

Aktenzeichen: 7 AZR 601/88

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 15. November 1989  
- 7 AZR 601/88 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 15. Oktober 1987  
Bielefeld - 6 Ca 1716/87 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 16. September 1988  
Hamm - 5 Sa 2165/87 -

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

Entscheidungsstichwort:

Befristung des Arbeitsvertrages aus haushaltsrechtlichen  
Gründen

Gesetz: BGB § 620; BeschFG 1985 Art. 1 § 1 Abs. 1, § 2 Abs. 1;  
Landeshaushaltsordnung NW § 47 Abs. 2

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Einmalige Befristung des Arbeitsverhältnisses mit einer an  
einer berufsbildenden Schule teilzeitbeschäftigten Lehrerin  
aus haushaltsrechtlichen Gründen; Abdingbarkeit des Art. 1  
§ 1 BeschFG 1985 durch eine im Befristungsrechtsstreit ge-  
troffene einzelvertragliche Vereinbarung.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 601/88

-----  
5 Sa 2165/87 Hamm

Verkündet am  
15. November 1989

Range,

Reg.-Obersekretärin  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

# Im Namen des Volkes!

## Urteil

In Sachen

pp.



hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. November 1989 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Prof. Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Johannsen und Bea für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 16. September 1988 - 5 Sa 2165/87 - aufgehoben.
2. Die Berufung des beklagten Landes gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bielefeld vom 15. Oktober 1987 - 6 Ca 1716/87 - wird zurückgewiesen.
3. Das beklagte Land hat die Kosten des Berufungs- und des Revisionsverfahrens 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 Wirksamkeit der von ihnen vereinbarten Befristung des Arbeitsverhältnisses.

Die Klägerin besitzt seit Mai 1986 die Lehrbefähigung für die Sekundarstufe II in den Fächern Deutsch und Sozialwissenschaften.

Am 18./25. November 1986 schlossen die Parteien einen Arbeitsvertrag. Danach wurde die Klägerin für die Zeit vom 3. November 1986 bis zum 31. Juli 1987 an den C -Schulen - Städtische Berufliche Schulen

- in B als "nebenberufliche



Lehrkraft" mit wöchentlich zwölf Unterrichtsstunden in den Fächern Deutsch, Politik und Wirtschaftslehre beschäftigt. Der Vergütungssatz betrug 33,-- DM pro Stunde. Die Anwendbarkeit des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) bzw. der Sonderregelungen SR 2y BAT wurde nicht vereinbart. Dies entsprach damals der ständigen Handhabung des beklagten Landes bei Verträgen mit Lehrern mit weniger als der halben Pflichtstundenzahl. Ein Grund für die Befristung wurde im Arbeitsvertrag nicht angegeben. Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses übte die Klägerin keine weitere Berufstätigkeit aus.

Die Übernahme der Klägerin in das Beamtenverhältnis lehnte das beklagte Land ebenso ab wie eine Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses. Mit der am 31. Juli 1987 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage begehrt die Klägerin die Feststellung, daß sie über den 31. Juli 1987 hinaus in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zum beklagten Land steht.

Sie hat die Auffassung vertreten, das beklagte Land könne sich trotz Vorliegens der gesetzlichen Voraussetzungen nicht auf die Befristungserleichterung des Art. 1 § 1 Abs. 1 BeschFG 1985 berufen, da der Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages ohne Sachgrund mit einem Lehrer gegen Art. 33 Abs. 4 und Abs. 5 GG, gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit sowie gegen die Fürsorgepflicht verstoße. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses sei mangels eines die Befristung sachlich rechtfertigenden Grundes unwirksam.



Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die Befristung zum 31. Juli 1987 geendet hat, sondern fortbesteht.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. In der Klageerwiderung hat es - vertreten durch den Regierungspräsidenten in D - erklärt, daß es sich nicht auf die Vorschriften des Beschäftigungsförderungsgesetzes berufe. Es sei jedoch der Auffassung, daß das Beschäftigungsförderungsgesetz kein dispositives, sondern zweiseitig zwingendes Recht darstelle.

Außerdem hat es die Ansicht vertreten, eine Befristungskontrolle finde nur bei einer hauptberuflichen Beschäftigung statt. Die Klägerin sei hier als "nebenberufliche Lehrkraft" mit weniger als der halben Pflichtstundenzahl angestellt worden. Aus diesem Grunde sei die Befristungsvereinbarung in jedem Falle wirksam.

Im übrigen ergebe sich ein sachlicher Grund für die vereinbarte Befristung aus haushaltsrechtlichen Gründen: Im Bereich der öffentlichen berufsbildenden Schulen seien in Haushaltsjahr 1986 ca. 2.000 Planstellen mit kw-Vermerken versehen gewesen; im Haushaltsjahr 1987 seien es rd. 1.500 Plansteller gewesen. Aufgrund dessen habe nach § 47 Abs. 2 Landeshaushaltsordnung eine grundsätzliche Wiederbesetzungssperre bestanden. Im Haushalt 1986 sei bei der Besoldungsgruppe A 13 - Studienrat - der folgende Vermerk angebracht:



"Von den Stellen kw ab 1.8.86 dürfen für die Beschäftigung von Aushilfskräften für berufsfachlichen Unterricht bis zu 330 und für das Fach Religion bis zu 240 Stellen in Anspruch genommen werden."

Diese Stellen seien durch Erlaß des Kultusministers vom 15. Juli 1986 den einzelnen Regierungspräsidenten zugewiesen worden. Es seien also überplanmäßig für einen bestimmten Zeitraum zusätzliche Sondermittel befristet bereitgestellt worden für die Beschäftigung von Arbeitnehmern, die für Aushilfs- und Vertretungszwecke im Rahmen eines auf längstens zwölf Monate befristeten Arbeits- und/oder Dienstvertrages beschäftigt werden sollten oder deren Arbeitszeit weniger als die Hälfte der tariflich festgelegten Arbeitszeit betragen sollte.

Im Oktober/November 1986 sei das Gesamtkontingent der kw-Ausnahmen für den Bereich des berufsfachlichen Unterrichts nicht voll ausgeschöpft gewesen. In geringem Umfange seien Stellenanteile deshalb zugunsten des Bereichs des allgemeinbildenden Unterrichts genutzt worden. Diese Handhabung habe es erst ermöglicht, die Klägerin einzustellen. In dem Haushaltsgesetz für das Jahr 1987 seien dann zwar wiederum 330 kw-Ausnahmen für den Bereich des berufsfachlichen Unterrichts vorgesehen worden. Diese seien jedoch alle bestimmungsgemäß genutzt worden. Zugunsten der Klägerin hätten daher aus den Sondermitteln keine Stellenanteile mehr zur Verfügung gestanden.

Die Klägerin hat hierauf erwidert, die Regierung des beklagten Landes halte das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 für so-



zialwidrig und habe dementsprechend die nachgeordneten Dienststellen, so auch den Regierungspräsidenten in D , angewiesen, das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 für seine Dienstbereiche nicht anzuwenden. Das beklagte Land, vertreten durch den Regierungspräsidenten in D , habe im Schriftsatz vom 9. September 1987 erklärt, daß es sich nicht auf das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 berufe. Soweit das beklagte Land auf die Anwendbarkeit des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 verzichte, bestehe kein Grund für die Anwendbarkeit dieses Gesetzes.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben mit der Begründung, die Befristung des Arbeitsverhältnisses sei unwirksam. Die Vorschrift des Art. 1 § 1 Abs. 1 BeschFG 1985 finde im Streitfall keine Anwendung, da das beklagte Land ausdrücklich erklärt habe, es wolle sich auf diese gesetzliche Befristungsregelung nicht berufen. Die vom beklagten Land angeführten haushaltsrechtlichen Gründe seien nicht dazu geeignet, die mit der Klägerin vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses sachlich zu rechtfertigen.

Gegen dieses Urteil hat das beklagte Land Berufung eingelegt und in Ergänzung seines erstinstanzlichen Vorbringens im wesentlichen folgendes vorgetragen: Allein der Umstand, daß es sich nicht auf das Beschäftigungsförderungsgesetz berufe, führe nicht dazu, daß dieses Gesetz keine Anwendung finde.

Die Klägerin hat hierauf erwidert, das beklagte Land habe aufgrund der von ihm im ersten Rechtszug abgegebenen Erklärung



auf seine Rechtsposition aus dem Beschäftigungsförderungsgesetz verzichtet. Die mit der Klägerin vereinbarte Befristung sei daher nur bei Vorliegen eines sachlichen Grundes wirksam.

Das Landesarbeitsgericht hat der Berufung des beklagten Landes stattgegeben und die Klage abgewiesen. Mit der 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 begründet.

Sie führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung sowie zur Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Parteien haben durch eine im vorliegenden Rechtsstreit getroffene nachträgliche Vereinbarung die Anwendbarkeit des Art. 1 § 1 Abs. 1 BeschFG 1985 abbedungen, so daß es zur Wirksamkeit der mit der Klägerin vereinbarten Befristung des Arbeitsverhältnisses eines sachlichen Grundes bedurfte. Die vom beklagten Land angeführten haushaltsrechtlichen Erwägungen sind nicht dazu geeignet, die im Arbeitsvertrag vom 18./25. November 1986 vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses für die Zeit vom 3. November 1986 bis zum 31. Juli 1987 sachlich zu rechtfertigen.

I. Es kann dahingestellt bleiben, ob das beklagte Land mit seiner Vertragspraxis, mit Lehrkräften, die mit weniger als der Häl-



fte der für vollzeitbeschäftigte Lehrer geltenden Unterrichts-  
stundenzahl beschäftigt werden, keine Anwendung des Bundes-Ange-  
stellentarifvertrages sowie der Sonderregelungen 2y zum BAT zu  
vereinbaren, gegen das Differenzierungsverbot des § 2 Abs. 1  
BeschFG 1985 verstößt (zur Rechtslage bei der Vergütung von teil-  
zeitbeschäftigten Lehrern vgl. BAG Teil-Urteil vom 25. Januar  
1989 - 5 AZR 161/88 -, zur Veröffentlichung bestimmt). Ein Ver-  
stoß gegen das Differenzierungsverbot des Art. 1 § 2 Abs. 1  
BeschFG 1985 hätte zur Folge, daß die Klägerin aufgrund des  
Gleichbehandlungsgrundsatzes vom beklagten Land verlangen könnte,  
rechtlich so gestellt zu werden, wie die vollzeitbeschäftigten  
Lehrer und die diesen insoweit gleichgestellten teilzeitbeschäf-  
tigten Lehrer mit mindestens der Hälfte der für vollzeitbeschäf-  
tigte Lehrer geltenden Unterrichtsstundenzahl. Da das beklagte  
Land mit den beiden zuletzt genannten Lehrergruppen - unabhängig  
von einer Gewerkschaftszugehörigkeit - die Anwendung des BAT so-  
wie der Sonderregelungen 2y zum BAT einzelvertraglich vereinbart,  
könnte hierin eine nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigte  
Ungleichbehandlung der teilzeitbeschäftigten Lehrer mit einer Un-  
terrichtsverpflichtung liegen, die weniger als die Hälfte der für  
vollzeitbeschäftigte Lehrer maßgeblichen Unterrichtsstundenzahl  
beträgt.

Auf die Entscheidung dieser Rechtsfrage kommt es im Streit-  
fall aber nicht an, weil die Parteien während des Befristungs-  
rechtsstreits die Anwendung des Art. 1 § 1 Abs. 1 BeschFG 1985  
abbedungen haben. Dies hat zur Folge, daß ein bei Abschluß des  
Arbeitsvertrages etwa vorgelegener Verstoß gegen das Differen-



zierungsverbot des Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985 aufgrund der nachträglich zwischen den Parteien vereinbarten Abbedingung des Art. 1 § 1 Abs. 1 BeschFG 1985 wieder beseitigt worden ist, denn die mit der Klägerin vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses bedurfte aus Gründen des staatlichen Rechts, und zwar aufgrund der von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Verhinderung der objektiven Umgehung von zwingenden Kündigungsschutzvorschriften aufgestellten Grundsätze eines sachlichen Grundes. Dies hat das Landesarbeitsgericht verkannt.

II. Zwischen den Parteien ist während des vorliegenden Befristungsrechtsstreits eine Vereinbarung zustandegekommen, nach der die Wirksamkeit der mit der Klägerin vereinbarten Befristung des Arbeitsverhältnisses nicht nach der für das beklagte Land günstigeren Befristungsregelung des Art. 1 § 1 Abs. 1 BeschFG zu beurteilen ist.

1. Der erkennende Senat hat in dem Urteil vom 25. September 1987 (- 7 AZR 315/86 - BAGE 56, 155 = AP Nr. 1 zu § 1 BeschFG 1985) 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 vorgesetzliche 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 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 Arbeitsvertragsparteien 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. Dem Arbeitgeber steht es frei, 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 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 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 (Senatsurteil vom 24. Februar 1988 - 7 AZR 454/87 - AP Nr. 3 zu § 1 BeschFG 1985, zu I 2 der Gründe).

2. Die Anwendung dieser Grundsätze führt im Streitfall zu dem Ergebnis, daß das Landesarbeitsgericht zu Unrecht das Zustandekommen einer Vereinbarung zwischen den Parteien über die Unanwendbarkeit des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 verneint hat.

a) Zur Frage einer etwaigen einvernehmlichen Abbedingung des Art. 1 § 1 BeschFG 1985 durch die Parteien des vorliegenden Rechtsstreits hat das Landesarbeitsgericht folgendes ausgeführt: Die Befristung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin sei nach Art. 1 § 1 Abs. 1 BeschFG 1985 wirksam. Dem stehe nicht entgegen, daß diese Vorschrift eine einseitig zwingende gesetzliche Regelung darstelle, die dementsprechend zugunsten des Arbeitnehmers im Arbeitsvertrag oder auch durch eine entsprechende nachvertrag-



liche Vereinbarung abbedungen werden könne. Wenn und soweit eine derartige Vereinbarung nicht getroffen worden sei, bleibe es bei der Wirksamkeit des befristeten Arbeitsvertrages gemäß Art. 1 § 1 Abs. 1 BeschFG 1985. Die tatbestandlichen Voraussetzungen dieser Bestimmung seien im Streitfall gegeben. Die Dauer des Arbeitsverhältnisses unterschreite die gesetzliche Höchstdauer von 18 Monaten. Das beklagte Land habe die Klägerin neu eingestellt.

Entgegen der vom Arbeitsgericht vertretenen Ansicht könne man zu keinem anderen Ergebnis kommen, weil das beklagte Land sich nicht auf das Beschäftigungsförderungsgesetz berufe. Das schaffe die gesetzliche Regelung nicht aus der Welt. Dazu wäre eine Abbedingung der Anwendbarkeit dieses dispositiven Gesetzes erforderlich gewesen, die hier unstreitig nicht stattgefunden habe.

b) Diese Würdigung hält einer rechtlichen Überprüfung durch das Revisionsgericht nicht stand.

Die Formulierung: "Dazu wäre eine Abbedingung der Anwendbarkeit dieses dispositiven Gesetzes erforderlich gewesen, die hier unstreitig nicht stattgefunden hat", stellt keine den Senat gemäß § 561 Abs. 1 ZPO bindende Tatsachenfeststellung, sondern eine unzutreffende rechtliche Würdigung des im Tatbestand des angefochtenen Urteils wiedergegebenen beiderseitigen Parteivorbringens dar. Das Berufungsgericht hat zudem nicht angegeben, welche für die Bejahung oder Verneinung einer Vereinbarung über die Unanwendbarkeit des Art. 1 § 1 Abs. 1 BeschFG 1935 rechtlich erhebli-



chen Tatsachen es für unstreitig ansieht. Die vom Landesarbeitsgericht benutzte Formulierung kann so verstanden werden, daß die Parteien nicht ausdrücklich (z. B. in Form einer entsprechenden schriftlichen Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag vom 18./25. November 1986) die Unanwendbarkeit des Art. 1 § 1 Abs. 1 BeschFG 1985 vereinbart haben.

Eine Würdigung der im vorliegenden Rechtsstreit abgegebenen beiderseitigen Erklärungen, die der Senat aufgrund der im angefochtenen Urteil enthaltenen Bezugnahme auf die gewechselten Schriftsätze berücksichtigen und rechtlich selbst werten kann, ergibt, daß zwischen den Parteien konkludent eine Vereinbarung über die Unanwendbarkeit des Art. 1 § 1 Abs. 1 BeschFG 1985 zustandegekommen ist.

Das beklagte Land hat im Schriftsatz vom 9. September 1987 ausdrücklich erklärt, es berufe sich nicht auf die Vorschriften des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985. Dabei hat es die Auffassung vertreten, die Befristungsregelung des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 sei zweiseitig zwingend.

In dieser Erklärung liegt das Angebot des beklagten Landes, auf die Anwendung der Befristungsregelung des Beschäftigungsförderungsgesetzes (Art. 1 § 1 Abs. 1 BeschFG 1985) zu verzichten. Dem steht nicht entgegen, daß das beklagte Land zugleich die Auffassung vertreten hat, bei der betreffenden gesetzlichen Befristungsregelung handele es sich um zweiseitig zwingendes Recht. Als Empfängerin dieser Erklärung konnte die Klägerin die vom beklagten Land gemachte Äußerung nur dahin verstehen, es wolle sich



für den Fall, daß die gesetzliche Befristungsregelung des Art. 1 § 1 Abs. 1 BeschFG 1985 entgegen seiner Auffassung nicht zweiseitig zwingend sei, nicht auf die Anwendbarkeit dieser Bestimmung berufen.

Dieses Angebot hat die Klägerin konkludent angenommen, indem sie im Schriftsatz vom 7. Oktober 1987 im wesentlichen folgendes ausgeführt hat: Die Regierung des beklagten Landes halte das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 für sozialwidrig und habe dementsprechend die nachgeordneten Dienststellen, so auch den Regierungspräsidenten in D , angewiesen, dieses Gesetz für seine Dienstbereiche nicht anzuwenden. Das beklagte Land, vertreten durch den Regierungspräsidenten in D , habe im Schriftsatz vom 9. September 1987 erklärt, daß es sich nicht auf das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 berufe. Soweit das beklagte Land auf das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 verzichte, bestehe kein Grund für die Anwendbarkeit dieses Gesetzes.

Damit hat die Klägerin hinreichend deutlich zum Ausdruck gebracht, daß sie mit einer Abbedingung der zu ihren Gunsten dispositiven gesetzlichen Vorschrift des Art. 1 § 1 Abs. 1 BeschFG 1985 einverstanden ist. Das beklagte Land konnte die Ausführungen der Klägerin im Schriftsatz vom 7. Oktober 1987 nur dahin verstehen, daß sie das vom beklagten Land unterbreitete Angebot, die vereinbarte Befristung abweichend von Art. 1 § 1 Abs. 1 BeschFG 1985 nur beim Vorliegen eines sachlichen Grundes als wirksam gelten zu lassen, annehmen wollte. Für diese Würdigung spricht auch der Umstand, daß die Parteien in der Berufungsinstanz in erster

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



Linie über das Vorliegen eines sachlichen Grundes für die mit der Klägerin vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses gestritten haben. Es kommt hinzu, daß die Klägerin in der Berufungsinstanz ausgeführt hat, das beklagte Land habe im ersten Rechtszug auf seine Rechtsposition nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 verzichtet. Die mit ihr vereinbarte Befristung sei daher nur bei Vorliegen eines sachlichen Grundes wirksam. Auch hierin kommt mit der erforderlichen Eindeutigkeit zum Ausdruck, daß die Klägerin mit einer Abbedingung der Befristungsregelung des Art. 1 § 1 Abs. 1 BeschFG einverstanden war.

III. Die im Arbeitsvertrag vom 18./25. November 1986 vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses für die Zeit vom 3. November 1986 bis zum 31. Juli 1987 ist unwirksam, denn es fehlt an einem die Befristung rechtfertigenden sachlichen Grund. Die vom beklagten Land angeführten haushaltsrechtlichen Erwägungen sind nicht dazu geeignet, die mit der Klägerin vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses sachlich zu rechtfertigen.

1. Entgegen der Ansicht des beklagten Landes finden die vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Grundsätze zur Befristungskontrolle auch auf Teilzeitarbeitsverhältnisse der hier vorliegenden Art Anwendung, denn das zwingende Kündigungsschutzrecht differenziert beim Bestandsschutz nicht nach dem Umfang der Arbeitszeit (Senatsurteil vom 16. Oktober 1987 - 7 AER 614/86 - BAGE 56, 241, 248; Senatsurteil vom 24. Februar 1988 - 7 AZR 545/87 - AP Nr. 3 zu § 1 BeschFG 1985, zu II 1 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). Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist im Grundsatz die Vereinbarung befristeter Arbeitsverhältnisse unter dem Gesichtspunkt der Vertragsfreiheit und gemäß § 620 BGB zulässig (BAGE - GS - 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. Die Anwendung dieser Grundsätze führt im Streitfall zu dem Ergebnis, daß die mit der Klägerin vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses nicht aus den vom beklagten Land angeführten haushaltsrechtlichen Erwägungen sachlich gerechtfertigt ist.

a) Der Senat hat in dem Urteil vom 27. Januar 1988 (- 7 AZR 292/87 - AP Nr. 116 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen) zu einer ähnlich gelagerten Fallkorrelation Stellung



genommen.

Aus dem Haushaltsrecht der öffentlichen Hand lässt sich grundsätzlich ein Recht zur Befristung eines Arbeitsvertrages nicht herleiten, weil das Haushaltsrecht nicht unmittelbar in die Rechte Dritter und damit auch nicht unmittelbar in das Arbeitshältnis eingreifen kann. Daher können haushaltsrechtliche Erwägungen, soweit sie auf die zeitliche Begrenzung des Haushaltsplans durch das Haushaltsjahr, auf eine zu erwartende allgemeine Mittelkürzung oder auf die haushaltsrechtliche Anordnung lediglich allgemeiner Einsparungen abheben, für den auf arbeitsrechtlichen Gesetzen beruhenden Arbeitnehmerschutz keine entscheidende Rolle spielen. Die Ungewißheit, ob ein künftiger Haushaltsplan noch Mittel für eine bestimmte Stelle vorsieht, kann mithin aus Rechtsgründen keinen sachlichen Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses abgeben. Ob entsprechende Mittel in Zukunft zur Verfügung stehen werden, ist auch in der Privatwirtschaft nicht gesichert. Da das Haushaltsrecht des öffentlichen Dienstes aber der unternehmerischen Entscheidung in der Privatwirtschaft entspricht, müssen beide auch bezüglich der arbeitsrechtlichen Konsequenzen gleich behandelt werden. Ebenso wenig 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 Unsicherheiten im Bereich des öffentlichen Dienstes als Befristungsgründe anerkannt werden (vgl. BAGE 32, 85, 92 f. = AP Nr. 50 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAGE 41, 110, 115 f. = AP Nr. 72 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu

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



B II 3 der Gründe; BAGE 55, 1 = AP Nr. 111 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

Ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsvertrages ist jedoch anzuerkennen, wenn eine Haushaltsstelle von vornherein nur für eine genau bestimmte Zeitdauer bewilligt ist und sie anschließend fortfallen soll. Dann nämlich ist davon auszugehen, daß der Haushaltsgesetzgeber sich selbst mit den Verhältnissen gerade dieser Stelle befaßt und aus sachlichen Erwägungen festgelegt hat, daß sie nicht mehr bestehen soll (vgl. BAGE 32, 85, 91 f. = AP Nr. 50 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Senatsurteil vom 25. Januar 1980 - 7 AZR 69/78 - AP Nr. 52 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu 3 der Gründe; BAGE 37, 283, 294 = AP Nr. 64 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu B II 1 der Gründe; BAGE 41, 110, 116 = AP Nr. 72 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu B II 3 der Gründe; BAGE 55, 1, 5 = AP Nr. 111 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 2 a der Gründe). Die vorgegebene und hinzunehmende haushaltsrechtliche Entscheidung über den nur zeitlich begrenzten Bestand einer Stelle kann dann die nur vorübergehende Beschäftigung des Stelleninhabers zur Folge haben. Damit ist anerkannt, daß die begrenzte sachliche Zielsetzung, die der Haushaltsgesetzgeber mit der zeitlich begrenzten Finanzierung eines Arbeitsplatzes verfolgt, auch für das Verhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und dem von der haushaltsrechtlichen Entscheidung abhängigen Arbeitgeber erheblich wird und geeignet ist, eine entsprechende Befristung sachlich zu rechtfertigen.

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



Diese Rechtsprechung beruht auf parallelen Wertungen zur privatwirtschaftlichen Unternehmerentscheidung darüber, welche Arbeitsleistungen in welchem Zeitraum und in welchem Umfang durch die Beschäftigung von Arbeitnehmern erbracht werden sollen. Diese Entscheidung bestimmt sowohl beim privatwirtschaftlichen Unternehmen als auch bei der öffentlichen Hand den Bedarf an Arbeitskräften und unterliegt grundsätzlich einer gerichtlichen Nachprüfung nur daraufhin, ob sie offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist (vgl. BAGE 42, 151, 157 = AP Nr. 12 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung, zu B II 1 der Gründe). Während eine solche Entscheidung aber im privatwirtschaftlichen Unternehmen in der Regel unmittelbar aufgrund der Feststellung eines unternehmerischen Bedürfnisses an der Verrichtung bestimmter Arbeiten erfolgt, vollzieht sie sich bei der öffentlichen Hand wegen deren Bindung an das Haushaltsrecht im Wege der Bereitstellung der für die Durchführung der Aufgaben erforderlichen Haushaltsmittel (vgl. Senatsurteil vom 16. Januar 1987, aaO).

b) Im vorliegenden Fall kann die Entscheidung des Haushaltsgesetzgebers, für das Haushaltsjahr 1986 daran festzuhalten, daß im Stellenplan mit kw-Vermerken versehene, frei gewordene bzw. frei werdende Lehrerstellen an berufsbildenden Schulen nicht wieder bzw. weiter etatisiert werden und stattdessen zur Beschäftigung von "Aushilfskräften" für berufsfachlichen Unterricht und für das Fach Religion im Haushaltsplan 1986 Sondermittel zur Verfügung zu stellen, einer unternehmerischen Entscheidung über den Fortfall des Arbeitsplatzes nicht gleichgestellt werden. Es fehlt an einer



klaren und eindeutigen Vorgabe des Haushaltsgesetzgebers, nach der Sondermittel für die Beschäftigung von "Aushilfskräften" für berufsfachlichen Unterricht und für das Fach Religion nur für das Haushaltsjahr 1986 (betr. Schuljahr 1986/87) zur Verfügung gestellt werden sollten. Aus der haushaltsjahrbezogenen begrenzten Bereitstellung von Sondermitteln läßt sich nicht entnehmen, daß der Haushaltsgesetzgeber damit eine Entscheidung über den Wegfall der entsprechenden Lehraufgaben treffen wollte.

Fehlt es somit an einer verbindlichen Vorgabe des Haushaltsgesetzgebers, Sondermittel für die Tätigkeit außerplanmäßig beschäftigter Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen zwecks Erteilung von berufsfachlichem Unterricht nach Ablauf des Schuljahres 1986/87 nicht mehr zur Verfügung zu stellen, kann die Befristung des Anstellungsvertrages vom 18./25. November 1986 nicht unmittelbar auf eine haushaltsrechtliche Entscheidung gestützt werden. Vielmehr beruht die vorgenommene Befristung letztlich auf der Begrenzung des Haushalts durch das Haushaltsjahr und die allgemeine Unsicherheit über die künftige Mittelbewilligung, was indes die Befristung eines Anstellungsvertrages nicht sachlich zu rechtfertigen vermag. Andernfalls hätte es der Haushaltsgesetzgeber in der Hand, dadurch, daß die Stellenpläne keine zu besetzenden Stellen ausweisen, aber in erheblichem Umfang jährlich Sondermittel zur Verfügung gestellt werden, eine beliebige Anzahl von Arbeitnehmern nur jeweils befristet zu beschäftigen. Damit wäre die sachliche Rechtfertigung einer Befristung des Arbeitsverhältnisses von der rechtstechnischen Ausgestaltung des Haushalts abhängig.

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



Dieser Würdigung steht das Senatsurteil vom 27. Februar 1987 (- 7 AZR 376/85 - BAGE 55, 104, 113 f. = AP Nr. 112 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 3 a bb der Gründe) nicht entgegen. Dort hat der Senat entschieden, daß eine verbindliche haushaltsrechtliche Vorgabe, die die Befristung des Arbeitsvertrages mit einer Aushilfskraft 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 Aushilfskräften 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 be-



darf.

Eine solche besondere Fallgestaltung liegt hier jedoch nicht vor, denn bei der Bewilligung der Sondermittel für das Haushaltsjahr 1986 knüpfte der Haushaltsgesetzgeber nicht an vorübergehend (z. B. infolge Beurlaubung oder zeitweiser Dienstunfähigkeit) frei gewordene Lehrerplanstellen an, sondern sah lediglich davon ab, im Stellenplan für das Unterrichtsfach Religion sowie für berufsfachlichen Unterricht an berufsbildenden Schulen entsprechende Stellen auszuweisen. Stattdessen stellte er unter teilweiser Aufhebung der nach § 47 Abs. 2 Landeshaushaltsordnung bestehenden Wiederbesetzungssperre Sondermittel für die Einstellung von "Aushilfskräften" zur Verfügung. Eine derartige haushaltsrechtliche Maßnahme steht nicht einer Entscheidung des Haushaltsgesetzgebers gleich, durch die eine bestimmte Personalstelle gestrichen oder nur für eine gewisse Zeit bewilligt wird und anschließend entfallen soll.

Die Befristung des Arbeitsvertrages vom 18./25. November 1986 ist somit nicht aus haushaltsrechtlichen Gründen sachlich gerechtfertigt, so daß das Arbeitsverhältnis der Klägerin über den 31. Juli 1987 hinaus unbefristet fortbesteht.

Dr. Seidensticker

Dr. Steckhan

Dr. Becker

Dr. Johannsen

Bea



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

