

Aktenzeichen: 7 AZR 376/85

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 27. Februar 1987
- 7 AZR 376/85 -

I. Arbeitsgericht
Krefeld

Urteil vom 28. August 1984
- 5 Ca 1179/84 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 25. April 1985
- 14 Sa 1491/84 -

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



Entscheidungsstichwort:

Befristetes Arbeitsverhältnis - Lehrer

Gesetz: BGB § 620; Sonderurlaubsverordnung NW § 12 Abs. 1; Haushaltsgesetz NRW 1983 § 7 Abs. 4; Nr. 2 der Sonderregelungen 2y zum BAT

Leitsätze:

1. Sieht ein Haushaltsgesetzgeber vor, daß die infolge der vorübergehenden Beurlaubung ständigen Lehrpersonals freiwerdenden Haushaltsmittel für die Einstellung von Hilfs- oder Aushilfslehrkräften zu verwenden sind, so kann diese haushaltsrechtliche Entscheidung die Befristung des Arbeitsvertrages mit den betreffenden Hilfs- oder Aushilfslehrkräften sachlich rechtfertigen.

2. Eine derartige haushaltsrechtliche Vorgabe steht einer haushaltsrechtlichen Entscheidung gleich, durch die eine bestimmte Personalstelle gestrichen oder nur für eine gewisse Zeit bewilligt wird und anschließend entfallen soll (vgl. BAGE 32, 85, 91, 92; 37, 283, 294 = AP Nr 50 und 64 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG Urteile vom 25. Januar 1980 - 7 AZR 69/78 - und vom 7. März 1980 - 7 AZR 177/78 - AP Nr 52 und 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

Hinweise des Senats:

Schuljahresbezogene Befristung des Arbeitsvertrages mit einem Lehrer, der aus Haushaltsmitteln bezahlt worden ist, die aufgrund der Beurlaubung einer Stamm-Lehrkraft 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 376/85

14 Sa 1491/84 Düsseldorf

Verkündet am
27. Februar 1987

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

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

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

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom
25. April 1985 - 14 Sa 1491/84 - wird zu-
rückgewiesen.

2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu
tragen.

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 18. Juli 1951 geborene Kläger wurde nach bestandenen
Zweiten Staatsexamen für das Lehramt an Gymnasien durch schrift-
lichen Anstellungsvertrag vom 22./30. September 1983 von dem
beklagten Land befristet für die Zeit vom 8. September 1983 bis
27. Juni 1984 als Lehrer mit einer Unterrichtsverpflichtung von
zwölf Wochenstunden eingestellt.

In § 1 des Anstellungsvertrages wurde als Grund für die Be-
fristung angegeben:

"Er wird auf einer gemäß § 12 Abs. 1
Sonderurlaubsverordnung NW für den
obigen Zeitraum befristet zur Ver-
fügung stehenden Stelle geführt."

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

"Vertretung für die gem. § 12 Abs. 1 Sonder-
urlaubsverordnung vom 1.8.1983 bis



12.8.1984 (27.6.1984) beurlaubte
Lehrkraft StR' R , Ingeborg vom
Leibniz-Gymnasium in Re . Stelle
d 4, KAP. 05340 TIT. 4 2210."

Ob dieser Vermerk vor oder nach Vertragsabschluß mit dem
Kläger in dessen Personalakte aufgenommen worden ist, steht nicht
fest. Der Kläger, der seinen Arbeitsvertrag über die Schule, an
der er beschäftigt war, erhalten hat, wußte bei Vertragsabschluß
nichts davon, daß er auf der Stelle der beurlaubten Lehrkraft
R beschäftigt werden sollte.

Im übrigen wird in dem Anstellungsvertrag auf den Bundes-
Angestelltentarifvertrag (BAT) Bezug genommen.

Der Kläger wurde am Städtischen Humanistischen Gymnasium in
V als Lehrer beschäftigt. Sein Bruttomonatsgehalt belief
sich auf 2.050,-- DM.

Für das Schuljahr 1983/1984 wurden im Amtsbereich des
Schulkollegiums beim Regierungspräsidenten in Düsseldorf insge-
samt etwa 30 derartige befristete Arbeitsverträge mit Lehrern
abgeschlossen. Je nach der Qualifikation der einzustellenden
Lehrkraft und der Beurlaubungsdauer der zu vertretenden Lehrkraft
hatten diese eine Laufzeit von einem bis zu drei Jahren, wobei
die einjährigen Befristungen bei weitem überwogen. Die Zuweisung
der Vertretungskräfte an die einzelnen Schulen und die Ver-
knüpfung zwischen vertretender und beurlaubter Lehrkraft vollzog
sich nach folgendem Verfahren:



Zunächst erstellte die Haushaltsstelle des beklagten Landes eine Liste, aus der hervorging, wieviele Stunden insgesamt durch die Inanspruchnahme von Sonderurlaub frei geworden waren. Sodann fertigte die Lehrerverteilungsstelle eine Liste, in der sogenannte "Brandfälle" verzeichnet waren, in denen an einzelnen Schulen ein besonders dringender Lehrerbedarf bestand. Beide Listen gelangten zu der Personalstelle, die die befristeten Anstellungsverträge mit den einzustellenden Lehrern abschloß. Der dortige Personaldezernent, Herr Ke , erstellte eine Liste, in der die Beurlaubungsfälle den befristet einzustellenden Lehrern zugeordnet wurden. Die namentliche Verknüpfung der beurlaubten und der einzustellenden Lehrkraft auf dieser Liste erfolgte jeweils vor oder nach dem Abschluß des befristeten Anstellungsvertrages.

Mit seiner am 28. Juni 1984 beim Arbeitsgericht Krefeld eingegangenen Klage hat der Kläger die Unwirksamkeit der Befristung seines Arbeitsvertrages geltend gemacht.

Der Kläger meint, die Befristung seines Arbeitsvertrages sei unwirksam, denn er sei wegen akuten Lehrermangels in den von ihm unterrichteten Fächern Geschichte und Sozialwissenschaft/Politik am Gymnasium in V eingestellt worden und nicht zur Vertretung einer bestimmten Lehrkraft. An diesem Gymnasium bestehe auch weiterhin ein Bedarf für diese Fächer, denn infolge seines Weggangs hätten diese Fächer von fachfremden Lehrern betreut werden müssen. Darüber hinaus sei am 1. Februar 1984 ein Kollege mit derselben Examensnote wie er in O für drei Jahre



befristet eingestellt worden. Das für die Beteiligten völlig undurchsichtige "Rotationsprinzip" des beklagten Landes sei geeignet, den Kündigungsschutz zu verwässern. Abgesehen von den unterschiedlichen Einsatzorten sei auch von der Fächerkombination her zwischen der vertretenen Lehrkraft Frau R und ihm als Vertreter kein sachlicher Zusammenhang erkennbar. Nur aus finanzpolitischen Erwägungen habe das beklagte Land die durch die Beurlaubung anderer Lehrkräfte frei gewordenen Mittel zu seiner Einstellung verwandt. Solche finanzpolitischen Erwägungen könnten aber keinen sachlichen Grund für die Befristung abgeben.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß zwischen den Parteien über den 27. Juni 1984 hinaus ein unkündigtes und unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.

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. Bei Abschluß des Vertrages sei nur ein einjähriger Bedarf voraussehbar gewesen, weil sich eine über das Schuljahr 1983/1984 hinausgehende exakte Bedarfsprognose nicht habe erstellen lassen. Die Einrichtung der Kurse im nächsten Schuljahr hänge entscheidend auch von dem Wahlverhalten der Schüler zum Schuljahresende ab. Danach sei völlig unklar gewesen, in welcher Stärke und Häufigkeit die vom Kläger bedienten Fächer weitergeführt werden würden. Ein sicherer Bedarf habe nur für die vereinbarten Wochenstunden des Schuljahres 1983/1984 bestanden.



Nur weil durch den Sonderurlaub der Studienrätin R Haushaltsmittel frei geworden seien, habe der Kläger eingestellt werden können. Frau R sei bei Abschluß des Vertrages mit dem Kläger nur für ein Schuljahr beurlaubt gewesen; ob sie später eine Verlängerung des Urlaubs beantragen würde, sei nicht absehbar. Als sich nach Ablauf des Schuljahres 1983/1984 ergeben habe, daß sie für ein weiteres Schuljahr Sonderurlaub in Anspruch nehmen werde, sei wieder eine befristete Einstellung ermöglicht worden. Hierbei habe man einem anderen Bewerber eine Chance gegeben.

Die Anzahl der einzustellenden Lehramtsbewerber und die zu vergebende Stundenzahl sei durch den Umfang der durch die Beurlaubungen frei gewordenen Mittel begrenzt gewesen. Die Lehrerverteilungsstelle habe den von den einzelnen Schulen gemeldeten Bedarf nach Dringlichkeit geordnet und so viele Stellenbewerber mit den geeigneten Fächerverbindungen ausgewählt, wie frei gewordene Mittel zur Verfügung gestanden hätten. Die Personalabteilung habe noch einmal überprüft, ob sich die vorgesehenen befristeten Einstellungen auch tatsächlich nur im Rahmen der durch die Beurlaubungen frei gewordenen Mittel hielten. Aus haushaltsrechtlichen Überlegungen sei es auch gar nicht möglich gewesen, bei einer begrenzten Zahl von Beurlaubungsfällen eine beliebige Anzahl befristeter oder gar unbefristeter Arbeitsverträge abzuschließen, denn wegen der Vielzahl von Lehrerplanstellen mit kw-Vermerken hätten selbst bei frei gewordenen Planstellen Neueinstellungen nicht vorgenommen werden können.



Durch einen Vergleich der Liste der beurlaubten Lehrkräfte und der Liste mit den zugeordneten Vertretungslehrkräften sei jederzeit nachprüfbar gewesen, daß nur so viele Lehrer eingestellt worden seien, wie durch Beurlaubungen Mittel zur Verfügung gestanden hätten.

Die Zuweisung der Lehramtsbewerber an die einzelnen Schulen habe sich nicht nach dem Einsatzort der beurlaubten Lehrkräfte, sondern nach der Dringlichkeit des von den einzelnen Schulen gemeldeten Bedarfs gerichtet. Die Auswahl und Einstellung der Bewerber sei nach deren Eignung und Leistung vorgenommen worden, wobei man darauf geachtet habe, daß Wohnort und Einsatzort der Bewerber möglichst nahe beieinander gelegen hätten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die hiergegen eingelegte Berufung des Klägers zurückgewiesen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Das beklagte Land beantragt, die Revision zurückzuweisen.

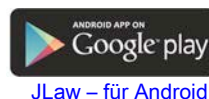
E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision des Klägers ist unbegründet.

Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht angenommen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund rechtswirksamer Befristung des Arbeitsvertrages vom 22./30. September



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



1983 mit dem 27. Juni 1984 beendet worden ist.

I. Das Landesarbeitsgericht hat sich der Würdigung des Arbeitsgerichts angeschlossen, für die Befristung des Anstellungsvertrages mit dem Kläger habe ein sachlicher Grund bestanden und zur Begründung im wesentlichen ausgeführt:

Die Befristung eines Arbeitsvertrages stelle sich dann als funktionswidrige rechtliche Gestaltungsmöglichkeit dar, wenn der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandschutz des Arbeitsverhältnisses vereitelt werde, ohne daß hierfür ein sachlicher Grund gegeben sei. Dies sei bei der Befristung eines Arbeitsvertrages wegen der Aushilfe zur Vertretung eines auf Zeit ausfallenden Mitarbeiters nicht der Fall.

Ein solcher Vertretungsfall sei gegeben, wenn ein Mitarbeiter wegen Krankheit, Beurlaubung o. ä. 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 diesen Vertretungsfällen unterscheide sich der vorliegende Fall dadurch, daß der Kläger - auch unter Zwischenschaltung einer anderen Lehrkraft - nicht mit der Wahrnehmung der konkreten Aufgaben der in dem Vermerk in der Personalakte genannten Lehrerin R betraut worden sei. Unter Berücksich-



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



tigung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur befristeten Einstellung von Lehrkräften für beurlaubte Kollegen sei es jedoch in derartigen Fällen nicht erforderlich, die befristeten Verträge jeweils zeitlich genau für die Dauer eines bestimmten Vertretungsfalles abzuschließen und die Aushilfskraft an derselben Schule zu beschäftigen, an der der Vertretungsfall eingetreten sei. Dies wäre mit einem unverhältnismäßig hohen Verwaltungsaufwand verbunden und nur mit zweifelhaftem Erfolg möglich. Denn zu Beginn des Schuljahres, für das der Kläger eingestellt worden sei, habe gleichzeitig eine größere Zahl von Beurlaubungsfällen vorgelegen, für die das beklagte Land nach einheitlichen Maßstäben (insbesondere unter Beachtung des Gleichheitssatzes und des Leistungsprinzips) Ersatz habe beschaffen müssen. Die einzelnen Beurlaubungsfälle seien von unterschiedlicher Dauer gewesen und an räumlich weit voneinander entfernten Orten aufgetreten. In Einzelfällen hätten sich besondere Anforderungen hinsichtlich der Fachrichtung der Aushilfskräfte gestellt. Zudem entstehe der Beschäftigungsbedarf für die Aushilfskraft primär nicht durch die konkrete Beurlaubung, sondern durch den Bedarf an den einzelnen Schulen. Wenn sich das beklagte Land durch eine auf ihre Zweckmäßigkeit hin gerichtlich nicht nachprüfbare organisatorische Entscheidung entschlossen habe, die durch Sonderurlaub frei gewordenen Stellen dazu zu verwenden, in sogenannten "Brandfällen" den dringenden Lehrerbedarf an einzelnen Schulen zu decken, so liege es auf der Hand, daß dieser Zweck nicht hätte verwirklicht werden können, wenn sich das beklagte Land darauf beschränkt hätte, eine Vertretungskraft an der Schule, an der der Beurlaubungsfall aufgetreten sei, für die Fächerkombination der



beurlaubten Lehrkraft einzustellen. Der dringende Lehrerbedarf an einer Schule könne nämlich die unterschiedlichsten Ursachen haben und müsse nicht gerade auf der Beurlaubung einer Lehrkraft beruhen. Würde man die Kongruenz zwischen dem Einsatzort des beurlaubten Lehrers und dem Einsatzort des befristet eingestellten Lehrers fordern, so bestünde für das betreffende Land zudem die Möglichkeit, diese durch eine Versetzung des beurlaubten Lehrers herbeizuführen.

Hinsichtlich der zeitlichen Dauer der Befristung bestünden ebenfalls keine rechtlichen Bedenken, denn das beklagte Land habe überzeugend dargelegt, daß der Lehrerbedarf nur jeweils für ein Schuljahr berechnet und entsprechend abgedeckt werden könne. Dies gelte insbesondere bezüglich des besonders dringenden Lehrerbedarfs in den sogenannten "Brandfällen". Da für jedes Schuljahr neu berechnet werden müsse, wie viele Stellen durch Sonderurlaub frei würden und sich Aussagen über die besondere Dringlichkeit des Lehrersbedarfs an einzelnen Schulen ebenfalls nur schuljahresbezogen treffen ließen, könne nur für jedes einzelne Schuljahr im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel die Abdeckung des fächergebundenen dringenden Stundenbedarfs erfolgen.

Darüber hinaus sei die Lehrerin R , auf deren Stelle der Kläger letztlich beschäftigt worden sei, zunächst nur für ein Jahr beurlaubt worden.

Die vom Bundesarbeitsgericht geforderte Begrenzung der Zahl der Aushilfslehrer in befristeten Arbeitsverhältnissen durch die



Zahl der tatsächlich vorliegenden Beurlaubungsfälle könne zum einen durch die namentliche Verbindung jeweils einer Aushilfskraft mit einer beurlaubten Lehrkraft hergestellt werden. Jedoch reiche im konkreten Fall die möglicherweise erst nach Vertragsabschluß erfolgte und dem Kläger nicht bekanntgegebene namentliche Zuordnung zu einer bestimmten Haushaltsstelle nicht aus, um dem Schutzzweck der Befristungsrechtsprechung Rechnung zu tragen und Ansatzpunkte für eine Kontrolle durch die Aushilfslehrkraft und die Gerichte zu schaffen. Da der Befristungsgrund bei Vertragabsschluß vorliegen müsse, hätte eine namentliche Verknüpfung ebenfalls bei Vertragsabschluß vorgenommen werden müssen. Es könne jedoch auf die namentliche Verknüpfung verzichtet werden, wenn auf andere Weise sichergestellt werde, daß die Zahl der befristet eingestellten Aushilfskräfte nicht die der durch Sonderurlaub frei gewordenen Stellen übersteige. Dies sei durch die von dem Personaldezernenten Ke erstellte Liste, in der die Beurlaubungsfälle und die Aushilfslehrkräfte namentlich gegenübergestellt worden seien, gewährleistet worden. Sie habe nämlich dazu gedient sicherzustellen, daß der Finanzbedarf für die Neueinstellungen mit den durch die Beurlaubungen frei gewordenen Haushaltsmitteln abgedeckt werden könne, da andere Mittel hierfür nicht zur Verfügung gestanden hätten. Das von dem beklagten Land gewählte Verfahren gewähre auch ohne namentliche Verknüpfung ausreichende Anhaltspunkte für eine Kontrolle durch die Aushilfsarbeitnehmer und die Gerichte.

Auch an Nr. 2 der Sonderregelungen 2y zum BAT (SR 2y) scheitere die Befristung des Arbeitsvertrages mit dem Kläger



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



nicht. Durch die im Arbeitsvertrag enthaltene Formulierung, der Kläger werde auf einer gemäß § 12 Abs. 1 der Sonderurlaubsverordnung NW befristet zur Verfügung stehenden Stelle geführt, werde der tariflichen Regelung Rechnung getragen. Die Angabe des Namens der beurlaubten Lehrerin im Vertrag selbst sei nicht erforderlich.

II. Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts kann jedenfalls im Ergebnis gefolgt werden.

1. Das Landesarbeitsgericht hat im Ausgangspunkt zur Frage der Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge zutreffend die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zugrunde gelegt (vgl. BAGE GS 10, 65, 70 ff. = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu C der Gründe; Senatsurteile vom 3. Dezember 1982 - 7 AZR 622/80 - BAGE 41, 110, 113 ff. = AP Nr. 72 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu B II 2 der Gründe; vom 6. Juni 1984 - 7 AZR 458/82 - AP Nr. 83 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 1 der Gründe; vom 22. März 1985 - 7 AZR 487/84 - AP Nr. 89 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III 2 a der Gründe). Danach ist im Grundsatz die Vereinbarung befristeter Arbeitsverhältnisse unter dem Gesichtspunkt der Vertragsfreiheit und gemäß § 620 BGB zulässig. Ein schutzwertes Interesse für eine solche Vertragsgestaltung entfällt nur dann, wenn die Befristung nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist. Die Befristung ist unzulässig, wenn sie als rechtliche Gestaltungsmöglichkeit objektiv funktionswidrig verwendet wird. Dies ist dann anzunehmen, wenn der durch die Kündigungs-



schutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses vereitelt wird und dafür kein sachlicher Grund vorliegt. Die befristeten Verträge müssen also ihre sachliche Rechtfertigung so in sich tragen, daß sie die Kündigungsschutzvorschriften nicht beeinträchtigen.

2. Im vorliegenden Fall läßt sich die Befristung des Arbeitsvertrages des Klägers weder mit dem Sachgrund der unmittelbaren oder mittelbaren Vertretung eines vorübergehend ausgefallenen Mitarbeiters (Einzelvertretung) noch aus dem vom Senat als Sachgrund für eine Befristung ebenfalls anerkannten Gesichtspunkt der Deckung eines Vertretungsgesamtbedarfs innerhalb eines Schulverwaltungsbezirks (vgl. hierzu das zur Veröffentlichung bestimmte Urteil vom 3. Dezember 1986 - 7 AZR 354/85 -) rechtfertigen. Die Annahme eines Vertretungsfalles als Befristungsgrund setzt voraus, daß durch zeitweiligen Ausfall eines oder mehrerer Mitarbeiter ein vorübergehender Beschäftigungsbedarf entstanden ist und die befristete Einstellung wegen dieses Bedarfs erfolgt (BAGE 49, 73 = AP Nr. 97 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Es müßte sich also bei der Einstellung des Klägers um die Deckung eines Lehrkräftebedarfs handeln, der ohne die Beurlaubung bereits vorhandener Lehrkräfte im Amtsbezirk des Schulkollegiums beim Regierungspräsidenten in Düsseldorf gar nicht entstanden wäre; nur dann könnte hier von einer Beschäftigung zur Vertretung gesprochen werden (vgl. das oben genannte Senatsurteil vom 3. Dezember 1986, zu II der Gründe). Das ist jedoch nicht der Fall, jedenfalls nicht festgestellt und auch nicht vorgetragen worden. Fest steht lediglich, daß der vom Kläger am Gymnasium in V



abgedeckte Unterrichtsbedarf in den Fächern Geschichte und Sozialwissenschaft/Politik zu den sogenannten "Brandfällen" gehörte, in denen an einzelnen Schulen ein besonders dringender Lehrerberuf bestand, der aus durch Beurlaubung vorhandener Lehrkräfte nach § 12 Abs. 1 Sonderurlaubsverordnung NW vorübergehend frei gewordenen Mitteln gedeckt wurde. Hieraus ergibt sich nur eine finanzielle, haushaltsmäßige Verknüpfung zwischen der Bedarfsdeckung in den "Brandfällen" und der Beurlaubung von Lehrkräften. Daß aber die "Brandfälle" ohne die Beurlaubung von Lehrkräften erst gar nicht aufgetreten wären, weil dann der Unterrichtsbedarf in den jeweils benötigten Fächern mit den vorhandenen Lehrkräften - wenn auch erst mit Hilfe von Versetzungen von anderen Schulen - hätte befriedigt werden können, ergibt sich daraus nicht. Damit scheidet die Annahme einer Vertretung als Befristungsgrund aus.

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

a) Der Grund für die Befristung des Arbeitsvertrages des Klägers ist nach den mit Verfahrensrügen nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts vielmehr darin zu sehen, daß für die Einstellung von Lehrern zur Deckung des Unterrichtsbedarfs in den sogenannten "Brandfällen" Haushaltsmittel nur zur Verfügung standen, soweit sie durch die zeitweilige Beurlaubung vorhandener planmäßiger Lehrkräfte des beklagten Landes frei geworden waren. Die Einstellung des Klägers wurde haushaltsrechtlich nur dadurch



möglich, daß der Haushaltsgesetzgeber durch die Regelung in § 7 Abs. 4 des Haushaltsgesetzes 1983 NRW vom 25. Januar 1983 (GV. NW S. 16) es der Schulverwaltung gestattete, Stellen für Zeiträume, in denen den Stelleninhabern vorübergehend keine Dienstbezüge zu gewähren sind, für die Beschäftigung von Hilfs- oder Aushilfskräften in Anspruch zu nehmen. Diese haushaltsrechtliche Entscheidung kann die Befristung des Arbeitsvertrages mit dem Kläger sachlich rechtfertigen.

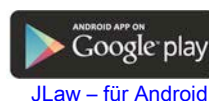
aa) In seinen Urteilen vom 30. September 1981 - 7 AZR 789/78 - und - 7 AZR 602/79 - (BAGE 36, 229 = AP Nr. 61 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und AP Nr. 63 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, jeweils zu 4 der Gründe) hat der Senat allerdings die Auffassung vertreten, es stelle keinen sachlichen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



willigt würden und anschließend fortfielen; allein die bloße Unsicherheit, ob entsprechende Mittel für die Bezahlung einer Arbeitskraft in Zukunft zur Verfügung stehen würden, vermöge im öffentlichen Dienst ebensowenig wie in der Privatwirtschaft eine Befristung zu begründen.

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

bb) Richtig ist, daß haushaltsrechtliche Erwägungen, soweit sie auf die zeitliche Begrenzung des Haushaltsplans oder auf die haushaltsrechtliche Anordnung lediglich allgemeiner Einsparungen abheben, für den auf arbeitsrechtlichen Gesetzen beruhenden Arbeitnehmerschutz keine Rolle spielen, weil das Haushaltsrecht nicht unmittelbar in die Rechte Dritter und damit auch nicht unmittelbar in das Arbeitsverhältnis eingreifen kann. Die Ungewißheit, ob ein künftiger Haushaltsplan noch Mittel für eine bestimmte Stelle vorsieht, kann daher aus Rechtsgründen keinen sachlichen Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses abgeben. Ob entsprechende Mittel in Zukunft zur Verfügung stehen, ist auch in der Privatwirtschaft nicht gesichert. Da das Haushaltsrecht des öffentlichen Dienstes aber der unternehmerischen Entscheidung in der Privatwirtschaft entspricht, müssen beide auch in den arbeitsrechtlichen Konsequenzen gleich behandelt werden (BAGE 32, 85, 92, 93 = AP Nr. 50 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Ebensowenig wie in der Privatwirtschaft allein die Unsicherheit der Entwicklung des künftigen Bedarfs oder der finanziellen Lage des Unternehmens die Befristung eines Arbeits-



vertrages zu rechtfertigen vermag, können derartige Unsicherheiten im Bereich des öffentlichen Dienstes als Befristungsgründe anerkannt werden. Das hat der Senat zuletzt noch in seinem zur Veröffentlichung bestimmten Urteil vom 16. Januar 1987 - 7 AZR 487/85 - hervorgehoben. Hieran hält der Senat fest.

Im vorliegenden Fall war jedoch weder die Unsicherheit, ob der kommende Haushaltsplan noch Mittel für die Vergütung des Klägers bereitstellen würde, der Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses noch spielte etwa eine allgemeine Einsparungsanordnung eine Rolle. Maßgebend für die Befristung war vielmehr, daß der Haushaltsgesetzgeber für die Einstellung zusätzlicher Lehrkräfte keine neuen Stellen mit entsprechenden zusätzlichen Mitteln bewilligt hatte, sondern die Schulverwaltung auf die vorhandenen Lehrerplanstellen mit den hierfür ausgebrachten Mitteln verwies und die Einstellung weiterer Lehrkräfte nur insoweit ermöglichte, als Haushaltsmittel durch unbezahlten Sonderurlaub von Planstelleninhabern frei geworden waren. Damit hat der Haushaltsgesetzgeber entschieden, daß zusätzlicher, nicht durch die vorhandenen und einsetzbaren Lehrkräfte abzudeckender Unterrichtsbedarf nur befriedigt werden sollte, wenn und soweit hierfür durch Sonderurlaub frei gewordene Mittel zur Verfügung stehen, daß aber ein bei Erschöpfung auch dieser Mittel etwa noch vorhandener weiterer Unterrichtsbedarf ungedeckt bleiben sollte. Diese haushaltsrechtliche Entscheidung bedeutet, daß die Stelle des aus solchen Mitteln vergüteten Lehrers mit dem Ende der Beurlaubung derjenigen Lehrkraft fortfallen soll, aus deren Planstelle er vergütet wird. Sie steht damit einer haushaltsrecht-



lichen Entscheidung gleich, durch die eine bestimmte Personalstelle gestrichen oder nur für eine gewisse Zeit bewilligt wird und anschließend entfallen soll. Daß eine derartige Entscheidung des Haushaltsgesetzgebers einen sachlichen Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses abgeben kann, ist in der Rechtsprechung seit langem anerkannt (vgl. u.a. BAGE 32, 85, 91, 92; 37, 283, 294 = AP Nr. 50 und 64 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG Urteile vom 25. Januar 1980 - 7 AZR 69/78 - und vom 7. März 1980 - 7 AZR 177/78 - AP Nr. 52 und 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

Dieser Beurteilung steht nicht entgegen, daß es bei der vorliegenden Fallgestaltung an einer genauen zeitlichen Bestimmung des Haushaltsgesetzgebers über den Wegfall der hier in Rede stehenden, aus vorübergehend frei gewordenen Mitteln geschaffenen zusätzlichen Arbeitsplätze fehlt, daß sich also allein aus dem Haushaltsplan der Zeitpunkt des Wegfalls des einzelnen Arbeitsplatzes nicht ablesen läßt. Zu welchem Zeitpunkt der Arbeitsplatz fortfällt, muß sich nicht unmittelbar und ohne weiteres aus dem Haushaltsplan selbst ergeben. Es genügt, wenn der Haushaltsplan die objektiven Voraussetzungen festlegt, bei deren Eintritt der Arbeitsplatz entfallen soll, ohne daß es dazu noch einer weiteren haushaltsrechtlichen Entscheidung bedarf. Das ist hier geschehen. Durch die haushaltsrechtliche Verknüpfung der zusätzlichen Lehrerarbeitsplätze mit den Planstellen beurlaubter Lehrer hat der Haushaltsgesetzgeber festgelegt, daß der einzelne zusätzliche Arbeitsplatz nur solange bestehen soll, wie urlaubsbedingt freigewordene Mittel aus der jeweils zugeordneten Lehrerplanstelle



zur Verfügung stehen. Mit dem Ende der Beurlaubung des Planstelleninhabers soll der entsprechende Arbeitsplatz der zusätzlich eingestellten Lehrkraft entfallen. Diese Entscheidung des Haushaltsgesetzgebers über den künftigen Wegfall des Arbeitsplatzes haben die Gerichte ohne weitere Prüfung hinzunehmen. Ihr entspricht im Bereich der Privatwirtschaft die von den Gerichten ebenfalls grundsätzlich hinzunehmende unternehmerische Entscheidung über die Organisation des Betriebes in bezug auf Zahl und Art der dort vorzuhaltenden Arbeitsplätze.

Für die Zulässigkeit der Befristung des Arbeitsverhältnisses des Klägers ist es unerheblich, ob in den vom Kläger unterrichteten Fächern am Gymnasium in V nach dem Auslaufen seines Arbeitsvertrages noch ungedeckter Unterrichtsbedarf bestand. Es ist allein Sache des beklagten Landes, in eigener Verantwortung darüber zu befinden, ob es solchen Unterrichtsbedarf abdeckt. Der Kläger hat hierauf keinen Anspruch.

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

Der Kläger wurde nach seinem Arbeitsvertrag auf einer gemäß § 12 Abs. 1 Sonderurlaubsverordnung NW für den vertraglich ver-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

einbarten Befristungszeitraum zur Verfügung stehenden Stelle geführt. Es handelte sich hierbei um die Planstelle der für die Zeit vom 1. August 1983 bis zum 12. August 1984 beurlaubten Studienrätin R vom L -Gymnasium in Re . Die Zuordnung dieser Planstelle zu dem Arbeitsplatz des Klägers wurde vom beklagten Land durch einen Vermerk in den Personalakten des Klägers festgehalten. Das genügt, um eine Kontrolle des Befristungsgrundes zu ermöglichen und sicherzustellen, daß die vorübergehend frei gewordenen Mittel einer bestimmten Planstelle nicht mehrfach in Anspruch genommen werden.

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

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



beurlaubt war und die Mittel dieser Planstelle daher nur für diesen Zeitraum zur Verfügung standen.

III. Da die Befristung des Arbeitsvertrages des Klägers somit dem Grunde als auch der Dauer nach sachlich gerechtfertigt ist, war die Revision des Klägers kostenpflichtig zurückzuweisen (§ 97 Abs. 1 ZPO).

Dr. Seidensticker

Dr. Steckhan

Dr. Becker

Der ehrenamtliche Richter
Gossen ist inzwischen
ausgeschieden.

Dr. Seidensticker

Bea



Urteile des
Landesgerichts
Münster
1998



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)