

Aktenzeichen: 7 AZR 158/85

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 27. Februar 1987
- 7 AZR 158/85 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 24. August 1984
Düsseldorf - 8 Ca 3319/84 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 28. Januar 1985
Düsseldorf - 10 Sa 1447/84 -

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

Entscheidungsstichwort:
Befristetes Arbeitsverhältnis - Lehrer

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; Haushaltsgesetz NRW
1983 § 7 Abs. 4; Sonderurlaubsverordnung NW § 12 Abs. 1;
SR 2y BAT Nr. 2

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Parallelsache zum Senatsurteil vom 27. Februar 1987
- 7 AZR 376/85 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 158/85

10 Sa 1447/84 Düsseldorf

Verkündet am
27. Februar 1987

Siegel,

Reg.-Sekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. Februar 1987 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Bea und Gossen für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 28. Januar 1985 - 10 Sa 1447/84 - aufgehoben.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 24. August 1984 - 8 Ca 3319/84 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt auch die Kosten der Berufung und 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 Parteien streiten über die Rechtswirksamkeit der von ihnen vereinbarten Befristung ihres Arbeitsvertrages.

Der im Jahre 1950 geborene Kläger studierte seit 1969 zunächst Rechtswissenschaft. Nachdem er das Erste juristische Staatsexamen endgültig nicht bestanden hatte, wechselte er zu den Fächern Rechtswissenschaft und Geschichte für das Lehramt in der Sekundarstufe II. Am 16. April 1980 legte er das Erste Staatsexamen für das Lehramt ab. Die Zweite Staatsprüfung bestand der Kläger zunächst nicht. Am 7. Juni 1983 legte er dann auch die Zweite Staatsprüfung für das Lehramt in der Sekundarstufe II mit den Fächern Rechtswissenschaft und Geschichte (Gesamtnote "ausreichend") ab.

Nachdem die Bewerbung des Klägers um Übernahme in ein Beamtenverhältnis auf Probe mit Bescheid vom 1. August 1983 abgelehnt worden war, wurde der Kläger durch schriftlichen Arbeitsvertrag vom 9. September 1983 vom beklagten Land befristet für



-3-

die Zeit vom 5. September 1983 bis 27. Juni 1984 als Lehrkraft im Angestelltenverhältnis mit einer Unterrichtsverpflichtung von 16 Wochenstunden eingestellt.

In § 1 des Arbeitsvertrages wurde als Grund für die Befristung angegeben:

"Er wird auf einer gem. § 12 Abs. 1 Sonderurlaubsverordnung für den obigen Zeitraum befristet zur Verfügung stehenden Stelle geführt."

Im Übrigen nimmt der Arbeitsvertrag auf den Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) und dessen Sonderregelungen 2y Bezug.

Auf der Rückseite des Vertragsentwurfs in den Personalakten des Klägers befindet sich der undatierte Vermerk:

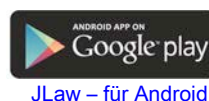
"Vertretung für die gem. § 12 Abs. 1 Sonderurlaubsverordnung vom 1. August 1983 bis 12. August 1984 beurlaubte Lehrkraft Oberstudienrätin Ursula S. H., K., -Gymnasium, Stelle C 19, 05340/42210."

Der Kläger unterrichtete Rechtskunde mit zehn Wochenstunden am M. -Gymnasium in Me. und mit weiteren sechs Wochenstunden am Gymnasium am Mo. in Kr. Bis zur Einstellung des Klägers war der Rechtskundeunterricht an diesen Gymnasien von nebenamtlich tätigen Richtern erteilt worden.

Für das Schuljahr 1983/84 wurden im Amtsbereich des Schul-



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



kollegiums beim Regierungspräsidenten in Düsseldorf insgesamt etwa 30 derartige befristete Arbeitsverträge mit Lehrern abgeschlossen. Je nach der Qualifikation der einzustellenden Lehrkraft und der Beurlaubungsdauer der zu vertretenden Lehrkraft hatten diese eine Laufzeit von einem bis zu drei Jahren, wobei die einjährigen Befristungen bei weitem überwogen. Die Zuweisung der Vertretungskräfte an die einzelnen Schulen und die Verknüpfung zwischen vertretender und beurlaubter Lehrkraft vollzog sich nach folgendem Verfahren: Zunächst erstellte die Haushaltsstelle des beklagten Landes eine Liste, aus der hervorging, wieviele Stunden insgesamt durch die Inanspruchnahme von Sonderurlaub frei geworden waren. Sodann fertigte die Lehrerverteilungsstelle eine Liste, in der sogenannte "Brandfälle" verzeichnet waren, in denen an einzelnen Schulen ein besonders dringender Lehrerbedarf bestand. Beide Listen gelangten zu der Personalstelle, die die befristeten Anstellungsverträge mit den einzustellenden Lehrern abschloß. Der dortige Personaldezernent, Herr Ke , erstellte eine Liste, in der die Beurlaubungsfälle den befristet einzustellenden Lehrern zugeordnet wurden. Die namentliche Verknüpfung der beurlaubten und der einzustellenden Lehrkraft auf dieser Liste erfolgte jeweils vor oder nach dem Abschluß des befristeten Anstellungsvertrages.

Mit seiner am 2. Juli 1984 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Unwirksamkeit der Befristung seines Arbeitsvertrages geltend gemacht. Er hat im wesentlichen die Auffassung vertreten, im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses habe weder ein sachlicher Grund für die Befristung selbst noch für deren



Dauer vorgelegen. Tatsächlich sei er auf die frei gewordenen Stellen der nebenamtlich als Rechtskundelehrer tätigen Richter nachgerückt; darin liege der wahre Einstellungsgrund. An beiden Gymnasien, an denen er unterrichtet habe, bestehe weiterhin dringender Lehrerbedarf für das Fach Rechtskunde; im unmittelbaren Anschluß an sein Ausscheiden sei ein anderer Lehrer ebenfalls im befristeten Anstellungsverhältnis für das Fach Rechtskunde eingestellt worden. Bei der Einstellung des Klägers sei von einer Vertretung der Frau S nicht die Rede gewesen; seine Einstellung sei allein mit dem Ausscheiden der im Fach Rechtskunde bisher tätigen Richter begründet worden. Der Vermerk auf der Rückseite des Vertragsentwurfs sei beim Vertragsabschluß noch nicht vorhanden gewesen und ihm auch nicht zur Kenntnis gebracht worden. Weder Frau S noch andere Lehrer hätten bisher das Fach Rechtskunde unterrichtet; im übrigen sei bei Vertragsabschluß unsicher gewesen, ob die Beurlaubung der Frau S - nur ein Jahr dauern werde.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 27. Juni 1984 hinaus unbefristet fortbesteht,
2. hilfsweise das beklagte Land zu verurteilen, den Kläger über den 27. Juni 1984 hinaus tatsächlich zu den bisherigen Bedingungen zu beschäftigen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Zur Begründung hat es im wesentlichen ausgeführt, Grund für die befristete Einstellung des Klägers sei die ohne Besoldungsaufwand



erfolgte Beurlaubung der Oberstudienrätin S gewesen.
Da diese sich für das Schuljahr 1983/84 gemäß § 12 Abs. 1 der Sonderurlaubsverordnung habe beurlauben lassen, sei im Hinblick auf die hierdurch befristet frei gewordenen Mittel der Kläger eingestellt worden. Bei Vertragsabschluß sei weder bekannt gewesen, ob der Urlaub der Frau S über das Schuljahresende hinaus fortgesetzt werden würde noch ob weitere Rechtskurse an den beiden Gymnasien eingerichtet würden. Ähnlich sei in etwa 30 weiteren Beurlaubungsfällen verfahren worden. Die durch Beurlaubungen oder freiwillige Stundenreduzierungen für das Schuljahr 1983/84 frei gewordenen Mittel seien insgesamt in einen Topf geworfen worden; hierdurch sei die Anzahl der befristet einzustellenden Lehramtsbewerber und die zu vergebende Stundenzahl begrenzt gewesen. Die Lehrerverteilungsstelle habe den von den einzelnen Schulen gemeldeten Bedarf nach Dringlichkeit geordnet und soviele Stellenbewerber mit den geeigneten Fächerverbindungen ausgewählt, wie frei gewordene Mittel zur Verfügung gestanden hätten. Die Personalabteilung habe noch einmal überprüft, ob sich die vorgesehenen befristeten Einstellungen auch tatsächlich nur im Rahmen der durch die Beurlaubungen frei gewordenen Mittel hielten. Aus haushaltsrechtlichen Überlegungen sei es auch gar nicht möglich gewesen, bei einer begrenzten Zahl von Beurlaubungsfällen eine beliebige Anzahl befristeter oder gar unbefristeter Arbeitsverträge abzuschließen. Denn wegen der Vielzahl von Lehrerplanstellen mit kw-Vermerken hätten selbst bei frei gewordenen Planstellen Neueinstellungen nicht vorgenommen werden können. Durch einen Vergleich der Liste der beurlaubten Lehrkräfte und der Liste mit den zugeordneten Vertretungslehr-



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



kräften sei jederzeit nachprüfbar gewesen, daß nur soviele Lehrer eingestellt worden seien, wie durch Beurlaubungen Mittel zur Verfügung gestanden hätten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht nach dem Hauptantrag des Klägers erkannt.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt das beklagte Land die Wiederherstellung des Ersturteils. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

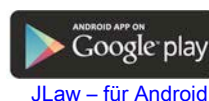
E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision des beklagten Landes ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Wiederherstellung des klageabweisenden Ersturteils, denn das Arbeitsverhältnis der Parteien ist durch rechtswirksame Befristung mit dem 27. Juni 1984 beendet worden.

I. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung seiner gegenteiligen Würdigung im wesentlichen ausgeführt, der Kläger sei ausweislich des Arbeitsvertrages auf einer gemäß § 12 Abs. 1 Sonderurlaubsverordnung NW befristet zur Verfügung stehenden Stelle eingesetzt worden. Seiner befristeten Einstellung als Ersatzkraft stehe zwar nicht entgegen, daß sich seine Tätigkeit nicht auf einen Vertretungsfall an den von ihm betreuten Gymnasien selbst bezogen habe. Jedoch fehle es an den für eine wirksame Befristungsvereinbarung erforderlichen objektiven Kriterien



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



für den erforderlichen Gesamtumfang der eingestellten Aushilfskräfte insgesamt. Die Behauptung des beklagten Landes, zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses sei der Kläger bereits durch Vermerk in der Personalakte und Erstellung der Zuordnungsliste der Oberstudienrätin S zugeordnet gewesen, sei durch die Beweisaufnahme nicht bestätigt worden. Gleiches gelte für die Behauptung des beklagten Landes, dem Kläger sei diese Zuordnung anlässlich der Unterredung vom 5. Oktober 1983 ausdrücklich mitgeteilt worden. Ebenfalls nicht erwiesen sei, daß die vom beklagten Land zu den Akten gereichte Zuordnungsliste bereits bei Vertragabschluß bestanden habe. Eine offizielle Zuordnungsliste für den Amtsgebrauch habe es zu keinem Zeitpunkt gegeben; zwischen der sogenannten Brandliste und der Liste der beurlaubten Lehrkräfte habe bis zu ihrem Eingang im Personaldezernat des Schulkollegiums keine innere Verknüpfung bestanden. Die Zuordnungsliste habe sich vielmehr als private, jederzeit abänderliche Notiz des Zeugen Ke dargestellt und sei in dessem Geschäftsbereich verblieben. Auch durch den Aktenvermerk auf der Rückseite des Vertragsentwurfs sei eine bindende Zuordnung nicht erfolgt, da nicht erwiesen sei, daß dieser Vermerk zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses bereits vorhanden gewesen sei.

II. Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts kann sich der Senat nicht anschließen.

1. Das Landesarbeitsgericht hat zwar im Ausgangspunkt zur Frage der Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge zutreffend die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zugrunde gelegt



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



(vgl. BAGE GS 10, 65, 70 ff. = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu C der Gründe; Senatsurteile vom 3. Dezember 1982 - 7 AZR 622/80 - BAGE 41, 110, 113 ff. = AP Nr. 72 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu B II 2 der Gründe; vom 6. Juni 1984 - 7 AZR 458/82 - AP Nr. 83 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 1 der Gründe; vom 22. März 1985 - 7 AZR 487/84 - AP Nr. 89 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III 2 a der Gründe). 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.

2. Dem Landesarbeitsgericht ist auch darin zu folgen, daß sich im vorliegenden Fall die Befristung des Arbeitsvertrages des Klägers weder mit dem Sachgrund der unmittelbaren oder mittelbaren Vertretung eines vorübergehend ausgefallenen Mitarbeiters (Einzelvertretung) noch aus dem vom Senat als Sachgrund für eine Befristung ebenfalls anerkannten Gesichtspunkt der Deckung eines Vertretungsgesamtbedarfs innerhalb eines Schulverwaltungsbezirks



(vgl. hierzu das zur Veröffentlichung bestimmte Urteil vom 3. Dezember 1986 - 7 AZR 354/85 -) rechtfertigen läßt. Die Annahme eines Vertretungsfalles als Befristungsgrund setzt voraus, daß durch zeitweiligen Ausfall eines oder mehrerer Mitarbeiter ein vorübergehender Beschäftigungsbedarf entstanden ist und die befristete Einstellung wegen dieses Bedarfs erfolgt (BAGE 49, 73 = AP Nr. 97 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Es müßte sich also bei der Einstellung des Klägers um die Deckung eines Lehrkräftebedarfs handeln, der ohne die Beurlaubung bereits vorhandener Lehrkräfte im Amtsbezirk des Schulkollegiums beim Regierungspräsidenten in Düsseldorf gar nicht entstanden wäre; nur dann könnte hier von einer Beschäftigung zur Vertretung gesprochen werden (vgl. das oben genannte Senatsurteil vom 3. Dezember 1986, zu II der Gründe). Das ist jedoch nicht der Fall, jedenfalls nicht festgestellt und auch nicht vorgetragen worden. Das beklagte Land hat selbst nicht behauptet, daß eine der beurlaubten Lehrkräfte (auch) Rechtskundeunterricht erteilt habe.

Fest steht lediglich, daß der vom Kläger an den Gymnasien in Me und Kr abgedeckte Unterrichtsbedarf im Fach Rechtskunde zu den sogenannten "Brandfällen" gehörte, in denen an einzelnen Schulen ein - möglicherweise durch das Ausscheiden der nebenberuflich tätigen Richter verursachter - besonders dringender Lehrerbedarf bestand, der aus durch Beurlaubung vorhandener Lehrkräfte nach § 12 Abs. 1 Sonderurlaubsverordnung NW vorübergehend frei gewordenen Mitteln gedeckt wurde. Hieraus ergibt sich nur eine finanzielle, haushaltsmäßige Verknüpfung zwischen der Bedarfsdeckung in den "Brandfällen" und der Beurlaubung von



Lehrkräften. Daß aber die "Brandfälle" ohne die Beurlaubung von Lehrkräften erst gar nicht aufgetreten wären, weil dann der Unterrichtsbedarf in den jeweils benötigten Fächern mit den vorhandenen Lehrkräften - wenn auch erst mit Hilfe von Versetzungen von anderen Schulen - hätte befriedigt werden können, ergibt sich daraus nicht. Damit scheidet die Annahme einer Vertretung als Befristungsgrund aus.

3. Die Befristung des Arbeitsvertrages des Klägers rechtfertigt sich jedoch daraus, daß für die Beschäftigung des Klägers Haushaltsmittel nur für das Schuljahr 1983/84 zur Verfügung standen.

a) Der Grund für die Befristung des Arbeitsvertrages des Klägers ist 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 zeitweilige Beurlaubung vorhandener planmäßiger Lehrkräfte des beklagten Landes frei geworden waren. Die Einstellung des Klägers wurde haushaltsrechtlich nur dadurch möglich, daß der Haushaltsgesetzgeber durch die Regelung in § 7 Abs. 4 des Haushaltsgesetzes 1983 NRW vom 25. Januar 1983 (GV. NW S. 16) es der Schulverwaltung gestattete, Stellen für Zeiträume, in denen den Stelleninhabern vorübergehend keine Dienstbezüge zu gewähren sind, für die Beschäftigung von Hilfs- oder Aushilfskräften in Anspruch zu nehmen. Diese haushaltsrechtliche Entscheidung kann die Befristung des Arbeitsvertrages mit dem Kläger sachlich rechtfertigen.

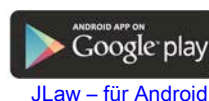


aa) In seinen Urteilen vom 30. September 1981 - 7 AZR 789/78 - und - 7 AZR 602/79 - (BAGE 36, 229 = AP Nr. 61 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und AP Nr. 63 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, jeweils zu 4 der Gründe) hat der Senat allerdings die Auffassung vertreten, es stelle keinen sachlichen Grund für die Befristung des Arbeitsvertrages dar, wenn der staatlichen Schulverwaltung infolge der Beurlaubung von ständigem Lehrpersonal vorübergehend freie Haushaltsmittel zur Vergütung von Lehrkräften zur Verfügung stünden, es sei denn, es stehe bereits im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses fest, daß nach dem Ende der Befristung keine weiteren Mittel mehr zur Verfügung stehen würden. Diese Auffassung hat der Senat seinerzeit unter Hinweis auf die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vom 29. August 1979 (BAGE 32, 85 = AP Nr. 50 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) und vom 7. März 1980 - 7 AZR 177/78 - (AP Nr. 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) damit begründet, haushaltsrechtliche Gründe könnten auch im Schulbereich nur dann eine Befristung des Arbeitsvertrages sachlich rechtfertigen, wenn Haushaltsmittel von vornherein für eine genau bestimmte Zeit bewilligt würden und anschließend fortfielen; allein die bloße Unsicherheit, ob entsprechende Mittel für die Bezahlung einer Arbeitskraft in Zukunft zur Verfügung stehen würden, vermöge im öffentlichen Dienst ebensowenig wie in der Privatwirtschaft eine Befristung zu begründen.

Diese Würdigung hält der Senat für Fallgestaltungen der vorliegenden Art nach erneuter Prüfung nicht mehr aufrecht.



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

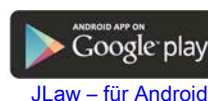


bb) Richtig ist, daß haushaltsrechtliche Erwägungen, soweit sie auf die zeitliche Begrenzung des Haushaltsplans oder auf die haushaltsrechtliche Anordnung lediglich allgemeiner Einsparungen abheben, für den auf arbeitsrechtlichen Gesetzen beruhenden Arbeitnehmerschutz keine Rolle spielen, weil das Haushaltsrecht nicht unmittelbar in die Rechte Dritter und damit auch nicht unmittelbar in das Arbeitsverhältnis eingreifen kann. Die Ungewißheit, ob ein künftiger Haushaltsplan noch Mittel für eine bestimmte Stelle vorsieht, kann daher aus Rechtsgründen keinen sachlichen Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses abgeben. Ob entsprechende Mittel in Zukunft zur Verfügung stehen, ist auch in der Privatwirtschaft nicht gesichert. Da das Haushaltsrecht des öffentlichen Dienstes aber der unternehmerischen Entscheidung in der Privatwirtschaft entspricht, müssen beide auch in den arbeitsrechtlichen Konsequenzen gleich behandelt werden (BAGE 32, 85, 92, 93 = AP Nr. 50 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Ebenso wenig wie in der Privatwirtschaft allein die Unsicherheit der Entwicklung des künftigen Bedarfs oder der finanziellen Lage des Unternehmens die Befristung eines Arbeitsvertrages zu rechtfertigen vermag, können derartige Unsicherheiten im Bereich des öffentlichen Dienstes als Befristungsgründe anerkannt werden. Das hat der Senat zuletzt noch in seinem zur Veröffentlichung bestimmten Urteil vom 16. Januar 1987 - 7 AZR 487/85 - hervorgehoben. Hieran hält der Senat fest.

Im vorliegenden Fall war jedoch weder die Unsicherheit, ob der kommende Haushaltsplan noch Mittel für die Vergütung des Klägers bereitstellen würde, der Grund für die Befristung des



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



Arbeitsverhältnisses noch spielte etwa eine allgemeine Einsparungsanordnung eine Rolle. Maßgebend für die Befristung war vielmehr, daß der Haushaltsgesetzgeber für die Einstellung zusätzlicher Lehrkräfte keine neuen Stellen mit entsprechenden zusätzlichen Mitteln bewilligt hatte, sondern die Schulverwaltung auf die vorhandenen Lehrerplanstellen mit den hierfür ausgebrachten Mitteln verwies und die Einstellung weiterer Lehrkräfte nur insoweit ermöglichte, als Haushaltsmittel durch unbezahlten Sonderurlaub von Planstelleneinhabern frei geworden waren. Damit hat der Haushaltsgesetzgeber entschieden, daß zusätzlicher, nicht durch die vorhandenen und einsetzbaren Lehrkräfte abzudeckender Unterrichtsbedarf nur befriedigt werden sollte, wenn und soweit hierfür durch Sonderurlaub frei gewordene Mittel zur Verfügung stehen, daß aber ein bei Erschöpfung auch dieser Mittel etwa noch vorhandener weiterer Unterrichtsbedarf ungedeckt bleiben sollte. Diese haushaltsrechtliche Entscheidung bedeutet, daß die Stelle des aus solchen Mitteln vergüteten Lehrers mit dem Ende der Beurlaubung derjenigen Lehrkraft fortfallen soll, aus deren Planstelle er vergütet wird. Sie steht damit einer haushaltsrechtlichen Entscheidung gleich, durch die eine bestimmte Personalstelle gestrichen oder nur für eine gewisse Zeit bewilligt wird und anschließend entfallen soll. Daß eine derartige Entscheidung des Haushaltsgesetzgebers einen sachlichen Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses abgeben kann, ist in der Rechtsprechung seit langem anerkannt (vgl. u.a. BAGE 32, 85, 91, 92; 37, 283, 294 = AP Nr. 50 und 64 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG Urteile vom 25. Januar 1980 - 7 AZR 69/78 - und vom 7. März 1980 - 7 AZR 177/78 - AP Nr. 52 und 54 zu § 620



BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

Dieser Beurteilung steht nicht entgegen, daß es bei der vorliegenden Fallgestaltung an einer genauen zeitlichen Bestimmung des Haushaltsgesetzgebers über den Wegfall der hier in Rede stehenden, aus vorübergehend frei gewordenen Mitteln geschaffenen zusätzlichen Arbeitsplätze fehlt, daß sich also allein aus dem Haushaltsplan der Zeitpunkt des Wegfalls des einzelnen Arbeitsplatzes nicht ablesen läßt. Zu welchem Zeitpunkt der Arbeitsplatz fortfällt, muß sich nicht unmittelbar und ohne weiteres aus dem Haushaltsplan selbst ergeben. Es genügt, wenn der Haushaltsplan die objektiven Voraussetzungen festlegt, bei deren Eintritt der Arbeitsplatz entfallen soll, ohne daß es dazu noch einer weiteren haushaltsrechtlichen Entscheidung bedarf. Das ist hier geschehen. Durch die haushaltsrechtliche Verknüpfung der zusätzlichen Lehrerarbeitsplätze mit den Planstellen beurlaubter Lehrer hat der Haushaltsgesetzgeber festgelegt, daß der einzelne zusätzliche Arbeitsplatz nur solange bestehen soll, wie urlaubsbedingt freigewordene Mittel aus der jeweils zugeordneten Lehrerplanstelle zur Verfügung stehen. Mit dem Ende der Beurlaubung des Planstelleninhabers soll der entsprechende Arbeitsplatz der zusätzlich eingestellten Lehrkraft entfallen. Diese Entscheidung des Haushaltsgesetzgebers über den künftigen Wegfall des Arbeitsplatzes haben die Gerichte ohne weitere Prüfung hinzunehmen. Ihr entspricht im Bereich der Privatwirtschaft die von den Gerichten ebenfalls grundsätzlich hinzunehmende unternehmerische Entscheidung über die Organisation des Betriebes in Bezug auf Zahl und Art der dort vorzuhaltenden Arbeitsplätze.



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



Für die Zulässigkeit der Befristung des Arbeitsverhältnisses des Klägers ist es unerheblich, ob in dem vom Kläger unterrichteten Fach Rechtskunde an den Gymnasien in Me und Kr nach dem Auslaufen seines Arbeitsvertrages noch ungedeckter Unterrichtsbedarf bestand. Es ist allein Sache des beklagten Landes, in eigener Verantwortung darüber zu befinden, ob es solchen Unterrichtsbedarf abdeckt. Der Kläger hat hierauf keinen Anspruch. Dementsprechend kann das beklagte Land auch zu Beginn des folgenden Schuljahres, wenn wiederum nur für dieses Schuljahr urlaubsbedingt frei gewordene Mittel zur Verfügung stehen, einen Arbeitsvertrag mit einem anderen Bewerber abschließen.

Damit kann die hier vom Haushaltsgesetzgeber des beklagten Landes getroffene Entscheidung, den Bestand der außerhalb des vorhandenen Lehrerplanstellenkontingents zu schaffenden zusätzlichen Arbeitsplätze an das Vorhandensein von durch Sonderurlaub von Planstelleneinhabern vorübergehend frei gewordener Mittel zu knüpfen, die Befristung der Arbeitsverhältnisse solcher zusätzlich eingestellten Lehrkräfte sachlich rechtfertigen.

Der Kläger wurde nach seinem Arbeitsvertrag auf einer gemäß § 12 Abs. 1 Sonderurlaubsverordnung NW für den vertraglich vereinbarten Befristungszeitraum zur Verfügung stehenden Stelle geführt. Es handelt sich hierbei um die Planstelle der für die Zeit vom 1. August 1983 bis zum 12. August 1984 beurlaubten Oberstudienrätin S vom H -Gymnasium in K. Die Zuordnung dieser Planstelle zu dem Arbeitsplatz des Klägers wurde vom beklagten Land durch einen Vermerk in den Per-



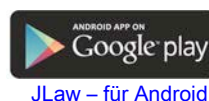
sonalakten des Klägers festgehalten. Das genügt, um eine Kontrolle des Befristungsgrundes zu ermöglichen und sicherzustellen, daß die vorübergehend frei gewordenen Mittel einer bestimmten Planstelle nicht mehrfach in Anspruch genommen werden. Darauf, ob der Vermerk vor oder nach Abschluß des Arbeitsvertrages erfolgte, kommt es schon deshalb nicht an, weil es sich hierbei nicht um den Befristungsgrund selbst, sondern lediglich um die Schaffung einer Kontrollmöglichkeit für sein tatsächliches Vorliegen handelt.

b) Einer entsprechenden Zuordnung der genannten Planstelle im Arbeitsvertrag des Klägers selbst bedurfte es nicht. Nach Nr. 2 Abs. 1 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. Der Kläger ist ausweislich seines Arbeitsvertrages als Zeitangestellter eingestellt worden. Im Arbeitsvertrag war daher gemäß Nr. 2 Abs. 2 SR 2y BAT nur die Frist anzugeben, mit deren Ablauf das Arbeitsverhältnis enden sollte. Das ist hier geschehen. Eine nähere Bezeichnung des sachlichen Grundes für die Befristung des Arbeitsverhältnisses von Zeitangestellten ist tariflich nicht vorgeschrieben.

c) Die sachliche Rechtfertigung der gewählten Dauer der Befristung des Arbeitsvertrages des Klägers auf das Schuljahr 1983/84 ergibt sich hier bereits daraus, daß auch die Inhaberin der zugeordneten Planstelle im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses mit dem Kläger nur für die Dauer dieses Schuljahres beurlaubt war



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



und die Mittel dieser Planstelle daher nur für diesen Zeitraum zur Verfügung standen. Der Streitfall erfordert daher keine Stellungnahme des Senats zur Frage, ob eine Befristung zum jeweiligen Schuljahresende auch dann zulässig ist, wenn Lehrkräfte bereits für einen längeren Zeitraum beurlaubt sind und deshalb bei Vertragsabschluß feststeht, daß jedenfalls in bestimmtem Umfang auch über das Schuljahresende hinaus Mittel zur Verfügung stehen.

III. Da die Befristung des Arbeitsvertrages des Klägers somit dem Grunde als auch der Dauer nach sachlich gerechtfertigt ist, hat das Arbeitsgericht den Feststellungsantrag (Hauptantrag) des Klägers zu Recht abgewiesen. Für den Hilfsantrag des Klägers auf Verurteilung des beklagten Landes zur tatsächlichen Beschäftigung des Klägers fehlt es infolge der wirksamen Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Befristung an einer Rechtsgrundlage.

Dr. Seidensticher

Dr. Becker

Dr. Steckhan

Der ehrenamtliche Richter Gossen
ist inzwischen ausgeschieden.

Dr. Seidensticker

Bea



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

