

Aktenzeichen: 7 AZR 251/86

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 22. Juni 1988
- 7 AZR 251/86 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 13. November 1985
Düsseldorf - 6 Ca 4306/85 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 21. März 1986
Düsseldorf - 2 Sa 1/86 -

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

Entscheidungsstichwort:

Befristetes Arbeitsverhältnis - Lehrer

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

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Schuljahresbezogene Befristung des Arbeitsvertrages mit einem Gymnasiallehrer (für die Fächer Kunst und Kunstwissenschaft), der aus Haushaltsmitteln bezahlt worden ist, die aufgrund der Beurlaubung von Stamm-Lehrkräften gemäß § 12 Abs 1 Sonderurlaubsverordnung NW frei geworden sind.



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



7 AZR 251/86

2 Sa 1/86 Düsseldorf

Verkündet am
22. Juni 1988

Range,

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 22. Juni 1988 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Becker und Schliemann sowie die ehrenamtlichen Richter Seiler und

Ruppert für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Die Revision des Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom
21. März 1986 - 2 Sa 1/86 - wird auf Kosten
des Klägers zurückgewiesen.

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 am 2. Januar 1954 geborene Kläger besitzt nach be-
standenen Ersten und Zweiten Staatsexamen die Lehrbefähigung als
Gymnasiallehrer für die Fächerkombination Kunst und Kunstwissen-
schaft. Er ist verheiratet und hat ein Kind.

Das beklagte Land stellte den Kläger gemäß § 1 des Arbeits-
vertrages vom 24. September 1984 für die Zeit vom 10. August
1984 bis 14. Juni 1985 als "Lehrkraft im Angestelltenverhältnis"
ein. Ihm wurden 24 Wochenstunden Unterricht übertragen. Die Ver-
gütung erfolgte nach den Sätzen der VergGr. III des Bundes-An-
gestelltentarifvertrages (BAT), dessen Geltung - nebst den Son-
derregelungen 21 und 2y - auch im übrigen vereinbart wurde.

Als Befristungsgrund wurde in § 1 des Arbeitsvertrages ange-
führt:

"Die Lehrkraft wird auf einer gem. § 12
Abs. 1 Sonderurlaubsverordnung (SUrlVO NW)



- 3 -

für den obigen Zeitraum befristet zur Verfügung stehenden Stelle geführt."

Damit ist folgendes vor Beginn des Schuljahres 1984/85 durchgeführte Verfahren angesprochen:

Die Haushaltsstelle des damaligen Schulkollegiums beim Regierungspräsidenten Düsseldorf stellte fest, in welchem Maße Lehrern in ihrem Amtsbereich für das betreffende Schuljahr Sonderurlaub ohne Besoldung gemäß § 12 Abs. 1 SUrlVO NW bewilligt worden war und in welchem Umfang daher befristet frei gewordene Haushaltsmittel zur Verfügung standen. Gleichzeitig sammelte die Lehrerverteilungsstelle Meldungen verschiedener Schulen über dringenden Bedarf an Lehrkräften (sog. "Brandfälle"), der nicht unbedingt aus solchen Sonderurlaubsfällen zu resultieren brauchte. In dem Umfang der durch Bewilligung von Sonderurlaub befristet frei gewordenen Haushaltsmittel wurden sodann bislang arbeitslose geeignete Lehrkräfte wie der Kläger ausgewählt und befristet an den Schulen mit dem dringendsten Lehrbedarf eingestellt. Dabei wurde der Kläger keiner bestimmten durch Gewährung von Sonderurlaub vorübergehend frei gewordenen Stelle namensmäßig zugeordnet. Jedoch erfolgte eine listenmäßige Aufstellung aller nach § 12 Abs. 1 SUrlVO NW beurlaubten Lehrer, denen dann die in einer weiteren Liste aufgeführten Lehramtsbewerber mit befristeten Arbeitsverträgen zugeordnet wurden, wobei zwischen den Parteien jedoch streitig ist, ob diese Listen bereits vor oder erst nach Abschluß des Arbeitsvertrages mit dem Kläger vorlagen.

Der Kläger wurde im Schuljahr 1984/85 am W



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

Gymnasium in W im Fach Kunst eingesetzt, wozu die Betreuung von sechs Oberstufenkursen gehörte. Vor Ablauf der zeitlichen Befristung bewarb er sich auf Aufforderung des beklagten Landes im Lehrereinstellungsverfahren 1985/86 für eine Weiterbeschäftigung, die jedoch mit Schreiben vom 19. Juli 1985 abgelehnt wurde. Seit Beginn des Schuljahres 1985/86 unterrichtet an dem genannten Gymnasium im Fach Kunst eine für drei Jahre befristet eingestellte ledige Lehrerin des gleichen Examensjahrganges wie der Kläger.

Mit seiner am 1. August 1985 bei Gericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Unwirksamkeit der Befristung seines Arbeitsvertrages geltend gemacht, da hierfür ein sachlicher Grund - insbesondere unter dem Gesichtspunkt der Vertretung - nicht gegeben sei. Zumindest wäre das beklagte Land aber verpflichtet gewesen, ihn zum Schuljahr 1985/86 vorrangig vor anderen neu einzustellenden Lehrkräften zu berücksichtigen.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien aufgrund des Arbeitsvertrages vom 24. September 1984 über den 14. Juni 1985 hinaus unbefristet fortbesteht;
2. hilfsweise,

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien aufgrund des Arbeitsvertrages vom 24. September 1984 bis zum 14. Juni 1988 befristet fortbesteht.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es



hält die Befristung des mit dem Kläger abgeschlossenen Vertrages sowohl dem Grunde als auch der Dauer nach für sachlich gerechtfertigt. Sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsvertrages sei gewesen, daß die für die Beschäftigung des Klägers erforderlichen Haushaltsmittel nur in Gestalt des durch Gewährung von Sonderurlaub ersparten Besoldungsaufwandes zur Verfügung gestanden hätten. Die Dauer der Befristung sei deswegen sachlich gerechtfertigt gewesen, weil die aufgrund der Beurlaubung in Anspruch genommene Stelle nur für das Schuljahr 1984/85 zur Verfügung gestanden habe und sich eine darüber hinausgehende Bedarfsprognose angesichts des ungewissen Wahlverhaltens der Schüler nicht habe erstellen lassen.

Das Arbeitsgericht hat dem Hauptantrag des Klägers stattgegeben.

Das beklagte Land hat gegen dieses Urteil Berufung eingelegt und sein erstinstanzliches Vorbringen wie folgt ergänzt: Es sei aus verschiedenen nachprüfbaren sachlichen Gründen erforderlich gewesen, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger als Aushilfsarbeitsverhältnis i. S. der Nr. 1 Buchst. c) SR 2y BAT auf die Dauer des Schuljahres 1984/85 zu befristen.

Im vorliegenden Fall sei für die Zulässigkeit der Befristung unter dem Gesichtspunkt der Vertretung nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eine fachliche und personelle Kongruenz des Klägers mit einer beurlaubten Lehrkraft abweichend von dem Regelfall der Vertretung nicht erforderlich. Eine solche Kon-



- 6 -

gruenz hätte sich im übrigen sehr leicht durch Versetzung der beurlaubten Lehrkraft an die Schule mit dem zusätzlichen Lehrbedarf für die Zeit ihrer Beurlaubung herstellen lassen.

Aufgrund einer Entscheidung des Haushaltsgesetzgebers sei es ihm - dem beklagten Land - verwehrt gewesen, den Kläger unbefristet einzustellen. Zu Beginn des Schuljahres 1984/85 hätten 900 Lehrerstellen einen "kw"-Vermerk getragen; die durch Beurlaubung frei werdenden Mittel hätten zur befristeten Einstellung von Lehrkräften in Anspruch genommen werden dürfen. Diese Vorgabe durch das Haushaltsgesetz stelle zugleich auch eine automatische und nachprüfbare Begrenzung der Möglichkeit zum Abschluß befristeter Arbeitsverträge dar, so daß eine Mißbrauchsgefahr auch ohne Verknüpfung mit einer namentlich benannten Lehrkraft nicht bestehe. Vielmehr eröffneten die - abschließenden - Listen der beurlaubten und der befristet eingestellten Lehrkräfte jederzeit eine Mißbrauchskontrolle durch das Gericht.

Auch hinsichtlich der Begrenzung auf die Dauer des Schuljahres 1984/85 sei die Befristung des Arbeitsvertrages sachlich gerechtfertigt. Einerseits habe man nach einer bei Einstellung des Klägers angestellten Prognose davon ausgehen müssen, daß der Mehrbedarf an Lehrern mit dem Ablauf dieses Schuljahres mit Sicherheit wegfallen würde; andererseits hätten nur für diesen Zeitraum durch Bewilligung von Sonderurlaub frei gewordene Mittel zur Verfügung gestanden. Anhand des im einzelnen näher erläuterten Prognosematerials sei für das folgende Schuljahr ein Lehrerüberhang für das Fach Kunst in Höhe von 6 % zu pro-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

gnostizieren gewesen.

Daß dennoch im Schuljahr 1985/86 eine andere Lehrerin für das Fach Kunst an dem betreffenden Gymnasium eingestellt worden sei, hänge damit zusammen, daß man die Prognosesituation nicht auf eine Schule begrenzt sehen dürfe. Bei der Reaktion auf den wider Erwarten plötzlich eingetretenen weiteren Bedarf sei das beklagte Land in seiner personellen Auswahlentscheidung frei gewesen.

Der Kläger hat hierauf erwidert: Die zeitliche Befristung seines Arbeitsverhältnisses sei unwirksam, weil er in Wirklichkeit nicht zur Abdeckung eines durch Bewilligung von Sonderurlaub nach § 12 Abs. 1 SUrlVO NW entstandenen Vertretungsbedarfs auf den frei gewordenen Stellen, sondern zur Deckung des allgemeinen Lehrerbedarfs eingestellt worden sei. Solange keine personelle Kongruenz zwischen Vertretenen und Vertretern hergestellt werden könne, sei es dem beklagten Land verwehrt, sich aus den durch Sonderurlaubsgewährung freien Haushaltsmitteln eine "personelle Manövriermasse" zur Abdeckung aus anderen Gründen entstandenen Lehrerbedarfs zu verschaffen.

Die von dem beklagten Land bei seiner Einstellung angestellte Bedarfsprognose sei unrichtig, denn zumindest dem Schulleiter des W Wi Gymnasiums sei zu diesem Zeitpunkt bekannt gewesen, daß für die von ihm - dem Kläger - unterrichteten Fächer ein Bedarf für mehr als ein Jahr bestanden habe. Die Neueinstellung der Lehrkraft mit einem Drei-Jahres-Vertrag zeige, daß jedenfalls für einen Zeitraum von vier Jahren ein Bedarf für



seine Tätigkeit hätte prognostiziert werden müssen, so daß zumindest sein erstinstanzlicher Hilfsantrag durchgreife.

Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des beklagten Landes das erstinstanzliche Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Das beklagte Land 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 Klägers ist unbegründet.

Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht angenommen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund rechtswirksamer Befristung des Arbeitsvertrages vom 24. September 1984 mit dem 14. Juni 1985 beendet worden ist.

I. Das Landesarbeitsgericht hat die Befristung des Arbeitsvertrages sowohl dem Grunde als auch der Dauer nach für sachlich gerechtfertigt angesehen. Das Vorliegen eines sachlichen Grundes für die Befristung des Arbeitsvertrages hat es im wesentlichen wie folgt begründet: Zur Konkretisierung des für die Befristung eines Arbeitsvertrages erforderlichen sachlichen Grundes habe die Rechtsprechung Fallgruppen gebildet. Hierzu gehöre auch die Befristung des Arbeitsvertrages wegen der Aushilfe zur Vertretung eines auf Zeit ausfallenden Mitarbeiters. Ein solcher Vertre-



tungsfall sei gegeben, wenn ein Mitarbeiter wegen Krankheit, Beurlaubung oder aus ähnlichen Gründen auf Zeit ausfalle und zur Wahrnehmung der ständig anfallenden Aufgaben dieses Mitarbeiters vorübergehend ein Dritter eingestellt werde. Dabei könne auch ein anderer ständiger Mitarbeiter die Aufgaben des zeitweilig Verhinderten wahrnehmen und für diesen vorübergehend ein Vertreter eingestellt werden.

Von dieser Fallgestaltung unterscheide sich der vorliegende Fall allerdings dadurch, daß der Kläger nicht - auch nicht durch Dazwischenschalten eines anderen Mitarbeiters - mit der Wahrnehmung der konkreten Aufgaben einer einzelnen nach § 12 Abs. 1 SurlVO NW beurlaubten Lehrkraft betraut worden sei. Unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur befristeten Einstellung von Lehrkräften für beurlaubte Stamm-Lehrkräfte sei es jedoch in derartigen Fällen nicht erforderlich, die befristeten Verträge jeweils zeitlich genau für die Dauer eines bestimmten Beurlaubungsfalles abzuschließen und die Aushilfslehrkraft auch genau an der Schule zu beschäftigen, an der der Vertretungsfall eingetreten sei. Denn der Beschäftigungsbedarf für die Aushilfslehrkraft entstehe primär nicht durch die konkrete Beurlaubung, sondern durch den Bedarf an den einzelnen Schulen. Wollte man die Kongruenz zwischen dem Einsatzort des beurlaubten Lehrers und dem Einsatzort des befristet eingestellten Lehrers fordern, so bestünde für das beklagte Land die Möglichkeit, diese durch eine Versetzung des beurlaubten Lehrers herbeizuführen. Da es sich beim Schulunterricht um eine Daueraufgabe handele, könne dem beklagten Land nicht gestattet werden,



je nach seiner Einschätzung des Bedarfs beliebig viele Aushilfslehrer in befristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen. Erforderlich sei eine Begrenzung dieser Zahl durch objektive, den Wertungsmaßstäben der Befristungsrechtsprechung zugrundeliegenden Kriterien. Die namentliche Verbindung jeweils einer Aushilfskraft mit der Planstelle einer beurlaubten Lehrkraft sei nicht unbedingt erforderlich. Die von dem beklagten Land zur Verfügung gestellten Listen der nach § 12 Abs. 1 SUrlVO NW beurlaubten Lehrkräfte einerseits und der auf hierdurch freigewordene Planstellen in diesem Schuljahr befristet eingestellten Aushilfslehrkräften andererseits seien ausreichend, um eine gerichtliche Befristungskontrolle zu gewährleisten.

Die erste Liste weise aus, daß während dieses Schuljahres insgesamt 25 namentlich bezeichnete und der Schule ihres letzten Einsatzes zugeordnete Lehrkräfte beurlaubt gewesen seien. Der zweiten Liste sei zu entnehmen, daß 24 Lehrkräfte in dem betreffenden Schuljahr befristet auf nach § 12 Abs. 1 SUrlVO NW frei gewordenen Stellen eingestellt worden seien. Damit habe sich das beklagte Land an das vorgegebene Begrenzungskriterium gehalten.

Selbst wenn man davon ausgehe, daß nicht mit letzter Sicherheit feststehe, ob diese Listen bereits im Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrages des Klägers vorgelegen hätten oder erst später erstellt worden seien, sei es auch ohne direkten Rückgriff auf diese Listen nach dem Vortrag des beklagten Landes als ausgeschlossen anzusehen, daß für die feststehende



Zahl der durch Sonderurlaub frei gewordenen Stellen eine beliebige Anzahl von Aushilfslehrern eingestellt worden sei.

Dabei komme dem Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplanes des Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 1984 (Haushaltsgesetz NW 1984) vom 21. Februar 1984 (GV.NW.1984, 41) entscheidende Bedeutung zu. Nach dessen § 7 Abs. 4 Satz 1 könnten Planstellen oder Stellen für Zeiträume, in denen Stelleninhaber vorübergehend keine Dienstbezüge zu gewähren seien, für die Beschäftigung von Aushilfskräften in Anspruch genommen werden. Angesichts der mehrfachen Kontrollen und Koordinierungen zwischen Haushaltsstelle und Lehrerverteilungsstelle des damaligen Schulkollegiums bestehe kein Anlaß, daran zu zweifeln, daß die Schulverwaltung des beklagten Landes diese haushaltsrechtlichen Vorgaben beachtet habe.

II. Den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts kann jedenfalls im Ergebnis, teilweise auch in der Begründung gefolgt werden.

1. Das Landesarbeitsgericht ist bei der Prüfung der Zulässigkeit der hier von den Parteien vereinbarten Befristung ihres Arbeitsvertrages zutreffend von der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ausgegangen (vgl. BAGE GS 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; ferner u.a. BAGE 39, 38; 41, 110, 113; 42, 203, 207; 47, 44, 47; 54, 10, 15 = AP Nr. 68, 72, 76, 88 und 110 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, jeweils mit weiteren Rechtsprechungsnachweisen). Danach dürfen die Parteien befristete Arbeitsverträge abschließen, wenn bei Ver-



tragsabschluß sachliche Gründe für die Befristung vorgelegen haben. Befristungen sind unzulässig, wenn sie als Gestaltungsmittel objektiv funktionswidrig verwendet werden. Das ist dann der Fall, wenn dem Arbeitnehmer der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz seines Arbeitsverhältnisses ohne sachlichen Grund entzogen wird. In einem solchen Fall hätte ein verständiger und sozial denkender Arbeitgeber von vornherein einen Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit geschlossen. Die Befristung eines Arbeitsvertrages kann deshalb nur anerkannt werden, wenn die wirtschaftlichen oder sozialen Verhältnisse der Parteien oder jedenfalls einer Partei für die Befristung sprechen. Befristete Arbeitsverträge müssen also ihre sachliche Rechtfertigung so in sich tragen, daß sie mit Recht und aus gutem Grund von den Kündigungsschutzvorschriften nicht erfaßt werden. Dabei muß sich die gewählte Dauer der Befristung am Sachgrund für die Befristung orientieren und mit ihm im Einklang stehen. Aus der gewählten Vertragsdauer darf sich kein Anhaltspunkt dafür ergeben, daß der angegebene Sachgrund nicht zutrifft, sondern lediglich vorgeschoben ist (BAG Urteil vom 27. Januar 1988 - 7 AZR 53/87 - AP Nr. 6 zu § 620 BGB Hochschule, zu II 2 der Gründe, auch für die Amtliche Sammlung des Gerichts bestimmt).

2. Die im vorliegenden Falle vereinbarte Befristung des Arbeitsvertrages der Parteien genügt diesen Erfordernissen.

a) Allerdings läßt sich die Befristung des Arbeitsvertrages hier weder mit dem Sachgrund der unmittelbaren oder der mittelbaren Vertretung eines vorübergehend ausgefallenen Mitarbeiters (Ein-



zelvertretung) noch aus dem vom Senat als Sachgrund für eine Befristung ebenfalls anerkannten Gesichtspunkt der Deckung eines Vertretungsgesamtbedarfs innerhalb eines Schulverwaltungsbezirks (vgl. hierzu BAGE 54, 10 = AP Nr. 110 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) rechtfertigen. 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 D gar nicht entstanden wäre; nur dann könnte hier von einer Beschäftigung zur Vertretung gesprochen werden. Das ist jedoch nicht der Fall, jedenfalls nicht festgestellt und auch nicht vorgetragen worden. Fest steht lediglich, daß der vom Kläger am Wi Gymnasium in W abgedeckte Unterrichtsbedarf im Fach Kunst zu den sogenannten "Brandfällen" gehörte, in denen an einzelnen Schulen ein besonders dringender Lehrerbedarf bestand, der aus durch Beurlaubung vorhandener Lehrkräfte nach § 12 Abs. 1 Sonderurlaubsverordnung NW vorübergehend frei gewordenen Mitteln gedeckt werden sollte. 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 vorhande-



- 14 -

nen 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.

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

aa) 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 zeitweilige Beurlaubung vorhandener planmäßiger Lehrkräfte des beklagten Landes frei geworden waren. Die Einstellung des Klägers wurde haushaltsrechtlich nur dadurch möglich, daß der Haushaltsgesetzgeber des beklagten Landes durch die Regelung in § 7 Abs. 4 des Haushaltsgesetzes NW 1984 vom 21. Februar 1984 (GV.NW. S. 41) es der Schulverwaltung gestattete, Planstellen oder Stellen für Zeiträume, in denen den Stelleninhabern vorübergehend keine Dienstbezüge zu gewähren sind, für die Beschäftigung von Aushilfskräften in Anspruch zu nehmen. Diese von den Gerichten zu respektierende haushaltsrechtliche Entscheidung bedeutet, daß zusätzlicher, nicht durch die vorhandenen und einsetzbaren planmäßigen Lehrkräfte abzudeckender Unterrichtsbedarf nur befriedigt werden sollte, wenn und soweit

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



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

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

- 15 -

hierfür Mittel aus Lehrerplanstellen zur Verfügung stehen, deren Inhaber sich vorübergehend ohne Besoldung gemäß § 12 Abs. 1 der Sonderurlaubsverordnung NW hatten beurlauben lassen, daß aber bei Erschöpfung auch dieser Mittel etwa noch vorhandener weiterer Unterrichtsbedarf ungedeckt bleiben sollte. Der Umstand, daß die infolge von Sonderurlaub eines Planstelleninhabers frei werdenden Haushaltsmittel jeweils nur befristet für die Dauer des im Einzelfall bewilligten Sonderurlaubs zur Verfügung stehen, kann es sachlich rechtfertigen, von der Begründung eines Dauerarbeitsverhältnisses mit dem aus solchen nur vorübergehend verfügbaren Mitteln zu vergütenden Angestellten abzusehen und mit ihm lediglich ein Arbeitsverhältnis auf Zeit zu begründen. Das hat der Senat bereits in seinem Urteil vom 27. Februar 1987 - 7 AZR 376/85 - (AP Nr. 112 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, auch für die Amtliche Sammlung des Gerichts bestimmt) 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.

bb) Im vorliegenden Falle fehlt es allerdings an einer derartigen Zuordnung zu einer bestimmten Planstelle, deren Mittel infolge Sonderurlaubs ihres Inhabers vorübergehend frei geworden waren und zur Vergütung des Klägers in Anspruch genommen werden sollten.

Hier ist das beklagte Land in der Weise verfahren, daß zu-



nächst der Umfang der für das betreffende Schuljahr durch Gewährung unbezahlten Sonderurlaubs frei gewordenen Haushaltsmittel festgestellt und sodann eine entsprechende Zahl bislang arbeitsloser geeigneter Lehrkräfte zur Deckung des dringendsten, von den Schulen gemeldeten Bedarfs befristet eingestellt wurde. Zur haushaltsmäßigen Kontrolle wurde eine Liste aller nach § 12 Abs. 1 Sonderurlaubsverordnung NW beurlaubten Lehrkräfte geführt und diesen die in einer weiteren Liste aufgeführten befristet eingestellten Lehrkräfte zugeordnet. Diese Kontrolle diene lediglich dazu sicherzustellen, daß die für die befristet eingestellten Lehrkräfte benötigten Mittel sich im Rahmen der durch Sonderurlaub von Planstelleninhabern vorübergehend frei gewordenen Haushaltsmittel hielten. Nach den mit Verfahrensrügen nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat sich das beklagte Land in dem hier maßgeblichen Schuljahr 1984/85 bei der Einstellung der zusätzlichen Lehrkräfte, zu denen der Kläger gehörte, an diese haushaltsrechtlichen Vorgaben gehalten, indem es im Bereich des Schulkollegiums beim Regierungspräsidenten D für insgesamt 25 beurlaubte Lehrkräfte 24 zusätzliche Lehrkräfte befristet eingestellt hat.

Die fehlende namentliche Zuordnung zu einem bestimmten beurlaubten Planstelleninhaber hat jedoch zur Folge, daß nicht festgestellt werden kann, für welchen Zeitraum die Planstellenmittel frei sind, aus denen der einzelne befristet eingestellte Lehrer vergütet wird. Die Dauer des jeweils bewilligten Sonderurlaubs ist sehr unterschiedlich. Er kann sich auf ein Schuljahr, aber auch auf mehrere Schuljahre erstrecken. Die durch Sonderurlaub



freien Haushaltsmittel stehen aber teils für ein Schuljahr, teils aber auch für zwei und weitere Schuljahre zur Verfügung. Es kann deshalb nicht ausgeschlossen werden, daß der nur für das Schuljahr 1984/85 befristet eingestellte Kläger aus Haushaltsmitteln vergütet wurde, die zwar auch nur vorübergehend, aber länger als für ein Schuljahr zur Verfügung standen, daß also die Dauer der Befristung nicht mit der Dauer des Sonderurlaubs derjenigen Lehrkraft übereinstimmte, aus deren Planstelle er vergütet wurde. Das kann jedoch jedenfalls in Fällen der vorliegenden Art nicht zur Unwirksamkeit der vereinbarten Befristung unter dem Gesichtspunkt der Umgehung des Kündigungsschutzgesetzes führen.

Sollte die mit dem Kläger vereinbarte Befristungsdauer hinter der Dauer des Sonderurlaubs derjenigen Lehrkraft, aus deren Planstelle die Mittel zu seiner Vergütung stammen, zurückbleiben, so würde dies den eigentlichen Sachgrund für die Befristung des Arbeitsvertrages des Klägers, nämlich die zeitlich begrenzte Verfügbarkeit der betreffenden Haushaltsmittel, nicht in Frage stellen. Daß der Kläger nur aus den durch Sonderurlaub vorübergehend frei gewordenen Haushaltsmitteln vergütet werden sollte und auch vergütet worden ist, ist zwischen den Parteien nicht streitig. Aus der hier gewählten Vertragsdauer ergibt sich mithin kein Anhaltspunkt dafür, daß der vom beklagten Land angegebene Befristungsgrund lediglich vorgeschoben sei, auch wenn man von einer über die Vertragsdauer hinausreichenden Verfügbarkeit vorübergehend freier Planstellenmittel ausgeht. Das beklagte Land war nicht gehalten, zur Vermeidung einer Umgehung des Kündigungsschutzgesetzes die Dauer der Befristung jeweils der Dauer des



Sonderurlaubs eines bestimmten Planstelleninhabers anzupassen. Vielmehr gab es gute Gründe, von einer solchen Verknüpfung abzu-
sehen.

Die zur Vergütung eines neu eingestellten jungen Lehramtsbewerbers erforderlichen Mittel erschöpfen häufig nicht die durch Beurlaubung eines Planstelleninhabers vorübergehend frei gewordenen Mittel. Das gilt nicht nur, wenn die neu eingestellte Lehrkraft nur einen Teilzeitvertrag mit entsprechend verminderter Vergütung erhält. Auch der neu eingestellte Vollzeitlehrer erhält im allgemeinen schon aus Dienstaltersgründen ein geringeres Gehalt als eine bereits länger im öffentlichen Dienst beschäftigte, nunmehr zeitweilig beurlaubte Lehrkraft. Wollte man zur wirksamen Befristung des Arbeitsvertrages einer Lehrkraft, die aus durch Sonderurlaub vorübergehend frei gewordenen Haushaltsmitteln vergütet werden soll, eine Kongruenz der Dauer der Befristung und der Dauer des bewilligten Sonderurlaubs einer bestimmten zuzuordnenden beurlaubten Lehrkraft fordern, dann müßten verbleibende restliche Mittel der Planstelle der beurlaubten Lehrkraft verfallen und stünden nicht mehr zur Einstellung weiterer Lehramtsbewerber zur Verfügung. Das liefe dem Bestreben des beklagten Landes zuwider, möglichst vielen jungen Lehramtsbewerbern eine, wenn auch zunächst nur befristete, Tätigkeit in ihrem erlernten Beruf zu ermöglichen. Zu diesem Zwecke hat das beklagte Land von der Möglichkeit des § 12 Abs. 1 Satz 1 Sonderurlaubsverordnung NW, Beamten aus wichtigem Grunde Urlaub ohne Besoldung zu bewilligen, großzügig Gebrauch gemacht, um Haushaltsmittel zur Einstellung von Lehramtsbewerbern frei zu machen. Dem gleichen Zweck



dient auch die durch Art. 1 Nr. 35 des Zweiten Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 31. März 1981 (GV.NW. S. 194) in das Landesbeamtengesetz NW eingefügte Vorschrift des § 78 b, die es ermöglicht, einem Beamten mit Dienstbezügen in Bereichen, in denen in einer Ausnahmesituation ein dringendes öffentliches Interesse 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 mehreren Jahren auf Antrag Teilzeitbeschäftigung zu gewähren.

Das mit der großzügigen Bewilligung von unbezahltem Sonderurlaub und von Teilzeitbeschäftigung verfolgte Ziel, zusätzliche Einstellungsmöglichkeiten für möglichst viele arbeitslose Lehramtsbewerber zu schaffen, könnte nur unvollkommen erreicht werden, wenn zur wirksamen Befristung des Arbeitsvertrages eine Zuordnung des einzustellenden Lehramtsbewerbers zu den Planstellen bestimmter beurlaubter oder teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte und eine Übereinstimmung der vereinbarten Befristungsdauer mit der Dauer der jeweils bewilligten Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung verlangt würde. Das wird im Bereich der durch Teilzeitbeschäftigung vorübergehend frei gewordenen Mittel besonders deutlich. Soll eine neu einzustellende Lehrkraft aus solchen Mitteln vergütet werden, so kann dies in der Regel nur durch die Inanspruchnahme von Mitteln aus mehr als nur einer Planstelle geschehen. Bei notwendiger Kongruenz von Befristungsdauer und Dauer der bewilligten Teilzeitbeschäftigung könnten nur freie Mittel aus solchen Planstellen zusammengefaßt und zur Vergütung einer



neu einzustellenden Lehrkraft verwendet werden, bei deren Inhabern die bewilligte Teilzeitbeschäftigung zur selben Zeit endet wie die in Aussicht genommene Befristung des abzuschließenden Arbeitsvertrages. Eine solche Kombination ist nur begrenzt möglich und müßte dazu führen, daß erhebliche Teile der durch Bewilligung von Teilzeitarbeit vorübergehend frei gewordenen Mittel nicht zur Einstellung zusätzlicher Lehrkräfte genutzt werden könnten. Eine optimale Nutzung der frei gewordenen Mittel zu dem erstrebten Zweck wird nur erreicht, wenn diese Mittel zusammengefaßt und unabhängig von der unterschiedlichen Dauer der im Einzelfall bewilligten Teilzeitbeschäftigung für den Zeitraum eingesetzt werden können, für den sie insgesamt mindestens zur Verfügung stehen. Das ist jedenfalls der Zeitraum eines Schuljahres.

Das Interesse des beklagten Landes, die durch die genannten Maßnahmen zusätzlich verfügbar gewordenen Haushaltsmittel möglichst vollständig zu dem angestrebten Zweck einsetzen zu können, rechtfertigt es, die Dauer der hier dem Grunde nach ohnehin zulässigen Befristung des Arbeitsvertrages so zu wählen, daß die betreffenden Haushaltsmittel ausgeschöpft werden und damit möglichst vielen Lehrämtsbewerbern eine Beschäftigung geboten werden kann.

Bei diesem Bestreben des beklagten Landes handelt es sich nicht um die Verfolgung von Drittinteressen, die bei der Prüfung des sachlichen Grundes für die Befristung eines Arbeitsvertrages außer Betracht bleiben müßten (BAG Urteil vom 3. Juli 1970 - 2 AZR 380/69 - AP Nr. 33 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsver-



trag). Es gehört 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 auch entsprechende Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen. Dieser Aufgabe hat sich das beklagte Land hier angenommen, wie insbesondere die in § 78 b Abs. 1 LBG NW getroffene Regelung über die Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung für Beamte zeigt.

Aus alledem ergibt sich, daß für die im Streitfalle vereinbarte Befristung des Arbeitsvertrages des Klägers auf ein Schuljahr ein aner kennenswertes eigenes Interesse des beklagten Landes spricht und die Befristung deshalb sachlich gerechtfertigt ist.

III. Auch aus tarifrechtlichen Vorschriften ergibt sich im Streitfall keine Unwirksamkeit der zwischen den Parteien vereinbarten Befristung des Arbeitsvertrages.

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 gleichwohl 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. Die gegenteilige Auffassung des Landesarbeitsgerichts verstößt gegen die Auslegungsregeln der §§ 133, 157 BGB, denn aus dem Vertragstext ergeben sich keinerlei Anhaltspunkte für die Richtigkeit einer derartigen Auslegung.

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 geschehen.

IV. Das Landesarbeitsgericht hat auch mit Recht den Hilfsantrag des Klägers als unbegründet abgewiesen, mit dem er die Feststellung begehrt, daß das Arbeitsverhältnis bis zum 14. Juni 1988 befristet fortbesteht.

Für ein derartiges Klagebegehren besteht keine Anspruchsgrundlage, denn das Arbeitsverhältnis ist aus haushaltsrecht-



lichen Gründen wirksam auf die Dauer des Schuljahres 1984/85 befristet worden. Darauf, ob seit dem Schuljahr 1985/86 eine andere Lehrerin an dem Wi Gymnasium in W für das Fach Kunst eingestellt worden ist, kommt es wegen der Wirksamkeit der schuljahresbezogenen Befristung nicht an. Es ist allein Sache des beklagten Landes, in eigener Verantwortung darüber zu entscheiden, ob und gegebenenfalls in welcher Weise es solchen Unterrichtsbedarf abdeckt.

Auch aus tarifrechtlichen Gründen ergibt sich nicht, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien bis zum 14. Juni 1988 fortbestanden hat. Die Protokollnotiz Nr. 4 zu Nr. 1 SR 2y BAT führt weder zur Unwirksamkeit einer arbeitsvertraglich vereinbarten Befristung noch begründet sie für den Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine bestimmte Dauer des Arbeitsverhältnisses. Sie schränkt nur das Ermessen des Arbeitgebers bei der Auswahl der Bewerber für Dauerarbeitsplätze ein (vgl. das zur Veröffentlichung bestimmte Senatsurteil vom 27. April 1988 - 7 AZR 593/87 -, unter II der Gründe). Sie gibt allenfalls einen Anspruch auf Abschluß eines unbefristeten Arbeitsvertrages mit dem seitherigen Arbeitgeber. Einen solchen Anspruch hat der Kläger jedoch nicht geltend gemacht, denn der Hilfsantrag des Klägers geht auf die Feststellung des Fortbestehens des mit Arbeitsvertrag vom 24. September 1984 begründeten Arbeitsverhältnisses bis zum 14. Juni 1988.

Nach alledem erweist sich auch der Hilfsantrag als unbegründet, so daß die Revision kostenpflichtig zurückzuweisen war (§ 97



Abs. 1 ZPO).

Dr. Seidensticker

Schliemann

Dr. Becker

Seiler

Ruppert



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)