

Aktenzeichen: 7 AZR 451/87

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 28. September 1988
- 7 AZR 451/87 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 3. Juli 1986
Aachen - 2 Ca 196/86 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 8. April 1987
Köln - 7 Sa 869/86 -

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



Entscheidungsstichwort:

Befristung bei Lehrkraft aus haushaltsrechtlichen Gründen

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; Landesbeamtengesetz von Nordrhein-Westfalen - LBG NW - § 78 b i. d. F. der Bekanntmachung vom 1. Mai 1981 (GV NW S. 234); Haushaltsgesetz NW 1983 § 7 a Abs. 3 Satz 1 Buchst. c; Haushaltsgesetz NW 1984 § 7a Abs. 2 Satz 1 Buchst. b; Landeshaushaltsordnung NW § 47 Abs. 2; BAT Sonderregelungen 2y Nr. 1 Buchst. a und b, Nr. 2 Abs. 1 und 2

Leitsätze:

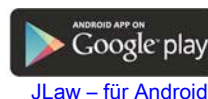
1. Wird die Beschäftigung einer Lehrkraft im öffentlichen Schuldienst haushaltsrechtlich erst dadurch möglich, daß durch zeitlich begrenzte Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung für vorhandene planmäßige Lehrkräfte (hier nach § 78 b Abs 1 LBG NW) entsprechende Haushaltsmittel frei werden, so kann dies wegen der nur vorübergehenden Verfügbarkeit dieser Mittel eine Befristung des Arbeitsverhältnisses mit der betreffenden Lehrkraft sachlich rechtfertigen.

2. Zur Wirksamkeit einer solchen Befristung ist es nicht erforderlich, daß die befristet eingestellte Lehrkraft bestimmten Planstellen, aus deren Mitteln sie vergütet werden soll, zugeordnet wird und daß die Dauer der Befristung mit der Dauer der den Inhabern dieser Planstellen jeweils bewilligten Teilzeitbeschäftigung übereinstimmt. Es genügt, wenn beim Abschluß des befristeten Arbeitsvertrages sichergestellt ist, daß die Vergütung der betreffenden Lehrkraft während der vereinbarten Vertragsdauer ausschließlich aus den durch vorübergehende Teilzeitbeschäftigung insgesamt anfallenden freien Planstellen erfolgt.

Hinweise des Senats:



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



- 2 -

Zwei Befristungen des Arbeitsverhältnisses mit einer an einem Gymnasium beschäftigten Lehrerin (für die Fächer Mathematik und Informatik), die aus Haushaltsmitteln bezahlt worden ist, die aufgrund der Teilzeitbeschäftigung von Stamm-Lehrkräften gemäß § 78 b LBG NW vorübergehend 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 451/87

7 Sa 869/86 Köln

Verkündet am
28. September 1988

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. September 1988 durch den Vorsitzenden



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Richter Dr. Seidensticker, die Richter Prof. Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Bea und Stappert für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 8. April 1987 - 7 Sa 869/86 - wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Klägerin wurde seit dem 19. August 1983 aufgrund von zwei befristeten Arbeitsverträgen als Lehrkraft im Angestelltenverhältnis am Städtischen R gymnasium in D für die Fächer Mathematik und Informatik beschäftigt.

Am 4. August 1983 schloß die Klägerin mit dem beklagten Land(einen Arbeitsvertrag, demzufolge sie für die Zeit vom 19. August 1983 bis 17. Juni 1985 als Lehrkraft im Angestelltenverhältnis mit 16/24 Wochenstunden angestellt wurde.

In § 1 dieses Vertrages wird der Befristungsgrund wie folgt bezeichnet:

"Die befristete Einstellung erfolgt zum Zweck der vorübergehenden Beschäftigung im Umfang



des durch Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung nach § 78 b LBG bis 17. 6. 1985 freien Stellenkontingents (§ 7 a Abs. 3 Satz 1 lit. c HG'83; Nr. 1 Buchstabe a, b SR 2y BAT)."

In § 4 des Arbeitsvertrages vom 4. August 1983 ist bestimmt, daß "für das Dienstverhältnis die Bestimmungen des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT) mit den Sonderregelungen für Zeit-Angestellte, für Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte (SR 2y BAT) und für Angestellte als Lehrkräfte (SR 21 BAT)" gelten.

Durch einen "Änderungsvertrag" vom 24. Oktober 1984 wurde "der Arbeitsvertrag vom 4. 8. 1983 über den 17. 6. 1985 hinaus bis zum 23. 7. 86 im Umfang des durch Bewilligung von Teilzeit-Beschäftigung nach § 78 b LBG bis 23. 7. 86 freien Stellenkontingents verlängert (§ 7 a Abs. 3 Satz 1 lit. c HG'83; Nr. 1 Buchst. a, b SR 2y BAT)".

Mit Schreiben vom 26. November 1985 bat die Klägerin das beklagte Land um die Weiterbeschäftigung im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses. Dieses Ersuchen lehnte das beklagte Land mit Schreiben vom 6. Januar 1986 unter Hinweis auf haushaltsrechtliche Gründe ab.

Mit der am 3. April 1986 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin die Feststellung des unbefristeten Fortbestandes ihres Arbeitsverhältnisses sowie ihre Weiterbeschäftigung begehrt. Sie hat die Ansicht vertreten, beide mit ihr getroffenen Befristungsabreden seien sachlich nicht gerechtfertigt.



Haushaltsrechtliche Erwägungen könnten keinen Grund für eine Befristung darstellen. Auch die Absicht, arbeitslosen Lehramtsbewerbern zumindest für eine gewisse Zeit eine Anstellungsmöglichkeit zu verschaffen, könne die Befristungen sachlich nicht rechtfertigen.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund einer Befristung am 23. Juli 1986 enden wird, sondern zu unveränderten Arbeitsbedingungen darüber hinaus fortbesteht;
2. die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin bis zur rechtskräftigen Entscheidung des Antrages zu Ziffer 1 zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat die Ansicht vertreten, beide Befristungen des Arbeitsverhältnisses seien wirksam. Aufgrund von befristeten Freistellungen von Beamten gemäß § 78 b LBG NW habe für die Beschäftigung der Klägerin eine Planstelle nur befristet zur Verfügung gestanden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Während des Berufungsverfahrens schlossen die Parteien am 8. August 1986 einen Zusatzvertrag zum Arbeitsvertrag vom 4. August 1983. Nach § 1 dieses Zusatzvertrages wird "der Arbeitsvertrag vom 04.08.1983 über den 23.07.1986 hinaus bis zum 15.07.1987 im Umfang des durch Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung nach § 78 b LBG bis 15.07.1987 freien Stellenkontingents verlängert". Auf die Berufung des beklagten Landes hat das Landesarbeitsgericht das Ur-



teil des Arbeitsgerichts geändert 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 die im "Änderungsvertrag" vom 24. Oktober 1984 vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses bis zum 23. Juli 1986 wirksam ist.

I. Einer gerichtlichen Kontrolle unterliegt nur die im Änderungsvertrag vom 24. Oktober 1984 vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses für das Schuljahr 1985/86. Auf den während des Berufungsverfahrens abgeschlossenen Zusatzvertrag vom 8. August 1986, der eine befristete Weiterbeschäftigung der Klägerin für das Schuljahr 1986/87 vorsieht, bezieht sich der Klageantrag zu 1) nicht. Die Klägerin hat in der ersten Instanz die Feststellung begehrt, daß das Arbeitsverhältnis nicht aufgrund einer Befristung am 23. Juli 1986 enden werde, sondern zu unveränderten Arbeitsbedingungen darüber hinaus fortbestehe. Eine Änderung dieses Klageantrages ist in der Berufungsinstanz trotz des zwischenzeitlich abgeschlossenen Zusatzvertrages vom 8. August 1986 nicht erfolgt. Auch das Landesarbeitsgericht hat den unveränderten Kla-



geantrag zu 1) dahin verstanden, daß die Klägerin im vorliegenden Rechtsstreit nicht die Feststellung begehrt, daß die im Zusatzvertrag vom 8. August 1986 vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses bis zum 15. Juli 1987 unwirksam sei.

II. Dem Landesarbeitsgericht kann aber insoweit nicht zugestimmt werden, als es nicht nur den Änderungsvertrag vom 24. Oktober 1984, sondern auch den Arbeitsvertrag vom 4. August 1983 einer gerichtlichen Befristungskontrolle unterworfen hat.

1. Nach der nunmehr ständigen Rechtsprechung des Senats (BAGE 49/73, 79, 80; 50, 298, 307; 51, 319, 323, 324 = AP Nr. 97, 100 und 103 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG Urteil vom 21. Januar 1987 - 7 AZR 265/85 - AP Nr. 4 zu § 620 BGB Hochschule) ist bei mehreren aneinandergereihten befristeten Arbeitsverträgen im Rahmen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle grundsätzlich nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrages auf ihre sachliche Rechtfertigung hin zu prüfen; ob die vorangegangenen Verträge wirksam befristet waren, ist grundsätzlich unerheblich. Durch den vorbehaltlosen Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages stellen die Parteien ihr Arbeitsverhältnis auf eine neue Rechtsgrundlage, die fortan für ihre Rechtsbeziehungen allein maßgeblich sein soll. Des neuen Arbeitsvertrages hätte es nicht bedurft, wenn die Befristung des vorangegangenen Vertrages unwirksam gewesen wäre, sich die Parteien deshalb bereits in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befunden hätten und sie dieses aufrechterhalten wollten. Ein unbefristetes und ein befristetes Arbeitsverhältnis mit sonst gleichem Inhalt können

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



nicht nebeneinander bestehen; beide schließen sich gegenseitig aus. Deshalb liegt in dem vorbehaltlosen Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages zugleich notwendig die Auflösung eines früheren unbefristeten Arbeitsverhältnisses.

Will der Arbeitnehmer dieses Ergebnis vermeiden und sich seine Rechte aus einer etwaigen Unwirksamkeit der Befristung des vorangegangenen Vertrages sichern, so muß er mit dem Arbeitgeber einen entsprechenden Vorbehalt dergestalt vereinbaren, daß der neue befristete Vertrag nur gelten soll, wenn die Parteien nicht schon aufgrund des vorangegangenen Vertrages in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen.

2. Im vorliegenden Fall haben die Parteien den Änderungsvertrag vom 24. Oktober 1984 ohne eine solche Rechtsbedingung, die eine Prüfung der Befristung des vorangegangenen Vertrages vom 4. August 1983 ermöglicht hätte, abgeschlossen. Die Parteien haben sich im Änderungsvertrag vom 24. Oktober 1984 darauf beschränkt, die Dauer des bis zum 17. Juni 1985 befristeten Arbeitsverhältnisses auf das Schuljahr 1985/86 zu erstrecken. Im übrigen haben sie klargestellt, daß die im Arbeitsvertrag vom 4. August 1983 vereinbarten Arbeitsbedingungen auch für das durch den Änderungsvertrag vom 24. Oktober 1984 begründete Arbeitsverhältnis auf Zeit maßgeblich sein sollen. Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis aufgrund des Arbeitsvertrages vom 4. August 1983 und ein befristetes Arbeitsverhältnis aufgrund des Änderungsvertrages vom 24. Oktober 1984 mit sonst gleichem Inhalt können nicht nebeneinander bestehen; beide schließen sich gegenseitig aus. Deshalb



liegt in dem vorbehaltlosen Abschluß des Änderungsvertrages vom 24. Oktober 1984 zugleich notwendig die Auflösung eines möglicherweise aufgrund des Arbeitsvertrages vom 4. August 1983 zustande gekommenen unbefristeten Arbeitsverhältnisses.

III. Gegen die Wirksamkeit der im Änderungsvertrag vom 24. Oktober 1984 enthaltenen Befristung des Arbeitsverhältnisses bestehen keine tarifrechtlichen Bedenken.

1. Das Landesarbeitsgericht ist ohne nähere Begründung davon ausgegangen, die Klägerin sei 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. Diese Auffassung ist rechtlich nicht zu beanstanden.

2. Da es sich bei dem Änderungsvertrag vom 24. Oktober 1984 um einen für eine unbestimmte Anzahl von Arbeitsverhältnissen vorgesehenen Formularvertrag und damit um einen sog. typischen Vertrag handelt, kann der Senat den Vertrag selbst auslegen (ständige Rechtsprechung, vgl. BAGE 6, 280, 285 = AP Nr. 17 zu § 64 ArbGG 1953, zu II 2 a der Gründe; BAG Urteil vom 15. Dezember 1956 - 2 AZR 364/56 - AP Nr. 4 zu § 549 ZPO). Zudem darf das Revisionsgericht auch bei untypischen Willenserklärungen die vom Berufungsgericht unterlassene Auslegung jedenfalls dann selbst vornehmen, wenn es sich um die Auslegung einer Vertragsurkunde handelt und besondere Umstände des Einzelfalles, die der Auslegung eine bestimmte, der Beurteilung des Revisionsgerichts entzogene Richtung geben könnten, ausscheiden (ständige Rechtspre-



chung, vgl. etwa BAG Urteile vom 9. März 1972 - 5 AZR 246/71 - AP Nr. 12 zu § 622 BGB, zu 2 der Gründe und vom 26. März 1986, BAGE 51, 319 = AP Nr. 103 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

In § 4 des Arbeitsvertrages vom 4. August 1983, auf den sich der Änderungsvertrag vom 24. Oktober 1984 bezieht, ist die Anwendung des BAT und der SR 2y BAT vereinbart worden. Der Befristungsgrund wird in § 1 des Änderungsvertrages vom 24. Oktober 1984 wie folgt bezeichnet:

"Der Arbeitsvertrag vom 4. 8. 1983 wird über den 17. 6. 1985 hinaus bis zum 23. 7. 86 im Umfang des durch Bewilligung von Teilzeit-Beschäftigung nach § 78 b LBG bis 23. 7. 86 freien Stellenkontingents verlängert (§ 7 a Abs. 3 S. 1 lit. c HG'83; Nr. 1 Buchst. a, b SR 2y BAT)."

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. Welche Ausdrucksweise dabei zu verwenden ist, ist nicht vorgeschrieben. Nach Nr. 2 Abs. 2 Unterabs. 1 SR 2y BAT ist im Arbeitsvertrag des Zeitangestellten weiterhin die Frist anzugeben, mit deren Ablauf das Arbeitsverhältnis enden soll. Die Bestimmungen der Nr. 2 SR 2y BAT dienen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit. Die Regelung soll einem Streit der Parteien vorbeugen, welcher Grund für die Befristung maßgeblich war (vgl. BAG Urteil vom 31. Oktober 1974 - 2 AZR 483/73 - AP Nr. 39 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu I 3 der Gründe; BAGE 37, 283, 295 = AP Nr. 64 zu § 620 BGB Be-



fristeter Arbeitsvertrag, zu B II 2 a der Gründe; BAGE 42, 203, 210 f. = AP Nr. 76 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 5 der Gründe; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, BAT, Stand Februar 1988, SR 2y Nr. 2 Erl. 4 m.w.N.).

Im Entscheidungsfall ist den Vorschriften der Nr. 2 SR 2y BA entsprochen worden, denn aus der im Änderungsvertrag vom 24. Oktober 1984 enthaltenen genauen Bezeichnung des Befristungsgrundes ergibt sich mit der erforderlichen Eindeutigkeit, daß haushaltsrechtliche Erwägungen und nicht das Vorliegen einer "Aufgabe von begrenzter Dauer" den Sachgrund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses darstellen sollen. Angesichts der genauen Bezeichnung des Befristungsgrundes führt der Umstand, daß im Änderungsvertrag vom 24. Oktober 1984 auf zwei tarifrechtlich Grundformen des befristeten Arbeitsverhältnisses (Nr. 1 Buchst. und b SR 2y BAT) hingewiesen wird, nicht zur Unwirksamkeit der Befristungsabrede. Daß die Klägerin als Zeitangestellte i. S. d. Nr. 1 Buchst. a und der Nr. 2 Abs. 2 Unterabs. 1 SR 2y BAT vom beklagten Land eingestellt worden ist, folgt mit der notwendigen Klarheit und Eindeutigkeit daraus, daß die Klägerin "im Umfang des durch Bewilligung von Teilzeit-Beschäftigung nach § 78 b LBG NW freien Stellenkontingents" bis zum 23. Juli 1986 weiterbeschäftigt werden sollte. Die hiermit angesprochenen haushaltsrechtlichen Gründe sprechen für das Vorliegen eines Zeitangestelltenverhältnisses im tariflichen Sinne.

Im Änderungsvertrag vom 24. Oktober 1984 war daher gemäß Nr. 2 Abs. 2 SR 2y BAT nur die Frist anzugeben, mit deren Ablauf



das Arbeitsverhältnis enden sollte. Dies ist in § 1 des Änderungsvertrages vom 24. Oktober 1984 geschehen.

IV. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht angenommen, daß die im Änderungsvertrag vom 24. Oktober 1984 vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses für das Schuljahr 1985/86 aus haushaltsrechtlichen Gründen sachlich gerechtfertigt und damit wirksam ist.

1. Zur Begründung seiner Auffassung hat das Landesarbeitsgericht im wesentlichen folgendes ausgeführt:

Der vom beklagten Land geltend gemachte Befristungsgrund rechtfertige die Befristungen. Das beklagte Land sei an die Haushaltsgesetze und an die Haushaltspläne gebunden, die sein Parlament erlasse. Es könne daher nicht beanstandet werden, daß es, wenn ihm Stellen für Personal nur befristet zur Verfügung stünden, auch entsprechend nur befristete Einstellungen vornehme. Durch Gewährung von Teilzeitbeschäftigung und Urlaub ohne Dienstbezüge nach § 78 b LBG NW würden Planstellen und Planstellenteile nur befristet frei, weil § 78 b LBG NW nur die befristete Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung und von Urlaub ohne Dienstbezüge zulasse. Die dadurch möglichen befristeten Einstellungen mit konkreten Planstellen oder Planstellenteilen zu verknüpfen, sei dem beklagten Land wegen des unvertretbaren Verwaltungsaufwandes unzumutbar gewesen. Es könne daher auch nicht verlangt werden, daß die Dauer der Befristungen durch "nachvollziehbare Kriterien" gerechtfertigt werden müsse. Das Vorbringen des beklagten Landes



sei von der Klägerin nicht widerlegt worden. Aus der Bestimmung des Haushaltsplans, daß nach einem Zeitraum von längstens drei Jahren ein anderer Lehramtsbewerber berücksichtigt werden solle, ergebe sich die Rechtsunwirksamkeit der Befristungen in den Arbeitsverträgen der Klägerin nicht.

2. Diese Ausführungen halten im Ergebnis einer revisionsgerichtlichen Überprüfung stand. Im Streitfalle rechtfertigt sich die Befristung des Arbeitsvertrages daraus, daß die Haushaltsmittel, die die Beschäftigung der Klägerin erst ermöglichten, nur vorübergehend verfügbar waren.

a) Nach ihrem Arbeitsvertrag erfolgte die befristete Einstellung der Klägerin zum Zwecke der vorübergehenden Beschäftigung im Umfang der durch Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung nach § 78 b des Landesbeamtengesetzes von Nordrhein-Westfalen - LBG NW - freien Stellenkontingents. Die Vorschrift des § 78 b Abs. 1 LBG NW gestattet es dem Dienstherrn, 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 - zur Zeit der Einstellung der Klägerin - insgesamt höchstens acht Jahren auf Antrag Teilzeitbeschäftigung in der Weise zu bewilligen, daß die Arbeitszeit bis auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit ermäßigt wird. Diese durch Art. I Nr. 35 des Zweiten Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 31. März 1981 (GV NW

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



S. 194) in das Landesbeamtengesetz NW eingefügte Vorschrift ist ersichtlich veranlaßt durch die große Zahl arbeitsloser Lehramtsbewerber, die zur Ausübung einer Tätigkeit in ihrem erlernten Beruf im wesentlichen auf den öffentlichen Schuldienst angewiesen sind, aber bei stark zurückgehenden Schülerzahlen, fehlenden besetzbaren Lehrerplanstellen und knappen Haushaltsmitteln kaum eine Chance haben, eine Lehrerstelle zu finden. Die Vorschrift dient dem Zweck, durch großzügige Bewilligung von - zeitlich begrenzter - Teilzeitbeschäftigung vorhandener beamteter Lehrkräfte unter entsprechender Gehaltskürzung wenigstens vorübergehend zusätzliche Haushaltsmittel frei zu machen und dadurch weitere, wenn auch zunächst nur befristete Einstellungsmöglichkeiten für junge Lehramtsbewerber zu schaffen.

Haushaltsrechtlich wurde die Einstellung dieser zusätzlichen Lehrkräfte dadurch ermöglicht, daß der Haushaltsgesetzgeber des beklagten Landes durch die Regelung in § 7 a Abs. 2 Buchstabe b des Haushaltsgesetzes - HG - 1984 vom 21. Februar 1984 (GV NW S. 41) es der Schulverwaltung gestattete, mit Einwilligung des Finanzministers Planstellen, die in den Stellenplänen des Landeshaushalts bei den Eingangssämtern der jeweiligen Laufbahngruppe als künftig wegfallend (kw) bezeichnet sind, zur Einstellung von Angestellten mit auf höchstens drei Jahre befristeten Verträgen im Umfang der durch die Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung nach § 78 b LBG NW frei werdenden Stellen in Anspruch zu nehmen, und daß er in diesen Fällen die Vorschrift des § 47 Abs. 2 der Landeshaushaltsordnung, nach der beim Vorhandensein einer mit einem kw-Vermerk ohne nähere Angabe versehenen Planstelle die



nächste frei werdende Planstelle derselben Besoldungsgruppe für Beamte derselben Fachrichtung nicht wieder besetzt werden darf, für unanwendbar erklärte.

Die in diesen Regelungen zum Ausdruck kommende, von den Gerichten zu respektierende haushaltsrechtliche Entscheidung des beklagten Landes 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 Inhabern vorübergehend Teilzeitbeschäftigung gemäß § 78 b Abs. 1 LBG NW unter entsprechender Besoldungskürzung bewilligt worden war, daß aber bei Erschöpfung auch dieser Mittel etwa noch vorhandener weiterer Unterrichtsbedarf ungedeckt bleiben sollte. Der Umstand, daß die infolge der Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung eines Planstelleninhabers frei werdenden Haushaltsmittel jeweils nur befristet für die Dauer der im Einzelfall bewilligten Teilzeitbeschäftigung 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 (BAGE 55, 104 = AP Nr. 112 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) 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

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



Sonderurlaubs übereinstimmte. In den nicht veröffentlichten Urteilen vom 22. Juni 1988 - 7 AZR 251/86, 7 AZR 259/86 und 7 AZR 278/86 - und vom 31. August 1988 - 7 AZR 630/86 - hat der Senat die Befristung des Arbeitsvertrages mit einem Lehrer aber auch ohne eine solche Zuordnung zu einer bestimmten, infolge unbezahlten Sonderurlaubs ihres Inhabers nach § 12 Abs. 1 der Sonderurlaubsverordnung NW vorübergehend freien Planstelle gebilligt, sofern nur sichergestellt war, daß die Vergütung des befristet eingestellten Lehrers insgesamt ausschließlich aus durch Sonderurlaub vorübergehend freien Planstellenmitteln erfolgte. Hieran hält der Senat fest.

Steht fest, daß die befristet eingestellte Lehrkraft nur aus durch Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung nach § 78 b LBG NW vorübergehend freien Mitteln vergütet werden soll und vergütet wird, so kann die fehlende Zuordnung zu einer oder zu mehreren bestimmten Planstellen, deren Mittel für ihre Vergütung in Anspruch genommen werden, lediglich dazu führen, daß nicht festgestellt werden kann, ob die vorübergehend freien Haushaltsmittel nur für die Dauer der Befristung des Arbeitsvertrages der betreffenden Lehrkraft oder auch darüber hinaus noch zur Verfügung stehen. Hierauf kommt es jedoch zur sachlichen Rechtfertigung der Befristung nicht an. Das beklagte Land war zur Vermeidung einer Umgehung zwingender Kündigungsschutzbestimmungen nicht gehalten, die Dauer der Befristung jeweils der Dauer der bewilligten Teilzeitbeschäftigung eines bestimmten Planstelleneinhabers anzupassen.



Wie der Senat im zur Veröffentlichung bestimmten Urteil vom 26. August 1988 - 7 AZR 101/88 - entschieden hat, bedarf es zur Wirksamkeit der Befristung eines Arbeitsvertrages außer einem sachlichen Grund für die Befristung nicht noch zusätzlich einer besonderen sachlichen Rechtfertigung auch der gewählten Dauer der Befristung. Das von der Rechtsprechung aufgestellte Erfordernis eines sachlichen Grundes für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses dient der Sicherung des zwingenden Kündigungsschutzrechts vor seiner Umgehung durch Vereinbarung eines befristeten und damit ohne Kündigung endenden Arbeitsverhältnisses. Fehlt es für die Befristung an einem sachlichen Grund und liegt deshalb eine Gesetzesumgehung vor, so führt dies dazu, daß an die Stelle des befristeten Arbeitsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis von unbestimmter Dauer tritt, auf das dann die umgangenen Kündigungs-schutzbestimmungen zur Anwendung kommen. Die bei der Befristungskontrolle unter dem Gesichtspunkt der Umgehung zwingenden Kündigungsschutzrechts zu beantwortende Frage kann demnach nur lauten, ob verständige und verantwortungsbewußte Parteien unter den im Einzelfall gegebenen Umständen anstelle des befristeten einen unbefristeten und damit dem Kündigungsschutz unterliegenden Arbeitsvertrag geschlossen hätten, nicht aber, ob statt der vereinbarten Befristung eine andere Befristung sachgerecht gewesen wäre; denn auch eine andere Befristung würde dem Arbeitnehmer keinen Kündigungsschutz verschaffen. Es geht mithin nicht um die Zulässigkeit der Befristungsdauer, also um die "richtige" Befristung, sondern darum, ob überhaupt ein sachlicher Befristungsgrund vorliegt. Die Dauer der Befristung bedarf für sich allein keiner eigenen sachlichen Rechtfertigung. Die im Einzelfall ver-

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



einbarte Vertragsdauer hat nur Bedeutung im Rahmen der Prüfung des sachlichen Befristungsgrundes selbst; denn aus der vereinbarten Befristungsdauer lassen sich Rückschlüsse darauf ziehen, ob im konkreten Fall ein sachlicher Befristungsgrund überhaupt vorliegt oder ob ein solcher nur vorgeschoben ist. Überschreitet etwa die vereinbarte Vertragsdauer deutlich die bei Vertragsabschluß voraussehbare Dauer des Befristungsgrundes, so läßt sich die Vertragsdauer mit dem angegebenen Befristungsgrund nicht mehr erklären. Befristungsgrund und Befristungsdauer stehen dann nicht miteinander im Einklang, so daß der angegebene Befristungsgrund die vertraglich vereinbarte Befristung nicht zu tragen vermag. Dagegen ist das bloße Zurückbleiben der Dauer der Befristung des Arbeitsvertrages hinter der voraussichtlichen Dauer des Befristungsgrundes nicht stets und ohne weiteres geeignet, den angegebenen Sachgrund für die Befristung in Frage zu stellen. Dies ist erst dann der Fall, wenn die vereinbarte Befristungsdauer derart hinter der voraussichtlichen Dauer des Befristungsgrundes zurückbleibt, daß eine sinnvolle, dem Sachgrund der Befristung entsprechende Mitarbeit des Arbeitnehmers nicht mehr möglich erscheint.

Im vorliegenden Fall ist zwischen den Parteien unstreitig, daß die Klägerin während der gesamten Vertragsdauer nur aus solchen Haushaltsmitteln vergütet worden ist, die durch Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung vorhandener planmäßiger Lehrkräfte nach § 78 b LBG NW vorübergehend frei geworden waren. Die vereinbarte Dauer der Befristung steht damit im Einklang mit dem Sachgrund für die Befristung.



b) Der sachliche Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin, nämlich die nur vorübergehende Verfügbarkeit der zu ihrer Vergütung erforderlichen freien Haushaltsmittel, wird auch nicht dadurch in Frage gestellt, daß die die Teilzeitbeschäftigung von Beamten ermöglichende Regelung des § 78 b LBG NW fortbesteht, von ihr auch weiterhin Gebrauch gemacht werden wird und deshalb insgesamt gesehen freie Haushaltsmittel dieser Art noch auf längere, nicht absehbare Zeit vorhanden sein werden. Das beklagte Land war zur sachlichen Rechtfertigung der Befristung des Arbeitsvertrages der Klägerin nicht gehalten, zunächst eine Prognose darüber anzustellen, in welchem Umfang langfristig Haushaltsmittel aus bewilligter Teilzeitbeschäftigung frei sein würden, und diese Mittel zur Einstellung zusätzlicher Dauerlehrkräfte zu verwenden. Die Ermittlung eines solchen langfristig zur Verfügung stehenden "Sockelbetrages" würde - abgesehen von dem damit verbundenen Verwaltungsaufwand - erhebliche Schwierigkeiten bereiten, weil sich die Entwicklung des Umfangs der Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung auf längere Sicht kaum einigermaßen zuverlässig prognostizieren läßt. Sie wird bestimmt von den individuell sehr unterschiedlichen persönlichen Verhältnissen und Neigungen der einzelnen für eine Teilzeitbeschäftigung in Frage kommenden Lehrkräfte. Das gilt nicht nur für die Frage, ob überhaupt von der gesetzlichen Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung Gebrauch gemacht wird, sondern auch für Umfang und Dauer der jeweils gewünschten Teilzeitbeschäftigung. Dabei muß sich die betreffende Lehrkraft nicht von vornherein auf eine bestimmte Gesamtdauer und einen bestimmten Umfang der Teil-

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



zeitbeschäftigung festlegen; ihr kann innerhalb des zeitlichen Gesamtrahmens des § 78 b LBG NW auch wiederholt und in unterschiedlichem Umfang Teilzeitbeschäftigung bewilligt werden.

Angesichts dieser Unsicherheitsfaktoren könnte die Schulverwaltung des beklagten Landes nicht mehr zuverlässig abschätzen, in welchem Umfang die durch Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung frei gewordenen Haushaltsmittel zusätzlich einzustellenden Dauerlehrkräften vorbehalten bleiben müssen und in welchem Umfang dann noch befristete Arbeitsverträge abgeschlossen werden dürfen. Sie müßte in Rechnung stellen, daß ihre Prognose im nachhinein von den Gerichten nicht anerkannt wird und die vereinbarten Befristungen der abgeschlossenen Arbeitsverträge sich als unwirksam erweisen, weil bei richtiger Prognose von einem größeren, auf Dauer zur Verfügung stehenden Kontingent freier Haushaltsmittel hätte ausgegangen werden müssen.

Diese rechtliche Ungewißheit wäre für die Schulverwaltung nicht tragbar und könnte dazu führen, daß von der Einstellung zusätzlicher Lehrkräfte aus infolge Teilzeitbeschäftigung vorübergehend frei werdenden Haushaltsmitteln überhaupt abgesehen oder doch nur sehr zurückhaltend Gebrauch gemacht wird. Dann ließe sich das mit den Regelungen des § 78 b LBG NW in Verb. mit § 7 a Abs. 2 Haushaltsgesetz NW 1984 angestrebte Ziel des beklagten Landes, zusätzliche Haushaltsmittel frei zu machen, um mit ihnen jungen Lehramtsbewerbern eine - wenn auch zunächst nur befristete - Tätigkeit in ihrem erlernten Beruf zu ermöglichen, nicht oder nur noch unvollkommen erreichen. Mit diesem Bestreben



verfolgt das beklagte Land keine Drittinteressen, die bei der Prüfung des sachlichen Befristungsgrundes außer Betracht bleiben müßten. Vielmehr gehört es 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 entsprechende Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen. Dieser Aufgabe hat sich das beklagte Land hier angenommen, wie die in § 78 b Abs. 1 LBG NW getroffene Regelung über die Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung für Beamte zeigt.

Die sachliche Rechtfertigung der Befristung kann in Fällen der vorliegenden Art mithin nicht davon abhängig gemacht werden, daß der aufgrund einer Prognose voraussichtlich längerfristig zur Verfügung stehende Teil der nach § 78 b LBG NW frei gewordenen Haushaltsmittel durch Einstellung einer entsprechenden Zahl von Dauerlehrkräften bereits in Anspruch genommen worden ist. Das wäre umso weniger gerechtfertigt, als das beklagte Land ohne weiteres die Möglichkeit gehabt hätte, die einzelnen befristet eingestellten Lehrkräfte von vornherein bestimmten Planstellen mit vorübergehend freien Mitteln zuzuordnen und die Befristungen auf diese Weise sachlich zu rechtfertigen (vgl. hierzu BAGE 55, 104 = AP Nr. 112 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Daß das beklagte Land offensichtlich aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung und des wirksameren Mitteleinsatzes auf eine solche Zuordnung verzichtete und die durch Teilzeitbeschäftigung vorübergehend freien Mittel zusammenfaßte, um dann festzustellen, wie viele Lehramtsbewerber aus diesen Mitteln insgesamt befristet



eingestellt werden können, kann ihm nicht zum Nachteil gereichen. Das vom beklagten Land gewählte Verfahren ist geeignet, die vorhandenen freien Mittel voll auszuschöpfen und sie insgesamt zu dem angestrebten Zweck einzusetzen, während bei der Zuordnung jeder einzelnen befristet eingestellten Lehrkraft zu bestimmten Planstellen häufig Reste an freien Haushaltsmitteln übrig bleiben werden, die dann nicht mehr zweckentsprechend verwendet werden können.

3. Nach alledem ist die mit der Klägerin vereinbarte Befristung ihres Arbeitsverhältnisses für das Schuljahr 1985/86 rechtlich nicht zu beanstanden.

Ob in den von der Klägerin unterrichteten Fächern Mathematik und Informatik an dem R gymnasium in D nach dem Ablauf ihres Arbeitsvertrages noch ungedeckter Unterrichtsbedarf bestand, ist für die Zulässigkeit der Befristung unerheblich. Es ist allein Sache des beklagten Landes, in eigener Verantwortung darüber zu befinden, ob und gegebenenfalls in welcher Weise es solchen Unterrichtsbedarf abdeckt.

V. Die Revision der Klägerin ist auch hinsichtlich des Weiterbeschäftigungsanspruchs unbegründet.

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). Da der Weiterbeschäftigungsanspruch seine Grundlage in dem über den vereinbarten Befristungszeitpunkt hinaus fortbestehenden unbefristeten Arbeitsverhältnis hat, stand der Klägerin für die Zeit nach dem 23. Juli 1986 wegen der wirksam vereinbarten Befristung kein Weiterbeschäftigungsanspruch zu.

Dr. Seidensticker

Dr. Steckhan

Dr. Becker

Bea

Stappert

