

Urteil des Arbeitsgerichts Offenbach vom 19. Oktober 1977

Im Namen des Volkes!

Urteil

In dem Rechtsstreit

der Doris B. [. . .]

gegen das Land Hessen [. . .]

hat das Arbeitsgericht in Offenbach/Main auf die mündliche Verhandlung vom 19. Oktober 1977 durch Richter Kreppel als Vorsitzenden und die ehrenamtlichen Richter Stüber und Degünther als Beisitzer für Recht erkannt:

Es wird festgestellt, daß zwischen den Parteien seit dem 1. 8. 1976 ein Dauerarbeitsverhältnis mit voller Stundenzahl besteht.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt das beklagte Land. [. . .]

Tatbestand:

Die Klägerin bestand am 23. 5. 1975 die Zweite Staatsprüfung für das Lehramt an Haupt- und Realschulen.

Sie bewarb sich wiederholt um Übernahme in den Schuldienst mit voller Pflichtstundenzahl.

Seit dem 11. 8. 1975 ist sie für das beklagte Land als Lehrerin für die Fächer Deutsch und Französisch tätig, zunächst bis zum 31. 1. 1976 in einem befristeten Arbeitsverhältnis mit voller Stundenzahl, dann im Rahmen eines Lehrauftrages mit reduzierter Stundenzahl.

Seit dem 1. 8. 1976 ist sie auf Grund eines Vertrages vom 15. 7. 1976 beschäftigt, wonach das Arbeitsverhältnis bis zum 31. 7. 1979 befristet ist und sich auf $\frac{2}{3}$ der normalen Unterrichtsverpflichtung erstreckt.

§ 4 dieses Arbeitsvertrages lautet:

»Es besteht Einvernehmen darüber, daß die Einstellung ausschließlich zur Deckung eines vorübergehenden Unterrichtsbedarfs im Rahmen des Sonderprogramms für geburtenstarke Jahrgänge erfolgt.«

Mit ihrer, dem beklagten Land am 25. 7. 1977 zugestellten Klage begehrt die Klägerin die Feststellung, daß die Befristung des Arbeitsverhältnisses im Vertrag vom 15. 7. 1976 unwirksam ist und sie mit der vollen Unterrichtsverpflichtung zu beschäftigen ist. [. . .]

Die Klägerin beantragt, festzustellen, daß zwischen den Parteien seit dem 1. 8. 1976 ein Dauerarbeitsverhältnis mit voller Stundenzahl besteht.

Das beklagte Land beantragt, die Klage abzuweisen. [. . .]

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig [. . .]

Die Klage ist auch begründet.

A. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 31. 7. 1979 ist in mehrfacher Hinsicht unzulässig und damit unwirksam.

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. Beschluß

vom 12. 10. 1960 – GS 1/59 (3 AZR 65/56) – AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, daran anschließend BAG AP Nr. 17–39 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) dürfen die Parteien eines Arbeitsvertrages auch befristete Arbeitsverträge abschließen, wenn bei Vertragsschluß sachliche Gründe für die Befristung vorgelegen haben und dem Arbeitnehmer nicht der Schutz zwingender Kündigungsschutzvorschriften genommen wird. Nach Ansicht des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts sind jedoch befristete Arbeitsverträge dann unzulässig, wenn sich ihre objektive Funktionswidrigkeit aus der Tatsache ergibt, daß ein sachlicher Grund für die Befristung fehlt; denn dann hätte ein verständiger Arbeitgeber von vornherein einen unbefristeten Vertrag abgeschlossen. Das Versagen des Bestandschutzes im Arbeitsverhältnis sei in derartigen Fällen eine objektive Gesetzesumgehung (BAG Beschluß vom 12. 10. 1960, a. a. O.).

Diese Grundsätze gelten auch für den öffentlichen Dienst (vgl. BAG, Urteil vom 15. 3. 1966 – 2 AZR 211/65 – AP Nr. 28 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Auf diese Grundsätze wurde auch in der Sonderregelung 2 y zum BAT Bezug genommen (vgl. Protokollnotiz Ziff. 1 zu Nr. 1 der SR 2 y).

Nach Überzeugung der Kammer liegt ein derartiger *sachlicher Grund* für die Befristung des Arbeitsverhältnisses der Parteien nicht vor.

a) Der *Einstellungserlaß des Kultusministers* vom 28. 6. 1976 – IV C 3 – 971/20 – 111 – reicht als sachlicher Grund für die Befristung nicht.

Nach einer Entscheidung des LAG Berlin (Urteil vom 18. 2. 1976 – 3 Sa 63/75, z. T. abgedruckt in BB 1976, 647) soll in einer landesrechtlichen Norm, die eine Befristung vorschreibt, die sachliche Rechtfertigung für Zeitarbeitsverträge gesehen werden können.

Dieser Ansicht kann nach Auffassung der Kammer nicht gefolgt werden.

Zum einen handelt es sich vorliegend nur um einen Erlaß und nicht, wie im Verfahren, das der Entscheidung des LAG Berlin zugrunde lag, um eine vom Landesgesetzgeber verabschiedete Norm (dort § 48 Abs. 3 des Landeshochschulgesetzes).

Zum anderen ergibt sich selbst dann, wenn das beklagte Land sich darauf beruft, der Erlaß sei nur Ausführung des im Haushaltsgesetz zum Ausdruck gekommenen Willens des Landesgesetzgebers, nur noch befristete Arbeitsverträge mit Lehramtsbewerbern abschließen zu wollen, nichts anderes.

Das Bundesarbeitsgericht spricht in seiner Entscheidung vom 22. 3. 1973 (2 AZR 274/72 – AP Nr. 38 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) einer landesrechtlichen Norm (dort der nordrhein-westfälischen Lektorenordnung) eine unmittelbare Geltung für Arbeitsverhältnisse ab. In seiner jüngsten Entscheidung vom 16. 6. 1976 (EzA, § 620 BGB Nr. 18, demnächst in AP Nr. 40 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) kommt das Bundesarbeitsgericht zu einem ähnlichen Ergebnis.

Daher ist festzuhalten, daß Landesgesetze befristete Arbeitsverhältnisse im Hinblick auf Art. 74 Nr. 12 GG nicht endgültig regeln können. Bundesrecht bricht Landesrecht; das gilt auch für Bundesrichterrecht (vgl. Wiedemann, Die Zulässigkeit von Zeitarbeitsverträgen im öffentlichen Dienst, RdA 1977, 85 [92]).

Solche landesrechtlichen Normen können nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts aber im Rahmen der Frage, was im Arbeitsleben üblich ist, berücksichtigt werden. Sie können die »Üblichkeit im Arbeitsleben« legitimieren. Im parlamentarischen Verfahren zustande gekommene Vorschriften, die Zeitverträge vorsehen, beinhalten danach im Zweifel einen gerechten Ausgleich zwischen den Interessen des öffentlichen Dienstherrn einerseits und den Belangen des Arbeitnehmers andererseits (so auch Wiedemann, a. a. O.).

Es ist jedoch zu berücksichtigen, daß eine landesgesetzliche Norm allein für eine

Üblichkeit von Befristungen nicht ausreicht, da es auf einen bundesweiten Vergleich ankommt (vgl. BAG, Urteil vom 22. 3. 1973, AP Nr. 38, a. a. O).

Außerdem bedürfte eine derart festgestellte Üblichkeit der näheren Untersuchung daraufhin, ob sie nach Auffassung verständiger und verantwortungsbewußter Vertragspartner als berechtigt anzuerkennen ist (vgl. BAB ebenda), denn auch Mißstände oder unerwünschte Umstände können »üblich« sein (vgl. kritisch zum Kriterium »Üblichkeit« Barwasser: Zeitverträge mit Arbeitnehmern – unumgängliche Notwendigkeit oder sozialpolitische Anomalie, DB 1977, 1944).

Vorliegend spricht aber § 52 hess. Schulverwaltungsgesetz gegen eine derartige Üblichkeit, denn nach dieser Vorschrift sind Lehrer in der Regel in das Beamtenverhältnis zu berufen, das aber setzt ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis voraus. Schließlich ergeben sich auch prinzipiell Bedenken gegen die Übernahme der oben zitierten Ansicht des LAG Berlin sowie gegen die mögliche Indizwirkung landesgesetzlicher Normen, die den Abschluß befristeter Arbeitsverträge vorschreiben, für die Üblichkeit der Befristung. Sowohl derartige Landesgesetze wie auch Erlasse, vorliegend der Einstellungserlaß des Kultusministers, sind mit Grundsätzen, wie sie in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Zulässigkeit von befristeten Arbeitsverhältnissen entwickelt wurden und wie sie in der Sonderregelung 2 y zum BAT ihren Niederschlag gefunden haben, nicht vereinbar.

Im deutschen Arbeitsrecht ist das auf unbestimmte Zeit eingegangene Arbeitsverhältnis das weitaus häufigere. Es wird durch den Gesetzgeber durch die Gewährung eines besonderen Bestandsschutzes (Kündigungsschutzgesetz) bevorzugt und enthält die sozialrechtlich privilegierte und sozialstaatlich erwünschte Regelung (vgl. so schon BAG, Urteil vom 26. 11. 1955 – 2 AZR 516/54 – AP Nr. 4 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Berlin 1963, 7. Aufl., Bd. I, § 55 III 2; Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, München 1977, 3. Aufl., § 37 Nr. 1).

Es ist daher vom Arbeitsverhältnis unbestimmter Dauer als die *Regel* und vom zeitbestimmten Arbeitsverhältnis als die *Ausnahme* auszugehen (vgl. BAG, Urteil vom 26. 11. 1955, AP Nr. 4 a. a. O.; Schaub, a. a. O., §§ 37 und 39 m. w. N.).

Dieser Grundsatz fand auch im BAT seinen Niederschlag, in dessen Sonderregelung 2 y die Voraussetzungen für die Zulässigkeit einer Befristung eng umschrieben sind. Aus dieser Sonderregelung ergibt sich, daß »grundsätzlich das dem BAT unterliegende Arbeitsverhältnis entsprechend den allgemeinen Grundsätzen unseres Arbeitsrechts ein auf unbestimmte Zeit geschlossenes« ist (so ausdrücklich Clemens-Scheuring u. a., Komm. zum BAT, Stuttgart, Loseblattsammlung, Erl. 4 zu Nr. 1 SR 2 y).

Gegen diesen allgemeinen Grundsatz verstößt die durch Erlaß vom 28. 6. 1976, verfügte Einstellungspraxis des beklagten Landes.

Danach waren beim Einstellungstermin vom 1. 8. 1976 mit Lehramtsbewerbern grundsätzlich nur auf 3 Jahre befristete Anstellungsverträge abzuschließen (Ziff. 2.2. des genannten Erlasses, Bl. 46 d. A.). Ausgenommen von dieser Regelung waren lediglich Bewerber für gewisse, zahlenmäßig nur wenig Bewerber betreffende Mangelfächer, die zudem noch einen bestimmten Notendurchschnitt erreichen mußten (vgl. Ziff. 2.1. des genannten Erlasses, Bl. 46 d. A.).

Damit aber wird das Regel-Ausnahmeverhältnis prinzipiell auf den Kopf gestellt, was mit den oben ausgeführten Grundsätzen nicht in Einklang zu bringen ist.

Schließlich ergeben sich gegen die Zulässigkeit darartiger Befristungsanordnungen, sei es in Form eines Landesgesetzes, sei es, wie vorliegend, in Form eines Erlasses eines Ressortministers, Bedenken deshalb, weil die Länderverwaltungen als Arbeitgeber im Bundesangestelltentarifvertrag bereits einen abschließenden Interessenaus-

gleich in Form der Sonderregelung 2 y getroffen haben. Dann kann nicht ohne Verstoß gegen die auch den öffentlichen Arbeitgeber bindenden Verpflichtungen aus diesem Tarifvertrag eine Landesverwaltung bzw. ein Landesgesetzgeber einseitig eine andere Regelung treffen.

Haben im öffentlichen Dienst Tarifvertragsparteien einen Bereich, hier die Zulässigkeit von befristeten Arbeitsverträgen, bundesweit geregelt und hierbei einen Interessenausgleich getroffen, dann ist kein Raum für eine landesrechtliche, anderweitige Regelung, ebensowenig wie für eine analoge »Legitimierung der Üblichkeit im Arbeitsleben« durch parlamentarisch zustande gekommene Gesetze.

Der öffentliche Arbeitgeber, hier das beklagte Land, ist dann vielmehr an die Regelung des Bundesangestelltentarifvertrages gebunden. Danach dürfen Arbeitsverträge nur in Ausnahmefällen befristet werden und nur soweit ein sachlicher Grund i. S. d. Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts dies rechtfertigt.

b) Soweit das beklagte Land im »vorübergehenden Unterrichtsbedarf für die geburtenstarken Jahrgänge« (sog. Schülerberg) einen sachlichen Grund für die Befristung geltend machen möchte, konnte die Kammer dieser Auffassung aus verschiedenen Gründen nicht folgen.

aa) Ein sachlicher Grund ist zu verneinen, wenn ein verständiger Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit geschlossen hätte (so schon BAG, Urteil vom 21. 10. 1954 – 2 AZR 25/53 – AP Nr. 7 zu § 1 KSchG). Von einem verständigen Arbeitgeber kann gesprochen werden, wenn dieser sich in gleicher Weise der Verantwortung für die Belange des Betriebes oder seiner Behörde wie für die seiner Angestellten bewußt ist (vgl. BAG, Urteil vom 26. 11. 1955 – 2 AZR 516/54 – AP Nr. 4 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag); die im Beschluß des Großen Senats vom 12. 10. 1960 (a. a. O AP Nr. 16) zumindest mißverständliche Formulierung, wonach die »wirtschaftlichen oder sozialen Verhältnisse der Parteien oder jedenfalls einer Partei« für die Befristung sprechen müssen, ist in den späteren Entscheidungen des BAG wieder relativiert worden (vgl. BAG, Urteil vom 3. 5. 1962 – 2 AZR 451/61 – AP Nr. 23 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; sowie BAG, Urteil vom 16. 6. 1976 – EZA, § 620 BGB Nr. 28; LAG Berlin, Urteil vom 21. 9. 1976 – 3 Sa 58/76 – BB 77, 697; vgl. auch Wiedemann, a. a. O., S. 88).

Nach Auffassung der Kammer wurden und werden bei der gegenwärtigen Einstellungspraxis des beklagten Landes die Belange der Lehramtsbewerber, und hier der Klägerin, einseitig und unzulässig den momentanen Interessen und Bedürfnissen des beklagten Landes hintangestellt.

Das beklagte Land übersieht nämlich die Möglichkeit, unbefristete Arbeitsverhältnisse aus betrieblichen Gründen gemäß § 1 KSchG ordentlich kündigen zu können, sobald der behauptete Unterrichtsmehrbedarf für geburtenstarke Jahrgänge wegfallen sollte.

Die Sorgen des privaten Arbeitgebers, daß die Konjunktur oder die Geschäftsentwicklung sich verschlechtern könnte, wird nämlich als sachlicher Grund für eine Befristung nicht anerkannt (vgl. Hueck-Nipperdey, a. a. O., § 55 III 6). Gleiches muß aber auch für den öffentlichen Arbeitgeber gelten, da die betriebsbedingte Kündigung auch im öffentlichen Dienst zulässig und möglich ist (vgl. BAG, Beschluß vom 28. 11. 1956 – GS 3/56 – AP Nr. 20 zu § 1 KSchG; BAG, Urteil vom 4. 6. 1957 – 3 AZR 49/55 – AP Nr. 27 zu § 1 KSchG; BAG, Urteil vom 21. 5. 1957 – 3 AZR 79/65 – AP Nr. 31 zu § 1 KSchG).

Im forliegenden Falle gebietet es die Fürsorgepflicht des verständigen, die Interessen beider Vertragsparteien hinreichend berücksichtigenden Arbeitgebers, den sicherlich beschwerlicheren Weg der betriebsbedingten Kündigung zu gehen, wenn dem eventuell schwankenden Lehrbedarf der Lehrerbstand angepaßt werden muß, als

den der Umgehung des Bestandsschutzes der Arbeitsverhältnisse der eingestellten Lehrer.

Zu diesem Schluß zwingen nach Auffassung der Kammer drei Überlegungen:

Erstens kommt es darauf an, ob die Befristung des konkreten Vertrages mit allen seinen Besonderheiten zur Zeit des Abschlusses des Vertrages gerechtfertigt war (vgl. BAG, Urteil vom 3. 5. 1962 – 2 AZR 451/61 – AP Nr. 23 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Spätere Ereignisse, die zu diesem Zeitpunkt nicht voraussehbar waren, sind daher unbeachtlich (vgl. BAG, Urteil vom 5. 5. 1961 – 1 AZR 65/56 – AP Nr. 17 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

Vorliegend wurde der befristete Arbeitsvertrag am 15. 7. 1976 geschlossen, zu einem Zeitpunkt also, zu dem dem beklagten Land die erstmals im März 1977 vorgelegte Lehrerbedarfsplanung noch nicht vorlag.

Daraus ergibt sich, daß das beklagte Land zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses keine aussagekräftigen Zahlen zur Verfügung hatte, und offensichtlich lediglich auf Verdacht hin beschloß, wegen des »Schülerbergs« nur noch befristete Arbeitsverträge abzuschließen.

Dem entspricht auch der Umstand, daß das beklagte Land in der Folgezeit zu jedem Einstellungstermin auf 3 Jahre befristete Verträge abschließt (vgl. Einstellungserlaß vom 28. 6. 1976 – IV C 3 – 971/20 – 111, unter Ziff. 2.2. (Blt. 44 d. A.); sowie Einstellungserlaß vom 1. 12. 1976 – IV C 3 – 974/01 – 321, unter Ziff. 3.5. (Blt. 104 d. A.). Bei solch schematischer Befristung drängt sich aber der Verdacht auf, daß bei dem beklagten Land mehr als eine verschwommene Vermutung hinsichtlich des tatsächlichen Lehrerbedarfs nicht existiert.

Zweitens mag zwar zutreffen, daß die Zahl der Schüler entsprechend dem oft zitierten »Schülerberg« in absehbarer Zeit zurückgehen wird. Ausschlaggebend für die Frage einer zulässigen Befristung kann aber nur ein Rückgang des Lehrerbedarfs sein. Eine Lehrerbedarfsprognose ist aber nicht allein von Schülerzahlen abhängig, sondern hat als weitere Orientierungsdaten den Ersatzbedarf durch Ausscheiden von Lehrkräften, sowie den Intensivierungsbedarf durch evtl. strukturelle Verbesserungen der Schüler-Lehrer-Relation. Während die beiden ersten Eckwerte relativ objektiven Prognosen zugänglich sind, ist die Schüler-Lehrer-Relation politischen Entscheidungen unterworfen, die nur schwer vorhersehbar sind. Insoweit lassen sich kaum verlässliche Lehrer-Bedarfsprognosen über einen mittelfristigen Zeitraum hinweg erarbeiten, wie sich bereits aus der Diskrepanz der im Großen Hessenplan niedergelegten Projektionen und der tatsächlichen Entwicklung der Schüler-Lehrer-Relation unter den Bedingungen der finanziellen Misere der öffentlichen Haushalte der letzten Jahre ergibt (vgl. Großer Hessenplan 1970, Blt. 49 ff. d. A. und Entwurf eines fächer- und stufenspezifischen Lehrerbedarfsplans für das Land Hessen 1977, Blt. 52 d. A.).

Es wäre aber unbillig, den Bestandsschutz von Arbeitsverhältnissen abhängig zu machen von unter Umständen wechselnden politischen Entscheidungen.

Drittens ist in jedem Fall davon auszugehen, daß über den Bereich der Mangelfächer hinaus, in dem bereits jetzt unbefristete Arbeitsverträge abgeschlossen werden bzw. Lehramtsbewerber auf Planstellen berufen werden, auch in anderen Fächerkombinationen ein Sockel an Lehrerbedarf auch über die Zeit der Befristung hinaus bestehen bleiben wird.

Damit steht aber fest, daß jedenfalls ein gewisser Prozentsatz der jetzigen Lehramtsbewerber auch über den Zeitpunkt der Befristung hinaus beschäftigt werden wird. Dann ist es jedoch unzulässig, bereits jetzt allen Lehramtsbewerbern den Bestandsschutz zu nehmen.

Es handelt sich nach Auffassung der Kammer offensichtlich um eine rein vorbeu-

gende Maßnahme des beklagten Landes, weil nicht abzusehen ist, in welchem Umfang in späteren Jahren Lehrer gebraucht werden.

Angesichts so vieler unsicherer Faktoren in der Berechnung der Lehrerbedarfszahlen hätte das beklagte Land bei der gebotenen Interessenabwägung zur Auffassung gelangen können und müssen, daß den Bestandsschutzinteressen der Lehramtsbewerber der Vorrang gebührt vor den eventuellen organisatorischen und verwaltungsmäßigen Bedenken des beklagten Landes.

Die vom beklagten Land aufgenommene Praxis, gleich alle Lehramtsbewerber (mit wenigen Ausnahmen) nur befristet einzustellen, ist mit der wertsetzenden Bedeutung des Bestandsschutzes des Arbeitsverhältnisses nicht zu vereinbaren.

Die vom Gesetzgeber gewünschte und ermöglichte Lösung des Problems schwankenden Arbeitskräftebedarfs liegt in der betriebsbedingten Kündigung gemäß § 1 KSchG, nicht aber in der generellen Befristung aller Arbeitsverhältnisse.

bb) Aber selbst wenn man den vorstehenden grundsätzlicheren Ausführungen nicht zu folgen vermag, fehlt es nach Überzeugung der Kammer an einem sachlichen Grund für die Befristung, da das beklagte Land nicht beweisen konnte, daß für die Tätigkeit der Klägerin im Jahr 1979 kein Bedarf mehr besteht.

Ein sachlich berechtigter Grund, ein Arbeitsverhältnis zu befristen, erfordert, daß ein konkreter, das betreffende Arbeitsverhältnis berührender Umstand vorliegt, der die Befristung und damit den Verlust des Kündigungsschutzes rechtfertigt (BAG, Urteil vom 3. 7. 1970 – 2 AZR 380/69 – AP Nr. 33 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

Daher kann nicht allgemein auf den Umstand verwiesen werden, es könnte im Jahr 1979 zu viele Lehrer geben, vielmehr ist auf den Wegfall des konkreten Lehrbedarfs abzustellen. Denn, wie sich auch aus der vom beklagten Land erstellten Bedarfsprognose ergibt, der Lehrbedarf schwankt je nach Schulstufe und Fächerkombination, wobei dieser Bedarf zum Teil gesichert wird durch ein entsprechendes Lehrerangebot, zum Teil aber eine Unterdeckung vorliegt, selbst bei Fächern, in denen der Lehrbedarf zurückgeht (vgl. z. B. die Aussagen zur Bedarfsdeckung im zitierten Entwurf S. 31 iVm S. 30, Bl. 83 und 82 d. A.).

Mithin war zu überprüfen, ob der Bedarf an Lehrkräften in der Mittelstufe (Haupt- und Realschule) für die Fächer Deutsch und Französisch so absinkt, daß für die Klägerin eine Beschäftigungsmöglichkeit nicht mehr besteht.

Ausweislich des von dem beklagten Land selbst erstellten fächer- und stufenspezifischen Lehrbedarfsplanes ist das Gegenteil der Fall. [. . .]

c) Soweit das beklagte Land weiterhin auf *haushaltsrechtliche Erwägungen* als sachlichen Grund für die Befristung abstellt, konnte dem nicht gefolgt werden.

Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 5. 5. 1961 – 1 AZR 65/56 – AP Nr. 17 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) unter Modifizierung seiner früheren Rechtsprechung (vgl. u. a. BAG, Urteil vom 26. 11. 1955 – 2 AZR 516/54 – AP Nr. 14 zu § 1 KSchG; BAG, Beschluß vom 28. 11. 1956 – GS 3/56 – AP Nr. 20 zu § 1 KSchG) ausgeführt, daß unter den Umständen, die ein verständiger Arbeitgeber der öffentlichen Hand als sachliche Gründe für eine Befristung berücksichtigen könne, je nach Lage des Falles haushaltsplanmäßige Überlegungen eine Rolle spielen könnten. Eine bloße Unsicherheit in der Richtung, ob auch im kommenden Haushaltsjahr ausreichende Mittel für die zu besetzenden Stellen vorhanden sind, reiche allerdings in der Regel nicht aus. Das Bundesarbeitsgericht führte dann in der angesprochenen Entscheidung aus, daß jedenfalls dann ein sachlicher Grund für eine Befristung vorliegen könne, wenn es sich um einen besonderen Haushaltstitel zur Erledigung nur zeitweise anfallender Staatsaufgaben handele und ein solcher Titel nicht für längere Zeit gedacht ist. Dies könnte vorliegend der Fall sein, da die

Einstellung »ausschließlich zur Deckung eines vorübergehenden Unterrichtsbedarfs im Rahmen des Sonderprogramms für geburtenstarke Jahrgänge« erfolgte.

Nach Auffassung der Kammer beruft sich das beklagte Land jedoch zu Unrecht auf die in der erwähnten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts aufgestellten Grundsätze.

aa) Die Zulässigkeit von Zeitarbeitsverträgen kann nämlich nicht allein mit der haushaltsrechtlichen Behandlung begründet werden. Ob entsprechende Mittel in Zukunft zur Verfügung stehen, ist auch in der Privatwirtschaft nicht gesichert. Ein tragfähiger Grund für die Befristung liegt daher nur dann vor, wenn nachgewiesen wird, daß die Staatsaufgabe vorübergehenden Charakter trägt (Wiedemann, a. a. O., S. 89; so auch der Arbeitgeber-Vertreter in der BAT-Kommission, abgedruckt in Clemens-Scheuring u. a., a. a. O., Erl. 4 (S. 6) zu Nr. 1 SR 2 y).

Diese Auffassung entspricht auch dem zitierten Urteil des Bundesarbeitsgerichts, da dieses ausdrücklich darauf abstellt, daß bei wiederkehrenden Verwaltungsaufgaben regelmäßig damit gerechnet werden muß, daß die hierfür benötigten Mittel auch tatsächlich im folgenden Haushaltsplan wieder ausgewiesen werden.

Lediglich bei vorübergehender Staatstätigkeit sieht das Bundesarbeitsgericht eine hohe Wahrscheinlichkeit, daß Haushaltsmittel eines Sonderprogrammes nach dessen Ablauf nicht mehr zur Verfügung stehen.

Ansonsten läge es im Ermessen des öffentlichen Arbeitgebers, Haushaltsmittel lediglich in Form sich aneinander anschließender Sonderprogramme auch für wiederkehrende Staatstätigkeiten zur Verfügung zu stellen und hiermit bereits einen sachlichen Grund für eine Befristung einer Vielzahl von Arbeitsverträgen zu erreichen. Dies aber wäre mit der grundsätzlichen Entscheidung des Gesetzgebers zugunsten eines umfassenden Bestandsschutzes von Arbeitsverhältnissen ebensowenig zu vereinbaren wie mit § 17 Abs. 7 der Landeshaushaltsordnung, wonach im Haushalt für jeden Angestellten eine Stelle auszuweisen ist.

Wie oben unter 1b ausgeführt wurde, kann jedoch von einer vorübergehenden Staatstätigkeit vorliegend nicht gesprochen werden, da die Unterrichtstätigkeit von Lehrern als Bildungsauftrag schlechthin eine ständige staatliche Aufgabe darstellt und der Bedarf an Lehrern hierfür trotz Bestehens eines »Schülerberges« nicht generell derart absinkt, daß für die Klägerin keine Einsatzmöglichkeit mehr bestünde. [. . .]

Soweit der Haushaltsgesetzgeber diese Form der Finanzierung wiederkehrender Staatstätigkeit wählt, kann jedenfalls daraus unter arbeitsrechtlichen Gesichtspunkten ein sachlicher Grund für die Befristung von Arbeitsverhältnissen nicht entnommen werden.

bb) Aber selbst wenn man dieser Auffassung nicht folgt, kann sich das beklagte Land nicht auf haushaltsrechtliche Erwägungen stützen.

Wie das BAG bereits in seiner Entscheidung vom 5. 5. 1961 (1 AZR 65/56 – AP Nr. 17 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) ausführte und in der Entscheidung vom 5. 3. 1970 (2 AZR 175/69 – AP Nr. 34 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) präzisierete, können haushaltsmäßige Erwägungen nur dann als sachlicher Grund angesehen werden, wenn »im Zeitpunkt des Abschlusses oder der Verlängerung des Arbeitsvertrages« begründetermaßen damit gerechnet werden mußte, daß für die Zeit nach Auslauf des befristeten Vertrages Mittel zur Honorierung der Klägerin nicht zur Verfügung stehen würden. Die entfernte Möglichkeit, daß der neue Haushaltsplan keine Mittel mehr vorsieht oder daß für sie im neuen Haushaltsplan keine Mittel mehr ausgebracht werden, stellt aber noch keinen sachlichen Grund für den nur befristeten Abschluß des Arbeitsvertrages dar (BAGLG, Urteil vom 5. 3. 1970, a. a. O., AP Nr. 34).

Vorliegend fehlt es jedoch an einer begründeten Annahme, daß Haushaltsmittel für die Klägerin über den Zeitpunkt der Befristung hinaus nicht mehr zur Verfügung stehen.

Zum einen hat das beklagte Land zwar auf ein Sonderprogramm für geburtenstarke Jahrgänge verwiesen, jedoch in keiner Weise dargelegt, daß Mittel hierzu nur bis zum 31. 7. 1979 zur Verfügung stehen. Aus der oben aufgezeigten Einstellungspraxis des beklagten Landes ergibt sich vielmehr, daß mit dem nächsten Einstellungstermin (1. 2. 1977) nunmehr die 3-Jahresfrist bis zum 31. 1. 1980 reicht, mithin Mittel aus diesem Programm nicht mit dem 31. 7. 1979 versiegen. Auch aus den Erläuterungen zum Haushaltsplan 1976 (Blt. 102 d. A.) ergibt sich nichts, was das konkrete Ende des Sonderprogramms für geburtenstarke Jahrgänge aufzeigen könnte.

Aus dem Umstand, daß dem Sonderprogramm für geburtenstarke Jahrgänge offensichtlich ebensowenig eine konkrete Planung hinsichtlich des Lehrerberarfs zugrunde liegt wie eine detaillierte Finanzplanung, mußte die Kammer schließen, daß ein begründeter Anhaltspunkt dafür, daß Haushaltsmittel über den Zeitpunkt der Befristung hinaus für die Klägerin nicht mehr ausgewiesen sein werden, nicht gegeben ist.

Für die Kammer lag vielmehr der Schluß nahe, daß wegen der bekannten momentanen finanziellen Schwierigkeit des beklagten Landes aus haushaltsrechtlichen Erwägungen auf die Einrichtung weiterer Planstellen im Bildungsbereich verzichtet werden sollte. Dies ist aber kein hinreichend sachlicher Grund, den Bestandsschutz der neu abzuschließenden Arbeitsverhältnisse im Bildungsbereich zu umgehen.

d) Schließlich konnte das beklagte Land auch nicht mit dem Hinweis Erfolg haben, daß gegenwärtig ein *Überangebot von Lehramtsbewerbern* bestehe und deshalb die Befristung zulässig sei.

Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 3. 7. 1970 (2 AZR 380/69 – AP Nr. 33 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) ausdrücklich festgehalten, daß es keine billigenwerte Erwägung darstelle, wenn ein Arbeitsvertrag mit einer um Dauerbeschäftigung bemühten Lehrerin aus der ganz allgemeinen Erwägung befristet wird, künftigen Bewerbern den Arbeitsplatz anbieten zu können.

Arbeitsmarktpolitische Gesichtspunkte sind daher nicht geeignet, das als grundlegend gewertete Bestandsschutzinteresse zurückzudrängen.

Die im Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 31. 10. 1974 (2 AZR 483/73 – AP Nr. 39 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) als zulässiger sachlicher Grund angesprochene Nachwuchsförderung (und damit doch die Berücksichtigung von Interessen Dritter) ist offensichtlich beschränkt auf Sachverhalte, in denen aus der besonderen Situation heraus (z. B. Zweckbestimmung einer wissenschaftlichen Einrichtung wie ein Kernforschungszentrum) von dem allgemeinen Grundsatz abgewichen werden kann. Schlußfolgerungen für den gesamten Bereich der Bildung lassen sich daher aus diesem Urteil nicht ziehen.

2. [. . .]

Zusammenfassend war daher festzustellen, daß erstens für die Befristung des Arbeitsvertrags vom 15. 7. 1976 ein sachlicher Grund nicht ersichtlich ist. Da hier das beklagte Land beweispflichtig ist, sei es, nachdem gemäß der Beweislastumkehr nach den Grundsätzen des ersten Anscheins (den die Klägerin hinreichend erbracht hat) nunmehr das beklagte Land beweispflichtig wurde (so die Rechtsprechung, vgl. BAG, Beschluß vom 12. 10. 1960 – GS 1/59 – AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; LAG Berlin, Urteil vom 21. 9. 1976 – 3 Sa 58/76 – BB 1977, 697), sei es, daß in analoger Anwendung des § 282 BGB das beklagte Land für von Anfang an beweispflichtig gehalten wird (so die im Vordringen befindliche Literaturmeinung,

vgl. Wiedemann, a. a. O., S. 89 m. w. N.), und beweisfällig geblieben ist, hat es die Nichterweislichkeit eines sachlichen Grundes zu vertreten. [. . .]

Insoweit war daher antragsgemäß zu entscheiden.

B. Die Klage ist auch begründet, soweit die Klägerin die Feststellung begehrt, das beklagte Land habe sie mit voller Pflichtstundenzahl zu beschäftigen.

Ein genereller arbeitsrechtlicher Anspruch auf Vollzeitbeschäftigung besteht zwar nicht. Nach Auffassung der Kammer aber rechtfertigt sich der Anspruch der Klägerin auf Vollzeitbeschäftigung bereits aus dem arbeitsrechtlichen Grundsatz der Gleichbehandlung.

Der Grundsatz der Gleichbehandlung, der inhaltlich vom Gleichberechtigungsgrundsatz des Art. 3 Abs. 2 GG und vom Benachteiligungsverbot des Art. 3 Abs. 3 GG geprägt wird, verbietet dem Arbeitgeber eine Benachteiligung einzelner Arbeitnehmer oder einer Gruppe von Arbeitnehmern, die sachlich nicht gerechtfertigt ist oder gegen zwingende gesetzliche Bestimmungen oder Verfassungsgrundsätze verstößt (vgl. BAB, Urteil vom 11. 9. 1974 – 5 AZR 567/73 – AP Nr. 39 zu § 242 BGB; Schaub, a. a. O., § 112 m. w. N.).

Eine derartige unzulässige Benachteiligung der Klägerin liegt nach Überzeugung der Kammer vor. Die Kammer ging dabei von folgenden Überlegungen aus:

a. Nach § 52 hess. Schulverwaltungsgesetz sind Lehrer in der Regel in das Beamtenverhältnis zu berufen. Die regelmäßige Arbeitszeit ergibt sich aus § 85 HBG iVm den die Pflichtstundenzahl regelnden Erlassen des Kultusministers des beklagten Landes. Eine Ausnahme von dieser regelmäßigen Arbeitszeit ist für beamtete Lehrkräfte nur gemäß § 92a HBG möglich, wonach unter bestimmten Voraussetzungen (z. B. Versorgung eines Kindes unter 16 Jahren) die Arbeitszeit bis auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit ermäßigt werden kann. Damit ist festgelegt, daß verbeamtete Lehrer regelmäßig mit der vollen Pflichtstundenzahl zu beschäftigen sind. Diese Regelung entspricht auch den in Art. 33 Abs. 5 GG geschützten hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums, aus denen sich zum einen die umfassende Dienstleistungspflicht des Beamten ergibt, zum anderen dementsprechend die Verpflichtung des Staates zur angemessenen Versorgung des Beamten.

b. Mit der ab 1. 8. 1976 praktizierten neuen Einstellungspraxis hat das beklagte Land insoweit einen »Rechtsformwechsel« vorgenommen, als es ab diesem Zeitpunkt Lehramtsbewerber nur noch im Angestelltenverhältnis beschäftigt und nur in Ausnahmefällen Lehramtsbewerber ins Beamtenverhältnis beruft.

Die Unterschiedlichkeit der rechtlichen Einordnung dieser beiden Formen von Beschäftigungsverhältnissen entbindet das beklagte Land jedoch nicht davon, den innerhalb beider Beschäftigungsgruppen jeweils geltenden Gleichbehandlungsgrundsatz auch im Verhältnis zwischen beiden Beschäftigungsgruppen zu beachten. Der Gleichbehandlungsgrundsatz gilt also nicht nur in der Beziehung zwischen verbeamteten Lehrern untereinander und angestellten Lehrern untereinander, sondern auch in der Beziehung zwischen verbeamteten Lehrern und angestellten Lehrern.

c. Dann darf der Arbeitgeber, hier das beklagte Land, nicht ohne sachlichen Grund von der oben ausgeführten generellen Ordnung der Vollzeitbeschäftigung von Lehrkräften im Falle der Lehrer im Angestelltenverhältnis abweichen.

Gleiches gilt schließlich für das Verhältnis von angestellten Lehrern, die auf Grund des Einstellungserlasses vom 1. 12. 1976 bereits mit voller Pflichtstundenzahl beschäftigt werden (vgl. den zitierten Erlaß unter Nr. 2.1., Bl. 104 d. A.), zu den angestellten Lehrern, die, wie die Klägerin, nur mit $\frac{1}{3}$ der Pflichtstundenzahl betraut sind.

d. Weder hat das beklagte Land einen sachlichen Grund für diese Differenzierung

zwischen den vom beklagten Land beschäftigten Lehrern vorgetragen, noch ist ein derartiger sachlicher Grund nach Auffassung der Kammer ersichtlich. Es ergeben sich vielmehr sogar Bedenken gegen eine derartige generelle Beschränkung von Arbeitsverhältnissen auf $\frac{1}{3}$ der Pflichtstunden.

Zum einen bestand und besteht ausreichender Bedarf für die Klägerin auch für eine Vollzeitbeschäftigung. Die Klägerin war bereits mit voller Stundenzahl für das beklagte Land tätig. Ein Absinken des Bedarfs für Lehrer mit den Qualifikationen der Klägerin (Mittelstufe, Deutsch, Französisch) ist ausweislich des oben aufgeführten stufen- und fächerspezifischen Bedarfsplanes nicht gegeben. Im Gegenteil steigt der Bedarf sogar in naher Zukunft an.

Zum anderen ist der mögliche Hinweis des beklagten Landes auf den Überhang an Lehramtsbewerbern nicht geeignet, einen sachlichen Grund für die Differenzierung abzugeben. Es ist gerichtsbekannt, daß das beklagte Land in nicht seltenen Fällen Lehrern mit $\frac{1}{3}$ BAT-Verträgen noch zusätzlich befristete Drittelverträge anbietet und auch abgeschlossen hat. Dann aber wäre das beklagte Land beweispflichtig dafür, daß gerade im Falle der Klägerin eine Beschränkung zugunsten anderer Bewerber nötig ist. Dies ist jedoch nicht erfolgt.

Schließlich ergeben sich nach Auffassung der Kammer im vorliegenden Falle ebenso wie bei der Befristung von Arbeitsverträgen prinzipielle Bedenken gegen die Zulässigkeit der Beschränkung.

Die generelle Beschränkung von Beschäftigungsverhältnissen auf eine Teilzeitbeschäftigung, wie vorliegend auf $\frac{1}{3}$ der normalen Pflichtstundenzahl, stellt nach Auffassung der Kammer eine objektive Gesetzesumgehung in zweierlei Hinsicht dar.

Erstens geht der Gesetzgeber von dem Vollzeitbeschäftigungsverhältnis aus, ansonsten wäre die detaillierte Regelung der Anordnungsbefugnis von Kurzarbeit durch den Arbeitgeber nicht verständlich, wie sie im Mitbestimmungsrecht des Personalrats nach § 61 Abs. 1 Nr. 9 Hess. PersVertrGesetz zum Ausdruck kommt sowie in den Vorschriften des Arbeitsförderungsgesetzes (§ 63 ff. AFG).

Zum anderen muß eine arbeitgeberseitige generelle Beschränkung auf eine Teilzeitbeschäftigung als Umgehung der vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Grundsätze über die Zulässigkeit von Befristungen angesehen werden. Der Arbeitgeber kann nicht dadurch, daß er, soweit er einem schwankenden Arbeitskräftebedarf Rechnung tragen will, anstelle der Befristung von Arbeitsverhältnissen nun generell eine Beschränkung auf Teilzeitbeschäftigung vornimmt und den Spitzenbedarf mit aufgestockten weiteren befristeten Teilzeitarbeitsverhältnissen abdeckt, das Kriterium des sachlichen Grundes, wie es zur Voraussetzung der Zulässigkeit der Befristung gemacht wurde, umgehen.

Die Tarifvertragsparteien des BAT haben darüber hinaus insoweit eine Regelung getroffen, als der BAT vom Vollzeitangestellten als dem Regelfall und von der Teilzeitbeschäftigung als der Ausnahme ausgeht. Für angestellte Lehrer wurde sogar in der Sonderregelung 2 l zum BAT auf die Arbeitszeitvorschriften der Beamten verwiesen (Nr. 3 der SR 2 l), so daß aus Gründen der tarifvertraglichen Bindung des beklagten Landes eine generelle Beschränkung – und damit eine Umkehrung des Regel-Ausnahmeverhältnisses – unzulässig ist. Dabei bleibt dahingestellt, ob der oben erwähnte Rechtsformenwechsel entgegen § 52 Hess. Schulverwaltungsgesetz zulässig ist oder nicht. Hierüber war vorliegend nicht zu entscheiden. Jedenfalls ist das beklagte Land dann, wenn es bei der Beschäftigung von Lehrern in die Form des privatrechtlichen Arbeitsvertrages ausweicht, an den im BAT von den Tarifvertragsparteien hinreichend deutlichen Interessenausgleich gebunden.

Da die Klägerin sich seit Beginn ihrer Tätigkeit für das beklagte Land um eine

Lehrerstelle mit voller Pflichtstundenzahl bemühte, war der Klage insoweit auch im beantragten Umfang stattzugeben.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO, da das beklagte Land voll unterlegen ist. [. . .]

Az.: 1/4 Ca 320/77

gez. Kreppel

*Anmerkung**

Im folgenden soll und kann – schon aus Raumgründen – keine umfassende juristische Würdigung des vorstehend abgedruckten Urteils geleistet werden; vielmehr geht es nur darum, einige »spotlights« auf Hintergrund und Stellenwert der Entscheidung zu werfen.

1. »Die fetten Jahre sind vorbei – Junglehrer müssen nehmen, was sich bietet« betitelt die ZEIT ihre Umfrage aus dem letzten Sommer zur Beschäftigungslage der Lehrer in den einzelnen Bundesländern (Die ZEIT Nr. 35 vom 19. Aug. 1977). Am 30. Mai 1977 gab es laut Erhebung der Bundesanstalt für Arbeit 7145 arbeitslose Lehrer; mit Fug kann man annehmen, daß diese Zahl derzeit noch höher liegt.

Falls sie nicht überhaupt beschäftigungslos sind, finden sich heute Lehrer – ehemals ein klassischer Beamtenberuf – in einer breiten Skala von Beschäftigungsverhältnissen: Beamte, Angestellte mit unbefristetem oder mit Zeitvertrag, mit vollem Stundendeputat oder als Teilzeitkräfte, mit kurzfristigem Lehrauftrag oder gar in – vom Arbeitsamt organisierten – sog. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen wie z. B. Hausaufgabenbetreuung o. ä. Sicherlich ist die Beschäftigungssituation bei den Lehrern nur ein Ausschnitt aus der Gesamtproblematik der sich zunehmend verschlechternden Berufsaussichten von Akademikern; hierauf kann in dieser Anmerkung nicht vertieft eingegangen werden.

Wichtiger ist vielmehr, daß sich gerade an ihrem Beispiel exemplarisch festmachen läßt, in welchem Ausmaß sich auch die öffentlichen Arbeitgeber an der »Anpassung« der Vertrags- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer an die derzeitige ökonomische Krisensituation beteiligen; oder anders ausgedrückt: die Verschlechterung der arbeitsrechtlichen Stellung durch Rationalisierung, Heruntergruppierung, Abbau übertariflicher Leistungen usw. macht auch vor den öffentlichen Bediensteten nicht halt. Gerade dem öffentlichen Dienst wird ja gemeinhin gern das Etikett sicherer Arbeitsplätze bei unterdurchschnittlicher Arbeitsbelastung angeheftet!

2. Das vorliegende Urteil lenkt die Aufmerksamkeit auf ein Instrument, das sich zu einer solchen »Anpassung« in besonderer Weise eignet: der befristete Arbeitsvertrag. Er läuft mit Beendigung der Vertragsdauer sang- und klanglos aus, braucht also nicht gekündigt zu werden; der betroffene Arbeitnehmer genießt keinen Kündigungsschutz, der Personal- bzw. Betriebsrat hat kein Anspruchsrecht usw.

Nun soll man die arbeitsplatzerhaltende Wirkung des Kündigungsschutzrechts keineswegs hypostasieren: Überlange Prozeßdauer (bei drei Instanzen bis zu drei Jahren), ungewisse Erfolgsaussichten, restriktive Zubilligung des Weiterbeschäftigungsanspruchs (§ 102 Abs. 5 BetrVG) usw. haben den Kündigungsschutz in der Mehrzahl der Fälle zu einem Abfindungsprozeß werden lassen; d. h. der Arbeitnehmer beißt lieber in den sauren Apfel des Abfindungsvergleichs, als sich auf den langen Marsch durch die Instanzen einzulassen. Obwohl außerdem die Prüfungs-

* Zur Problematik von befristeten Arbeitsverträgen des akademischen Mittelbaus vgl. das Urteil des LAG Frankfurt v. 16. 6. 76 in: DuR 4/77 S. 453 ff. mit Anm. von F. Haase.

kompetenz (im doppelten Sinn) der Arbeitsgerichte über das Vorliegen der Betriebsbedingtheit einer Kündigung begrenzt ist, bleibt immerhin ein Begründungs- und Beweiszwang für den Arbeitgeber dahingehend, daß die konkrete Stelle des Gekündigten wirklich entfällt und zusätzlich die Sozialauswahl (§ 1 Abs. 3 KSchG) zutreffend vorgenommen wurde.

Dann liegt auf der Hand, daß sich Personalpolitik mit dem Instrument Zeitvertrag viel »flexibler« gestalten läßt: man kann ihn, wenn nötig, problemlos verlängern; bei Nichtverlängerung entgeht man diesem aufgezeigten Begründungs- und Beweiszwang. Und der Nebeneffekt: Konkurrenz der Betroffenen untereinander um die knappen – und ohne Aufdeckung irgendwelcher Kriterien zu vergebenden – Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten führt zu Entsolidarisierung, entschärft damit Konfliktpotential und gemahnt nicht zuletzt zur Vorsicht bei gewerkschaftlichen Aktivitäten gegenüber dem Arbeitgeber bzw. Dienstherrn.

3. Die juristische – oder besser: gerichtliche – Aufarbeitung des Problemkomplexes »befristete Arbeitsverhältnisse im Lehrerbereich« steht erst in den Anfängen. Zu den Drei-Jahres-Verträgen mit $\frac{1}{3}$ -Stundenzahl bzw. -Vergütung – Gegenstand des hier besprochenen Urteils – sind in Hessen bisher insgesamt drei erstinstanzliche Urteile von Arbeitsgerichten ergangen, alle verkündet im zweiten Halbjahr 1977. Das hier wiedergegebene aus Offenbach unterscheidet sich von den beiden anderen (ArbG Wiesbaden, Urteil vom 28. 7. 1977, Az. 4 Ca 1410/77; ArbG Bad Hersfeld, Urteil vom 7. 10. 1977, Az. 2 Ca 484/77) in zwei Punkten: Im Gegensatz zu den beiden anderen hat es der Klage der betroffenen Lehrerin stattgegeben; zum anderen hat es sich als einziges ausführlich mit den vom beklagten Land vorgetragenen Argumenten auseinandergesetzt.

Das ArbG Wiesbaden verneint schon das Rechtsschutzinteresse und damit die Zulässigkeit der Klage; da sich das Land noch nicht auf die Befristung des – 1979 auslaufenden – Vertrags berufen habe, bestehe kein »alsbaldiges Interesse auf Feststellung« der Rechtsstellung des Klägers. Das Urteil des ArbG Bad Hersfeld hält die Befristung aufgrund des vorübergehenden »Schülerbergs« für gerechtfertigt; aufgrund des mit hoher Wahrscheinlichkeit (?) zu erwartenden Absinkens der Schülerzahl sei es geradezu »Pflicht« des Landes, Fristverträge abzuschließen.

4. (Auch) das vorliegende Urteil bleibt im Rahmen der bisherigen arbeitsrechtlichen Dogmatik zum befristeten Arbeitsvertrag, wonach eine Befreiung dann gerechtfertigt ist, wenn zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses ein konkreter, das jeweilige Arbeitsverhältnis betreffender »sachlicher Grund« sowohl für die Befristung selbst als auch für deren Dauer vorliegt. (Vgl. BAG AP Nrn. 16 [GS], 23 und 33 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Alternative Lösungsansätze zur Zeitvertragsproblematik, etwa eine Analogie von Nicht-Weiterbeschäftigung und Kündigung mit der Konsequenz der Anwendung des Kündigungsschutzrechts (vgl. jüngst LAG Düsseldorf, DB 77, 2380 ff.), werden nicht aufgegriffen.

Dafür nimmt die Entscheidung die – auf den Einzelfall abstellenden – Grundsätze der h. M. ganz ernst und genau: im Ergebnis hätte das beklagte Land Hessen nachweisen müssen, daß es gerade die klagende Lehrerin mit ihrer spezifischen Fächerkombination am 31. 7. 1979 – dem Datum ihrer Vertragsbeendigung – nicht mehr gebrauchen kann. Zwar wird dem »vorübergehenden Lehrbedarf« nicht grundsätzlich die Eigenschaft als »sachlicher Grund« abgesprochen, d. h. Zeitverträge für Lehrer sind auch unter den Prämissen dieses Urteils nicht gänzlich »vom Tisch«. Die Anforderungen an den Beweis eines nur temporären Bedarfs sind jedoch so weitgehend auf das einzelne betroffene Arbeitsverhältnis hin konkretisiert und damit hoch angesetzt, daß die Quintessenz ganz deutlich wird: Voraussetzung für befristete Arbeitsverträge ist bei einem solchen Ausgangspunkt eine detaillierte

Finanz- und Personalplanung über Jahre hinweg; gibt es eine solche nicht oder ist sie – aus den verschiedensten Gründen – nicht möglich, kommen eben nur Dauerarbeitsverhältnisse in Frage. In überzeugender Weise zerpfückt das Arbeitsgericht Offenbach den vorgelegten Lehrerbedarfsplan und das »Sonderprogramm« als für die Begründung einer generellen Befristungspraxis völlig ungeeignet; dem Plan sind allenfalls Trends, nicht aber konkrete Berechnungsgrundlagen für das Stellengefüge im Lehrerbereich zu entnehmen.

Auf dogmatisch noch unbeackertes Terrain wagt sich die Entscheidung im letzten Teil (B), in dem der Klägerin ein Anspruch auf Beschäftigung mit voller Pflichtstundenzahl (und dementsprechend voller Vergütung) zugebilligt wird. Die dort aufgestellten Thesen können hier nicht ausdiskutiert werden. Bedenkt man, was das Erfordernis sachlicher Kriterien nicht nur für die Befristung, sondern auch für die generelle Vergabe von Teilzeitverträgen in der Konsequenz bedeutet – nämlich Einschränkung des beschäftigungspolitischen Instruments Teilzeitbeschäftigung – kann man sich vorstellen, daß dieser Abschnitt der Begründung – trotz seiner m. E. überzeugenden Gedankenführung – der weitestgehenden Kritik unterzogen werden wird.

5. Cui bono? Vor die Rechtskraft hat das Arbeitsgerichtsgesetz die höheren Instanzen gesetzt; gegen das obige Urteil hat das Land Hessen Berufung eingelegt. Selbst wenn die Klägerin obsiegt, hat sie ihren Arbeitsplatz keineswegs auf Dauer sicher; vor einer Kündigung bei nachgewiesenem Wegfall ihrer Stelle wegen Rückgangs des Lehrerbedarfs ist sie nicht gefeit.

So eingeschränkt der Stellenwert eines solchen erstinstanzlichen Urteils für den individuellen Betroffenen auch sein mag, so haben Entscheidungen wie die hier wiedergegebene trotzdem eine wichtige Funktion: als nützliche Sammlung alternativer Argumentationsstränge, wobei sich deren Wert sogar erhöhen kann, wenn dies wie hier über weite Strecken auf der Basis der herrschenden Dogmatik geschieht. Im Sinne einer Verhinderung des weiteren Abbaus von Arbeitnehmerschutzrechten hat es durchaus seine keineswegs nur prozeßtaktische Bedeutung, sich gegenüber den angeblichen Sachzwängen beschäftigungspolitischer Steuerungsmöglichkeiten – das aber heißt Lockerung des Standards beim Kündigungsschutz bzw. Ausweitung des Spielraums bei der arbeitsvertraglichen Gestaltungsfreiheit – auf »hergebrachte«, in der Hochkonjunktur auch niemals ernsthaft angefochtene Grundsätze des Arbeitsrechts zu berufen.

An Gelegenheit zur Anwendung solcher Argumente wird es nicht fehlen; befristete Arbeitsverhältnisse dehnen sich zunehmend über ihre traditionellen Anwendungsbereiche (etwa an den Hochschulen im »Mittelbau«) hinaus auf andere Sektoren des öffentlichen Dienstes aus, etwa auf die Arbeitsämter (vgl. dazu das bereits zitierte Urteil des LAG Düsseldorf, a. a. O.). Für die Universitäten haben die Kultusminister vor kurzem ein »Überlastprogramm« beschlossen, das die verstärkte Vergabe von Lehraufträgen und Zeitarbeitsverträgen vorsieht (Frankfurter Rundschau vom 21. 1. 1978); die Parallelität zu den »Sonderprogrammen« für Lehrer liegt nachgerade auf der Hand!

Dabei muß man klar sehen, daß befristete Arbeitsverträge nur eine Form der Strategie zur Umgehung arbeitsrechtlichen Bestandsschutzes sind; die ökonomische Krise hat zur Verbreitung alternativer Formen wie sog. »Privatdienstverträge«, »freier Mitarbeiter«-Verhältnisse o. ä. – also der »Flucht aus dem Arbeitsrecht« überhaupt – kräftig beigetragen.

6. Nützlich werden können Argumentationsketten wie diejenigen im hier besprochenen Urteil aber nur, wenn jemand da ist, der sie auch wirklich nutzt. Angesprochen ist hier in erster Linie der gewerkschaftliche Rechtsschutz, der aber wiederum

nur dann eine klare Orientierung haben kann, wenn seine Tätigkeit eingebettet ist in ein eindeutiges gewerkschaftspolitisches Konzept zur Bekämpfung der unsozialen Zeitarbeitsverträge.

205

Ein solches Konzept gibt es (noch) nicht: Zunächst enthält beispielsweise der BAT (Bundesangestelltentarifvertrag) selbst ein Einfallstor für befristete Arbeitsverträge. Die einschlägige Sonderregelung 27 BAT enthält keine inhaltliche Präzisierung des »sachlichen Grundes«, der eine Befristung rechtfertigt.

Trotz weitergehender Forderungen aus Einzelgewerkschaften – etwa ÖTV und GEW – verweist auch der Ende 1977 vorgelegte »Entwurf eines Arbeitsverhältnisses-gesetzes« des DGB wieder auf den ominösen »sachlichen Grund« (§ 17), eingeschränkt nur dahingehend, daß es sich um »in der Eigenart des Betriebes, der zu erfüllenden Arbeitsaufgabe oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe« handeln muß.

Stefan Walz