

Aktenzeichen: 7 AZR 119/88

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 21. Juni 1989
- 7 AZR 119/88 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 29. Juli 1986
Essen - 6 Ca 1490/86 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 25. Januar 1988
Düsseldorf - 17 (15) Sa 1748/87 -

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

Entscheidungsstichwort:

Befristetes Arbeitsverhältnis aus Haushaltsrecht-Lehrer

Gesetz: BGB § 620; Haushaltsgesetz NW 1984 § 7 Abs. 4 Satz 1, § 7 a
Abs. 2 Satz 1 b; Sonderurlaubsverordnung NW § 12 Abs. 1; LBG
NW § 78 b; Sonderregelungen 2y zum BAT Nr. 2

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Befristung des Arbeitsvertrages eines Lehrers, der aus
Haushaltsmitteln vergütet worden ist, die aufgrund der Be-
urlaubung bzw. aufgrund der Teilzeitarbeit von Stamm-Lehr-
kräften vorübergehend frei geworden sind.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 119/88

17 (15) Sa 1748/87 Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. Juni 1989

Haust,
Amtsinspektorin

als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. Februar 1989 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Prof. Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Wagner und Schmalz für Recht erkannt:



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



1. Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 25. Januar 1988 - 17 (15) Sa 1748/87 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung des beklagten Landes wird das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 29. Juli 1986 - 6 Ca 1490/86 - abgeändert:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.

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

T a t b e s t a n d :

Der im Jahre 1950 geborene Kläger hat die Lehrbefähigung für das Lehramt der Sekundarstufe I und II in den Fächern Deutsch und Englisch.

Am 30. Oktober 1984 schlossen die Parteien einen befristeten Arbeitsvertrag, wonach der Kläger vom 23. August 1984 bis 23. Juli 1986 als Lehrkraft im Angestelltenverhältnis mit 19/19 Wochenstunden eingestellt wurde. Die Stundenzahl wurde später auf 24 erhöht. Als Befristungsgrund ist in § 1 des Arbeitsvertrages angegeben:

"Die Lehrkraft wird auf einer gem. § 12 Abs. 1 Sonderurlaubsverordnung (SUrlVO NW) für den obigen Zeitraum befristet zur Verfügung stehenden Stelle geführt."

Der Passus, wonach die Einstellung im Rahmen eines durch Teilzeitbeschäftigung nach § 78 b LBG entstandenen freien Stellenkontingents erfolgt, wurde durchgestrichen. In § 3 des Arbeitsvertrages ist folgende Regelung enthalten:



"Das Dienstverhältnis endet mit Ablauf der im Arbeitsvertrag bestimmten Frist (Nr. 7 Abs. 1 SR 2y BAT). Es kann auch vorher unter Einhaltung der tarifrechtlichen Kündigungsfrist (Nr. 7 Abs. 3 SR 2y BAT) gekündigt werden."

§ 4 des Arbeitsvertrages sieht vor, daß für das Dienstverhältnis die Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) mit den Sonderregelungen für Zeit-Angestellte, für Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer oder für Aushilfsangestellte (SR 2y BAT) und für Angestellte als Lehrkräfte (SR 21 BAT) gelten.

Der Kläger wurde als Lehrkraft beim Ruhr-Kolleg E in den Fächern Deutsch und Englisch beschäftigt.

Mit seiner am 27. Mai 1986 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Feststellung der unveränderten Fortdauer des Arbeitsverhältnisses über den 23. Juli 1986 hinaus sowie seine Weiterbeschäftigung bis zum rechtskräftigen Abschluß des Rechtsstreits geltend gemacht.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, ein sachlicher Befristungsgrund sei nicht vorhanden. Eine vorübergehende Zuweisung von Haushaltsmitteln könne nicht geeignet sein, die Befristung sachlich zu rechtfertigen. Nicht ein besonderer Vertretungsbedarf habe zu seiner Einstellung geführt, sondern die infolge der Beurlaubung anderer Lehrer frei gewordenen Mittel. Hierbei handele es sich um rein haushaltsrechtliche Erwägungen, die als Landesrecht



das Befristungsrecht als vorrangiges Bundesrecht nicht unterlaufen könnten. Dies müsse um so mehr im Hinblick auf die - unstreitig - nicht erfolgte direkte Verknüpfung seiner Stelle mit der entsprechenden Planstelle gelten. Tatsächlich sei er nicht aus Vertretungsgründen eingestellt worden, sondern wegen Lehrerberarfs am Ruhr-Kolleg in den Fächern Deutsch und Englisch. Dieser Bedarf bestehe unverändert fort.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zum beklagten Land über den 23. Juli 1986 hinaus zu unveränderten Bedingungen fortbestehe,
2. das beklagte Land zu verurteilen, ihn bis zum rechtskräftigen Abschluß des Verfahrens tatsächlich weiterzubeschäftigen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat im erstinstanzlichen Rechtszug behauptet, der Kläger sei ausschließlich aus Beurlaubungsmitteln nach § 12 Abs. 1 Sonderurlaubsverordnung NW (SUrlVO NW) vergütet worden. Nach Absicht des Kultusministers NW sollten die auf diese Weise befristet frei werdenden Stellen der vorübergehenden Beschäftigung von sonst arbeitslosen Schuldienstbewerbern dienen. Die Inanspruchnahme vor Stellen ohne Besoldungsaufwand biete wegen der "kw"-Stellen-Problematik im Gymnasialkapitel und infolge der haushaltsgesetzlich verwehrten unbefristeten Lehrereinstellung die einzige Möglichkeit überhaupt, arbeitslosen Lehrern eine Beschäftigung im Schuldienst zu ermöglichen. Die Zuweisung richte sich nicht nach dem



Einsatzort der beurlaubten Lehrkräfte, sondern nach dem gemeldeten Bedarf einzelner Schulen des Bezirkes. Aufgrund der von ihr notierten Beurlaubungen habe die Haushaltsstelle eine Liste über die nach § 12 Abs. 1 SurlVO NW frei gewordenen Stellen erstellt. Über die Fälle dringenden Lehrerberarfs habe die Lehrerverteilungsstelle wiederum eine Liste erstellt (sog. Brandliste). Als dann seien die für geeignet gehaltenen Lehrkräfte im Rahmen der so zur Verfügung stehenden Mittel den jeweiligen in der Brandliste aufgeführten Schulen zugeordnet worden. Anschließend seien die Listen wieder der Haushaltsstelle zugeleitet worden. Von ihr sei in der Personalakte der einzustellenden Lehrkraft ein Vermerk bezüglich der Inanspruchnahme der für den Vertragszeitraum zur Verfügung stehenden Mittel aus Sonderurlaub angebracht worden. In der Liste der Sonderurlaubsfälle sei korrespondierend die jeweils einzustellende Lehrkraft vermerkt worden. So sei man auch hinsichtlich des Klägers vorgegangen.

Das beklagte Land hat die Auffassung vertreten, die sachliche Rechtfertigung für die Befristung habe sich bei dem Kläger daher bereits aus dem Umstand ergeben, daß die bei Vertragsabschluß vorhandene Stelle nur für die Dauer des Sonderurlaubs befristet zur Verfügung gestanden habe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage in vollem Umfang stattgegeben. Gegen dieses Urteil hat das beklagte Land Berufung eingelegt und sein erstinstanzliches Vorbringen im wesentlichen wie folgt ergänzt: Vor Einstellung des Klägers sei eine Prognose über die Entwicklung des derzeitigen und zukünftigen Unterrichtsbe-



darfs in der Fächerkombination des Klägers erstellt worden. Diese habe für die Zeit von 1984 bis 1986 einen unerwarteten Mehrbedarf ausgewiesen, der durch festangestellte Lehrer nicht mehr habe abgedeckt werden können. Man habe alsdann von einem Wegfall dieses Mehrbedarfs mit Ablauf des Schuljahres 1985/86 mit Sicherheit ausgehen müssen. Dem kontinuierlichen Schülerrückgang in den Sekundarstufen ab Ende der Siebziger Jahre habe keine entsprechende Entwicklung des Lehrerbstandes gegenübergestanden. Dem so entstandenen Lehrerüberhang sei man 1984/85 mit dem "kw-Vermerk" für 900 Lehrerstellen sowie einer Sperre für unbefristete Neueinstellungen begegnet. Dennoch sei angesichts der Lehrplangestaltung, des Wahlverhaltens der Schüler sowie bestimmter Sondersituationen in einzelnen Fällen ab dem Schuljahr 1983/84 in bestimmten Fächern ein Lehrerberarf entstanden. Der Finanzminister habe die Bewilligung zusätzlicher Mittel hierfür - mit Ausnahme des Fachs Religion - abgelehnt. Durch die Haushaltsgesetze 1983, 1984 und 1985 seien der Finanzminister und dadurch letztlich der Kultusminister ermächtigt worden, die durch Sonderurlaub von Lehrkräften gemäß § 12 Abs. 1 SurlVO NW frei werdenden Mittel für die Finanzierung befristeter Anstellungsverträge zu verwenden. Begleitend sei man zu einer großzügigeren Behandlung von Sonderurlaubs- und Teilzeitbeschäftigungsanträgen dem Grunde wie dem Umfang nach übergegangen. Zu Beginn des Schuljahres 1984/85 habe man festgestellt, daß Mittel für 30 Vollstellen durch Sonderurlaub sowie Teilzeit frei seien. Unter Berücksichtigung des oben dargestellten Prognose-Ergebnisses habe alsdann die Lehrerverteilungsstelle die Bewerber, u.a. den Kläger, bestimmten Schulen soweit zugeordnet, bis die für das bevorstehende Schuljahr frei gewordenen Mit-

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



tel von 30 Stellen erschöpft gewesen seien. Mangels eines echten Vertretungsfalls sei eine namentliche Verknüpfung des Klägers mit den entsprechenden teilzeitbeschäftigten Lehrkräften, aus deren Mitteln er finanziert werde, nicht erforderlich gewesen. Aus den eingereichten Listen ergebe sich einerseits das Kontingent freier Stellen, andererseits das der befristet eingestellten Lehrkräfte. Allerdings habe man sich im weiteren Verlauf entschlossen, den Anstellungsvertrag des Klägers aus denjenigen Mitteln zu finanzieren, die durch Anträge auf Beurlaubung bzw. Teilzeitbeschäftigung nach § 78 b LBG NW und entsprechende Bewilligung frei geworden seien. Auch diese Mittel habe das beklagte Land aufgrund des Haushaltsgesetzes für die Beschäftigung befristet eingestellter Lehrer verwenden dürfen. Anstelle des in dieses Kontingent übernommenen Klägers sei eine andere Lehrkraft aus Mitteln nach § 12 Abs. 1 SUrlVO NW eingestellt worden. Für die über § 78 b LBG NW eingestellten 44,5 Stelleninhaber habe ein Kontingent von 42 freien Stellen bestanden. Aus dem Einstellungstermin vom 1. August 1983 seien noch drei Vollstellen übrig gewesen, die man nunmehr habe verwenden können. Es sei unerheblich, inwieweit der Unterrichtsbedarf am Ruhr-Kolleg E in den Fächern des Klägers fortbestehe. Zum einen habe eine etwaige Abweichung von der ursprünglichen Prognose keine Auswirkung auf die Frage der ursprünglich wirksamen Befristung. Zum anderen sei auf die durchschnittliche Entwicklung an allen Schulen des Regierungsbezirks D abzustellen; etwa auftretender Unterrichtsbedarf müsse vorrangig durch die mittlerweile frei werdenden festangestellten Lehrer abgedeckt werden. Zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses mit dem Kläger habe man auch den prognosewidrig verbleibenden



Unterrichtsbedarf in seinen Fächern am E Kolleg nicht voraussehen können. Wie lange der Kläger aus gemäß § 12 Abs. 1 SurlVO NW frei werdenden Mitteln und ab wann er aus solchen über § 78 b LBG NW vergütet worden sei, lasse sich nicht mehr feststellen. Da es jedoch in beiden Bestimmungen um den gleichen Sachverhalt vollständiger oder teilweiser Dienstbefreiung gehe, könne es hierauf auch nicht entscheidungserheblich ankommen.

Der Kläger hat hierauf erwidert: Seine Einstellung sei nicht zur Deckung des durch die Beurlaubung aufgetretenen Bedarfs, sondern aufgrund seit Jahren anhaltender Lehrerknappheit erfolgt. Da auch zukünftig gerade im Rahmen der Abendgymnasien im Lande Nordrhein-Westfalen erheblicher Unterrichtsbedarf bestehe, seien zwei zusätzliche Planstellen durch den Regierungspräsidenten D -

in Aussicht gestellt worden. Das beklagte Land habe nicht darlegen können, daß zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses Kriterien für die Dauer des Lehrermangels vorhanden gewesen seien. Die angestellte Prognose beziehe sich auf Gymnasien allgemein, nicht hingegen auf die besondere Situation der Abendgymnasien. Im Gegensatz zu den üblichen Gymnasien gehörten die Schüler an Abendschulen nicht bestimmten Jahrgangsstufen, sondern jeweils mehreren Jahrgängen an; sie hätten auch ein erheblich höheres Lebensalter. Dies habe entsprechende Konsequenzen im Hinblick auf die Frage der ansonsten üblichen Reduzierung der Schülerzahl wegen Geburtenrückgangs. Wegen der zahlreichen Anmeldungen sei vielmehr von einem gesteigerten Lehrerbedarf auszugehen.

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



Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des beklagten Landes zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt das beklagte Land sein Klageabweisungsbegehren weiter. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision des beklagten Landes ist begründet.

Die Klage war unter Aufhebung der vorinstanzlichen Urteile abzuweisen, denn das Arbeitsverhältnis der Parteien hat aufgrund rechtswirksamer Befristung mit dem 23. Juli 1986 sein Ende gefunden. Wegen der wirksamen Befristung stand dem Kläger über den 23. Juli 1986 hinaus kein Weiterbeschäftigungsanspruch zu.

I. Gegen die Wirksamkeit der im Arbeitsvertrag enthaltenen Befristung des Arbeitsverhältnisses bestehen keine tarifrechtlichen Bedenken.

Nach Nr. 2 Abs. 1 der - kraft einzelvertraglicher Vereinbarung anwendbaren - Sonderregelungen für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte (SR 2y BAT) ist im Arbeitsvertrag zu vereinbaren, ob der Angestellte als Zeitangestellter, als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer oder als Aushilfsangestellter eingestellt wird. Eine ausdrückliche Regelung, welche der genannten tariflichen Formen der Befristung des Arbeitsverhältnisses vorliegen soll, enthält der Arbeitsvertrag nicht. Dies führt aber gleich-



wohl nicht zur Unwirksamkeit der vereinbarten Befristung, weil sich aus dem im Arbeitsvertrag angegebenen Befristungsgrund mit der erforderlichen Eindeutigkeit ergibt, daß der Kläger als Zeitangestellter i. S. der Nr. 1 Buchst. a und der Nr. 2 Abs. 2 Unterabs. 1 SR 2y BAT vom beklagten Land angestellt worden ist. In § 1 des Arbeitsvertrages wird der Befristungsgrund dahin gekennzeichnet, daß der Kläger "auf einer gemäß § 12 Abs. 1 Sonderurlaubsverordnung (SUrlVO NW) für den obigen Zeitraum befristet zur Verfügung stehenden Stelle geführt" wird. Damit haben die Arbeitsvertragsparteien klargestellt, daß haushaltsrechtliche Erwägungen und nicht das Vorliegen eines Aushilfstatbestandes den Sachgrund für die Befristung des Arbeitsvertrages darstellen sollen.

Im Arbeitsvertrag des Klägers war daher gemäß Nr. 2 Abs. 2 SR 2y BAT an sich nur die Frist anzugeben, mit deren Ablauf das Arbeitsverhältnis enden sollte. Das ist in § 1 des Arbeitsvertrages durch die Angabe des Befristungsendes (23. Juli 1986) geschehen. Der Umstand, daß das beklagte Land nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts in der Berufungsinstanz streitlos gestellt hat, daß "der Kläger in Wirklichkeit aus durch Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung nach § 78 b LBG NW frei gewordenen Mitteln finanziert und an seiner Stelle eine andere Lehrkraft aus dem Kontingent nach § 12 SUrlVO NW eingestellt worden ist", führt nicht zur Unwirksamkeit der Befristung aus tarifrechtlichen Gründen. Eine genaue Angabe der vorübergehend frei werdenden Haushaltsmittel im Arbeitsvertrag ist für einen Zeitangestellten i.S. der Nr. 1 Buchst. a und der Nr. 2 Abs. 2 Unterabs. 1 SR 2y BAT



nicht vorgeschrieben. Die zuletzt genannten tarifrechtlichen Formvorschriften sind daher auch dann nicht verletzt, wenn die im Arbeitsvertrag enthaltene Bezeichnung des Befristungsgrundes durch nach dem Vertragsabschluß eintretende Umstände ganz oder teilweise objektiv unrichtig wird.

Dem beklagten Land ist es aus tarifrechtlichen Gründen auch nicht verwehrt, sich zur sachlichen Rechtfertigung der mit dem Kläger vereinbarten Befristung des Arbeitsverhältnisses darauf zu berufen, er sei entgegen der Angabe im Arbeitsvertrag nicht aus den gemäß § 12 Abs. 1 SUrlVO NW, sondern aus den gemäß § 78 b LBG NW vorübergehend frei gewordenen Haushaltsmitteln vergütet worden. Bei beiden Fallkonstellationen handelt es sich um einen wesensgleichen, d.h. um einen sich aus dem Haushaltsrecht ergebenden Befristungsgrund, auf den der Senat im wesentlichen die gleichen Rechtsgrundsätze anwendet (zu § 12 Abs. 1 SUrlVO NW vgl. etwa Senatsurteil vom 22. Juni 1988 - 7 AZR 278/86 -, unveröffentlicht; zu § 78 b LBG NW vgl. das zur Veröffentlichung bestimmte Senatsurteil vom 28. September 1988 - 7 AZR 451/87 -).

II. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist die im Arbeitsvertrag vereinbarte Befristung aus haushaltsrechtlichen Gründen sachlich gerechtfertigt.

1. Das Landesarbeitsgericht hat seine gegenteilige Auffassung im wesentlichen wie folgt begründet:



Das Haushaltsrecht des öffentlichen Dienstes habe keinen unmittelbaren Einfluß auf das Arbeitsverhältnis; es könne nicht unmittelbar in Rechte Dritter und damit in das Arbeitsverhältnis eingreifen. Das Haushaltsgesetz sei zwar ein im Wege der staatsgestaltenden Gesetzgebung erzeugter staatsleitender Gesamttakt der Regierung und des Parlaments, und als solcher unterliege es grundsätzlich nicht der Nachprüfung durch die Gerichte. Insbesondere sei es den Gerichten versagt, die Zweckmäßigkeit der in dem staatsgestaltenden Haushaltsgesetz getroffenen Entscheidungen zu verneinen.

Das Haushaltsgesetz stehe nicht über dem Kündigungsschutzgesetz, sondern könne seine Wirkungen immer nur im Rahmen dieses Gesetzes äußern. Deshalb könne mit einer Befristung unter haushaltsrechtlichen Erwägungen auch das Kündigungsschutzgesetz nicht umgangen werden. Die bloße Unsicherheit, ob der nächste Haushaltsplan Mittel für eine bestimmte Stelle vorsehe, könne daher aus Rechtsgründen auch kein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses sein.

Etwas anderes gelte nur dann, wenn die Vergütung des Arbeitnehmers aus einer bestimmten Haushaltsstelle erfolge, die nur befristet bewilligt worden oder deren Streichung zum Ablauf der vereinbarten Befristung mit einiger Sicherheit zu erwarten sei. Allein in diesen Fällen könne davon ausgegangen werden, daß der Haushaltsgesetzgeber sich gerade mit dieser Stelle befaßt und festgestellt habe, daß für die Beschäftigung des betreffenden Arbeitnehmers ein sachlicher Grund, z. B. ein vorübergehender



Bedarf gerade bis zum Ende der Befristung bestehe und aus diesem Grunde sachlich gerechtfertigt sei.

Zwar habe das Bundesarbeitsgericht im Urteil vom 27. Februar 1987 (BAGE 55, 104 = AP Nr. 112 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) seinen in den früheren Entscheidungen aufgestellten Grundsatz eingeschränkt, wonach haushaltsrechtliche Gründe auch im Schulbereich nur dann eine Befristung rechtfertigten, wenn die Mittel von vorherein für eine genau bestimmte Zeit bewilligt worden seien und anschließend zum Fortfall kämen. Von einem sachlichen Befristungsgrund sei aber nur dann auszugehen, wenn der Landesgesetzgeber eine haushaltsrechtliche Entscheidung dahin treffe, daß die infolge Lehrerbeurlaubung frei werdenden Haushaltsmittel für die Verwendung von Hilfs- oder Aushilfslehrkräften zu verwenden seien. Die vom Bundesarbeitsgericht im Urteil vom 27. Februar 1987 (aaO) hierfür aufgestellten Voraussetzungen seien jedoch im Streitfall nicht gegeben.

Das beklagte Land habe in seinem Haushaltsplan nicht die objektiven Voraussetzungen festgelegt, bei deren Eintritt der klägerische Arbeitsplatz entfallen sollte.

Der Haushaltsgesetzgeber habe in § 7 Abs. 4 Satz 1 und § 7 a Abs. 2 Satz 1 b Haushaltsgesetz 1984 (GV NW S. 41) bestimmt, daß auf den zeitweilig ganz oder teilweise frei werdenden Stellen Aushilfskräfte bzw. Angestellte mit auf höchstens drei Jahre befristeten Verträgen eingestellt werden könnten. Von einer die Befristung rechtfertigenden Haushaltsentscheidung des beklagten Landes könne dann ausgegangen werden, wenn anhand objektiver



Daten gesichert wäre, daß die aus solchen Haushaltsmitteln finanzierte Stelle mit dem Ende der Beurlaubung derjenigen Lehrkraft fortfalle, aus deren Planstelle die Vergütung erfolgt sei. Erforderlich, aber auch ausreichend sei insoweit, daß objektive Kriterien im Haushaltsplan festgelegt seien, bei deren Eintritt der Arbeitsplatz ohne weitere haushaltsrechtliche Entscheidung entfallen solle. Dabei sei es unschädlich, daß sich dem Haushaltsplan selbst eine genaue zeitliche Bestimmung über den Wegfall des zusätzlichen Arbeitsplatzes unmittelbar nicht entnehmen lasse. Ausreichend sei, daß der Haushaltsgesetzgeber festgelegt habe, daß der einzelne Arbeitsplatz nur solange bestehen solle, wie urlaubsbedingt frei gewordene Mittel aus der jeweils zugeordneten Planstelle zur Verfügung stünden. Eine solche haushaltsrechtliche Entscheidung, den Bestand der zusätzlich zu schaffenden Arbeitsplätze an das Vorhandensein von über § 78 b LBG NW vorübergehend frei gewordenen Mitteln zu knüpfen, sei im Streitfall bei objektiver Betrachtungsweise nicht erkennbar. Der Kläger sei nicht auf einer oder - kumulativ - mehreren bestimmten, für den Befristungszeitraum zur Verfügung stehenden Planstellen geführt worden. Weder in dem - unrichtig ausgefüllten - Anstellungsvertrag noch in sonstigen Unterlagen sei eine Zuordnung des Klägers zu einer Planstelle oder mehreren Teilzeitstellen erfolgt. Fehle es somit an der erforderlichen Anbindung des klägerischen Arbeitsplatzes an eine oder mehrere nach § 78 b LBG NW in der Stundenzahl reduzierten Planstellen, so könne von haushaltsmäßig vorgegebenen Voraussetzungen für den Wegfall des Arbeitsplatzes spätestens jetzt nicht mehr gesprochen werden. Tatsächlich stünden sich ein Kontingent frei gewordener Stellen



und ein solches von befristet eingestellten Lehrkräften ohne jede weitere Zuordnung gegenüber. Die stellenmäßige Kongruenz beider Kontingente sichere zwar die Finanzierung der Lehrkräfte im jeweiligen Schuljahr, sage aber als solche nichts über den Zeitpunkt des Stellenwegfalls der einzelnen Lehrkraft aus. Solange mithin die Finanzierung des klägerischen Arbeitsplatzes nicht nur - wie geschehen - von dem Kontingent aus § 12 SUrlVO NW in dasjenige aus § 78 b LBG NW ohne weiteres überwechsele, sondern darüber hinaus innerhalb des letzteren sich aus verschiedenen Planstellen, gegebenenfalls in beliebigem Wechsel rekrutieren könne, könne von einer durch den Haushaltsplan bedingten Vertragsdauer nicht die Rede sein. Es liege vielmehr nur eine Entscheidung des Haushaltsgesetzgebers vor, ein bestimmtes Lehrerkontingent nur über ein bestimmtes Stellenkontingent zu finanzieren und sonstige Mittel nicht zur Verfügung zu stellen.

Das beklagte Land habe durch § 7 Abs. 4 Satz 1, § 7 a Abs. 2 Satz 1 b Haushaltsgesetz 1984 der Schulverwaltung keine konkreten Vorgaben über die Ausgestaltung der Verträge, insbesondere deren Dauer gemacht. Diese sei ohne räumliche, zeitliche und fachliche Zuordnung von Planstellen und neuer Lehrkräfte in der Gestaltung der Anstellungsverträge nach Stundenzahl, Laufdauer und etwaiger Verlängerung frei. Die alleinige Begrenzung durch den Umfang des Stellenkontingents verschaffe keine Anhaltspunkte über den Zeitpunkt des Wegfalls des Arbeitsplatzes. Solange überhaupt Mittel über § 78 b LBG NW zur Verfügung stünden, könne jeder Lehrkraft die jeweils längst zulässige Vertragslaufzeit zugbilligt werden. Vorstehendes gelte um so mehr, als das



Stellenkontingent nach § 12 SURlVO NW mit demjenigen nach § 78 b LBG NW zusammengelegt worden sei.

Von einer Entscheidung des Haushaltsgesetzgebers im Sinne der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 27. Februar 1987 (aa0), den Bestand der zusätzlichen neuen Arbeitsplätze an das Vorhandensein vorübergehend freier Mittel zu knüpfen, könne bei dieser Konstellation wegen der fehlenden Stellenzuordnung keine Rede sein.

2. Diese Ausführungen halten einer revisionsgerichtlichen Überprüfung nicht stand.

Im Streitfalle rechtfertigt sich die Befristung des Arbeitsvertrages daraus, daß die Haushaltsmittel, die die Beschäftigung des Klägers erst ermöglichten, nur vorübergehend verfügbar waren.

a) Nach den mit Verfahrensrügen nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist der Grund für die Befristung des Arbeitsvertrages des Klägers darin zu sehen, daß für die Einstellung von Lehrern zur Deckung des Unterrichtsbedarfs in den sogenannten "Brandfällen" Haushaltsmittel nur zur Verfügung standen, soweit sie durch die vorübergehende Teilzeitarbeit vorhandener planmäßiger Lehrkräfte des beklagten Landes gemäß § 78 b LBG NW frei geworden sind.

Die Vorschrift des § 78 b Abs. 1 LBG NW gestattet es dem Dienstherrn, einem Beamten mit Dienstbezügen in Bereichen, in denen in einer Ausnahmesituation ein dringendes öffentliches In-



teresse daran besteht, Bewerber im öffentlichen Dienst zu beschäftigen, die für eine ausschließlich oder in der Regel im öffentlichen Dienst auszuübende Berufstätigkeit ausgebildet worden sind, für die Dauer von - zur Zeit der Einstellung des Klägers - insgesamt höchstens acht Jahren auf Antrag Teilzeitbeschäftigung in der Weise zu bewilligen, daß die Arbeitszeit bis auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit ermäßigt wird. Diese durch Art. I Nr. 35 des Zweiten Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 31. März 1981 (GV NW S. 194) in das Landesbeamten-gesetz NW eingefügte Vorschrift ist ersichtlich veranlaßt durch die große Zahl arbeitsloser Lehramtsbewerber, die zur Ausübung einer Tätigkeit in ihrem erlernten Beruf im wesentlichen auf den öffentlichen Schuldienst angewiesen sind, aber bei stark zurückgehenden Schülerzahlen, fehlenden besetzbaren Lehrerplanstellen und knappen Haushaltsmitteln kaum eine Chance haben, eine Lehrerstelle zu finden. Die Vorschrift dient dem Zweck, durch großzügige Bewilligung von - zeitlich begrenzter - Teilzeitbeschäftigung vorhandener beamteter Lehrkräfte unter entsprechender Gehaltskürzung wenigstens vorübergehend zusätzliche Haushaltsmittel frei zu machen und dadurch weitere, wenn auch zunächst nur befristete Einstellungsmöglichkeiten für junge Lehramtsbewerber zu schaffen.

Haushaltsrechtlich wurde die Einstellung dieser zusätzlichen Lehrkräfte dadurch ermöglicht, daß der Haushaltsgesetzgeber des beklagten Landes durch die Regelung in § 7 a Abs. 2 Buchstabe b des Haushaltsgesetzes - HG - 1984 vom 21. Februar 1984 (GV NW S. 41) es der Schulverwaltung gestattete, mit Einwilligung des Finanzministers Planstellen, die in den Stellenplänen des Landes-



haushalts bei den Eingangssämtern der jeweiligen Laufbahngruppe als künftig wegfallend (kw) bezeichnet sind, zur Einstellung von Angestellten mit auf höchstens drei Jahre befristeten Verträgen im Umfang der durch die Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung nach § 78 b LBG NW frei werdenden Stellen in Anspruch zu nehmen, und daß er in diesen Fällen die Vorschrift des § 47 Abs. 2 der Landeshaushaltsordnung, nach der beim Vorhandensein einer mit einem kw-Vermerk ohne nähere Angabe versehenen Planstelle die nächste frei werdende Planstelle derselben Besoldungsgruppe für Beamte derselben Fachrichtung nicht wieder besetzt werden darf, für unanwendbar erklärte.

Die in diesen Regelungen zum Ausdruck kommende, von den Gerichten zu respektierende haushaltsrechtliche Entscheidung des beklagten Landes bedeutet, daß zusätzlicher, nicht durch die vorhandenen und einsetzbaren planmäßigen Lehrkräfte abzudeckender Unterrichtsbedarf nur befriedigt werden sollte, wenn und soweit hierfür Mittel aus Lehrerplanstellen zur Verfügung stehen, deren Inhabern vorübergehend Teilzeitbeschäftigung gemäß § 78 b Abs. 1 LBG NW unter entsprechender Besoldungskürzung bewilligt worden war, daß aber bei Erschöpfung auch dieser Mittel etwa noch vorhandener weiterer Unterrichtsbedarf ungedeckt bleiben sollte. Der Umstand, daß die infolge der Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung eines Planstelleninhabers frei werdenden Haushaltsmittel jeweils nur befristet für die Dauer der im Einzelfall bewilligten Teilzeitbeschäftigung zur Verfügung stehen, kann es sachlich rechtfertigen, von der Begründung eines Dauerarbeitsverhältnisses mit dem aus solchen nur vorübergehend verfügbaren Mitteln zu ver-

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



gütenden Angestellten abzusehen und mit ihm lediglich ein Arbeitsverhältnis auf Zeit zu begründen. Das hat der Senat bereits in seinem Urteil vom 27. Februar 1987 (BAGE 55, 104 = AP Nr. 112 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) für den Fall angenommen, daß die befristete Einstellung mit einer bestimmten, infolge unbezahlten Sonderurlaubs ihres Inhabers zeitweise nicht in Anspruch genommenen Planstelle verknüpft war und die Dauer der Befristung mit der Dauer des dem Planstelleninhaber bewilligten Sonderurlaubs übereinstimmte. In den nicht veröffentlichten Urteilen vom 22. Juni 1988 - 7 AZR 251/86, 7 AZR 259/86 und 7 AZR 278/86 - und vom 31. August 1988 - 7 AZR 630/86 - hat der Senat die Befristung des Arbeitsvertrages mit einem Lehrer aber auch ohne eine solche Zuordnung zu einer bestimmten, infolge unbezahlten Sonderurlaubs ihres Inhabers nach § 12 Abs. 1 der Sonderurlaubsverordnung NW vorübergehend freien Planstelle gebilligt, sofern nur sichergestellt war, daß die Vergütung des befristet eingestellten Lehrers insgesamt ausschließlich aus durch Sonderurlaub vorübergehend freien Planstellenmitteln erfolgte. Hieran hält der Senat fest.

Steht - wie hier - fest, daß die befristet eingestellte Lehrkraft nur aus durch Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung nach § 78 b LBG NW vorübergehend freien Mitteln vergütet worden ist, so kann die fehlende Zuordnung zu einer oder zu mehreren bestimmten Planstellen, deren Mittel für ihre Vergütung in Anspruch genommen werden, lediglich dazu führen, daß nicht festgestellt werden kann, ob die vorübergehend freien Haushaltsmittel nur für die Dauer der Befristung des Arbeitsvertrages der betref-



fenden Lehrkraft oder auch darüber hinaus noch zur Verfügung stehen. Hierauf kommt es jedoch zur sachlichen Rechtfertigung der Befristung nicht an. Das beklagte Land war zur Vermeidung einer Umgehung zwingender Kündigungsschutzbestimmungen nicht gehalten, die Dauer der Befristung jeweils der Dauer der bewilligten Teilzeitbeschäftigung eines bestimmten Planstelleninhabers anzupassen.

b) Wie der Senat im zur Veröffentlichung bestimmten Urteil vom 26. August 1988 - 7 AZR 101/88 - entschieden hat, bedarf es zur Wirksamkeit der Befristung eines Arbeitsvertrages außer einem sachlichen Grund für die Befristung nicht noch zusätzlich einer besonderen sachlichen Rechtfertigung auch der gewählten Dauer der Befristung. Das von der Rechtsprechung aufgestellte Erfordernis eines sachlichen Grundes für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses dient der Sicherung des zwingenden Kündigungsschutzrechts vor seiner Umgehung durch Vereinbarung eines befristeten und damit ohne Kündigung endenden Arbeitsverhältnisses. Fehlt es für die Befristung an einem sachlichen Grund und liegt deshalb eine Gesetzesumgehung vor, so führt dies dazu, daß an die Stelle des befristeten Arbeitsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis von unbestimmter Dauer tritt, auf das dann die umgangenen Kündigungsschutzbestimmungen zur Anwendung kommen. Die bei der Befristungskontrolle unter dem Gesichtspunkt der Umgehung zwingenden Kündigungsschutzrechts zu beantwortende Frage kann demnach nur lauten, ob verständige und verantwortungsbewußte Parteien unter den im Einzelfall gegebenen Umständen anstelle des befristeten einen unbefristeten und damit dem Kündigungsschutz unterliegenden Ar-



beitsvertrag geschlossen hätten, nicht aber, ob statt der vereinbarten Befristung eine andere Befristung sachgerecht gewesen wäre; denn auch eine andere Befristung würde dem Arbeitnehmer keinen Kündigungsschutz verschaffen. Es geht mithin nicht um die Zulässigkeit der Befristungsdauer, also um die "richtige" Befristung, sondern darum, ob überhaupt ein sachlicher Befristungsgrund vorliegt. Die Dauer der Befristung bedarf für sich allein keiner eigenen sachlichen Rechtfertigung. Die im Einzelfall vereinbarte Vertragsdauer hat nur Bedeutung im Rahmen der Prüfung des sachlichen Befristungsgrundes selbst; denn aus der vereinbarten Befristungsdauer lassen sich Rückschlüsse darauf ziehen, ob im konkreten Fall ein sachlicher Befristungsgrund überhaupt vorliegt oder ob ein solcher nur vorgeschoben ist. Überschreitet etwa die vereinbarte Vertragsdauer deutlich die bei Vertragsabschluß voraussehbare Dauer des Befristungsgrundes, so läßt sich die Vertragsdauer mit dem angegebenen Befristungsgrund nicht mehr erklären. Befristungsgrund und Befristungsdauer stehen dann nicht miteinander im Einklang, so daß der angegebene Befristungsgrund die vertraglich vereinbarte Befristung nicht zu tragen vermag. Dagegen ist das bloße Zurückbleiben der Dauer der Befristung des Arbeitsvertrages hinter der voraussichtlichen Dauer des Befristungsgrundes nicht stets und ohne weiteres geeignet, den angegebenen Sachgrund für die Befristung in Frage zu stellen. Dies ist erst dann der Fall, wenn die vereinbarte Befristungsdauer derart hinter der voraussichtlichen Dauer des Befristungsgrundes zurückbleibt, daß eine sinnvolle, dem Sachgrund der Befristung entsprechende Mitarbeit des Arbeitnehmers nicht mehr möglich erscheint.



Im vorliegenden Fall hat das beklagte Land in der Berufungsinstanz streitlos gestellt, daß der Kläger während der gesamten Vertragsdauer nur aus solchen Haushaltsmitteln vergütet worden ist, die durch Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung vorhandener planmäßiger Lehrkräfte nach § 78 b LBG NW vorübergehend frei geworden waren. Die Dauer der Vertragsbeziehung widerspricht somit nicht dem Sachgrund der Befristung. Auf eine bestimmte Mindestvertragsdauer hat der Kläger keinen Anspruch, da auch das zwingende Kündigungsschutzrecht dem unbefristet eingestellten Arbeitnehmer - abgesehen von den Vorschriften über Kündigungsfristen - keinen Anspruch auf eine bestimmte Dauer des Arbeitsverhältnisses einräumt. Liegt - wie hier - für die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses ein Sachgrund für die Befristung vor, so steht die gewählte Vertragsdauer mit dem Sachgrund der Befristung im Einklang. Der Umstand, daß vorliegend der Sachgrund der Befristung auch noch nach Ablauf des Arbeitsvertrages (23. Juli 1986) andauerte, führt nicht zur Unwirksamkeit der vereinbarten Befristung, denn es liegt insoweit keine objektive Umgehung von zwingenden Vorschriften des Kündigungsschutzrechts vor.

c) Der sachliche Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses des Klägers, nämlich die nur vorübergehende Verfügbarkeit der zu seiner Vergütung erforderlichen freien Haushaltsmittel, wird auch nicht dadurch in Frage gestellt, daß die die Teilzeitbeschäftigung von Beamten ermöglichende Regelung des § 78 b LBG NW fortbesteht, von ihr auch weiterhin Gebrauch gemacht werden wird und deshalb insgesamt gesehen freie Haushaltsmittel dieser Art noch auf längere, nicht absehbare Zeit vorhanden sein werden.

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



Das beklagte Land war zur sachlichen Rechtfertigung der Befristung des Arbeitsvertrages des Klägers nicht gehalten, zunächst eine Prognose darüber anzustellen, in welchem Umfang langfristig Haushaltsmittel aus bewilligter Teilzeitbeschäftigung frei sein würden, und diese Mittel zur Einstellung zusätzlicher Dauerlehrkräfte zu verwenden. Die Ermittlung eines solchen langfristig zur Verfügung stehenden "Sockelbetrages" würde - abgesehen von dem damit verbundenen Verwaltungsaufwand - erhebliche Schwierigkeiten bereiten, weil sich die Entwicklung des Umfangs der Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung auf längere Sicht kaum einigermaßen zuverlässig prognostizieren läßt. Sie wird bestimmt von den individuell sehr unterschiedlichen persönlichen Verhältnissen und Neigungen der einzelnen für eine Teilzeitbeschäftigung in Frage kommenden Lehrkräfte. Das gilt nicht nur für die Frage, ob überhaupt von der gesetzlichen Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung Gebrauch gemacht wird, sondern auch für Umfang und Dauer der jeweils gewünschten Teilzeitbeschäftigung. Dabei muß sich die betreffende Lehrkraft nicht von vornherein auf eine bestimmte Gesamtdauer und einen bestimmten Umfang der Teilzeitbeschäftigung festlegen; ihr kann innerhalb des zeitlichen Gesamtrahmens des § 78 b LBG NW auch wiederholt und in unterschiedlichem Umfang Teilzeitbeschäftigung bewilligt werden.

Angesichts dieser Unsicherheitsfaktoren könnte die Schulverwaltung des beklagten Landes nicht mehr zuverlässig abschätzen, in welchem Umfang die durch Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung frei gewordenen Haushaltsmittel zusätzlich einzustellenden Dauerlehrkräften vorbehalten bleiben müssen und in welchem Umfang dann

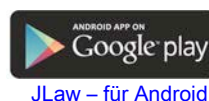


noch befristete Arbeitsverträge abgeschlossen werden dürfen. Sie müßte in Rechnung stellen, daß ihre Prognose im nachhinein von den Gerichten nicht anerkannt wird und die vereinbarten Befristungen der abgeschlossenen Arbeitsverträge sich als unwirksam erweisen, weil bei richtiger Prognose von einem größeren, auf Dauer zur Verfügung stehenden Kontingent freier Haushaltsmittel hätte ausgegangen werden müssen.

Diese rechtliche Ungewißheit wäre für die Schulverwaltung nicht tragbar und könnte dazu führen, daß von der Einstellung zusätzlicher Lehrkräfte aus infolge Teilzeitbeschäftigung vorübergehend frei werdenden Haushaltsmitteln überhaupt abgesehen oder doch nur sehr zurückhaltend Gebrauch gemacht wird. Dann ließe sich das mit den Regelungen des § 78 b LBG NW in Verb. mit § 7 a Abs. 2 Haushaltsgesetz NW 1984 angestrebte Ziel des beklagten Landes, zusätzliche Haushaltsmittel frei zu machen, um mit ihnen jungen Lehramtsbewerbern eine - wenn auch zunächst nur befristete - Tätigkeit in ihrem erlernten Beruf zu ermöglichen, nicht oder nur noch unvollkommen erreichen. Mit diesem Bestreben verfolgt das beklagte Land keine Drittinteressen, die bei der Prüfung des sachlichen Befristungsgrundes außer Betracht bleiben müßten. Vielmehr gehört es zu den sozialstaatlichen Aufgaben des beklagten Landes, jungen Menschen, die für Berufe ausgebildet worden sind, die in der Regel nur im öffentlichen Dienst ausgeübt werden können, nach Möglichkeit entsprechende Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen. Dieser Aufgabe hat sich das beklagte Land hier angenommen, wie die in § 78 b Abs. 1 LBG NW getroffene Regelung über die Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung für Beamte zeigt.



Die sachliche Rechtfertigung der Befristung kann in Fällen der vorliegenden Art mithin nicht davon abhängig gemacht werden, daß der aufgrund einer Prognose voraussichtlich längerfristig zur Verfügung stehende Teil der nach § 78 b LBG NW frei gewordenen Haushaltsmittel durch Einstellung einer entsprechenden Zahl von Dauerlehrkräften bereits in Anspruch genommen worden ist. Das wäre umso weniger gerechtfertigt, als das beklagte Land ohne weiteres die Möglichkeit gehabt hätte, die einzelnen befristet eingestellten Lehrkräfte von vornherein bestimmten Planstellen mit vorübergehend freien Mitteln zuzuordnen und die Befristungen auf diese Weise sachlich zu rechtfertigen (vgl. hierzu BAGE 55, 104 = AP Nr. 112 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Daß das beklagte Land offensichtlich aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung und des wirksameren Mitteleinsatzes auf eine solche Zuordnung verzichtete und die durch Teilzeitbeschäftigung vorübergehend freien Mittel zusammenfaßte, um dann festzustellen, wie viele Lehramtsbewerber aus diesen Mitteln insgesamt befristet eingestellt werden können, kann ihm nicht zum Nachteil gereichen. Das vom beklagten Land gewählte Verfahren ist geeignet, die vorhandenen freien Mittel voll auszuschöpfen und sie insgesamt zu dem angestrebten Zweck einzusetzen, während bei der Zuordnung jeder einzelnen befristet eingestellten Lehrkraft zu bestimmten Planstellen häufig Reste an freien Haushaltsmitteln übrig bleiben werden, die dann nicht mehr zweckentsprechend verwendet werden können.



3. Für die Zulässigkeit der im Arbeitsvertrag vom 30. Oktober 1984 enthaltenen Befristung ist es unerheblich, ob in den vom Kläger unterrichteten Fächern Deutsch und Englisch an dem Ruhr-Kolleg in E nach dem Auslaufen seines Arbeitsverhältnisses (23. Juli 1986) noch ungedeckter Unterrichtsbedarf bestand. Es ist allein Sache des beklagten Landes, in eigener Verantwortung darüber zu befinden, ob und ggf. in welcher Weise es solchen Unterrichtsbedarf abdeckt.

Nach alledem ist die mit dem Kläger vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses für die Schuljahre 1984/85 und 1985/86 rechtlich nicht zu beanstanden, so daß die Klage insoweit kostenpflichtig abgewiesen werden mußte.

III. Die Revision des beklagten Landes ist auch hinsichtlich des Weiterbeschäftigungsantrags begründet.

Da das Arbeitsverhältnis des Klägers aufgrund rechtswirksamer Befristung mit dem 23. Juli 1986 sein Ende gefunden hat, stand ihm nach Ablauf dieses Zeitpunktes auch kein Anspruch auf Beschäftigung zu.

Die Grundsätze des Beschlusses des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 27. Februar 1985 (BAGE 48, 122 = AP Nr. 14 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht) gelten entsprechend auch dann, wenn - wie hier - um die Wirksamkeit einer Befristung des Arbeitsverhältnisses gestritten wird (BAG Urteil vom 13. Juni 1985 - 2 AZR 410/84 - AP Nr. 19 zu § 611 BGB Beschäftigungs-



pflicht). Der Anspruch auf Beschäftigung über das vertraglich vereinbarte Befristungsende hinaus setzt voraus, daß das Arbeitsverhältnis wegen Unwirksamkeit der Befristung über diesen Zeitpunkt hinaus fortbesteht. An dieser Voraussetzung fehlt es im Streitfall, so daß die Klage unter Aufhebung der vorinstanzlichen Entscheidungen auch hinsichtlich des Weiterbeschäftigungsantrags kostenpflichtig abzuweisen war.

IV. Ob dem Kläger nach den einschlägigen Erlassen des Kultusministers (insbesondere aufgrund des Erlasses vom 19. Dezember 1986 - Z C 5.41-0/0-1108/86 -), gegebenenfalls in Verbindung mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz, gegenüber dem beklagten Land ein Anspruch auf Einstellung im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses zusteht, konnte der Senat nicht entscheiden; denn ein solcher Anspruch auf Abschluß eines entsprechenden unbefristeten Arbeitsvertrages ist nicht Gegenstand des vorliegenden Rechtsstreits.

Dr. Seidensticker

Dr. Steckhan

Dr. Becker

Wagner

Schmalz



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)