

Aktenzeichen: 7 AZR, 547/80

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 24. November 1982

- 7 AZR 547/80 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 19. April 1979

Regensburg

- 2 Ca 1498/78 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 22. Mai 1980

München

- 8 Sa 937/79 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag Lehrer

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Befristung bis zum Schuljahresende und wegen Vertretung



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 547/80

8 Sa 937/79 München

Verkündet am
24. November 1982

Zeuner
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

IM NAMEN DES VOLKES!

U R T E I L

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. November 1982 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Roeper und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Hollmann und Gossen für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 22. Mai 1980
- 8 Sa 937/79 - wird zurückgewiesen.



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



-2-

Die Klägerin trägt die Kosten der Revision.

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 1938 geborene Klägerin legte 1961 in Baden-Württemberg die Erste Lehramtsprüfung ab. Nachdem sie 1966 die Zweite Lehramtsprüfung in Hessen nicht bestanden hatte, schied sie zum 30. April 1967 aus dem Schuldienst dieses Landes aus. Sie war in der Zeit vom 29. September 1971 bis zum 7. Juni 1973 mit zwei Unterbrechungen als Aushilfslehrerin an Volksschulen für den beklagten Freistaat tätig; Grundlage dieser Tätigkeit waren insgesamt sieben befristete Arbeitsverträge. Am 12. September 1973 wurde sie in Bayern als Beamtin auf Widerruf in den Vorbereitungsdienst für die Zweite Lehramtsprüfung eingestellt. Sie bestand die Zweite Lehramtsprüfung im Jahre 1976 mit der Gesamtnote 3,83; mit der Aushändigung des Zeugnisses am 22. Dezember 1976 endete gemäß § 22 BayLbV das Beamtenverhältnis auf Widerruf.

Der Beklagte lehnte es im Hinblick auf die unzureichende Prüfungsgesamtnote der Klägerin ab, ihr eine Stelle als Beamtin oder in einem dauernden Arbeitsverhältnis anzubieten. Die Parteien schlossen jedoch am 23. Dezember 1976 einen bis zum Ende der Sommerferien 1977 (14. September 1977) befristeten Arbeitsvertrag, der laut § 6 des Vertragstextes der Vermeidung eines Wechsels der Klassenführung während des laufenden Schuljahres dienen sollte. Am 29. August 1977 schlossen die Parteien einen weiteren befristeten Vertrag, der mit dem 13. September 1978,



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



dem Ende der Sommerferien 1978, auslaufen sollte. Nach diesem Vertrag, auf den der BAT und die Sonderregelungen 2 1 und 2 y zum BAT Anwendung finden sollten, sollte die Klägerin als Aushilfsangestellte für die gemäß Art. 86 a BayBG beurlaubte Lehrerin Gisela S an der Hauptschule in Sch tätig sein, an der auch Frau S beschäftigt war. Frau S war mit Bescheid vom 16. März 1977 für die Zeit vom 1. September 1977 bis zum 31. August 1978 beurlaubt worden; diese Beurlaubung wurde mit Bescheid vom 9. Mai 1978 verlängert.

Der Beklagte lehnte eine Weiterbeschäftigung der Klägerin über den 13. September 1978 hinaus ab. Diese ist jedoch der Ansicht, in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zum Beklagten zu stehen und hat dazu im wesentlichen vorgetragen: Sie sei seit September 1971 fast ununterbrochen für den Beklagten als Lehrerin tätig gewesen. Dabei sei es nicht zulässig, die sieben befristeten Verträge aus den Jahren 1971 bis 1973 aus der Betrachtung auszuklammern. Vielmehr müsse ihre insgesamt fast siebenjährige Tätigkeit für den Beklagten als Dauereinrichtung mit festem Bestandsschutz qualifiziert werden. Der Zwischenphase im Vorbereitungsdienst als Beamtin auf Widerruf komme insoweit keine entscheidende Bedeutung zu. Darüber hinaus habe es bereits für die ersten sieben Befristungen an einem sachlichen Grund gefehlt, was gleichermaßen gelte für die Befristungen vom 23. Dezember 1976 und 29. August 1977. Hinsichtlich des Vertrages vom 23. Dezember 1976 dürfe der Beklagte nicht Noten oder sonstige beamtenrechtliche Überlegungen dazu mißbrauchen, arbeitsrechtliche Ansprüche zu negieren. Für den Vertrag vom 29. August 1977 sei



entscheidend, daß die vertretene Lehrerin S ursprünglich nur bis zum 31. August 1978 beurlaubt gewesen sei, während der mit ihr - der Klägerin - abgeschlossene Vertrag bis zum 13. September 1978 gelaufen sei. Wegen der Verlängerung der Beurlaubung der Lehrerin S sei der Beklagte aufgrund der ihm obliegenden Fürsorgepflicht verpflichtet, sie - die Klägerin - über den 13. September 1978 hinaus weiterzubeschäftigen; dies folge auch aus den Sonderregelungen 2 y zum BAT. Im übrigen hätte der Beklagte die Vertretungsfälle nicht durch Befristungen im Einzelfall auffangen dürfen, sondern er sei verpflichtet gewesen, eine gewisse Reserve zur Abdeckung des stets auftretenden Vertretungsbedarfes fest einzustellen.

Die Klägerin hat daher beantragt festzustellen, daß zwischen den Parteien auch über den 13. September 1978 hinaus ein ungekündigtes unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.

Demgegenüber hat der Beklagte beantragt, die Klage abzuweisen, und zur Begründung seines Antrags im wesentlichen vorgetragen: Die Befristungen im Zeitraum 1971 bis 1973 seien sachgerecht gewesen, da die Klägerin seinerzeit wegen der (noch) nicht bestandenen Zweiten Lehramtsprüfung nicht mit einer Daueranstellung habe rechnen können. Die anschließende Zeit der Vorbereitung auf die Zweite Lehramtsprüfung könne nicht nach arbeitsrechtlichen Grundsätzen beurteilt werden, da sich die Klägerin für diese Zeitspanne in einem Beamtenverhältnis befunden habe. Sachgerecht seien schließlich auch die Befristungen vom 23. Dezember 1976 und 29. August 1977. Da eine Dauereinstellung der Klägerin unter



Leistungsgesichtspunkten (Art. 33 Abs. 2 GG) nicht in Frage gekommen sei, sei es zunächst sachgerecht gewesen, sie befristet bis zum Schuljahresende weiterzubeschäftigen, um einen Wechsel in der Klassenführung während des laufenden Schuljahres zu vermeiden. Ebenfalls sachgerecht sei die Befristung zur Vertretung der Lehrerin S gewesen. Insoweit könne sich die Klägerin nicht mit Erfolg darauf berufen, daß das Enddatum ihres Vertrages nicht mit dem Ende der Beurlaubung von Frau S übereinstimme. Das Enddatum sei nämlich zugunsten der Klägerin so gewählt worden, um sie noch in den Genuß der gesamten bezahlten Sommerferien kommen zu lassen. Die spätere Verlängerung der Beurlaubung von Frau S berühre die bereits wirksam vereinbarte Befristung nicht mehr. Schließlich habe er, der Beklagte, zur Zeit der Beschäftigung der Klägerin sehr wohl eine Aushilfsreserve von 3 % des Lehrerbstandes gehalten; der Einsatz der Klägerin zur Vertretung im Einzelfall sei aber unabhängig davon erforderlich gewesen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, die Berufung der Klägerin ist erfolglos geblieben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin den Feststellungsantrag weiter; der Beklagte bittet um die 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 unbegründet. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend zu dem Ergebnis gelangt, daß das Arbeitsverhältnis der



Klägerin mit dem 13. September 1978 geendet hat.

I. Im einzelnen hat das Landesarbeitsgericht angenommen, die ersten sieben befristeten Arbeitsverträge der Klägerin aus den Jahren 1971 bis 1973 seien wirksam gewesen. Es habe sich jeweils um die Vertretung verhinderter Lehrkräfte gehandelt; auch habe die Klägerin wegen der fehlenden Zweiten Lehramtsprüfung nicht mit einer Daueranstellung rechnen können. Darüber hinaus hätten die beiderseitigen Rechtsbeziehungen auf jeden Fall durch die Übernahme der Klägerin in das Beamtenverhältnis auf Widerruf geendet. Dieses Beamtenverhältnis seinerseits sei wegen seines anderen Rechtscharakters nicht geeignet, die Annahme eines Arbeitsverhältnisses auf Dauer zu stützen. Die anschließende Befristung bis zum Schuljahresende 1976/77 sei sachlich gerechtfertigt gewesen. Der Beklagte habe vom Prüfungsjahrgang 1976, zu dem die Klägerin gehört habe, nur Kandidaten mit der Gesamtnote 2,91 und besser eingestellt; diese Entscheidung sei gerichtlich nicht nachprüfbar. Da danach die Klägerin nicht mit einer Festanstellung habe rechnen können, sei es im Hinblick auf die Kontinuität der Klassenführung während des Schuljahres sachgerecht gewesen, die Klägerin bis zum Schuljahresende befristet weiterzubeschäftigen. Gleichmaßen sei die Befristung zum 13. September 1978 aus sachlichen Gründen erfolgt und daher wirksam. Die an der gleichen Schule tätige Lehrerin S sei für die Zeit vom 1. September 1977 bis zum 31. August 1978 beurlaubt gewesen; die Klägerin sei zur Deckung dieses vorübergehenden ungedeckten Bedarfes eingestellt worden. Die Dauer der Befristung habe sich an der voraussichtlichen Dauer der Verhinderung orien-



tiert, lediglich seien die gesamten Ferien in die Befristungsdauer einbezogen worden. Die spätere Verlängerung der Beurlaubung von Frau S ändere nichts mehr an der Rechtswirksamkeit der Befristung. Schließlich sei es die schulpolitische Entscheidung des Beklagten, ob und in welchem Umfang eine "Springerreserve" geschaffen werde, so daß daraus nicht die Unwirksamkeit der Befristung abgeleitet werden könne. Die Klägerin könne sich gegenüber den wirksamen Befristungen nicht mit Erfolg auf ihre Belastung durch eigene Kinder berufen.

II. Die dieser Wertung zugrunde liegenden tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts binden das Revisionsgericht. Denn sie sind weder durch Tatbestandsberichtigungsanträge noch in der Revisionsinstanz durch durchgreifende Verfahrensrügen angegriffen worden (§ 561 Abs. 1 und 2 ZPO).

III. Die Revision rügt ohne Erfolg, das Landesarbeitsgericht habe zu Unrecht das Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses über den 13. September 1978 verneint.

1. Zur Frage der Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge hat das Landesarbeitsgericht die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zugrundegelegt (vgl. BAG GS 10, 65, 70 ff. = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag - zu C der Gründe - und BAG 31, 40 und 33, 26 = AP Nr. 46 und 56 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Urteile vom 16. Juni 1976 - 2 AZR 630/74 -, 25. Januar 1980 - 7 AZR 69/78 - und 7. März 1980 - 7 AZR 177/78 - AP Nr. 40, 52 und 54 zu § 620 BGB Be-



fristeter Arbeitsvertrag; vgl. zuletzt Urteile des Senats vom 19. August 1981, BAG 36, 171; 36, 179 und vom 30. September 1981, BAG 36, 229; 36, 235 = AP Nr. 60, 59, 61 und 62 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Urteil des Zweiten Senats vom 14. Januar 1982 - 2 AZR 245/80 -, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen, bislang veröffentlicht etwa in BB 1982, 1174). Danach ist im Grundsatz die Vereinbarung befristeter Arbeitsverhältnisse unter dem Gesichtspunkt der Vertragsfreiheit und gemäß § 620 BGB 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 dann anzunehmen, wenn der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses vereitelt wird und dafür kein sachlicher Grund vorliegt. Die befristeten Verträge müssen also ihre sachliche Rechtfertigung so in sich tragen, daß sie die Kündigungsschutzvorschriften nicht beeinträchtigen.

Die Befristung muß darüber hinaus auch hinsichtlich der Dauer sachlich gerechtfertigt sein (BAG, aaO, AP Nr. 40 - Blatt 2 -, 52 - zu 2 der Gründe -, 54 - zu I 4 der Gründe - und 56 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG 32, 85 = AP Nr. 50 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Urteile des Senats vom 30. September 1981, aaO). Es muß also im konkreten Einzelfall bereits bei Abschluß des jeweiligen Vertrages ersichtlich sein, daß auch die gewählte Zeitdauer des Vertrages sachlich gerechtfertigt ist.



Liegen die entscheidenden Umstände in der Zukunft, so ist die Frage, welche Zeitdauer bei einem derartigen Arbeitsvertrag zu wählen ist, von der gerichtlich nachprüfbaren Prognose des Arbeitgebers abhängig (vgl. BAG, aaO, AP Nr. 50 - Blatt 4 R -, 54 - zu I 4 der Gründe - und 56 - zu IV 2 d der Gründe - zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Urteile des Senats vom 30. September 1981, aaO; Urteil des Zweiten Senats vom 14. Januar 1982, aaO).

Damit wird klargestellt, daß die Befristung eines Arbeitsverhältnisses nur dann zulässig ist, wenn nach den obwaltenden Umständen aus der Sicht verständiger Vertragspartner ein arbeitsrechtlich beachtlicher Sachverhalt als sachlicher Grund für eine derartige Vereinbarung besteht. Als sachlicher Grund kommen nur solche arbeitsrechtlich relevanten Umstände in Betracht, die im Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrages vorliegen (BAG Urteil vom 31. Oktober 1974 - 2 AZ 483/73 - AP Nr. 39 - zu I 2 a der Gründe -; BAG, aaO, AP Nr. 50 - Blatt 3 R -, 52 - zu 2 der Gründe -, 54 - zu I 4 der Gründe - und 56 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Senatsurteil vom 19. August 1981, BAG 36, 171, aaO; Senatsurteile vom 30. September 1981, aaO).

2. Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, daß die Befristung zum 14. September 1977 sachlich gerechtfertigt und daher wirksam war.

Revisionsrechtlich ist es nicht zu beanstanden, daß das



Landesarbeitsgericht es als sachgerecht angesehen hat, das Arbeitsverhältnis der Klägerin nach dem Bestehen der Zweiten Lehramtsprüfung bis zum Ende des Schuljahres zu befristen, um einen möglichst kontinuierlichen Unterricht durch eine Lehrkraft bis zum Ende des Schuljahres zu erreichen (vgl. Urteil des Senats vom 29. September 1982 - 7 AZR 147/80 - EzA Nr. 58 zu § 620 BGB, zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Das Interesse der Kinder an einem kontinuierlichen Unterricht ist nicht etwa ein nicht zu berücksichtigendes Drittinteresse, sondern das Eigeninteresse des beklagten Landes an einem möglichst wirksamen Unterricht (vgl. zum Problem Dritt- und Eigeninteressen BAG Urteil vom 14. Januar 1982 - 2 AZR 245/80 - aaO, m.w.N.). Das Landesarbeitsgericht hat insoweit zu Recht die besonders nachteiligen Folgen eines Lehrerwechsels während des Schuljahres berücksichtigt. Nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts konnte die Klägerin wegen ihrer verhältnismäßig schlechten Examensnote nicht mit einer Anstellung auf Dauer rechnen. Wegen des Interesses des beklagten Landes an einem möglichst kontinuierlichen Unterricht und dementsprechend einem Lehrerwechsel erst zum Ende eines Schuljahres konnte das Landesarbeitsgericht mithin davon ausgehen, daß eine derartige Befristung sachgerecht ist.

3. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht auch die weitere Befristung bis zum 13. September 1978 als wirksam angesehen.

Nach den bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die Klägerin im Schuljahr 1977/78 die an derselben Schule



tätige, indes bis zum 31. August 1978 beurlaubte Kollegin S vertreten. Daß Befristungen im Hinblick auf derartige Vertretungsfälle zulässig sind, ist allgemein anerkannt (vgl. BAG GS 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG Urteil vom 10. Mai 1957 - 2 AZR 270/55 - AP Nr. 11 zu § 1 TVG Auslegung; Urteil des Senats vom 30. September 1981, BAG 36, 229, aaO; KR- Hillebrecht, § 620 BGB Rz 179), speziell in Nr. 1 c der hier kraft Vereinbarung anwendbaren SR 2 y zum BAT.

Die Befristung ist hier auch ihrer Dauer nach sachlich gerechtfertigt. Sie orientiert sich an der voraussichtlichen Dauer der Verhinderung der Lehrerin S , die zunächst bis zum 31. August 1978 beurlaubt war. Daß der Beklagte die Befristung über den 31. August hinaus bis zum 13. September 1978 ausgedehnt hat, um die Klägerin noch in den Genuß der vollen bezahlten Sommerferien zu bringen, ändert daran nichts. Denn diese Verlängerung lag allein im Interesse der Klägerin, da in den Sommerferien ohnehin kein Unterrichtsbedarf bestand.

Dem Umstand, daß die Beurlaubung der Lehrerin S später, d.h. nach dem Abschluß des hier zu beurteilenden befristeten Vertrages, verlängert worden ist, kommt keine rechtliche Bedeutung zu. Für die Beurteilung, ob für die Befristung ein sachlicher Grund vorlag, ist ausschließlich der Zeitpunkt des Abschlusses des konkreten Vertrages maßgebend; eine Berücksichtigung später eintretender Umstände unterbleibt im Hinblick auf die ansonsten eintretende Rechtsunsicherheit grundsätzlich (vgl. BAG GS 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeits-



vertrag; BAG 12, 328, 334 = AP Nr. 22 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag - zu I 2 b der Gründe -; BAG 13, 96 und 18, 8 = AP Nr. 23 und 27; Urteile vom 31. Oktober 1974 - 2 AZR 483/73 - und 25. Januar 1980 - 7 AZR 69/78 - AP Nr. 39 und 52 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; KR-Hillebrecht, § 620 BGB Rz 153 ff. und Rohlfing/Rewolle/Bader, KSchG - Stand September 1982 -, Anhang 1 § 620 BGB Anm. II 3 a, beide m.w.N.).

Schließlich ist dem Landesarbeitsgericht darin beizutreten, daß hier nicht die Forderung nach einer fest eingestellten und ausreichenden "Springerreserve" zur Unwirksamkeit der Befristung führen kann. Denn es liegt in der freien Entscheidung des Arbeitgebers, ob und in welchem Umfang er eine solche Reserve schafft oder sich von Fall zu Fall mit Vertretungen im Einzelfall behilft (ebenso Rohlfing/Rewolle/Bader, KSchG - Stand September 1982 -, Anhang 1 § 620 BGB Anm. III 3). Nur wenn die Prognose im konkreten Fall ergibt, daß für den betreffenden Arbeitnehmer auch über das Ende des zunächst anstehenden Vertretungsfalles hinaus Bedarf bestehen wird, kann dies zur Unwirksamkeit der Befristung führen (vgl. Urteil des Senats vom 30. September 1981 - 7 AZR 602/79 - AP Nr. 63 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Dieser Gesichtspunkt gewinnt insbesondere Bedeutung für die Fälle von "Dauervertretung" in Gestalt befristeter Arbeitsverträge, in denen also mehrere Befristungen zur Abdeckung konkreten Vertretungsbedarfes hintereinander geschaltet werden (vgl. das soeben angeführte Urteil des Senats vom 30. September 1981, aaO; BAG Urteil vom 7. Mai 1980 - 5 AZR 593/78 - AP Nr. 36 zu § 611 BGB Abhängigkeit). Da es sich hier aufgrund der Feststellungen des



Landesarbeitsgerichts nicht um einen derartigen Ausnahmefall handelt, vermögen die diesbezüglichen Angriffe der Revision nichts an der Wirksamkeit der letzten Befristung zu ändern.

4. Im übrigen hat das Landesarbeitsgericht zu Recht die Befristungen aus den Jahren 1971 bis 1973 und die Phase des Vorbereitungsdienstes (1973 bis 1976) hinsichtlich der Beurteilung der Befristungen zum 14. September 1977 und 13. September 1978 für unbeachtlich gehalten.

Bei der Ernennung zum Beamten handelt es sich um einen sog. mitwirkungsbedürftigen Verwaltungsakt (vgl. z.B. Ule, Beamtenrecht, § 5 BRRG Rz 7 m.N.), d.h. die Ernennung der Klägerin zur Beamtin auf Widerruf konnte nur mit ihrem Einverständnis erfolgen. Diese Mitwirkung der Klägerin an ihrer Ernennung, die gemäß Art. 8 Abs. 4 BayBG zur Beendigung eines etwa noch bestehenden Arbeitsverhältnisses führte, beinhaltet notwendig das Einverständnis der Klägerin mit der Beendigung dieses Arbeitsverhältnisses. Es kann daher offen bleiben, ob die sieben Befristungen aus den Jahren 1971 bis 1973 jeweils wirksam waren oder nicht.

Daß endlich für die Beurteilung der Wirksamkeit befristeter Arbeitsverträge vorausgegangene Dienstzeiten im Beamtenverhältnis keine Rolle spielen, hat bereits der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts im Urteil vom 22. September 1961 - 1 AZR 36/60 - (AP Nr. 20 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag - zu 2 d der Gründe -) entschieden und dabei zu Recht auf den verschiedenen



Rechtscharakter des Beamtenverhältnisses und des Arbeitsvertrages und den unterschiedlich ausgestalteten Bestandsschutz abgestellt. Im Entscheidungsfalle kommt hinzu, worauf schon das Arbeitsgericht zutreffend hingewiesen hat, daß das Beamtenverhältnis der Vorbereitung auf die Zweite Lehramtsprüfung diene und schon von daher völlig offen sein mußte, ob und in welcher Weise nach der (möglicherweise) bestandenen Prüfung ein Einsatz erfolgen würde.

IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Bichler

Dr. Steckhan

zugleich für den
urlaubsabwesenden
Richter Roeper

Hollmann

Gossen

