

Aktenzeichen: 7 AZR 259/86

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 22. Juni 1988
- 7 AZR 259/86 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 3. September 1985
Düsseldorf - 1 Ca 3788/85 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 11. April 1986
Düsseldorf - 10 Sa 1418/85 -

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:

Zwei schuljahresbezogene Befristungen des Arbeitsvertrages mit einer an Abendschulen beschäftigten Gymnasiallehrerin (für die Fächer Englisch und Volkswirtschaftslehre), die aus Haushaltsmitteln bezahlt worden ist, die aufgrund der Beurteilung von Stamm-Lehrkräften gemäß § 12 Sonderurlaubsverordnung NW 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 259/86

10 Sa 1418/85 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 Vorsitzen-
den Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Becker und



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Ruppert für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom
11. April 1986 - 10 Sa 1418/85 - wird auf
Kosten der Klägerin 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 Klägerin wurde seit dem 19. September 1983 beim beklag-
ten Land als Lehrkraft beschäftigt und in die VergGr. II a BAT
eingruppiert. Aufgrund eines Arbeitsvertrages vom 12. Oktober
1983 war diese Beschäftigung zunächst für die Zeit bis zum
27. Juni 1984 befristet.

In § 1 dieses Vertrages wurde als Befristungsgrund angegeben:

"Sie wird auf einer gemäß § 12 Abs. 1 Sonder-
urlaubsverordnung NW für den oben genannten
Zeitraum befristet zur Verfügung stehenden
Stelle geführt."

Ausweislich eines Vermerkes in der Personalakte der Klägerin
wurde sie zudem eingestellt als "Vertretung für die gemäß § 12
Abs. 1 SUrLVO vom 1.08.1983 bis 12.08.1984 beurlaubte Lehrkraft
F , H Gymnasium K ".

Am 5. Juni 1984 schlossen die Parteien einen weiteren Ar-
beitsvertrag, wonach die Klägerin vom "28. Juni 1984 bis 15. Juni
1985 als Lehrkraft im Angestelltenverhältnis als Ersatz für eine



- 3 -

nach § 12 Abs. 1 Sonderurlaubsverordnung NW für den obigen Zeitraum beurlaubten Lehrkraft und zur Sicherung der Kontinuität der Ausbildung der Schüler (Abiturkurse)" weiterbeschäftigt werden sollte. In diesem Arbeitsvertrag waren der Klägerin zunächst 13/19 Wochenstunden übertragen. Mit Änderungsvertrag vom 18. Oktober 1984 wurde diese Stundenzahl für die Zeit vom 10. September 1984 bis zum 31. Januar 1985 auf 19/19 Wochenstunden erhöht.

Die Klägerin unterrichtete während der gesamten Vertragsdauer an der Abendschule in V und K fast ausschließlich in den Fächern Englisch und Volkswirtschaftslehre.

Mit der am 5. Juli 1985 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin den unbefristeten Fortbestand des Arbeitsverhältnisses über den 15. Juni 1985 hinaus und ihre tatsächliche Weiterbeschäftigung begehrt. Sie hat die Auffassung vertreten, daß es an einem sachlich rechtfertigenden Grund für die jeweilige Befristung des Arbeitsverhältnisses gefehlt habe. An der Abendschule in V habe es keinen beurlaubten Lehrer gegeben, den sie hätte vertreten können. Vielmehr sei das Fach Volkswirtschaftslehre bis zu ihrem Eintritt von einer nebenamtlich tätigen Lehrkraft und das Fach Englisch von einem mittlerweile in den Ruhestand getretenen Lehrer unterrichtet worden. Insgesamt sei deshalb der Hinweis auf die Sonderurlaubsverordnung NW zu pauschal, um die Befristung zu rechtfertigen. Dies um so mehr, als an der Abendschule in V auch weiterhin Bedarf an einem Lehrer für die Fächer Englisch und Volkswirtschaftslehre bestehe.

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



Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 15. Juni 1985 hinaus unbefristet fortbesteht;
2. das beklagte Land zu verurteilen, sie über den 15. Juni 1985 zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat vorgetragen, die befristete Beschäftigung der Klägerin sei nur aufgrund der ohne Besoldungsaufwand möglichen Beurlaubung mehrerer Lehrer gemäß § 12 Abs. 1 SUrlVO NW möglich gewesen. Nur aufgrund dieser Beurlaubungsfälle hätten jeweils für ein Jahr die Haushaltsmittel für die Vergütung der Klägerin zur Verfügung gestellt werden können. Da überdies eine unbefristete Einstellung nach dem Haushaltsgesetz 1984 wegen der kw-Stellen-Problematik im Lande Nordrhein-Westfalen nicht in Frage gekommen wäre, habe somit nur die Möglichkeit bestanden, arbeitslose Lehrer zeitweilig im Schuldienst zu beschäftigen.

Im übrigen sei im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses in dem Jahre 1983 bzw. 1984 eine über das Schuljahr hinausgehende Bedarfsprognose nicht möglich gewesen, da die Einrichtung der Kurse an den einzelnen Schulen und damit auch der grundsätzliche Bedarf u.a. von dem Wahlverhalten der Schüler in den jeweiligen Folgejahren abhängen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Gegen dieses



Urteil hat die Klägerin Berufung eingelegt und ihr erstinstanzliches Vorbringen wie folgt ergänzt: Sie sei im wesentlichen zur Vertretung des erkrankten Lehrers G an der Abendschule in V eingesetzt worden. Das beklagte Land könne sich auch nicht auf den entsprechenden Vermerk in den Personalakten berufen, da sie hiervon bis zum Prozeß keine Kenntnis gehabt habe. Deshalb sei die Bezugnahme auf die Sonderurlaubsverordnung NW insgesamt zu pauschal, um die Befristung zu rechtfertigen.

Im übrigen sei nach Ablauf ihres zweiten befristeten Arbeitsvertrages bei der Abendschule V eine Lehrkraft unbefristet eingestellt worden, und zwar für Volkswirtschaft und Französisch. Sie müsse jedoch in der Praxis Englisch unterrichten.

Das beklagte Land hat erwidert, daß eine Befristung des Arbeitsvertrages der Klägerin nur aufgrund der vorübergehend freigewordenen Mittel aus dem "Sonderurlaubstopf" möglich gewesen sei. So habe man vor Beginn der Schuljahre 1983/84 und 1984/85 ermittelt, wieviele Lehrer sich beurlauben ließen und eine entsprechende Liste zusammengestellt. Die Lehrerverteilungsstelle beim damaligen Schulkollegium D habe anschließend aufgrund der Bedarfsmeldungen der einzelnen Schulen eine Dringlichkeitsliste gefertigt und dementsprechend die Zuordnung, u.a. der Klägerin, im Rahmen der zeitweilig freigewordenen Haushaltsmittel vorgenommen. Dabei sei sichergestellt worden, daß nur so viele Lehrer eingestellt worden seien, wie tatsächlich Haushaltsmittel durch die Beurlaubung frei geworden wären.



Im Übrigen seien sowohl im gesamten Land Nordrhein-Westfalen wie auch speziell an der Abendschule V die Schülerzahlen kontinuierlich zurückgegangen. Auch habe sich die Auslastungsquote der Lehrer im Fach Englisch vom Schuljahr 1982/83 (10,6 Stunden) bis zum Schuljahr 1984/85 (9,8 Stunden) verringert. Diese Gesamtentwicklung zeige, daß bei Abschluß der befristeten Verträge zulässigerweise davon ausgegangen werden mußte, daß der kurzfristig durch die Klägerin gedeckte Mehrbedarf für Englisch und Volkswirtschaftslehre ab dem Schuljahr 1985/86 durch die festangestellten Lehrer übernommen werden konnte.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Feststellungsbegehren weiter. 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 der Klägerin ist unbegründet.

Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht angenommen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund rechtswirksamer Befristung des Arbeitsvertrages vom 5. Juni 1984 mit dem 15. Juni 1985 beendet worden ist.

I. Das Landesarbeitsgericht hat beide Arbeitsverträge einer ge-



- 7 -

richtlichen Befristungskontrolle unterworfen. Nach der neueren Rechtsprechung des Senats (vgl. Urteil vom 8. Mai 1985 - 7 AZR 191/84 - AP Nr. 97 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag sowie Urteil vom 11. Dezember 1985 - 7 AZR 329/84 - AP Nr. 100 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) kommt es für die Frage, ob die Befristung eines Arbeitsverhältnisses mangels eines die Befristung sachlich rechtfertigenden Grundes unwirksam ist, grundsätzlich nur auf den zuletzt abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrag an. Wollen die Parteien im Anschluß an einen befristeten Arbeitsvertrag ihr Arbeitsverhältnis noch für eine bestimmte Zeit fortsetzen und schließen sie deshalb vorbehaltlos einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag ab, so bringen sie damit jedenfalls regelmäßig zum Ausdruck, daß der neue Vertrag fortan für ihre Rechtsbeziehungen allein maßgeblich sein soll. Da der zweite Arbeitsvertrag vom 5. Juni 1984 keinen Vorbehalt hinsichtlich einer möglichen Unwirksamkeit der in dem ersten Arbeitsvertrag vom 12. Oktober 1983 enthaltenen Befristung enthält, kommt es auf die sachliche Berechtigung der ersten Befristung nicht mehr an. Prüfungsgegenstand ist damit allein der zweite, für die Dauer des Schuljahres 1984/85 bis zum 15. Juni 1985 befristete Arbeitsvertrag der Parteien.

II. Dieser zweite Arbeitsvertrag der Parteien ist wirksam befristet.

Das Landesarbeitsgericht hat die Befristung des zweiten Arbeitsvertrages im wesentlichen aus folgenden Gründen für sachlich gerechtfertigt angesehen: Im Streitfall sei die Befristung aus



Gründen der Vertretung sachlich gerechtfertigt. Ein Vertretungsfall liege vor, wenn ein Mitarbeiter auf Zeit ausfalle, sei es wegen Krankheit, Beurlaubung oder aus ähnlichen Gründen, und für die voraussichtliche Zeit dieses Ausfalls zur Wahrnehmung der ständig anfallenden Aufgaben des Mitarbeiters vorübergehend ein Dritter eingestellt werde. Denkbar sei auch, daß bei einem derartigen Ausfall ein anderer Mitarbeiter die Aufgaben des zeitweilig Verhinderten wahrnehme und für die Aufgaben dieses anderen Mitarbeiters ein Vertreter eingesetzt werde. Die Voraussetzungen eines solchen Vertretungsfalles lägen bei der Klägerin vor. Dabei könne zunächst davon ausgegangen werden, daß die sogenannte zeitliche Kongruenz zwischen der Tätigkeit der Klägerin und der entsprechenden Beurlaubung eines anderen Kollegen - jeweils ein Jahr - während des knapp zweijährigen Arbeitsverhältnisses bestanden habe. Das beklagte Land habe in diesem Zusammenhang im einzelnen dargelegt, daß es aufgrund eines konkreten Auswahlverfahrens die - zeitlich feststehenden - Beurlaubungsfälle mit dem angeforderten Lehrerbedarf verglichen habe, um dann die zeitlich befristete Einstellung von Lehramtsbewerbern wie der Klägerin vorzunehmen. Dieses Vorbringen des beklagten Landes sei von der Klägerin nicht substantiiert bestritten worden, so daß es als zugestanden gelte.

Allerdings sei der Klägerin zuzugeben, daß eine örtliche oder besser personelle Kongruenz tatsächlich nicht gegeben sei, da sie weder an der Schule des beurlaubten Lehrers tätig geworden sei noch dessen Stunden übernommen habe. Für Fälle der vorliegenden Art sei dies aber nicht erforderlich, um die Befristung des Ar-



beitsvertrages sachlich zu rechtfertigen.

Gehe man davon aus, daß es sich beim Schulunterricht um eine Daueraufgabe handele, so könne es dem beklagten Land - auch im Interesse der Schüler und ihrer Eltern - grundsätzlich nicht gestattet werden, je nach subjektiver Einschätzung des Bedarfs beliebig viele Aushilfslehrer in befristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen. Deshalb sei grundsätzlich die namentliche Bezeichnung einer beurlaubten Lehrkraft ein adäquates Mittel, um dem Schutzzweck der Befristungsrechtsprechung sachgerecht Rechnung zu tragen.

Darüber hinaus müsse es aber auch ausreichend sein, eine Begrenzung der Zahl der Aushilfskräfte durch objektive, den Bewertungsmaßstäben der Befristungsrechtsprechung zugrunde liegenden Kriterien vorzunehmen, wie z. B. die Zahl der tatsächlich vorliegenden konkreten Beurlaubungsfälle. Die Rechtsprechung zur Befristung von Arbeitsverträgen aus Vertretungsgründen orientiere sich im wesentlichen an der Pflicht des Arbeitgebers, dem befristet eingestellten Arbeitnehmer einen überschaubaren und nachprüfbaren Sachverhalt darzustellen, der es möglich mache, Umfang und Dauer der Befristung zu prüfen. Der Arbeitnehmer solle erkennen können, ob und in welcher Weise seine nur befristete Einstellung begründet werde, um gegebenenfalls auch etwaige Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten erkennen zu können oder zumindest doch das tatsächliche Vorliegen des behaupteten Befristungsgrundes nachzuvollziehen. Diesen Anforderungen genüge das Vorgehen des beklagten Landes.



Das beklagte Land habe nämlich - auch insoweit nicht substantiiert widersprochen - dargetan, daß es bei der Zuordnung der Klägerin wie auch der anderen befristet eingestellten Kollegen nicht nur auf die zeitliche Kongruenz, sondern auch darauf abgestellt habe, daß nur so viele Lehramtsbewerber eingestellt würden, wie durch die Beurlaubung anderer Kollegen aus Haushaltsmitteln frei gesetzt worden seien. Dies zeige, daß das beklagte Land genügende Kontrollmöglichkeiten vorgesehen und praktiziert habe, um eine uferlose oder willkürliche Beschäftigung von Aushilfslehrern zu verhindern.

Darüber hinaus müsse dem beklagte Land insoweit recht gegeben werden, als eine namentliche Zuordnung der beurlaubten zu den befristet eingestellten Lehrern zum größten Teil reiner Formalismus wäre. Unabhängig von den vom Arbeitsgericht angesprochenen Versetzungsmöglichkeiten hätte ein solcher Bezug schon deshalb gar nicht in letzter Konsequenz hergestellt werden können, weil die Lehrfächer, an deren Unterrichtung Bedarf bestehe, sich in vielen Fällen von denen (örtlich und personell) unterschieden, die durch die Beurlaubung vakant geworden seien.

Im Streitfall sei die Befristung des Arbeitsvertrages auch aus haushaltsrechtlichen Gründen sachlich gerechtfertigt. Es sei zwar anerkannt, daß allein haushaltsrechtliche Überlegungen keine sachlichen Kriterien für die Befristung von Arbeitsverhältnissen darstellten. Etwas anderes gelte aber dann, wenn die Vergütung des Arbeitnehmers aus einer bestimmten Haushaltsstelle erfolge,

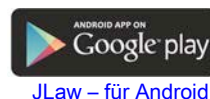


die nur befristet bewilligt worden sei oder deren Streichung zum Ablauf der vereinbarten Befristung mit einiger Sicherheit erwartet werden könne. Dies müsse gerade für den Schulbereich und die derzeitige Situation in Nordrhein-Westfalen bejaht werden.

Das beklagte Land sei nur aufgrund der durch Sonderurlaub frei gewordenen Haushaltsmittel in der Lage gewesen, eine zeitlich befristete Beschäftigung arbeitsloser Lehrer zu ermöglichen. Gleichzeitig habe versucht werden müssen, diese Lehrkräfte an den Stellen einzusetzen, wo auch wirklich Bedarf bestanden habe. Hierbei sei selbstverständlich, daß sich dieser Bedarf, z. B. durch das Wahlverhalten der Schüler, jährlich habe ändern können, während die zur Verfügung stehenden zeitlich beschränkten Haushaltsmittel ihrerseits von Jahr zu Jahr hätten variieren können. Um nun innerhalb des vorgegebenen Haushaltsrahmens zu bleiben und um sich gleichzeitig eine gewisse Flexibilität im Hinblick auf die jeweils jährlich zu ermittelnde Bedarfsdeckung zu erhalten, sei das beklagte Land berechtigt gewesen, entsprechend orientierte Befristungen zu vereinbaren.

III. 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 Vertragsabschluß 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 Arbeitsvertrag vom 5. Juni 1984 vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses für das Schuljahr 1984/85 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 (Einzelvertretung) 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 der Klägerin 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 von der Klägerin an der Abendschule in V und K abgedeckte Unterrichtsbedarf in den Fächern Englisch und Volkswirtschaft 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 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.

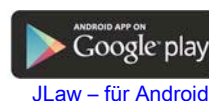
b) Im Streitfalle rechtfertigt sich die Befristung des Arbeitsvertrages vom 5. Juni 1984 jedoch daraus, daß die Haushaltsmittel, die die Beschäftigung der Klägerin erst ermöglichten, nur vorübergehend verfügbar waren.

aa) Nach den mit Verfahrensrügen nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist der Grund für die Befristung des Arbeitsvertrages der Klägerin vom 5. Juni 1984 darin zu sehen, daß für die Einstellung von Lehrern zur Deckung des Unterrichtsbedarfs in den sogenannten "Brändefällen" Haushaltsmittel nur zur Verfügung standen, soweit sie durch die zeitweilige Beurlaubung vorhandener planmäßiger Lehrkräfte des beklagten Landes frei geworden waren. Die Einstellung der Klägerin 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 Dienstbe-



züge 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 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 in-



folge Sonderurlaubs ihres Inhabers vorübergehend frei geworden waren und zur Vergütung der Klägerin in Anspruch genommen werden sollten.

Hier ist das beklagte Land in der Weise verfahren, daß zunächst 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. Das Landesarbeitsgericht hat in tatsächlicher Hinsicht für den Senat bindend festgestellt, daß aufgrund des Inhalts der betreffenden Listen davon auszugehen sei, daß sich das beklagte Land im Schuljahr 1984/85 bei der Einstellung der zusätzlichen Lehrkräfte an die haushaltsrechtlichen Vorgaben gehalten habe, indem es nur so viele Lehramtsbewerber befristet eingestellt habe, wie durch die Beurlaubung anderer Kollegen gemäß § 12 Abs. 1 Sonderurlaubsverordnung NW Haushaltsmittel freigesetzt worden seien. Gegen diese tatsächlichen Feststellungen hat die Revision keine Verfahrensrügen erhoben, so daß der Senat hieran gebunden ist (§ 561 Abs. 2 ZPO).



Die im Streitfall 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 die aufgrund des Arbeitsvertrages vom 5. Juni 1984 für das Schuljahr 1984/85 weiterbeschäftigte Klägerin 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 sie 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 der Klägerin vereinbarte Befristungsdauer hinter der Dauer des Sonderurlaubs derjenigen Lehrkraft, aus deren Planstelle die Mittel zu ihrer Vergütung stammen, zurückbleiben, so würde dies den eigentlichen Sachgrund für die Befristung des Arbeitsvertrages der Klägerin, nämlich die zeitlich begrenzte Verfügbarkeit der betreffenden Haushaltsmittel, nicht



in Frage stellen. Daß die Klägerin 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 Planstelleneinhabers 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 Planstelleneinhabers 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 zu-



lässigen Befristung des Arbeitsvertrages so zu wählen, daß die betreffenden Haushaltsmittel ausgeschöpft werden und damit möglichst vielen Lehramtsbewerbern 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 Arbeitsvertrag). 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 Arbeitsvertrag vom 5. Juni 1984 enthaltene Befristung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin ein aner kennenswertes eigenes Interesse des beklagten Landes spricht und die Befristung deshalb sachlich gerechtfertigt ist.

IV. Auch aus tarifrechtlichen Vorschriften ergibt sich im Streitfall keine Unwirksamkeit der zwischen den Parteien vereinbarten Befristung des Arbeitsvertrages vom 5. Juni 1984.



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 vom 5. Juni 1984 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 die Klägerin als Zeitangestellte 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 die Klägerin "vom 28. Juni 1984 bis 15. Juni 1985 als Lehrkraft im Angestelltenverhältnis als Ersatz für eine nach § 12 Abs. 1 Sonderurlaubsverordnung NW für den obigen Zeitraum beurlaubten Lehrkraft und zur Sicherung der Kontinuität der Ausbildung der Schüler eingestellt (Abiturkurse)" wird. Damit haben die Arbeitsvertragsparteien klargestellt, daß haushaltsrechtliche Erwägungen den Sachgrund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses darstellen sollen.

Im Arbeitsvertrag der Klägerin war daher gemäß Nr. 2 Abs. 2 SR 2y BAT an sich nur die Frist anzugeben, mit deren Ablauf das



- 23 -

Arbeitsverhältnis enden sollte. Das ist in § 1 des Arbeitsvertrages vom 5. Juni 1984 geschehen.

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](#)