

Aktenzeichen: 7 AZR 543/81

Bundesarbeitsgericht Siebter Senat Urteil vom 23. März 1983
- 7 AZR 543/81 -

I. Arbeitsgericht Pforzheim Urteil vom 14. Mai 1981
- 2 Ca 423/80 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 23. Oktober 1981
Baden-Württemberg - 5 Sa 96/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag; Lehrer

Gesetz:

BGB § 620 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Befristung des Arbeitsvertrages bis zur und nach der zweiten Dienstprüfung. Besonderheit: Versetzung nach der Befristungsabrede für Restdauer des Vertragsverhältnisses.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 543/81

5 Sa 96/81 Baden-Württemberg

Verkündet am
23. März 1983

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 23. März 1983 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Roeper und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Gossen und Prof. Dr. Zachert für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 23. Oktober 1981 - 5 Sa 96/81 - wird zurückgewiesen.

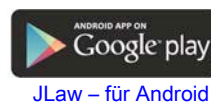
Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger bestand im Frühjahr 1978 die erste Dienstprüfung für das Lehrfach an Grund- und Hauptschulen im Lande Baden-Württemberg. Daran anschließend wurde er befristet bis zum 31. Januar 1980 zum Zwecke der schulpraktischen Ausbildung und Vorbereitung auf die zweite Dienstprüfung als Lehrer eingestellt und an der Grund- und Hauptschule W mit 16 Wochenstunden beschäftigt. Nach der mit der Leistungsziffer 71,4 bestandenen zweiten Dienstprüfung nahm der Kläger am 22. Januar 1980 das Angebot des Landes auf Verlängerung des Anstellungsverhältnisses über den 31. Januar 1980 hinaus bis zum Schuljahresende am 31. Juli 1980 an. In diesem Angebot wurde darauf hingewiesen, daß über die endgültige Einstellung des Klägers in den Schuldienst erst im Sommer 1980 entschieden werde.

Nach Zustandekommen der Vertragsverlängerung vom 22. Januar 1980 wurde der Kläger für die restliche Vertragsdauer an die Grund- und Hauptschule A versetzt.

Mit Schreiben vom 16. Juli 1980 teilte das Land dem Kläger mit, daß das Arbeitsverhältnis, wie vorgesehen, am 31. Juli 1980 ende und nicht verlängert werde, weil er mit seiner Leistungsziffer hinter der für die Einstellung maßgeblichen Grenzleistungsziffer im Oberschulamtsbereich Karlsruhe zurückgeblieben sei.

Der Kläger hält die Befristung seines Arbeitsverhältnisses in der Verlängerungsvereinbarung für unzulässig, weil es am sachlichen Grund fehle. Das Interesse an einem kontinuierlichen Fortgang des Unterrichts bis zum Schuljahresende greife hier nicht, weil er zum Beginn des zweiten Schulhalbjahres 1979/80 nach A versetzt worden sei. Die Chancengleichheit für alle Bewerber sei kein die Befristung rechtfertigender sachlicher Grund, weil die Interessen Dritter an der von ihm innegehabten Stelle nicht berücksichtigt werden dürften.

Das Land des Landes an einer elitären Schule.

- 3 -

hinter seinem Interesse am unbefristeten Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zurücktreten.

Der Kläger hat beantragt,

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 31. Juli 1980 hinaus fortbesteht.

Das beklagte Land hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die befristete Verlängerung des Vertrages mit dem Kläger über den 31. Januar 1980 hinaus sei erforderlich gewesen, um einen während des laufenden Schuljahres unerwünschten Lehrerwechsel zu vermeiden und den unterrichteten Schülern die Bezugsperson nicht zu nehmen. Die Versetzung des Klägers nach A beruhe auf einem dort überraschend und nicht vorhersehbar nach dem 22. Januar 1980 aufgetretenen akuten Lehrerberuf, dem durch Abzug von einer voll versorgten Schule habe Rechnung getragen werden müssen. Diese nachträgliche Veränderung der Umstände sei für die Beurteilung der Zulässigkeit der befristeten Vertragsverlängerung unerheblich, weil es auf den Zeitpunkt der Befristungsvereinbarung ankomme. Eine Auswahl nach Leistungsziffern sei bei der Daueranstellung erforderlich gewesen, weil die Zahl der Lehramtsbewerber die der offenen Stellen auch im Schuljahr 1979/80 weit überschritten habe. Die dann entscheidende Grenzleistungsziffer lasse sich dabei erst zum Schuljahresende nach Ablegung der zweiten Dienstprüfung der Frühjahrskandidaten bestimmen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit seiner vom Berufungsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Feststellungsantrag weiter, während das beklagte Land beantragt, die Revision des Klägers zurückzuweisen.

Beide Parteien haben sich (am 29. Dezember 1982/ 18. Januar 1983) mit einer Entscheidung ohne mündliche Verhandlung einverstanden erklärt.



- 4 -

Entscheidungsgründe:

In der Sache ist die zulässige Revision des Klägers unbegründet.

Der erkennende Senat hat sich bereits in seinem - zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmten - Urteil vom 29. September 1982 - 7 AZR 147/80 -, das den Parteien bekannt ist, mit der auch im Entscheidungsfalle praktizierten Handhabung des beklagten Landes bei der befristeten Beschäftigung von geprüften Lehramtskandidaten auseinandergesetzt. Dabei hat er im wesentlichen ausgeführt: Verträge, die der zielgerichteten Fort- und Weiterbildung dienen, könnten eine Befristung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Derartige Verträge seien - für beide Parteien erkennbar und von beiden Parteien gewollt - ihrem Zweck nach nicht auf Dauer angelegt und endeten funktionsgerecht mit der Zweckerreichung der wissenschaftlichen Fort- und/oder Weiterbildung. Dies gelte auch für die Ausbildung und Vorbereitung eines Lehramtsbewerbers auf die zweite Lehramtsprüfung im Rahmen eines Anstellungsverhältnisses; auch in diesem Falle werde der Zweck der Beschäftigung mit dem Bestehen der Prüfung erreicht.

Es sei auch sachgerecht, das Arbeitsverhältnis nach der ersten Befristung und dem Bestehen der zweiten Dienstprüfung bis zum Ende des Schuljahres erneut zu befristen, um einen möglichst kontinuierlichen Unterricht durch eine Lehrkraft bis zum Ende des Schuljahres zu erreichen. Das Interesse der Kinder an einem kontinuierlichen Unterricht sei auch nicht etwa ein nicht zu berücksichtigendes Drittinteresse, sondern das Eigeninteresse des beklagten Landes an einem möglichst wirksamen Unterricht. Es handle sich insoweit um einen Auslauftatbestand im Arbeitgeberinteresse, gewissermaßen um das Gegenstück zum sogen. sozialen Auslauftatbestand. Abgesehen von diesen Erwägungen sei die Befristung von Arbeitsverträgen mit Lehrkräften auch im Hinblick auf den künftig sinkenden Bedarf möglich. Man müsse dem Arbeitgeber in diesen Fällen die Gelegenheit

- 5 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

geben, eine fundierte Prognose zu erarbeiten und danach seine Personalentscheidungen zu treffen, d.h. zu entscheiden, wieviele Lehrer auf Dauer und wieviele befristet eingestellt werden. Dies berücksichtigt, begegne es keinen grundsätzlichen Bedenken, wenn in der Schulverwaltung derartige endgültige Personalentscheidungen erst am Ende des jeweiligen Schuljahres getroffen werden. Die Interessen der Lehramtsbewerber würden dadurch nicht übermäßig berührt. Selbst wenn sie im Laufe des Schuljahres die zweite Lehramtsprüfung bestehen, sei es ihnen im Interesse einer sachgerechten Personalentscheidung zuzumuten, für den begrenzten und überschaubaren Zeitraum bis zum Schuljahresende auf die Entscheidung über ihre Festanstellung zu warten. Wenn das beklagte Land aber diese Entscheidung bis zum Schuljahresende hinausschieben dürfe, sei hinsichtlich des von dem befristet angestellten Lehrer zu erteilenden Unterrichts für die Zeit vom 1. Februar bis zum Schuljahresende am 31. Juli an der betreffenden Schule ein vorübergehender ungedeckter Bedarf entstanden. Daß zur Abdeckung derartigen vorübergehenden Bedarfs Befristungen zulässig seien, sei grundsätzlich anerkannt.

An diesem Ergebnis hält der Senat auch für den Entscheidungsfall fest, soweit die - eben angesprochene - generelle, für alle Lehramtsbewerber gleichmäßig geltende Handhabung in Rede steht. Die dagegen von der Revision (die die Entscheidung des Senats vom 29. September 1982 noch nicht reflektieren konnte) vorgetragene Argumente überzeugen nicht.

Erstmals in der Revision läßt der Kläger vortragen, das beklagte Land habe gegen den Gleichheitsgrundsatz und gegen die Auswahlrichtlinien des Art. 3 Abs. 2 GG verstoßen, weil für die Daueranstellung in den verschiedenen Oberschulamtsbezirken verschiedene Leistungsziffern maßgeblich gewesen seien. Mit diesem neuen Vorbringen ist der Kläger gemäß § 561 Abs. 1 ZPO ausgeschlossen. Es kann dabei dahinstehen, ob dem Senat (nur auf ihn kommt es insoweit an) bekannt ist, daß im beklagten Land das Schulwesen für die Grund- und Hauptschulen im Personalbereich auf Regierungsbezirksebene

- 6 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

gegliedert ist; nicht gerichtsbekannt sind jedenfalls die erstmals in der Revisionsbegründung genannten verschiedenen Grenzleistungsziffern für die einzelnen Oberschulamtsbezirke. Deshalb bedarf es aus Anlaß dieser Entscheidung keiner rechtlichen Prüfung, wie die von der Revision aufgeworfene Frage bei einem gemäß § 561 Abs. 1 ZPO rechtzeitigen Vorbringen zu beantworten gewesen wäre. Immerhin spricht viel dafür, daß die Organisation des Schulwesens weitgehend der freien Entscheidung des Landes obliegt und bei (nur) vier Anstellungsbehörden im beklagten Lande im übrigen den Grundsätzen des Art. 3 und des Art. 33 Abs. 2 GG ausreichend und angemessen Rechnung getragen wird.

Was die (zusätzliche) Besonderheit des Entscheidungsfalles angeht, die Tatsache nämlich, daß der Kläger nach Vereinbarung der letzten Befristung vom 22. Januar 1980 an eine andere Schule versetzt worden ist, so hat das Landesarbeitsgericht dazu die richtige Antwort gegeben. Rechtlich zutreffend hat es ausgeführt, daß für die Frage nach der Zulässigkeit oder Unzulässigkeit von Befristungsabreden allein auf den Zeitpunkt der Vereinbarung abzustellen sei und nicht auf später eintretende Umstände. Wenn das Berufungsgericht in diesem Zusammenhang weiter ausgeführt hat, die Versetzung des Klägers sei erst durch den nach dem 22. Januar 1980 aufgetretenen akuten Bedarf an der Schule in A veranlaßt worden, so handelt es sich insoweit um eine nach § 561 Abs. 2 ZPO für den Senat bindende Feststellung, gegen die vom Kläger kein zulässiger und begründeter Revisionsangriff erhoben worden ist. Der Befristungsgrund ist auch nicht etwa durch die nachträglich eingetretenen Umstände entfallen, wie der Kläger meint. Wenn, wie der Senat ebenfalls im (Vergleichsfall-)Urteil vom 29. September 1982 ausgeführt hat, als sachlicher Grund für die Befristung nur solche Umstände in Betracht kommen, die im Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten

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

- 7 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

Arbeitsvertrages vorliegen, so folgt daraus auch umgekehrt, daß nachträglich eingetretene Umstände die Wirksamkeit der Befristungsabrede nicht beeinträchtigen können. Davon abgesehen hat der Senat aber auch Zweifel, ob ein Versetzungsereignis, wie im Entscheidungsfalle gegeben, überhaupt rechtliche Wirkungen auf die Befristungsabrede haben kann, würde dies doch im Ergebnis dazu führen, daß das Direktionsrecht des Arbeitgebers in einem wichtigen Bereich allein gegenüber befristet angestellten Arbeitnehmern und damit ungleich eingeschränkt wird.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Bichler

Roeper

Dr. Becker

Gossen

Dr. Zachert

