

Aktenzeichen: 7 AZR 51/81

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 13. April 1983
- 7 AZR 51/81 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 13. November 1979
München - 20 Ca 7660/79 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 22. Juli 1980
München - 6 Sa 1011/79 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag - Lehrer

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsätze:

1. Bei den bisher von der Rechtsprechung anerkannten Gründen für die sachliche Rechtfertigung der Befristung von Arbeitsverhältnissen handelt es sich nicht um eine abschließende Aufzählung der Befristungsgründe. Weist eine als Befristungsgrund vorgetragene Fallgestaltung rechtserhebliche Besonderheiten auf, die ihre Einordnung in die von der Rechtsprechung bisher anerkannten Befristungsgründe unmöglich machen, so ist eine eigene rechtliche Bewertung dieser Fallgestaltung erforderlich und dabei zu prüfen, ob bei ihr nach den Wertungsmaßstäben der bisherigen Rechtsprechung ein sachlicher Grund für eine Befristung anzuerkennen ist.
2. Da der Freistaat Bayern durch eine (auf ihre Zweckmäßigkeit hin gerichtlich nicht nachprüfbare) organisatorische Entscheidung die befristete Anstellung von Aushilfslehrkräften den Bezirksregierungen übertragen hat, ist es nicht zu beanstanden, wenn die befristeten Arbeitsverträge nach dem Gesamtbedarf im Regierungsbezirk für ein Schuljahr abgeschlossen werden. Es ist nicht erforderlich, die befristeten Verträge jeweils zeitlich genau für die Dauer eines bestimmten Vertretungsfalles abzuschließen und den Aushilfsangestellten an der Schule zu beschäftigen, an der der Vertretungsfall eingetreten ist.



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



7 AZR 51/81

6 Sa 1011/79 München

Verkündet am
13. April 1983

IM NAMEN DES VOLKES!

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

U R T E I L

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. April 1983 durch den Vorsitzenden Richter Bichler und die Richter Roeper und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Stappert und Bea für Recht erkannt:

Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 22. Juli 1980



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

- 6.Sa 1011/79 - aufgehoben.

Auf die Berufung des Beklagten wird das Urteil des
Arbeitsgerichts München vom 13. November 1979
- 20 Ca 7660/79 - abgeändert und die Klage abge-
wiesen.

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 Klägerin bestand im Sommer 1976 in Bayern die Zweite Staatsprüfung für das Lehramt an Volksschulen mit der Gesamtnote 3,83. Am 30. November 1976 schlossen die Parteien einen bis zum 14. September 1977 befristeten Arbeitsvertrag, in dem als Befristungsgrund angegeben worden war, ein Wechsel in der Klassenführung während des Schuljahres solle vermieden werden. Am 16. August 1977 schlossen die Parteien einen weiteren, bis 13. September 1978 befristeten Arbeitsvertrag, der in seinem § 1 bestimmt, die Klägerin werde als Aushilfsangestellte für die zu vertretende Lehrerin K eingestellt und an der Sonderschule München beschäftigt. In beiden Arbeitsverträgen sind der BAT sowie dessen Sonderregelungen 2 1 und 2 y in Bezug genommen. Frau K war gemäß Art. 86 a BayBG bis zum 31. August 1980 beurlaubt worden und vor ihrer Beurlaubung an der Sonderschule U eingesetzt.

Die Klägerin ist der Ansicht, in einem unbefristeten Ar-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

beitsverhältnis mit dem Beklagten zu stehen, da ein sachlich gerechtfertigter Grund für eine Befristung ihrer Arbeitsverträge nicht vorgelegen habe. Die in den Anstellungsverträgen angegebenen Gründe träfen nicht zu. Sie habe die Lehrerin K schon deshalb nicht vertreten, weil sie nicht an derselben Schule eingesetzt worden sei, an der Frau K vorher unterrichtet habe. Tatsächlich decke hier der Beklagte einen dauernden Bedarf mit befristeten Arbeitsverträgen, weil er in einer ungewissen Zukunft darauf hoffe, Bewerber mit besseren Prüfungsnoten fest anstellen zu können.

Die Klägerin hat beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 13. September 1978 hinaus fortbesteht.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat vorgetragen, die Befristung des ersten Vertrages sei erfolgt, um einen Wechsel in der Klassenführung zu vermeiden. Statt der Klägerin wäre sonst ein Bewerber mit einem besseren Prüfungsergebnis eingestellt worden. Die sachliche Rechtfertigung der zweiten Befristung folge nicht einengend gesehen aus der Beurlaubung der Lehrerin K. Vielmehr sei durch die ohne Bezüge erfolgte Beurlaubung zahlreicher Lehrkräfte ein Beschäftigungsbedarf entstanden, der die befristete Einstellung einer gleich hohen Zahl von Ersatzkräften rechtfertige. Im Schuljahr 1977/78 seien allein in Oberbayern mehrere Hundert beamtete Lehrkräfte gemäß Art. 86 a BayBG, zum Sonderschulstudium, für den Auslandsschuldienst oder für eine wissenschaftliche Tätigkeit beurlaubt worden. Aus



Gründen der 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 konkreten Lehrkraft und dem Einsatz einer konkreten Aushilfslehrkraft herzustellen. Die Zahl der Klassen und der Lehrer jeder einzelnen Schule werde durch die Regierungen jeweils zu Beginn eines jeden Schuljahres für die Dauer dieses Schuljahres bestimmt; nur für die Dauer dieses Schuljahres lasse sich eine Prognose über den Lehrerbedarf der einzelnen Schulen stellen. Ausschließlich diese Einmaligkeit jeder Schuljahressituation sei für die einjährige Befristung der Arbeitsverträge maßgeblich. Auf der anderen Seite könne die zu Beginn eines jeden Schuljahres erfolgende 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 das einzelne Schulhaus hinaus erfolgen. Für den Einsatz der einzelnen Aushilfskräfte dürften nicht die Zufälligkeiten des bisherigen Einsatzorts der beurlaubten Lehrkraft und der Dauer dieser Beurlaubung maßgeblich sein, sondern neben wirtschaftlichen Erwägungen (z.B. Einsparung von Reise- und Umzugskosten) vor allem der Gleichheitssatz und das Leistungsprinzip; daher seien für das ganze Land einheitliche Maßstäbe erforderlich. Aus dieser Handhabung, die für den Beklagten allein praktikabel sei, 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; mehr sei auch mit der An-



gabe der zu vertretenden Lehrkraft im Arbeitsvertrag ersichtlich nicht gemeint. Auch den Interessen der Aushilfslehrkraft sei nicht damit gedient, unter Vernachlässigung schulorganisatorischer Interessen die zeitliche Kongruenz durch Beurlaubungen jeweils nur für die Dauer eines Schuljahres und die örtliche Kongruenz dadurch herzustellen, daß die zu beurlaubende Lehrkraft zunächst an die Schule versetzt werde, an der für dieses Schuljahr ein zu deckender Bedarf bestehe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Beklagte sein Klageabweisungsbegehren weiter. Die Klägerin bittet um Zurückweisung der Revision.

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

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Abweisung der Klage, denn das Arbeitsverhältnis der Parteien hat durch die im zweiten Arbeitsvertrag vom 16. August 1977 wirksam vereinbarte Befristung mit dem 13. September 1978 geendet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat die Befristung des ersten Arbeitsvertrages vom 30. November 1976 als unwirksam angesehen, weil ein Wechsel in der Klassenführung auch dadurch hätte vermieden werden können, daß die Klägerin unbefristet angestellt worden wäre. Außerdem habe der Beklagte über den im Vertrag vorgesehenen Beendigungszeitpunkt hinaus Bedarf an der Beschäftigung



der Klägerin gehabt. Denn zum einen sei die Unterhaltung von Volksschulen keine nur vorübergehende Staatsaufgabe; zum anderen sei auch gerade die Klägerin weiterhin benötigt worden, wie der Abschluß des zweiten befristeten Vertrages vom 16. August 1977 beweise.

Dieser rechtlichen Würdigung kann nicht gefolgt werden. Der erkennende Senat hat es bereits mit Urteil vom 29. September 1982 (- 7 AZR 147/80 - EzA Nr. 58 zu § 620 BGB, zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) als sachlich gerechtfertigt angesehen, mit einer Lehrkraft, die im Laufe des Schuljahres die Zweite Staatsprüfung bestanden hat, einen bis zum Ende des laufenden Schuljahres befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen, um im Interesse eines möglichst kontinuierlichen Unterrichts einen Lehrerwechsel während des Schuljahres zu vermeiden und um der Schulverwaltung bis zum Ende des Schuljahres die Erarbeitung einer genauen Prognose über die Zahl der endgültig einzustellen- den Lehrkräfte zu ermöglichen. Diese Rechtsprechung hat der Senat u.a. durch die Urteile vom 24. November 1982 (- 7 AZR 350/80 - und - 7 AZR 547/80 - unveröffentlicht) bestätigt. An ihr ist festzuhalten. Die abweichende Ansicht des Landesarbeitsgerichts berücksichtigt nicht hinreichend das vom Senat als berechtigt anerkannte Interesse des Landes, seine endgültigen Personalentscheidungen erst bei Vorliegen eines zuverlässigen Überblickes über die verfügbaren Bewerber sowie einer genauen Bedarfsprognose und damit erst am Ende des laufenden Schuljahres zu treffen.

II. Die Befristung des zweiten Arbeitsvertrages vom 16. August



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1977 zum 13. September 1978 hat das Landesarbeitsgericht ebenfalls als unwirksam angesehen. Auch dieser Würdigung kann sich der Senat nicht anschließen.

1. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung seiner Ansicht im wesentlichen ausgeführt, ein sachlicher Grund für die Befristung habe nicht vorgelegen, weil der im Arbeitsvertrag angeführte Befristungsgrund (Aushilfe für die zu vertretende Lehrerin K) nicht zutreffe. Denn die Klägerin habe an der Sonderschule in München unterrichtet, während Frau K vor ihrer Beurlaubung in U eingesetzt gewesen sei. Es könne dahingestellt bleiben, ob der Beklagte andere als die im Arbeitsvertrag genannten Befristungsgründe nachschieben dürfe; ein weiterer Befristungsgrund liege nicht vor.

2. Bei seiner Würdigung ist das Landesarbeitsgericht zunächst zutreffend von der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ausgegangen (vgl. Beschluß des Großen Senats vom 12. Oktober 1960 - GS 1/59 - BAG 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; ferner z.B. die Urteile des erkennenden Senats vom 19. August 1981 - 7 AZR 252/79 und 7 AZR 280/79 - BAG 36, 171 und BAG 36, 179 = AP Nr. 60 und Nr. 59 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag sowie vom 30. September 1981 - 7 AZR 789/78 und 7 AZR 467/79 - BAG 36, 229 und BAG 36, 235, 237 = AP Nr. 61 und Nr. 62 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Danach ist die Vereinbarung befristeter Arbeitsverträge unter dem Gesichtspunkt der Vertragsfreiheit und gemäß § 620 BGB grundsätzlich zulässig. Ein schutzwertes Interesse für eine solche



Vertragsgestaltung entfällt nur dann, wenn die Befristung nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist. Die Befristung ist unzulässig, wenn sie als rechtliche Gestaltungsmöglichkeit objektiv funktionswidrig verwendet wird. Dies ist anzunehmen, wenn der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses vereitelt wird und dafür kein sachlicher Grund vorliegt. Auch hinsichtlich der Dauer muß die Befristung sachlich gerechtfertigt sein.

Das Landesarbeitsgericht hat im Ausgangspunkt auch erkannt, daß die Voraussetzungen, unter denen die Rechtsprechung die Befristung eines Arbeitsvertrages wegen der Aushilfe zur Vertretung eines auf Zeit ausfallenden Mitarbeiters als sachlich gerechtfertigt angesehen hat, im Entscheidungsfall nicht vollständig vorliegen. Im Sinne dieser Rechtsprechung liegt ein Vertretungsfall vor, wenn ein Mitarbeiter auf Zeit ausfällt, sei es wegen Krankheit, Beurlaubung oder aus ähnlichen Gründen, und für die voraussichtliche Zeit dieses Ausfalles zur Wahrnehmung der ständig anfallenden Aufgaben dieses Mitarbeiters vorübergehend ein Dritter eingestellt wird. Denkbar ist auch, daß bei einem derartigen Ausfall ein anderer Mitarbeiter die Aufgaben des zeitweilig Verhinderten wahrnimmt und für die Aufgaben dieses anderen Mitarbeiters ein Vertreter eingesetzt wird (vgl. die etwa Urteile des Senats vom 30. September 1981 - 7 AZR 789/78 - BAG 36, 229 = AP Nr. 61 und - 7 AZR 602/79 - AP Nr. 63 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Von dieser Gestaltung unterscheidet sich der Entscheidungsfall dadurch, daß die Klägerin nicht, und zwar auch nicht durch Dazwischenschalten eines anderen Mitarbeiters, mit



der Wahrnehmung der konkreten Aufgaben der im Arbeitsvertrag genannten Lehrerin K betraut worden ist.

3. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch nicht hinreichend beachtet, daß sich der Entscheidungsfall bereits von der tatsächlichen Ausgangslage her wesentlich vom Regelfall der Vertretung unterscheidet und daß sich beim Vorliegen derartiger Besonderheiten das Fehlen eines sachlichen Grundes nicht allein daraus herleiten läßt, die Voraussetzungen eines bisher von der Rechtsprechung anerkannten Befristungsgrundes lägen im Entscheidungsfall nicht vor. Denn anders als etwa bei gesetzlichen Tatbestandsmerkmalen handelt es sich bei der von der Rechtsprechung vorgenommenen Typenbildung sachlich gerechtfertigter Befristungen nicht um eine abschließende Aufzählung der Voraussetzungen, unter denen Befristungen rechtswirksam sind. Weist mithin eine als Befristungsgrund vorgetragene Fallgestaltung gewichtige rechtserhebliche Besonderheiten auf, die ihre nahtlose Einordnung in die bisher anerkannten Typen von Befristungsgründen unmöglich machen, so ist eine eigene rechtliche Bewertung dieser Fallgestaltung erforderlich und dabei zu prüfen, ob bei ihr nach den Wertungsmaßstäben der bisherigen Rechtsprechung ein sachlicher Grund für eine Befristung anzuerkennen ist.

Derartige rechtserhebliche Besonderheiten, zu deren Prüfung der Senat insbesondere im Urteil vom 30. September 1981 - 7 AZR 789/78 - (BAG 36, 229) mangels dahingehenden Sachvortrags keinen Anlaß hatte, sind im Entscheidungsfalle gegeben. Hier liegt im - wegen der Zuständigkeit der Regierungen - maßgeblichen Gebiet



des Regierungsbezirks jeweils gleichzeitig eine große Zahl von Beurlaubungsfällen vor, für die der Beklagte nach einheitlichen Maßstäben (insbesondere unter Beachtung des Gleichheitssatzes und des Leistungsprinzips) Ersatz beschaffen muß. Überdies sind diese Beurlaubungsfälle jeweils von unterschiedlicher Dauer, treten an räumlich weit voneinander entfernten Orten auf und stellen auch, zumindest in Einzelfällen, besondere Anforderungen hinsichtlich der Fachrichtung der einzelnen Aushilfskräfte. Berücksichtigt man ferner, daß der Beklagte durch eine auf ihre Zweckmäßigkeit hin gerichtlich nicht nachprüfbare organisatorische Entscheidung die befristete Anstellung von Aushilfslehrkräften nicht einer örtlichen Schulbehörde, sondern den Bezirksregierungen übertragen hat, so liegt auf der Hand, daß es allenfalls mit unvertretbar hohem Verwaltungsaufwand und auch dann nur mit zweifelhaftem Erfolg möglich wäre, die einzelnen nach dem Leistungsprinzip zu berücksichtigenden Bewerber um einen befristeten Aushilfsarbeitsvertrag jeweils zeitlich genau für die Dauer eines bestimmten Vertretungsfalles einzustellen und überdies auch örtlich gerade an der Schule einzusetzen, an der eben dieser Vertretungsfall eingetreten ist. Wegen der Besonderheiten im Schulbereich, die der Beklagte eingehend vorgetragen hat, ist es ferner nicht möglich, die zeitliche Dauer der Aushilfstätigkeit nur nach dem einzelnen Vertretungsfall zu bestimmen. Denn der Beschäftigungsbedarf für die Aushilfskraft entsteht primär nicht durch die konkrete Beurlaubung, sondern durch den Bedarf an den einzelnen Schulen, der im Bereich des Beklagten – wie unwidersprochen vorgetragen – jeweils für das einzelne Schuljahr ermittelt wird. Selbst bei der mehrjährigen Beurlaubung einer Lehrkraft steht deshalb jeweils



nur für das laufende Schuljahr fest, ob an der Schule, an der die ausfallende Lehrkraft tätig war, ein Ersatzbedarf besteht.

Schon aufgrund dieser Erwägungen erweist es sich als rechtsfehlerhaft, im Entscheidungsfall die sachliche Rechtfertigung der Befristung allein mit der Begründung zu verneinen, im Verhältnis zwischen der Klägerin und der im Arbeitsvertrag genannten beurlaubten Lehrkraft fehle es an der zeitlichen Kongruenz zwischen Einstellungsdauer und Beurlaubung sowie an der örtlichen Kongruenz des Arbeitseinsatzes. Eine solche Kongruenz liegt nicht einmal im Interesse der Aushilfslehrkräfte, die sonst häufig zu weiträumigen Ortswechseln gezwungen und hinsichtlich der Dauer der Befristung an für sie zufällige Umstände, wie etwa die Dauer der Beurlaubung einer ihnen persönlich unbekannten Lehrkraft, gebunden wären.

4. Bei der mithin erforderlichen eigenständigen Bewertung der vorliegenden Fallgestaltung anhand der Wertungsmaßstäbe der bisherigen Befristungsrechtsprechung zeigt sich, daß die grundsätzliche Voraussetzung für die Annahme eines sachlichen Befristungsgrundes in den Vertretungsfällen, nämlich das Bestehen eines konkreten Aushilfsbedarfs infolge tatsächlich erfolgter Beurlaubungen, auch hier gegeben ist. Bei Beibehaltung des in den Vertretungsfällen angewandten Bewertungsmaßstabes wäre die Befristung des streitgegenständlichen Arbeitsvertrages sachlich gerechtfertigt gewesen, wenn der Beklagte, was ihm ohne weiteres möglich gewesen wäre, für die Dauer des Schuljahres 1977/78, für das er an der Sonderschule München einen zusätzlichen Bedarf er-



mittelt hatte, die beurlaubte Lehrerin K an diese Schule versetzt und alsdann infolge der Beurlaubung der Lehrerin K die Klägerin aufgrund eines befristeten Arbeitsvertrages an der Sonderschule München beschäftigt hätte. Im Streitfalle unterblieben ist lediglich die Versetzung der beurlaubten Lehrkraft an diese Schule, die indessen infolge der Beurlaubung der Frau K an den tatsächlichen Verhältnissen und insbesondere der Interessenlage der Klägerin nichts geändert hätte. Der Senat folgt deshalb der Beurteilung des Beklagten, daß das Unterbleiben einer sinnleeren Maßnahme, wie hier der Versetzung einer beurlaubten Lehrkraft, für die Würdigung des Vertragsverhältnisses zur Aushilfslehrkraft bedeutungslos ist. Daß die Wirksamkeit der Befristungsabrede auch nicht vom tatsächlichen Einsatzort der Klägerin abhängen kann, folgt überdies daraus, daß sonst die Versetzungsbefugnisse des Beklagten nur gegenüber befristet angestellten Arbeitnehmern und damit in ungleichem Maße eingeschränkt wären (vgl. Urteil des Senats vom 23. März 1983 - 7 AZR 543/81 -, unveröffentlicht). Nach Ansicht des Senats würde deshalb sogar ein Wertungswiderspruch zur Rechtsprechung in den Vertretungsfällen auftreten, wenn bei der vorliegenden Fallgestaltung ein sachlicher Befristungsgrund verneint würde.

5. Der Anerkennung dieses Befristungsgrundes steht auch nicht entgegen, daß es im Arbeitsvertrag vom 16. August 1977 heißt, die Beschäftigung erfolge nur zum Zweck der Aushilfe für die zu vertretende Lehrerin K .

Sieht ein auf das Arbeitsverhältnis anwendbarer Tarifvertrag



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



(hier die Sonderregelungen 2 y zum BAT) vor, daß die Befristungsgründe im Arbeitsvertrag schriftlich festzuhalten sind, so dient eine solche Regelung der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit. Sie will einem Streit der Parteien darüber vorbeugen, welcher Grund für die Befristung maßgeblich war. Dies wird nur erreicht, wenn sich der Arbeitgeber bei einem Streit über die Wirksamkeit der Befristung später nicht auf andere Gründe als die zunächst angegebenen berufen darf. Damit ist unter den genannten Voraussetzungen ein Nachschieben von Befristungsgründen nicht möglich (vgl. insbesondere BAG Urteil vom 14. Januar 1982 - 2 AZR 245/80 - BAG 37, 283, 295 = AP Nr. 64 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Im Entscheidungsfall ist jedoch der wahre Befristungsgrund im Arbeitsvertrag genannt. Denn die Frage, ob der im Rechtsstreit angeführte Befristungsgrund im Arbeitsvertrag genannt ist, läßt sich nicht dadurch beantworten, daß die im Vertrag gebrauchten Worte in vorgefaßter Bedeutung (hier im Sinne der Befristungsrechtsprechung zum Regelfall der Vertretung) verstanden werden und dann gefragt wird, ob der so ermittelte "im Vertrag angegebene Befristungsgrund" in Wirklichkeit vorliegt. Vielmehr ist umgekehrt von dem im konkreten Sachverhalt vorliegenden Befristungsgrund auszugehen und zu fragen, ob er (und nicht lediglich ein anderer) nach allen den Vertragsparteien bei Vertragsabschluß erkennbaren Umständen im Vertrag enthalten ist. Im Entscheidungsfalle ist die vom Beklagten zur Rechtfertigung der Befristung vorgetragene Fallgestaltung im Vertrag genannt, zumal davon ausgegangen werden kann, daß auch der Klägerin zumindest erkennbar war, durch die Benennung einer jederzeit versetzbaren Lehrkraft, deren früherer Einsatzort ja im Verträge



nicht genannt war, solle keine Verbindung zu den von dieser Lehrkraft früher tatsächlich wahrgenommenen Aufgaben sondern, allenfalls zu der von ihr besetzten Planstelle geschaffen werden.

Durch die namentliche Bezeichnung einer bestimmten beurlaubten Lehrkraft im Arbeitsvertrag wird überdies dem Schutzzweck der Befristungsrechtsprechung sachgerecht Rechnung getragen. Denn weil es sich beim Schulunterricht um eine Daueraufgabe handelt, kann dem Beklagten nicht gestattet werden, je nach seiner Einschätzung des Bedarfs beliebig viele Aushilfslehrer im befristeten Arbeitsverhältnis zu beschäftigen. Erforderlich ist eine Begrenzung dieser Zahl durch objektive, den Wertungsmaßstäben der Befristungsrechtsprechung zugrundeliegende Kriterien, hier durch die Zahl der tatsächlich vorliegenden konkreten Beurlaubungsfälle. Diese Begrenzung, die der Beklagte u.a. durch seinen Vortrag umschreibt, er könne nicht mehr Aushilfskräfte einstellen als jeweils Lehrkräfte beurlaubt seien, wird durch die namentliche Verbindung jeweils einer Aushilfslehrkraft mit einer beurlaubten Lehrkraft in sachgerechter Weise erreicht. Sie erleichtert nicht nur dem Beklagten den zweckgerichteten Einsatz der durch die Beurlaubungen freiwerdenden Haushaltsmittel, sondern schafft auch für die Aushilfslehrkräfte und die Gerichte Ansatzpunkte für eine Kontrolle.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO.

Bichler

Roeper

Dr. Steckhan

Bea

Stappert



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

