der Beklagte knüpft allerdings bei seiner Befristungspraxis zur Deckung des Vertretungsbedarfs nicht an einen konkreten, durch die zeitweilige Beurlaubung einer bestimmten Lehrkraft unmittelbar entstandenen Vertretungsbedarf in deren bisherigen Aufgabenbereich an. Die in den Arbeitsverträgen vorgenommene Zuordnung der befristet eingestellten Lehrkräfte zu bestimmten namentlich bezeichneten beurlaubten Lehrkräften bedeutet keine Zuordnung zu deren früheren Aufgabenkreis, sondern nur zu deren Planstelle; sie soll - wie der Beklagte selbst vorträgt - lediglich sicherstellen, daß die Zahl der befristet eingestellten

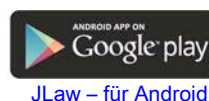


Lehrkräfte die der beurlaubten Lehrkräfte nicht übersteigt, und dies auch für die jeweilige befristet eingestellte Lehrkraft transparent machen. Dies verkennt das Landesarbeitsgericht, wenn es bei seiner Würdigung entscheidend auf die Dauer der Beurlaubung der im Arbeitsvertrag der Klägerin namentlich bezeichneten Lehrkraft und auf den Vertretungsbedarf an der Schule, an der diese beurlaubte Lehrkraft zuletzt eingestellt war, abstellt. Bei seiner Befristungspraxis geht der Beklagte vielmehr von einem für das jeweils kommende Schuljahr auf Regierungsbezirksebene festgestellten Gesamtvertretungsbedarf aus. Diesen ermittelt er in der Weise, daß er anhand der zu erwartenden Schülerzahlen und der von ihm festgesetzten Meßwerte für die Klassenstärken die erforderliche Klassenzahl und auf dieser Grundlage den Gesamtbedarf an Lehrerwochenstunden feststellt und daß er diesem Gesamtbedarf das durch die vorhandenen und auch einsetzbaren Lehrkräfte abzudeckende Unterrichtsvolumen gegenüberstellt. Zur Deckung des danach verbleibenden Bedarfs werden Lehrkräfte mit Jahresverträgen beschäftigt, jedoch höchstens im Umfange der tatsächlich erfolgten Beurlaubungen nach Art. 86 a BayBG.

Ob und gegebenenfalls in welchem Umfange es sich bei dem so festgestellten Gesamtvertretungsbedarf nur um einen vorübergehenden Bedarf handelt, läßt sich nicht ohne weiteres sagen. Die gesetzliche Regelung des Art. 86 a BayBG, die den Beamten, die in ihrem Haushalt mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen sonstigen pflegebedürftigen Angehörigen zu betreuen haben, gestattet, sich bis zur Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung bis zu insgesamt neun Jahren ohne Dienstbezüge



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



beurlauben zu lassen, besteht unbegrenzt fort und wird von dem in Frage kommenden Personenkreis genutzt. Es kann deshalb davon ausgegangen werden, daß auf nicht absehbare Zeit laufend eine größere Zahl von planmäßig angestellten Lehrkräften des Beklagten beurlaubt sein wird. Ob das auch fortlaufend zu einem Vertretungsbedarf führt, ist allerdings fraglich und hängt von der Entwicklung der Schülerzahlen, der Zahl der vorhandenen planmäßigen und auch zur Verfügung stehenden Lehrkräfte des Beklagten sowie von der jeweiligen Zahl der Beurlaubungen ab. Angesichts stark rückläufiger Schülerzahlen infolge der demographischen Entwicklung ist für die Zukunft eher mit einem Schrumpfen, vielleicht sogar mit einem völligen Wegfall des Vertretungsbedarfs zu rechnen. Jedoch hat der Beklagte nicht vorgetragen, daß und gegebenenfalls aufgrund welchen Tatsachenmaterials er beim Abschluß des letzten Vertrages mit der Klägerin für das Schuljahr 1982/83 eine Prognose über die voraussichtliche weitere Entwicklung des beurlaubungsbedingten Vertretungsgesamtbedarfs angestellt hat. Daß im Regierungsbezirk Oberbayern die Zahl der befristeten Aushilfslehrerverträge von 227 im Schuljahr 1982/83 auf nur noch 40 im Schuljahr 1983/84 zurückgegangen ist und im Schuljahr 1984/85 überhaupt kein befristeter Aushilfsvertrag mehr abgeschlossen wurde, hängt wohl mit einer veränderten Einstellungspraxis des Beklagten zusammen; denn nach den Feststellungen im Tatbestand des angefochtenen Urteils ist der Beklagte ab dem Schuljahr 1983/84 dazu übergegangen, auch den längerfristigen Aushilfsbedarf durch planmäßig angestellte Lehrer zu decken. Der Senat geht deshalb zugunsten der Klägerin davon aus, daß nicht festgestellt werden kann, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang der beur-



laubungsbedingte Vertretungsgesamtbedarf von nur vorübergehender Dauer ist. Gleichwohl ist die Befristungspraxis des Beklagten zu billigen.

Für diese Wertung ist entscheidend, daß es bei der Befristungspraxis des Beklagten nicht darum geht, einen mit vorhandenen Dauerarbeitskräften nicht abzutragenden zusätzlichen Arbeitsanfall von ungewisser Dauer zu bewältigen. Hier handelt es sich vielmehr - wie oben bereits dargelegt wurde - ausschließlich um die Deckung eines Lehrkräftebedarfs, der ohne die Beurlaubung bereits vorhandener Lehrkräfte gar nicht entstanden wäre.

Hierdurch unterscheidet sich die vorliegende Fallgestaltung wesentlich von den Fällen, die den vom Landesarbeitsgericht zur Stützung seiner gegenteiligen Meinung herangezogenen Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts zugrunde lagen. Die Urteile des Zweiten Senats vom 14. Januar 1982 (BAGE 37, 283 und 305 = AP Nr. 64 und 65 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) und das - unveröffentlichte - Senatsurteil vom 16. Januar 1985 - 7 AZR 435/83 -, nach denen ein vorübergehender Mehrbedarf an Lehrkräften nur dann eine Befristung rechtfertigen kann, wenn im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses aufgrund greifbarer Tatsachen mit einiger Sicherheit der Wegfall des Mehrbedarfs mit dem Auslaufen des befristeten Arbeitsvertrages zu erwarten ist, betrafen gerade keine Vertretungsfälle; vielmehr sollte bei den dortigen Fallgestaltungen die Befristung lediglich mit der Prognose künftigen Wegfalls des Arbeitsbedarfs begründet werden.

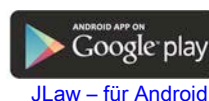


Dieser Unterschied ist für die Wertung entscheidend. In Vertretungsfällen hat der Arbeitgeber den zu erwartenden Arbeitsbedarf bereits durch bestehende Beschäftigungsverhältnisse, die nur zeitweise außer Funktion gesetzt sind, abgedeckt. Es geht also immer nur um die Einstellung von Vertretungskräften zur Aushilfe. Bei der Frage, ob er mit diesen Vertretungskräften befristete oder unbefristete Arbeitsverträge abschließen soll, steht der Arbeitgeber, sofern die Vertretungsdauer nicht von vornherein bestimmbar ist und nicht schon von daher eine entsprechende Befristung des Arbeitsvertrages mit der Vertretungskraft sachlich gerechtfertigt wäre, hinsichtlich der Entwicklung des Vertretungsbedarfs vor einer doppelten Ungewißheit. Der künftige Vertretungsbedarf wird durch zwei Faktoren bestimmt, nämlich von der Entwicklung des Arbeitsanfalls und davon, in welchem Umfange und für welche Zeitdauer bestehende Beschäftigungsverhältnisse suspendiert sein werden. Diese doppelte Unsicherheit führt zu einem erheblich erhöhten Risiko des Arbeitgebers, wenn er die Vertretungskraft unbefristet einstellt. Sinkt in diesem Falle der Arbeitsanfall und zugleich die Zahl der ruhenden Arbeitsverhältnisse, so ergibt sich dadurch eine Verdoppelung des Arbeitskräfteüberhangs. Der Arbeitgeber müßte, jedenfalls bis zum Wirksamwerden einer ordentlichen Kündigung, nicht nur den unbefristet eingestellten Vertreter, sondern auch den wieder in den Betrieb zurückkehrenden Vertretenen beschäftigen und vergüten.

Bei der vorliegenden Fallgestaltung kommt hinzu, daß die eine der beiden Unsicherheitskomponenten des künftigen Vertre-



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



tungsbedarfs, nämlich die Entwicklung des Umfangs der Beurlaubungen von Lehrkräften, sich auf längere Sicht kaum einigermaßen zuverlässig prognostizieren läßt. Sie hängt vom jeweiligen Beurlaubungsverhalten der die Voraussetzungen des Art. 86 a BayBG erfüllenden Lehrkräfte ab. Dieses wiederum wird bestimmt von den individuell sehr unterschiedlichen persönlichen Verhältnissen und Neigungen der einzelnen für eine Beurlaubung in Frage kommenden Lehrkraft. Das gilt nicht nur für die Frage, ob überhaupt von der gesetzlichen Beurlaubungsmöglichkeit Gebrauch gemacht werden soll, sondern auch für die Dauer der Beurlaubung. Dabei muß sich die betreffende Lehrkraft nicht von vornherein auf eine bestimmte Gesamtdauer ihrer Beurlaubung festlegen. Sie kann auch - was häufig geschieht - von Schuljahr zu Schuljahr neu darüber entscheiden, ob sie eine bestehende Beurlaubung für ein weiteres Schuljahr oder für mehrere Schuljahre verlängern lassen will; nur muß der Verlängerungsantrag spätestens sechs Monate vor Ablauf der gewährten Beurlaubung gestellt sein (Art. 86 a Abs. 2 Satz 3 BayBG).

Damit ist nicht die Unsicherheit über den künftig im Volksschulbereich des Beklagten auf längere Sicht anfallenden Unterrichtsbedarfs, der in erster Linie von der noch einigermaßen zuverlässig zu prognostizierenden Entwicklung der Schülerzahlen in diesem Schulbereich abhängt, der eigentliche Grund für die jeweils auf ein Schuljahr begrenzte Befristungspraxis des Beklagten. Diese Unsicherheit könnte für sich allein auch eine Befristung nicht sachlich rechtfertigen. Der eigentliche Grund für die schuljahresbezogenen Befristungen liegt vielmehr in der zu-



sätzlichen Unsicherheit, ob und gegebenenfalls inwieweit zur Deckung dieses Unterrichtsbedarfs auch auf beurlaubte planmäßige Lehrkräfte zurückgegriffen werden müßte, für die dann Vertretungsbedarf entstünde. Das wiederum hängt von der jeweiligen Zahl der Beurlaubungen ab. Bei gleichbleibender Zahl planmäßiger Dauerlehrkräfte vermindert sich die Zahl der einsetzbaren Lehrkräfte um die Zahl der beurlaubten. Je größer die Zahl der Beurlaubungen ist, desto geringer ist die Zahl der für die Unterrichtserteilung zur Verfügung stehenden Lehrkräfte und umgekehrt. Bei stark zurückgehenden Schülerzahlen mit entsprechend sinkendem Unterrichtsbedarf, aber gleichbleibender Zahl besetzter Lehrplanstellen kann sich ein erheblicher Lehrkräfteüberhang ergeben, der nur dadurch nicht in Erscheinung tritt, daß zahlreiche Lehrkräfte sich haben beurlauben lassen. Es wird daher ohnehin wohl immer nur für einen Teil der Beurlaubten ein Vertretungsbedarf entstehen, der auch völlig entfallen kann, wenn gesunkener Unterrichtsbedarf allein von den nicht beurlaubten planmäßigen Lehrkräften befriedigt werden kann.

Die dargestellte, zur Unsicherheit der künftigen Entwicklung des Unterrichtsbedarfs hinzutretende Ungewißheit über den sich daraus auf längere Sicht ergebenden beurlaubungsbedingten und deshalb von der jeweiligen individuellen Lebensplanung Dritter abhängigen Vertretungsbedarf kann wegen des damit verbundenen, gerade aus der Eigenart des Vertretungstatbestandes fließenden erhöhten Beschäftigungsrisikos auch einen verständigen und sozial denkenden Arbeitgeber veranlassen, kein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit der Vertretungskraft einzugehen, sondern sich

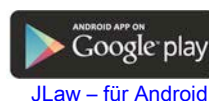


vertraglich nur befristet für den hinsichtlich des Vertretungsbedarfs überschaubaren Zeitraum eines Schuljahres zu binden. Nur für das jeweils bevorstehende Schuljahr kann der Beklagte wegen der dann vorliegenden und beschiedenen Beurlaubungsanträge den Gesamtvertretungsbedarf einigermaßen sicher abschätzen. Eine solche, auf das jeweils nächste Schuljahr abstellende Befristung ist deshalb auch hinsichtlich ihrer Dauer sachlich gerechtfertigt und nicht funktionswidrig.

Das gilt jedenfalls, wenn es sich - wie hier - erst um den zweiten Jahresvertrag einer Lehrkraft handelt. Bei mehrfacher Wiederholung solcher Fristverträge kann sich allerdings auch eine andere Beurteilung ergeben. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts steigen mit zunehmender Dauer der Beschäftigung auch die Anforderungen an den Grund der Befristung (vgl. BAG Urteile vom 30. November 1977 - 5 AZR 561/76 - AP Nr. 44 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und vom 21. Juni 1983 - 7 AZR 295/81 - BAGE 44, 70 = AP Nr. 79 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Denn mit zunehmender Dauer der Beschäftigung wächst die Abhängigkeit des Arbeitnehmers und auch die soziale Verantwortung des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber muß nach langjähriger Beschäftigung bei einer ins Auge gefaßten weiteren Befristung besonders sorgfältig prüfen, ob nicht schutzwürdige Interessen des Arbeitnehmers jetzt eine Dauerbeschäftigung gebieten. Dieser mit zunehmender Beschäftigungsdauer wachsenden sozialen Verantwortung des Arbeitgebers trägt der Beklagte dadurch Rechnung, daß nach einem Beschluß des Bayerischen Landtags Lehrkräfte, mit denen dreimal ein befristeter Arbeitsvertrag abge-



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



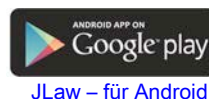
geschlossen worden ist, auf Dauer eingestellt werden sollen. Der vorliegende Fall mit einer beim Abschluß des letzten Fristvertrages erst einjährigen Beschäftigungszeit gibt noch keine Veranlassung, erhöhte Anforderungen an den Sachgrund der Befristung zu stellen.

Soweit das Landesarbeitsgericht schließlich der Befristungspraxis des Beklagten die sachliche Berechtigung mit der Erwägung versagen will, unabhängig von ihrer Examensnote dürften bereits beschäftigte Lehrer, die sich bewährt hätten, ihren Arbeitsplatz nicht zugunsten späterer Prüfungsabsolventen mit besseren Examensnoten verlieren, kann ihm nicht gefolgt werden. Mit dieser Begründung wird die Einstellungspraxis des Beklagten bei der Besetzung von Planstellen für Dauerlehrkräfte angesprochen, bei der der Beklagte sich nach den Examensergebnissen richtet und hierfür alljährlich unter Berücksichtigung der Zahl der jeweils freiwerdenden Lehrerplanstellen einen Notenschlüssel festlegt. Bei seinen in diesem Zusammenhang angestellten Erwägungen übersieht das Landesarbeitsgericht, daß der Arbeitsvertrag der Klägerin nicht zu dem Zwecke befristet worden ist, um die von ihr nur vorübergehend besetzte Stelle später einem Prüfungsabsolventen mit besseren Examensnoten als Dauerstellung vorzubehalten. Der Befristungsgrund ist vielmehr allein die Abdeckung eines durch Beurlaubung von Planstelleninhabern entstandenen Vertretungsbedarfs; nur an diesem Befristungsgrund ist die sachliche Rechtfertigung der vereinbarten Befristung zu messen.

Im übrigen steht es dem Arbeitgeber grundsätzlich frei,



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



darüber zu befinden, welche Arbeitnehmer er zu Vertretungszwecken einstellt und welche er für Dauerarbeitsplätze vorsehen will. Der öffentliche Arbeitgeber muß sich bei der Stellenvergabe nur an die Maßstäbe des Art. 33 Abs. 2 GG halten, wonach jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte hat. Gegen diese Verfassungsbestimmung verstößt der Arbeitgeber nicht, wenn er Stellenbewerber mit besseren Examensnoten, aber noch ohne praktische Berufserfahrung gegenüber Stellenbewerbern mit schlechteren Prüfungsnoten, die aber bereits einige Zeit als Lehrer tätig gewesen sind und sich dort bewährt haben, bevorzugt einstellt. Bei der Eignungsbeurteilung hat der öffentliche Arbeitgeber einen erheblichen Beurteilungsspielraum. Es läßt sich nicht generell sagen, daß ein bereits in der Praxis tätig gewesener Lehrer mit schlechterer Prüfungsnote stets besser geeignet sei als ein Prüfungsabsolvent mit besserem Examensergebnis, der noch keine Gelegenheit hatte, sich in der beruflichen Praxis zu bewähren.

Nach alledem erweist sich die Befristung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin als sachlich gerechtfertigt und damit rechtswirksam, so daß die Klage unter Aufhebung der vorinstanzlichen Urteile mit der Kostenfolge des § 91 ZPO abzuweisen war.

Dr. Seidensticker

Roeper

Dr. Steckhan

Neuroth

Breier



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

