

Aktenzeichen: 7 AZR 412/85

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 27. Februar 1987

- 7AZR 412/85 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 26. Oktober 1984

Wesel

- 1 Ca 443/84 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 10. Mai 1985

Düsseldorf

- 4 Sa 1784/84 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristetes Arbeitsverhältnis - Lehrerin

Gesetz:

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

Leitsätze:

K e i n e

(Parallelsache zu 7 AZR 376/85)

Hinweise des Senats:

Schuljahresbezogene Befristung des Arbeitsvertrages mit einer Lehrerin, die aus Haushaltsmitteln bezahlt worden ist, welche 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 412/85

4 Sa 1784/84 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 der Klägerin 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
10. Mai 1985 - 4 Sa 1784/84 - wird zurück-
gewiesen.

2. Die Klägerin 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.

Die am 29. Januar 1950 geborene Klägerin wurde nach be-
standenen Staatsexamen durch schriftlichen Anstellungsvertrag vom
4. Oktober 1983 von dem beklagten Land befristet für die Zeit
vom 23. September 1983 bis 27. Juni 1984 als Lehrerin mit einer
Unterrichtsverpflichtung von 18 Wochenstunden eingestellt.

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

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

In den Personalakten der Klägerin wurde vermerkt, daß die
Klägerin als Vertretung für die vom 1. August 1983 bis zum
12. August 1984 beurlaubte Studienrätin (B) vom Gymnasium
in K eingestellt wird.



... Auf das Arbeitsverhältnis fanden gemäß § 3 die Bestimmungen des Bundes-Angestellten-Tarifvertrags (BAT) mit den Sonderregelungen für Zeitanestellte, für Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer oder für Aushilfsangestellte (SR 2y) Anwendung.

Es worden, ...

... Die Klägerin wurde als Lehrerin am Aufbaugymnasium U in den Fächern Französisch und Sport beschäftigt. Ihr Bruttomonatsgehalt belief sich auf 3.577,- DM.

... an ...

... Für das Schuljahr 1983/1984 wurden im Amtsbereich des Schulkollegiums beim Regierungspräsidenten in Düsseldorf insgesamt etwa 30 derartige befristete Arbeitsverträge mit Lehrern abgeschlossen. Die Zuweisung der Vertretungskräfte an die einzelnen Schulen und die Verknüpfung zwischen vertretender und beurlaubter Lehrkraft vollzog sich nach folgendem Verfahren:

...

... Zunächst erstellte die Haushaltsstelle des beklagten Landes eine Liste, aus der hervorging, wieviel 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 genau den befristet einzustellenden Lehrern zugeordnet wurden. Die namentliche Verknüpfung der beurlaubten und der einzustellenden Lehrkraft auf dieser Liste er-



folgte jeweils vor oder nach dem Abschluß des befristeten Anstellungsvertrages.

Mit ihrer am 2. Juli 1984 beim Arbeitsgericht Wesel eingegangenen Klage hat die Klägerin die Unwirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsvertrages geltend gemacht.

Die Klägerin meint, die Befristung ihres Arbeitsvertrages sei unwirksam. Auch im Schuljahr 1984/1985 habe die von ihr besetzte Stelle zur Verfügung gestanden. An dem Gymnasium in U seien insgesamt drei Lehrerstellen unbesetzt gewesen. Die Vertretung einer beurlaubten Lehrkraft sei für sie bei Vertragsabschluß und in der Folgezeit nicht erkennbar gewesen. Eine Kontrolle des Abschlusses befristeter Arbeitsverträge sei nur möglich, wenn die Vertretung in personeller, sachlicher, zeitlicher und örtlicher Hinsicht begründet sei und dies auch bei Vertragsabschluß offengelegt werde.

Im übrigen sei auch der mit ihr abgedeckte Stellenbedarf beim Aufbaugymnasium U nicht mit dem 27. Juni 1984 weggefallen.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Angestelltenverhältnis über den 27.06.1984 hinaus unbefristet fortbesteht.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hält die Befristung des mit der Klägerin abgeschlossenen Ver-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

trages sowohl dem Grunde als auch der Dauer nach für sachlich gerechtfertigt. Die Klägerin sei für die am Gymnasium in K

tätige Studienrätin Monika B , die sich für die Zeit vom 1. August 1983 bis 12. August 1984 habe beurlauben lassen, eingestellt worden. Nur weil durch den Sonderurlaub der Studienrätin B Haushaltsmittel frei geworden seien, habe die Klägerin eingestellt werden können. Frau B sei bei Abschluß des Vertrages mit der Klägerin nur für ein Schuljahr beurlaubt gewesen, und man habe nicht absehen können, ob sie später eine Verlängerung des Urlaubs beantragen würde.

Bei Abschluß des Vertrages sei nur ein einjähriger Bedarf für den Einsatz der Klägerin vorauszusehen gewesen. Eine über das Schuljahr 1983/1984 hinausgehende exakte Bedarfsprognose habe sich nicht erstellen lassen. Die Einrichtung der Kurse im nächsten Schuljahr habe nämlich u. a. von dem Wahlverhalten der Schüler zum Schuljahresende abgehangen. Danach sei völlig unklar gewesen, in welcher Stärke und Häufigkeit die von der Klägerin bedienten Fächer weitergeführt werden würden. Ein sicherer Bedarf habe nur für die vereinbarten Wochenstunden für die Dauer des Schuljahres 1983/1984 bestanden. Der tatsächlich im Schuljahr 1984/1985 am Gymnasium U bestandene Bedarf im Fach Französisch habe durch die Versetzung einer bisher an einem anderen Gymnasium tätigen, auf Dauer eingestellten Lehrkraft abgedeckt werden können.

Die Anzahl der einzustellenden Lehramtsbewerber und die zu vergebende Stundenzahl sei durch den Umfang der durch die Beur-



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



laubungen 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.



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



Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung des beklagten Landes hat das Landesarbeitsgericht das Ersturteil abgeändert und die Klage abgewiesen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Das beklagte Land beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision der Klägerin ist unbegründet.

Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht angenommen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund rechtswirksamer Befristung des Arbeitsvertrages vom 4. Oktober 1983 mit dem 27. Juni 1984 beendet worden ist.

I. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung im wesentlichen wie folgt begründet: Die Befristung eines Arbeitsvertrages stelle sich dann als funktionswidrige rechtliche Gestaltungsmöglichkeit dar, wenn der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses vereitelt werde, ohne daß hierfür ein sachlicher Grund gegeben sei. Sachlich gerechtfertigt sei jedoch die Befristung eines Arbeitsvertrages zur Vertretung eines zeitweise ausfallenden Mitarbeiters. Hierbei sei sowohl die Befristung des Arbeitsvertrages mit einem unmittelbaren Vertreter als auch mit einem Dritten, der den Vertreter vertrete, sachlich gerechtfertigt.



Von diesen Vertretungsfällen unterscheide sich der vorliegende Fall dadurch, daß die Klägerin - auch unter Zwischenschaltung einer anderen Lehrkraft - nicht mit der Wahrnehmung der konkreten Aufgaben der beurlaubten Lehrkraft B betraut worden sei.

Unter Berücksichtigung 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 die Klägerin eingestellt worden sei, habe gleichzeitig eine größere Zahl von Beurlaubungsfällen vorgelegen, die von unterschiedlicher Dauer gewesen und an räumlich weit voneinander entfernten Orten aufgetreten seien und unterschiedliche Fachrichtungen betroffen hätten. Zudem entstehe der Beschäftigungsbedarf für die Aushilfskraft primär nicht durch die konkrete Beurlaubung, sondern durch den Bedarf an den einzelnen Schulen.

Auch hinsichtlich der zeitlichen Dauer der Befristung bestünden keine Bedenken, denn das beklagte Land habe überzeugend dargelegt, daß der Lehrerbedarf nur jeweils für ein Schuljahr berechnet und entsprechend abgedeckt werden könne; insbesondere hinsichtlich des besonders dringenden Lehrerbedarfs in den sog-



nannten "Brandfällen". Im Hinblick auf die wechselnden Unterrichtsverpflichtungen in den einzelnen Klassen könne sich der Bedarf relativ schnell verändern. Erst am Ende des vorangegangenen bzw. zu Beginn des neuen Schuljahres lasse sich der Unterrichtsbedarf einer Schule und die Priorität des noch abzudeckenden Bedarfs feststellen.

Das Verfahren, mit dem das beklagte Land die Aushilfslehrkräfte jeweils einer beurlaubten Lehrkraft zuordne, könne ebenfalls nicht beanstandet werden. Dem beklagten Land könne nicht gestattet werden, je nach seiner Einschätzung des Bedarfs beliebig viele Aushilfslehrer im befristeten Arbeitsverhältnis zu beschäftigen, vielmehr sei eine Begrenzung dieser Zahl durch die Zahl der tatsächlich vorliegenden Beurlaubungsfälle geboten. Die erforderliche Begrenzung könne durch die namentliche Verbindung jeweils einer Aushilfskraft mit einer beurlaubten Lehrkraft in sachgerechter Weise erzielt werden. Dies sei jedoch nicht das einzige Mittel, die Überprüfbarkeit zu gewährleisten. Das vom beklagten Land durchgeführte Verfahren, anhand einer Liste jeweils den Stundenbedarf mit dem zur Verfügung stehenden Stunden volumen zu verknüpfen, erfülle die Anforderungen, die an eine Überprüfbarkeit zu stellen seien, ebenfalls. Dies reiche nämlich aus, die Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse derjenigen der offenen Planstellen gegenüberzustellen, um dadurch zu gewährleisten, daß nur so viele Arbeitsverhältnisse befristet würden, wie Planstellen frei seien.

Aufgrund des vom beklagten Land durchgeführten Verfahrens



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

erscheine es ausgeschlossen, daß mehr befristete Arbeitsverhältnisse abgeschlossen worden seien, als aufgrund der Sonderurlaubsverordnung offene Planstellen vorhanden gewesen seien. Sei aber aufgrund des Verfahrens gesichert, daß nicht eine beliebige Anzahl von Lehrern eingestellt werden könne, müsse das als ausreichend angesehen werden.

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 Kündigungsschutzbe-



stimmungen 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 der Klägerin 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 der Klägerin 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 von der Klägerin am Auf-



baugymnasium in U abgedeckte Unterrichtsbedarf in den Fächern Französisch und Sport 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 freigegebenen 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 der Klägerin rechtfertigt sich jedoch daraus, daß für die Beschäftigung der Klägerin Haushaltsmittel nur für das Schuljahr 1983/84 zur Verfügung standen.

a) Der Grund für die Befristung des Arbeitsvertrages der Klägerin 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 freigegeben waren. Die Einstellung der Klägerin 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 gestatte, 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 der Klägerin sachlich rechtfertigen.

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



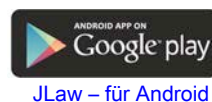
sicherheit, ob entsprechende Mittel für die Bezahlung einer Arbeitskraft in Zukunft zur Verfügung stehen würden, vermöge im öffentlichen Dienst ebensowenig wie in der Privatwirtschaft eine Befristung zu begründen.

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 Arbeitsvertrages zu rechtfertigen vermag, können derartige Unsicherhei-



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



ten 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 der Klägerin 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 haushaltsrechtlichen Entscheidung gleich, durch die eine bestimmte Personal-



stelle 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 Plan-



stelleninhabers 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 der Klägerin ist es unerheblich, ob in den von der Klägerin unterrichteten Fächern am Aufbaugymnasium in U nach dem Auslaufen ihres Arbeitsvertrages noch ungedeckter Unterrichtsbedarf bestand. Es ist allein Sache des beklagten Landes, in eigener Verantwortung darüber zu befinden, ob es solchen Unterrichtsbedarf abdeckt. Die Klägerin 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.

Die Klägerin wurde nach ihrem Arbeitsvertrag auf einer gemäß § 12 Abs. 1 Sonderurlaubsverordnung NW für den vertraglich vereinbarten Befristungszeitraum zur Verfügung stehenden Stelle ge-



führt. Es handelte sich hierbei um die Planstelle der für die Zeit vom 1. August 1983 bis zum 12. August 1984 beurlaubten Studienrätin B vom Gymnasium in K . Die Zuordnung dieser Planstelle zu dem Arbeitsplatz der Klägerin wurde vom beklagten Land durch einen Vermerk in den Personalakten der Klägerin 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 der Klägerin 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. Die Klägerin ist ausweislich ihres Arbeitsvertrages als Zeitangestellte 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 der Klägerin 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 der Klägerin somit dem Grunde als auch der Dauer nach sachlich gerechtfertigt ist, war die Revision der Klägerin kostenpflichtig zurückzuweisen (§ 97 Abs. 1 ZPO).

Dr. Seidensticker

Dr. Steckhan

Dr. Becker

Der ehrenamtliche Richter
Gossen ist inzwischen ausgeschieden.

Dr. Seidensticker

Bea





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)