

Aktenzeichen: 7 AZR 278/86

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 22. Juni 1988
- 7 AZR 278/86 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 28. August 1985
Düsseldorf - 10 Ca 3364/85 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 27. Februar 1986
Düsseldorf - 5 Sa 1429/85 -

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 einer Abendschule beschäftigten Gymnasiallehrerin (für die Fächer Englisch und Deutsch), die aus Haushaltsmitteln bezahlt worden ist, die aufgrund der Beurlaubung von Stamm-Lehrkräften gemäß § 12 Abs 1 Sonderurlaubsverordnung NW frei geworden sind; einstweilige Weiterbeschäftigung für die Dauer des Feststellungsstreits.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 278/86

5 Sa 1429/85 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 Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Becker und Schliemann sowie die ehrenamtlichen Richter Seiler und



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



"

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

Ein Arbeitsvermerk in der Personalakte der Klägerin weist
aus:

"Vertretung für die gem. § 12/1 SUrlVO vom
01.08.1983 - 12.08.1984 (27.06.1984) beur-
laubte Lehrkraft H , S , Ha
- Städt. Gymn. Stelle: 05340/422 10, C 19."

Diese beurlaubte Lehrkraft war eine 1,0-Kraft. Am 6. Sep-
tember 1984 schlossen die Parteien einen bis zum 14. Juni 1985
befristeten Arbeitsvertrag. Zur Begründung der Befristung ist in
diesem Vertrag aufgeführt:

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

Auch in diesem Vertrag war wiederum eine Beschäftigung mit
10/19 Wochenstunden vorgesehen.

In beiden Arbeitsverträgen waren u.a. die Sonderregelungen
SR 2y BAT ergänzend in Bezug genommen worden.

Mit der am 12. Juni 1985 beim Arbeitsgericht eingegangenen
Klage hat die Klägerin die Unwirksamkeit der Befristungen geltend
gemacht und beantragt,



1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht am 14. Juni 1985 endet;
2. die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin bis zu rechtskräftigen Entscheidung über den Antrag zu 1) zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Es hat die Ansicht vertreten, beide Arbeitsverträge seien wirksam befristet. Die Haushaltsstelle erstelle aufgrund der von ihr notierten Beurlaubungen eine Liste, aus der hervorgehe, wieviele Stellen im einzelnen durch Sonderurlaub gemäß § 12 Abs. 1 SurlVO NW frei geworden seien. Die Lehrerverteilungsstelle erstelle daraufhin ihrerseits eine Liste, in der sogenannte "Brandfälle" verzeichnet würden, in denen dringender Lehrbedarf bestehe. Nach Klärung der Frage, welche Lehrkraft zur Deckung des betreffenden Bedarfes für das Schuljahr 1983/84 bzw. 1984/85 eingestellt werden solle, werde die Haushaltsstelle erneut eingeschaltet. Von ihr werde in den Personalakten der betreffenden Lehrkraft ein Vermerk bezüglich der Inanspruchnahme für den Vertragszeitraum aus Sonderurlaub befristet zur Verfügung stehender Mittel angebracht. In der oben genannten Liste der Sonderurlaubsfälle werde korrespondierend die einzustellende Lehrkraft vermerkt.

Für die von der Klägerin vertretenen Fächer Deutsch und Englisch habe sowohl im Schuljahr 1983/84 wie auch im Schuljahr 1984/85 am Abendgymnasium D nach der Lehreranforderung



- 5 -

der Schule Unterrichtsbedarf im Umfang von 10/19 Wochenstunden bestanden. Nachdem festgestanden habe, daß auch für das Schuljahr 1984/85 entsprechender Unterrichtsbedarf in den Fächern der Klägerin am Abendgymnasium D bestehen würde, sei unter dem 6. September 1984 mit ihr ein weiterer Arbeitsvertrag für die Zeit vom 28. Juni 1984 bis 14. Juni 1985 abgeschlossen worden. Auf dem vorbereiteten Umlaufbogen in der Personalakte der Klägerin habe sich ein Vermerk der Haushaltsstelle befunden:

"Eine durch § 12/1 SUrlVO freie Stelle wird in Anspruch genommen. Das Kontingent der 20 1-jährigen Verträge wird reduziert."

Im Schuljahr 1985/86 habe aufgrund der Bedarfsmeldungen der Schulen in der Fächerkombination der Klägerin kein Bedarf bestanden, und zwar weder am Abendgymnasium D noch an den übrigen Schulen des zweiten Bildungsweges. Bei Abschluß der Verträge sei jeweils nur ein einjähriger Bedarf in den von der Klägerin vertretenen Fächern vor auszusehen gewesen. Der Bedarf werde rechtzeitig vor Schuljahresbeginn aufgrund der Meldungen der Schulen jeweils für das kommende Schuljahr ermittelt.

Für eine Weiterbeschäftigung der Klägerin seien auch keine Mittel mehr vorhanden. Beurlaubungen gemäß § 12 Abs. 1 SUrlVO NW würden seit der Einführung der Möglichkeit der Beurlaubung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen gemäß § 78 b LBG NW im Bereich des beklagten Landes nicht mehr ausgesprochen, soweit die Voraussetzungen des § 78 b LBG NW vorlägen. Das sei regelmäßig der Fall. Die durch Beurlaubungen und Teilzeitbeschäftigungen gemäß



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

§ 78 b LBG NW befristet zur Verfügung stehenden Stellen würden zum Schuljahresbeginn 1985/86 nur noch im Rahmen des zentralen Einstellungsverfahrens vergeben.

Das Arbeitsgericht hat sowohl der Feststellungsklage als auch der auf einstweilige Weiterbeschäftigung gerichteten Klage stattgegeben.

Das beklagte Land hat gegen dieses Urteil Berufung eingelegt und sein erstinstanzliches Vorbringen wie folgt ergänzt: Durch das für das Schuljahr 1984/85 durchgeführte Verfahren sei sichergestellt gewesen, daß befristete Arbeitsverträge mit Lehrkräften nur in dem Umfang abgeschlossen worden seien, wie Haushaltsmittel durch die Beurlaubung von anderen Lehrkräften frei geworden seien.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des beklagten Landes zurückgewiesen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt das beklagte Land sein Klageabweisungsbegehren weiter. Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision des beklagten Landes ist begründet.

Die Klage ist unter Aufhebung der Urteile der Vorinstanzen abzuweisen, denn das Arbeitsverhältnis der Parteien hat aufgrund



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



rechtswirksamer Befristung mit dem 14. Juni 1985 sein Ende gefunden.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die im zweiten Arbeitsvertrag vom 6. September 1984 enthaltene Befristung sei unwirksam. Zur Begründung hat es im wesentlichen folgendes ausgeführt: Ein echter Vertretungsfall in dem Sinne, daß anstelle einer ausgefallenen Lehrkraft eine andere Lehrkraft eingestellt werde, liege nicht vor. Die tatsächlichen Voraussetzungen für eine Gesamtvertretung seien ebenfalls nicht gegeben. Im Streitfall gehe es nicht darum, für eine bestimmte Zahl von Beurlaubungsfällen nach einheitlichen Maßstäben "Ersatz zu beschaffen". Es handele sich vielmehr um haushaltsrechtliche Aspekte, wenn das beklagte Land Lehrer mit "Überflußfächern" beurlaube und mit den frei werdenden Haushaltsmitteln zwecks Vermeidung von Unterrichtsausfall Lehrer mit Mangelfächern befristet einstelle. Derartige haushaltsrechtliche Erwägungen seien nicht dazu geeignet, die Befristung des Arbeitsverhältnisses sachlich zu rechtfertigen. Das beklagte Land habe die Mittel für alle befristet eingestellten Lehrer unter einem Titel zusammengefaßt. Es sei daher auszuschließen, daß sich das beklagte Land gerade mit der Stelle der Klägerin befaßt habe. Bei Abschluß der Zeitverträge sei auch nicht sicher gewesen, daß die Mittel wegfallen würden. Es sei vielmehr zu erwarten gewesen, daß auch nach Auslaufen der Verträge weitere Mittel wegen Unterrichtsverzichts festangestellter Lehrer zur Verfügung gestanden hätten.

Die Berufung lasse sich auch nicht damit rechtfertigen, daß



für die Tätigkeit der Klägerin nur ein vorübergehender Bedarf bestanden hätte. Diese Argumentation sei dem beklagten Land bereits aus dem Grunde verschlossen, weil unstreitig aus den erwähnten Sondermitteln auch nach Ablauf der Verträge mit der Klägerin weitere Verträge mit anderen Lehrern geschlossen worden seien. Dies läge auch von vornherein in der (erklärten) Absicht des beklagten Landes, durch den Abschluß von befristeten Verträgen (1 bis 3 Jahre) möglichst vielen Junglehrern eine kurzzeitige Beschäftigung zu ermöglichen. Ein fortbestehender Bedarf könne unter diesen Umständen von dem beklagten Land nicht in Abrede gestellt werden. Das beklagte Land hätte seiner Darlegungslast unter diesen Umständen nur genügt, wenn es im einzelnen dargetan hätte, daß nach dem Auslaufen des mit der Klägerin geschlossenen Vertrages eine Einstellung mit der Fächerkombination, die die Klägerin aufweise, von vornherein nicht in Betracht gekommen wäre. Dazu hätte auch die Darlegung gehört, die spätere Einstellung welcher Lehrkräfte umgekehrt in Erwägung gezogen worden wäre. Nach Lage der Dinge hätten solche in die Zukunft gerichteten Überlegungen bei Abschluß des Vertrages überhaupt keine Rolle gespielt. Vielmehr sei es allein darum gegangen, mit den augenblicklich zur Verfügung stehenden Mitteln der gerade bestehenden Mangelsituation Herr zu werden ("Brandliste"). Mit dem allgemeinen Vortrag zur Entwicklung der Schülerzahlen und des Lehrerbedarfs sowie zu der statistischen Auslastung der Lehrer mit der Fächerkombination der Klägerin habe das beklagte Land seiner Darlegungslast nicht genügt.

Schließlich seien auch die von dem beklagten Land angeführten



sozialen Gründe (Verbesserung der weiteren Berufsaussichten der Klägerin) nicht geeignet, die Befristung des Arbeitsverhältnisses sachlich zu rechtfertigen. Einer solchen Bewertung stehe entgegen, daß der Abschluß eines Arbeitsvertrages mit der Klägerin in gleichem Maße im Interesse des beklagten Landes gelegen habe. Durch die Inanspruchnahme von Sonderurlaub durch Vollzeitbeschäftigte seien Unterrichtsstunden ausgefallen, die von anderen Personen hätten gegeben werden müssen. Neueinstellungen seien damit unumgänglich gewesen. Daß das beklagte Land möglicherweise nicht hätte gezwungen werden können, die eingesparten Mittel für Neueinstellungen einzusetzen, ändere nichts daran, daß die tatsächlich erfolgten Neueinstellungen auch im Interesse des beklagten Landes gelegen hätten.

II. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten im Ergebnis einer rechtlichen Überprüfung nicht stand.

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 Gestaltungs-



mittel 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 6. September 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 Be-



fristung 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 am Abendgymnasium D abgedeckte Unterrichtsbedarf in den Fächern Deutsch und Englisch 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 6. September 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 6. September 1984 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 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 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 hierfür Mittel aus Lehrerplanstellen zur



Verfügung stehen, deren Inhaber sich vorübergehend ohne Besoldung gemäß § 12 Abs. 1 der Sonderurlaubsverordnung NW hätten 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 wären 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 Ge-



währung 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 beklagte Land hat unbestritten vorgebracht, im Schuljahr 1984/85 habe es sich bei der Einstellung der zusätzlichen Lehrkräfte, zu denen die Klägerin gehörte, an die haushaltsrechtlichen Vorgaben gehalten, indem es im Bereich des Schulkollegiums beim Regierungspräsidenten D nur soviele Lehramtsbewerber befristet eingestellt habe, wie durch die Beurlaubung anderer Lehrkräfte nach § 12 Abs. 1 Sonderurlaubsverordnung NW frei geworden seien.

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 6. September 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 Kündigungs-



schutzgesetzes 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 liefе 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 Ein-



stellung 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 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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 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 6. September 1984 enthaltene Befristung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin auf das Schuljahr 1984/85 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 vom 6. September 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 6. September 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 "auf einer gemäß § 12 Abs. 1 Sonderurlaubsverordnung (SUrlVO NW) für den obigen Zeitraum befristet zur Verfügung stehenden Stelle geführt" wird. Damit haben die Arbeitsvertragsparteien klargestellt, daß haushaltsrechtliche Erwägungen und nicht das Vorliegen eines Aushilfstatbestandes den Sachgrund für die Befristung des Arbeitsvertrages darstellen sollen.

Im Arbeitsvertrag der Klägerin 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. Da das Arbeitsverhältnis der Klägerin aufgrund rechtswirksamer Befristung mit dem 14. Juni 1985 sein Ende gefunden hat, stand ihr nach Ablauf dieses Zeitpunktes auch kein Anspruch auf einstweilige Beschäftigung zu.

Die Grundsätze des Beschlusses des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 27. Februar 1985 (BAGE 48, 122 = AP Nr. 14 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht) gelten entsprechend auch



dann, wenn - wie hier - um die Wirksamkeit einer Befristung des Arbeitsverhältnisses gestritten wird (BAG Urteil vom 13. Juni 1985 - 2 AZR 410/84 - AP Nr. 19 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht). Der Anspruch auf Beschäftigung über das vertraglich vereinbarte Befristungsende setzt voraus, daß das Arbeitsverhältnis wegen Unwirksamkeit der Befristung über diesen Zeitpunkt fortbesteht. An dieser Voraussetzung fehlt es im Streitfall, so daß die Klage unter Aufhebung der vorinstanzlichen Entscheidungen auch hinsichtlich des Weiterbeschäftigungsantrags abzuweisen ist.

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](#)