

Aktenzeichen: 7 AZR 454/87

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 24. Februar 1988
- 7 AZR 454/87 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 11. November 1986
Düsseldorf - 5 Ca 4816/86 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 15. Mai 1987
Düsseldorf - 10 Sa 1912/86 -

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



Entscheidungsstichwort:

Befristetes Teilzeit-Arbeitsverhältnis mit Lehrer

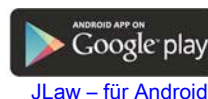
Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; BeschFG 1985 Art. 1
§ 1; Haushaltsgesetz NW 1985 § 7 a; Landesbeamtengesetz NW
§ 78 b; BAT § 39; Nr. 2 der Sonderregelungen 2y zum BAT

Leitsätze:

1. Bei der gesetzlichen Befristungsregelung des Art 1 § 1 BeschFG 1985 handelt es sich um eine einseitig zwingende gesetzliche Vorschrift, die für den Zeitraum ihrer Geltungsdauer (1.5.1985 bis 1.1.1990) zugunsten des Arbeitnehmers einzelvertraglich in der Weise abbedungen werden kann, daß es - trotz Vorliegens der gesetzlichen Voraussetzungen des Art 1 § 1 BeschFG 1985 - für die Wirksamkeit einer arbeitsvertraglichen Befristung eines sachlichen Grundes bedarf (in Anknüpfung an das zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmte Senatsurteil vom 25. September 1987 - 7 AZR 315/86 -).

2. Die gesetzliche Befristungsregelung des Art 1 § 1 BeschFG 1985 kann zugunsten des Arbeitnehmers bereits im Arbeitsvertrag oder auch durch eine entsprechende nachträgliche Vereinbarung abbedungen werden.

3. Allgemeine beschäftigungs- und sozialpolitische Erwägungen sind nicht geeignet, die Befristung eines Arbeitsvertrages aus sozialen Gründen sachlich zu rechtfertigen (Bestätigung der Senatsrechtsprechung, insbesondere Urteil vom 3. Oktober 1984 - 7 AZR 132/83 - BAGE 47, 44 = AP Nr 88 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und Urteil vom 26. April 1985 - 7 AZR 316/84 - AP Nr 91 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).



Hinweise des Senats:

Abdingbarkeit des Art 1 § 1 BeschFG 1985 durch eine im Befristungsrechtsstreit getroffene einzelvertragliche Vereinbarung; Befristung eines Teilzeit-Arbeitsverhältnisses mit einem Lehrer aus sozialen Gründen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 454/87

10 Sa 1912/86 Düsseldorf

Verkündet am
24. Februar 1988

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. Februar 1988 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Zachert und Dr. Scholz für Recht erkannt:

Die Revision des beklagten Landes gegen das



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



Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
vom 15. Mai 1987 - 10 Sa 1912/86 - wird auf
Kosten des beklagten Landes 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 Parteien streiten über die Rechtswirksamkeit der von
ihnen vereinbarten Befristung des Arbeitsvertrages.

Der am 7. Juni 1955 geborene Kläger bestand am 25. April
1985 die Zweite Staatsprüfung für das Lehramt für die Sekundar-
stufe II für die Unterrichtsfächer Sport und Deutsch. Am
16. Dezember 1985 schlossen die Parteien einen für die Zeit vom
18. Dezember 1985 bis 31. Juli 1986 befristeten Arbeitsvertrag
über eine Beschäftigung des Klägers als "nebenberufliche Lehr-
kraft" für das Unterrichtsfach Sport mit 12 Stunden wöchentlich
bei einer Vergütung von 31,80 DM je Unterrichtsstunde. Der Ar-
beitsvertrag enthält keinen Hinweis auf einen etwaigen Sachgrund
für die Befristung. Bezüglich der allgemeinen Pflichten der An-
gestellten im öffentlichen Dienst verweist der Arbeitsvertrag auf
die Vorschriften der §§ 8, 9, 10 und 14 des Bundes-Angestellten-
tarifvertrages (BAT), die sinngemäß gelten sollen.

Der Kläger wurde auf der Grundlage des Arbeitsvertrages vom
16. Dezember 1985 von dem beklagten Land bis zum 31. Juli 1986
an der G -Schule in D , einer Berufsschule,
beschäftigt. Diese Lehrtätigkeit war die einzige Erwerbsquelle
des Klägers.



Am 12. November 1985 hatte sich die Landesregierung Nordrhein-Westfalen durch den Leiter der Staatskanzlei Dr. L dahingehend geäußert, daß das beklagte Land auf die Anwendung des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 verzichten werde. In der Berufungsinstanz hat das beklagte Land ausdrücklich erklärt, sich nicht auf Art. 1 § 1 BeschFG 1985 berufen zu wollen.

Mit der am 4. September 1986 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage begehrt der Kläger die Feststellung, daß er über den 31. Juli 1986 hinaus in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zum beklagten Land steht. Er hat die Auffassung vertreten, die Befristung seines Arbeitsvertrages mit dem beklagten Land sei mangels eines die Befristung sachlich rechtfertigenden Grundes unwirksam. Er hätte auch die 12 Stunden des anderen Sportlehrers mitübernehmen können. Zudem sei er an einer berufsbildenden Schule eingesetzt worden, an denen in den Fächern Sport und Deutsch Mangel herrsche.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis unbefristet über den 31. Juli 1986 hinaus fortbesteht.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat vorgetragen, einer einmaligen aushilfsweisen Beschäftigung stünden rechtliche Bedenken nicht entgegen. Zudem beabsichtige es in dem ab dem 1. August 1986 begonnenen Schuljahr, den Bedarf in allgemeinen Fächern nur noch dadurch zu decken, daß Lehrer von



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



Schulen, an denen ein Überhang in allgemeinbildenden Fächern bestehe, an andere Schulen abgeordnet oder versetzt würden, an denen diese Situation nicht gegeben sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit der Begründung abgewiesen, die Befristungsregelung im Arbeitsvertrag zwischen den Parteien sei nach Art. 1 § 1 BeschFG 1985 zulässig.

Gegen dieses Urteil hat der Kläger Berufung eingelegt und in Ergänzung seines erstinstanzlichen Vorbringens im wesentlichen folgendes vorgetragen: Das beklagte Land habe zur sachlichen Rechtfertigung der Befristung nicht dargelegt, daß bereits bei Abschluß des Arbeitsvertrages beabsichtigt gewesen sei, den Bedarf an Lehrern ab Ende Juli 1986 nur durch vorhandene Laufbahnbewerber zu decken. Außerdem sei er unmittelbar nach Ausscheiden zweier anderer Lehrkräfte mitten im Schuljahr an der berufsbildenden Schule eingesetzt worden.

Das beklagte Land hat hierauf erwidert, es habe aus sozialen Gründen den Arbeitsvertrag mit dem Kläger abgeschlossen, um ihm nach Abschluß seiner Ausbildung bei der Überwindung von Übergangsschwierigkeiten zu helfen. Der Kläger sei über den gesetzlich festgelegten Bedarf hinaus beschäftigt worden, um ihm Gelegenheit zu geben, sich um eine andere Tätigkeit als die Tätigkeit eines Lehrers im Landesdienst zu bemühen oder um sich für einen anderen Beruf qualifizieren zu können. Dieser auf beschäftigungspolitische und soziale Ziele gerichtete Wille des beklagten Landes ergebe sich aus § 78 b LBG NW sowie aus § 7 a Abs. 3



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



des Haushaltsgesetzes NW 1985. Der beschäftigungspolitische Sinn dieser Regelungen bestehe darin, daß eine größere Zahl von Lehramtsbewerbern in die Lage versetzt werden sollte, die in der Ausbildung gewonnene berufliche Qualifikation zu verwerten und aufrechtzuerhalten, da eine längere Zeit der Arbeitslosigkeit die in der Ausbildung gewonnene Qualifikation allmählich entwerte. Auch eine berufliche Umschulung verspreche mehr Erfolg, wenn im Ausbildungsberuf berufliche Praxis vorgewiesen werden könne. Ohne zeitliche Begrenzung des Arbeitsvertrages könne das beschäftigungspolitische Ziel des Landes nicht erreicht werden. Die deswegen eingestellten Lehramtsbewerber würden nicht freiwillig das Arbeitsverhältnis beenden, um ihre Stelle für einen anderen arbeitslosen Lehramtsbewerber frei zu machen, der ebenfalls berufspraktische Erfahrungen benötige.

Die Befristung sei allein von dem öffentlichen Interesse des Landes bestimmt, möglichst vielen Lehramtsbewerbern eine wenn auch zeitlich begrenzte Berufspraxis zu verschaffen. Betriebliche Gründe i. S. des § 1 Abs. 2 KSchG lägen dagegen nicht vor. Von einer Umgehung des Kündigungsschutzgesetzes könne deshalb auch keine Rede sein. Vielmehr könne das beklagte Land seine beschäftigungspolitischen Ziele gar nicht verwirklichen, wenn es die Lehramtsbewerber unbefristet eingestellt hätte.

Aufgrund der haushaltsrechtlichen Bestimmung sei die Befristung des Arbeitsvertrages auch der Dauer nach sachlich gerechtfertigt. Dem Fall, daß eine Haushaltsstelle von vornherein nur für eine genau bestimmte Zeit bewilligt werde, müsse der hier



vorliegende gleichgestellt werden, daß eine im Haushalt ausgewiesene Personalstelle vorübergehend ausgeschöpft werden könne, weil durch die Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung nach § 78 b LBG NW ein freies Stellenkontingent geschaffen werde. Auch hier stünden Haushaltsmittel nur für eine von vornherein bestimmte Zeit zu einem bestimmten Zweck zur Verfügung.

Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und der Klage stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt das beklagte Land die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Der Kläger 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 ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht zu dem Ergebnis gelangt, daß die Befristung des mit dem Kläger abgeschlossenen Arbeitsvertrages wegen Fehlens eines sachlichen Grundes unwirksam ist.

I. Dem Landesarbeitsgericht ist insoweit zuzustimmen, als es angenommen hat, daß sich die Wirksamkeit der zwischen den Parteien im Arbeitsvertrag vom 16. Dezember 1985 vereinbarten Befristung nicht nach Art. 1 § 1 BeschFG 1985, sondern nach den von der Rechtsprechung zur Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge aufgestellten Grundsätzen richtet.

1. Zur Begründung seiner Auffassung hat das Landesarbeitsgericht im wesentlichen folgendes ausgeführt: Es könne offenbleiben, ob



die Tarifvertragsparteien zugunsten des Arbeitnehmers von der gesetzlichen Befristungsregelung des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 abweichen können. Jedenfalls die Arbeitsvertragsparteien seien dazu berechtigt, die Geltung des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 im Arbeitsvertrag auszuschließen. Ebenso wie die Arbeitsvertragsparteien darüber entscheiden könnten, ob der Arbeitsvertrag befristet abgeschlossen werden solle, könnten sie auch frei darüber befinden, ob die Befristung nur dann gelten solle, wenn sie nach den von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen sachlich gerechtfertigt sei. Könnten somit die Arbeitsvertragsparteien wirksam vereinbaren, daß trotz Vorliegens der Tatbestandsvoraussetzungen des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 diese gesetzliche Befristungsregelung nicht zur Anwendung gelangen soll, könne auch der Arbeitgeber nach Abschluß des Arbeitsvertrages zugunsten des Arbeitnehmers auf die Anwendung des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 verzichten.

Zwar hätten die Parteien des vorliegenden Rechtsstreits nicht im Arbeitsvertrag vereinbart, daß Art. 1 § 1 BeschFG 1985 nicht anzuwenden sei. Das beklagte Land habe jedoch ausdrücklich in der Berufungsinstanz zu Protokoll gegeben, sich nicht auf das Beschäftigungsförderungsgesetz berufen zu wollen; außerdem habe es bereits vor Abschluß des Arbeitsvertrages zwischen den Parteien öffentlich durch den Leiter der Staatskanzlei Dr. L erklärt, auf die Anwendung des Beschäftigungsförderungsgesetzes zu verzichten. An diese Erklärungen sei das beklagte Land gebunden. Das Gericht sei nicht befugt, entgegen diesen Bekundungen Art. 1 § 1 BeschFG 1985 anzuwenden und damit dem beklagten Land einen



Rechtsvorteil angedeihen zu lassen, den es offensichtlich nicht in Anspruch nehmen wolle. Das beklagte Land gehe vielmehr davon aus, daß die Befristung des Arbeitsvertrages mit dem Kläger sachlich gerechtfertigt sei, mithin diese Befristung der von der Rechtsprechung entwickelten Befristungskontrolle zu unterwerfen sei.

2. Diesen Ausführungen ist jedenfalls im Ergebnis zu folgen.

Der erkennende Senat hat in dem zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmten Urteil vom 25. September 1987 (7 AZR 315/86) entschieden, daß es sich bei der gesetzlichen Befristungsregelung des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 um eine einseitig zwingende gesetzliche Vorschrift handelt, die für den Zeitraum ihrer Geltungsdauer (1. Mai 1985 bis 1. Januar 1990) weder vorgeseztliche tarifvertragliche Beschränkungen von Zeitarbeitsverträgen verdrängt noch nachgesetzliche tarifvertragliche Befristungsvorschriften verbietet, sofern diese für den Arbeitnehmer günstiger sind. Die vom Senat im Urteil vom 25. September 1987 (aaO) zur Tarifdisponibilität des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 aufgestellten Grundsätze gelten wegen des einseitig zwingenden Charakters des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 auf der Ebene des Einzelarbeitsvertrages entsprechend. Den Arbeitsvertragsparteien ist es lediglich verwehrt, während der zeitlichen Geltungsdauer des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 zum Nachteil des Arbeitnehmers von der gesetzlichen Befristungsregelung abzuweichen (z. B. durch die Vereinbarung einer die gesetzliche Höchstgrenze von 18 Monaten oder zwei Jahren überschreitenden Vertragsdauer). Für die Ar-



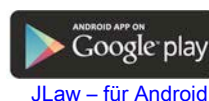
JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



beitsvertragsparteien besteht aber keine gesetzliche Verpflichtung, bei Neueinstellungen oder bei einer Weiterbeschäftigung im unmittelbaren Anschluß an die Berufsausbildung mit dem Arbeitnehmer einen befristeten Arbeitsvertrag nach Maßgabe des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 abzuschließen. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht darauf hingewiesen, daß es dem Arbeitgeber freisteht, einen Arbeitnehmer trotz Vorliegens der gesetzlichen Voraussetzungen des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 unbefristet einzustellen oder ihn im unmittelbaren Anschluß an die Berufsausbildung im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses weiterzubeschäftigen. Der Abschluß eines unbefristeten Arbeitsvertrages stellt bei Vorliegen der gesetzlichen Tatbestandsmerkmale des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 für den Arbeitnehmer eine gegenüber dem Gesetz günstigere einzelvertragliche Regelung dar. Dies gilt ebenso für eine vertragliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, nach der trotz Vorliegens der gesetzlichen Voraussetzungen des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 die Befristung des Arbeitsverhältnisses nur wirksam sein soll, wenn für die Befristung dem Grunde und der Dauer nach ein von der Rechtsprechung anerkannter sachlicher Grund vorliegt. Eine derartige vertragliche Abrede weicht zugunsten des Arbeitnehmers von der einseitig zwingenden Befristungsregelung des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 ab und ist daher wirksam. Abweichungen zugunsten des Arbeitnehmers, wozu auch die vertragliche Vereinbarung einer Unanwendbarkeit des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 gehört, können bereits im Arbeitsvertrag geregelt werden. Ebenso wie die Arbeitsvertragsparteien ein nach Art. 1 § 1 BeschFG 1985 wirksam befristetes Arbeitsverhältnis auch noch nach Vertragsabschluß durch einen entsprechenden Änderungsvertrag



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



in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umwandeln können, steht es ihnen aufgrund der - durch Art. 1 § 1 BeschFG 1985 nur einseitig zwingend beschränkten - Vertragsautonomie frei, nach Abschluß des Arbeitsvertrages zu vereinbaren, daß die Befristung des Arbeitsverhältnisses nur nach Maßgabe der von der Rechtsprechung hierzu aufgestellten Grundsätze wirksam sein soll.

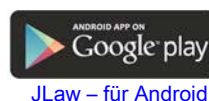
3. Die Anwendung dieser Grundsätze führt im Streitfall zu dem Ergebnis, daß das Landesarbeitsgericht zu Recht die zwischen den Parteien vereinbarte Befristung des Arbeitsvertrages nicht nach Maßgabe des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 geprüft hat.

Das Landesarbeitsgericht hat in der vom beklagten Land in der Berufungsinstantz abgegebenen Erklärung, es wolle sich nicht auf Art. 1 § 1 BeschFG 1985 berufen, einen wirksamen "Verzicht" auf die Anwendung der gesetzlichen Befristungserleichterung gesehen. Die Erklärung des beklagten Landes hat es dahin ausgelegt, daß sich die Wirksamkeit der mit dem Kläger vereinbarten Befristung des Arbeitsverhältnisses nach den von der Rechtsprechung aufgestellten Grundsätzen richten soll. Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts deutet darauf hin, daß es dabei von einem einseitigen Rechtsgeschäft ausgegangen ist, denn es fehlen jegliche Ausführungen zu der Frage, ob und gegebenenfalls auf welche Art und Weise der Kläger das hierin liegende Angebot des beklagten Landes, auf die Wirksamkeit der Befristung nach Maßgabe des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 zu verzichten, angenommen hat. Gleichwohl bedarf es aber deswegen keiner Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht, denn der Senat kann im



Streitfall wegen des insoweit feststehenden Sachverhalts nach § 565 Abs. 3 Nr. 1 ZPO selbst entscheiden (vgl. etwa BAG Urteil vom 9. Juni 1967 - 3 AZR 352/66 - AP Nr. 5 zu § 611 BGB Lohnzuschläge). Aus dem Inhalt des Sitzungsprotokolls vom 20. März 1987 ergibt sich, daß der Kläger das Angebot des beklagten Landes zwar nicht ausdrücklich, aber konkludent angenommen hat. Für eine derartige Würdigung spricht der Umstand, daß sich der Kläger in der Berufungsverhandlung vom 20. März 1987 nach Abgabe der entsprechenden Erklärung des beklagten Landes nicht mehr zu einer etwaigen Wirksamkeit der Befristung nach Maßgabe des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 geäußert, sondern unter Hinweis auf einen angeblichen Bedarf des beklagten Landes an der von ihm erbrachten Lehrtätigkeit das Vorliegen eines sachlichen Grundes bestritten hat. In diesem Verhalten des Klägers liegt eine konkludente Annahme des vom beklagten Land unterbreiteten Angebots, die vereinbarte Befristung abweichend von Art. 1 § 1 BeschFG 1985 nur beim Vorliegen eines sachlichen Grundes als wirksam gelten zu lassen, beim Fehlen eines solchen Grundes dagegen den Arbeitsvertrag als unbefristet zu behandeln. Im übrigen gehen auch beide Parteien in der Revisionsinstanz übereinstimmend davon aus, daß Art. 1 § 1 BeschFG 1985 im Streitfall keine Anwendung findet.

II. Dem Landesarbeitsgericht ist weiterhin insoweit zuzustimmen, als es zu der Feststellung gelangt ist, die Befristung des mit dem Kläger abgeschlossenen Arbeitsvertrages sei wegen Fehlens eines sachlichen Grundes unwirksam.

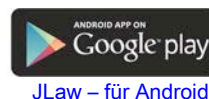


1. Das Landesarbeitsgericht hat im Ausgangspunkt zutreffend angenommen, daß die vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Grundsätze zur Befristungskontrolle auch auf Teilzeitarbeitsverhältnisse der hier vorliegenden Art Anwendung finden (vgl. das zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmte Senatsurteil vom 16. Oktober 1987 - 7 AZR 614/86 -, unter II 3 der Gründe; BAG Urteil vom 14. Januar 1982 - 2 AZR 254/81 - BAGE 37, 305, 313 = AP Nr. 65 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu B I 1 der Gründe; GK-TzA Becker, Art. 1 § 2 BeschFG 1985 Rz 304). Danach ist im Grundsatz die Vereinbarung befristeter Arbeitsverhältnisse unter dem Gesichtspunkt der Vertragsfreiheit und gemäß § 620 BGB zulässig (vgl. BAGE 10, 65, 70 ff. = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu C der Gründe; BAGE 41, 110, 113 ff. = AP Nr. 72 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu B II 2 der Gründe; BAG Urteil vom 6. Juni 1984 - 7 AZR 458/82 - AP Nr. 83 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). 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 Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses vereitelt wird und dafür kein sachlicher Grund vorlag. Die befristeten Verträge müssen also ihre sachliche Rechtfertigung so in sich tragen, daß sie die Kündigungsschutzvorschriften nicht beeinträchtigen.

2. Unter Zugrundelegung dieser vom Bundesarbeitsgericht aufge-

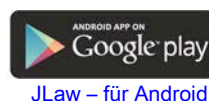


JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



stellten Grundsätze zur Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge hat das Landesarbeitsgericht das Vorliegen eines sachlichen Grundes mit Recht verneint. Dabei hat es im Ausgangspunkt zutreffend angenommen, daß das beklagte Land aus tarifrechtlichen Gründen nicht daran gehindert gewesen ist, sich erstmals in der Berufungsinstanz auf das Vorliegen von sozialen Erwägungen zur sachlichen Rechtfertigung der mit dem Kläger vereinbarten Befristung zu berufen.

Das angefochtene Urteil führt zutreffend aus, daß die Formvorschrift der Nr. 2 SR 2y BAT im Streitfall nicht zur Anwendung gelange, da der Kläger als Teilzeitlehrkraft mit wöchentlich 12 Unterrichtsstunden eingestellt worden sei und seine Arbeitszeit damit weniger als die Hälfte der sich auf wöchentlich 25 Unterrichtsstunden belaufenden regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Sportlehrers an berufsbildenden Schulen betragen habe. Mit dem Landesarbeitsgericht ist deshalb davon auszugehen, daß der Kläger als Teilzeitlehrkraft mit einer arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit von wöchentlich 12 Unterrichtsstunden gemäß § 3 q BAT nicht unter den persönlichen Geltungsbereich des BAT und seiner Sonderregelungen fällt. Da im Arbeitsvertrag vom 16. Dezember 1985 keine Bezugnahme auf die Sonderregelungen 2y BAT enthalten ist, findet die Formvorschrift der Nr. 2 SR 2y BAT auch nicht kraft einzelvertraglicher Vereinbarung Anwendung. Die sich aus dieser tariflichen Formvorschrift ergebende Beschränkung für das Nachschieben von Befristungsgründen (vgl. BAG Urteil vom 14. Januar 1982 - 2 AZR 245/80 - BAGE 37, 283 = AP Nr. 64 zu § 620 BGB Be-



fristeter Arbeitsvertrag; Urteil des Senats vom 13. April 1983 - 7 AZR 51/81 - BAGE 42, 203 = AP Nr. 76 zu § 620 BGB Be-
fristeter Arbeitsvertrag) greift daher im Streitfall nicht ein, so daß das beklagte Land aus tarifrechtlichen Gründen nicht gehindert war, sich erstmals in der Berufungsinstanz auf soziale Erwägungen zur sachlichen Rechtfertigung der mit dem Kläger vereinbarten Befristung zu berufen.

3. Das angefochtene Urteil hält auch insoweit einer rechtlichen Überprüfung stand, als es angenommen hat, die im Arbeitsvertrag vom 16. Dezember 1985 enthaltene Befristung sei nicht aus sozialen Erwägungen sachlich gerechtfertigt.

a) Das Bundesarbeitsgericht hat wiederholt anerkannt, daß der soziale Überbrückungszweck eines Arbeitsvertrags dessen Befristung sachlich rechtfertigen kann (Urteil des Senats vom 3. Oktober 1984 - 7 AZR 132/83 - BAGE 47, 44 = AP Nr. 88 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Urteil des Senats vom 26. April 1985 - 7 AZR 316/84 - AP Nr. 91 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Urteil des Zweiten Senats vom 12. Dezember 1985 - 2 AZR 9/85 - AP Nr. 96 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Das gilt etwa dann, wenn der Arbeitgeber seinem wirksam gekündigten Arbeitnehmer zur Überwindung von Übergangsschwierigkeiten aus sozialen Gründen einen zeitlich befristeten Arbeitsvertrag anbietet und der Arbeitnehmer hierauf eingeht (BAGE 10, 65, 72 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu C 3 der Gründe) oder wenn dies zu dem genannten Zweck im Anschluß an ein auslaufendes wirksam befristetes Arbeitsver-



hältnis geschieht, um dem Arbeitnehmer das Finden eines neuen Arbeitsplatzes zu erleichtern (BAG Urteil vom 7. März 1980 - 7 AZR 177/78 - AP Nr. 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu I 5 der Gründe; BAGE 36, 171, 178 = AP Nr. 60 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III 3 der Gründe; BAG Urteil vom 3. Oktober 1984 - 7 AZR 132/83 - BAGE 47, 44, 48 = AP Nr. 88 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 2 der Gründe).

Soziale Motive des Arbeitgebers können aber nur dann als ein die Befristung des Arbeitsvertrages sachlich rechtfertigender Grund anerkannt werden, wenn das Interesse des Arbeitgebers, aus sozialen Erwägungen mit dem betreffenden Arbeitnehmer nur einen befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen, auch angesichts des Interesses des Arbeitnehmers an unbefristeter Beschäftigung schutzwürdig ist. Das ist der Fall, wenn es ohne den sozialen Überbrückungszweck überhaupt nicht zum Abschluß eines Arbeitsvertrages, auch nicht eines befristeten, mit dem betreffenden Arbeitnehmer gekommen wäre. Gerade die Berücksichtigung der sozialen Belange des Arbeitnehmers und nicht die Interessen des Betriebes oder der Dienststelle müssen auf seiten des Arbeitgebers im Vordergrund der Überlegungen gestanden haben und für den Abschluß des Arbeitsvertrages ausschlaggebend gewesen sein. Trifft das zu, so verdient die durch den sozialen Beweggrund bedingte Befristung des Arbeitsvertrages die Anerkennung der Rechtsordnung. Es handelt sich dann nicht um eine im Hinblick auf den gesetzlichen Kündigungsschutz funktionswidrige Verwendung dieser rechtlichen Gestaltungsmöglichkeit. Ein verständiger und



verantwortungsbewußter Arbeitgeber würde bei einer solchen Sachlage einen befristeten Arbeitsvertrag abschließen, wenn er sonst auf den Abschluß eines Arbeitsvertrages mit dem betreffenden Arbeitnehmer überhaupt verzichten müßte. Es liegt dann auch im objektiven Interesse des Arbeitnehmers, wenigstens für eine begrenzte Zeit bei diesem Arbeitgeber einen Arbeitsplatz zu erhalten.

An den Nachweis eines derartigen Sachverhalts sind jedoch strenge Anforderungen zu stellen. Angebliche soziale Erwägungen des Arbeitgebers dürfen nicht zum Vorwand für den Abschluß befristeter Arbeitsverträge genommen werden. Es bedarf der Feststellung konkreter tatsächlicher Anhaltspunkte, die bei verständiger Würdigung darauf schließen lassen, daß die für eine Beschäftigung des Arbeitnehmers sprechenden eigenen betrieblichen oder dienstlichen Interessen des Arbeitgebers nicht ausreichen. Solche Eigeninteressen des Arbeitgebers brauchen allerdings nicht ganz zu fehlen. Daß eine sinnvolle Beschäftigung des Arbeitnehmers möglich ist, hindert nicht die Annahme, daß der Vertrag ohne den sozialen Aspekt nicht abgeschlossen worden wäre.

Da in aller Regel das für den Abschluß eines Arbeitsvertrages maßgebliche Interesse des Arbeitgebers dahin geht, sich die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers für seine unternehmerischen Zwecke nutzbar zu machen, handelt es sich bei dem als "Sozialmaßnahme" gedachten Arbeitsvertrag in dem erörterten Sinne um einen Ausnahmefall, dessen Vorliegen der Arbeitgeber anhand nachprüfbarer Tatsachen darlegen und im Bestreitensfalle beweisen



muß.

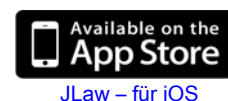
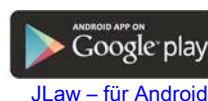
b) Im vorliegenden Falle ergeben die vom Landesarbeitsgericht festgestellten Tatsachen, an die der Senat mangels Verfahrensrügen gemäß § 561 Abs. 2 ZPO gebunden ist, daß nicht der soziale Zweck, dem Kläger das Finden einer ausbildungsadäquater Arbeitsstelle zu erleichtern, sondern allgemeine, d. h. nicht auf den Kläger bezogene beschäftigungs- und sozialpolitische Zielvorstellungen des beklagten Landes sowie schulische Interessen (Aufrechterhaltung des Sportunterrichts an der betreffenden berufsbildenden Schule) ausschlaggebend für den Abschluß des befristeten Arbeitsvertrages gewesen sind.

Das Landesarbeitsgericht hat in dem Vortrag des beklagten Landes, es habe mit dem Abschluß von befristeten Arbeitsverträgen einer größeren Anzahl von Lehramtsbewerbern die Möglichkeit einräumen wollen, nach der Ausbildung berufliche Erfahrungen zu sammeln, mit Recht nur die Darlegung von allgemeinen beschäftigungspolitischen Erwägungen gesehen. Das vom beklagten Land praktizierte Rotationsprinzip beruht darüber hinaus auch auf sozialpolitischen Zielvorstellungen, nicht dagegen auf einzelfallbezogenen sozialen Erwägungen.

Für diese Würdigung spricht weiterhin, daß nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts in dem fraglichen Zeitraum (18. Dezember 1985 bis 31. Juli 1986) ein Bedarf für die vom Kläger erbrachte Lehrtätigkeit vorhanden gewesen ist, und zwar infolge des Ausscheidens von zwei anderen Lehr-



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



kräften. Bei einer derartigen Sachlage kann nicht angenommen werden, daß gerade die Berücksichtigung der sozialen Belange des Klägers und nicht die Interessen des beklagten Landes an der Aufrechterhaltung des Sportunterrichts an der betreffenden berufsbildenden Schule im Vordergrund der Überlegungen gestanden haben und für den Abschluß des befristeten Arbeitsvertrages ausschlaggebend gewesen sind.

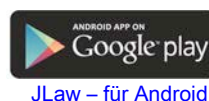
4. Entgegen der Ansicht der Revision ist die Befristung des Arbeitsvertrages auch nicht aus haushaltsrechtlichen Erwägungen sachlich gerechtfertigt.

a) Das Landesarbeitsgericht hat das Vorliegen eines auf haushaltsrechtlichen Erwägungen beruhenden Sachgrundes für die Befristung des Arbeitsvertrages zu Recht verneint.

Zur Begründung seiner Auffassung hat es im wesentlichen folgendes ausgeführt: Das öffentliche Haushaltsrecht habe keinen unmittelbaren Einfluß auf die Gestaltung von Arbeitsverhältnissen. Dies gelte nicht, wenn die Haushaltsstelle nur befristet bewilligt werde oder die Streichung dieser Haushaltsstelle zum Ablauf der vereinbarten Befristung mit einiger Sicherheit zu erwarten sei. Die mit dem Kläger in der Zeit vom 18. Dezember 1985 bis zum 31. Juli 1986 an der G -Schule in D besetzte Haushaltsstelle sei jedoch nicht weggefallen; nach der Darstellung des beklagten Landes sei sie durch einen anderen Sportlehrer durch Versetzung neu besetzt worden.



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



Wenn im übrigen das beklagte Land vortrage, es sei durch die Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung nach § 78 b Landesbeamten-gesetz Nordrhein-Westfalen (LBG NW) ein freies Stellenkontingent geschaffen worden, für das nur für eine bestimmte Zeit zu einem bestimmten Zweck Haushaltsmittel zur Verfügung gestanden hätten, und der Kläger sei aus diesem freien Stellenkontingent vergütet worden, fehle es an konkreten Einzelheiten. Da der Kläger am 18. Dezember 1985 eingestellt worden sei, nachdem nach der Darstellung des Klägers zwei andere Lehrkräfte an der G

-Schule ausgeschieden seien, spreche einiges dafür, daß das beklagte Land nicht die durch § 78 b LBG NW und § 7 a Abs. 3 Haushaltsgesetz NW 1985 geschaffenen Möglichkeiten wahrgenommen habe, sondern nur deshalb den Kläger eingestellt habe, weil ein konkreter Bedarf unabhängig von dem durch die Gewährung von Teilzeitbeschäftigung geschaffenen freien Stellenkontingent habe gedeckt werden müssen.

b) Diesen Ausführungen ist jedenfalls im Ergebnis zuzustimmen.

Im vorliegenden Fall bedarf es keiner grundsätzlichen Stellungnahme zu der Frage, ob die vom Senat in dem zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmten Urteil vom 27. Februar 1987 (- 7 AZR 376/85 - zu II 3 a bb der Gründe) aufgestellten Grundsätze auf Befristungen des Arbeitsvertrages nach Maßgabe des § 78 b LBG NW und des § 7 a Abs. 3 Haushaltsgesetz NW 1985 übertragen werden können, denn es fehlt insoweit an einem schlüssigen Sachvortrag des beklagten Landes. Im Urteil vom 27. Februar 1987 (aaO) hat der Senat entschieden, daß eine ver-

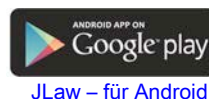


bindliche haushaltsrechtliche Vorgabe, die die Befristung des Arbeitsvertrages mit einer Lehrkraft sachlich zu rechtfertigen vermag, auch in der Entscheidung des Haushaltsgesetzgebers gesehen werden kann, die infolge der vorübergehenden Beurlaubung ständigen Lehrpersonals freiwerdenden Haushaltsmittel für die Einstellung von Aushilfslehrkräften zu verwenden. In den Fällen der zuletzt genannten Art liegt eine Entscheidung des Haushaltsgesetzgebers vor, nach der zusätzlicher, nicht durch die vorhandenen und einsetzbaren Lehrkräfte abgedeckter Unterrichtsbedarf nur befriedigt werden soll, wenn und soweit hierfür durch Sonderurlaub frei gewordene Mittel zur Verfügung stehen, dagegen ein bei Erschöpfung dieser Mittel etwa noch vorhandener weiterer Unterrichtsbedarf ungedeckt bleiben soll. 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 Planstelle gestrichen oder nur für eine gewisse Zeit bewilligt wird und anschließend entfallen soll. Zu welchem Zeitpunkt der Arbeitsplatz fortfällt, muß sich nämlich 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.

Für das Vorliegen einer solchen besonderen Fallgestaltung bietet der vom Landesarbeitsgericht festgestellte Sachverhalt



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



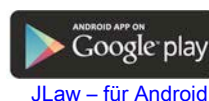
keine ausreichenden Anhaltspunkte. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht ausgeführt, das beklagte Land habe nicht dargelegt, der Kläger sei aus Mitteln vergütet worden, die durch die Bewilligung von Teilzeitbeschäftigungen gemäß § 78 b LBG NW vorübergehend freigeworden sind. Es fehlt bereits an der erforderlichen Darlegung, welcher durch Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung teilweise frei gewordenen Lehrerplanstelle der Kläger zugeordnet worden ist. Da eine Teilzeitbeschäftigung nach § 78 b Abs. 1 LBG NW aus verschiedenen Gründen bewilligt werden kann, ist eine genaue Darlegung der jeweiligen Planstellenzuordnung unerlässlich.

Das Landesarbeitsgericht ist somit zu Recht zu der Feststellung gelangt, daß die Befristung des Arbeitsvertrages mangels Vorliegens eines sachlichen Grundes unwirksam ist mit der Folge, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 31. Juli 1986 hinaus unbefristet fortbesteht.

Dr. Seidensticker Dr. Steckhan Dr. Becker
Prof. Dr. Zachert Dr. Scholz



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)