

Aktenzeichen: 7 AZR 62/87
Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 28. September 1988
- 7 AZR 62/87 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 24. Juni 1986
Köln - 16 Ca 2799/86 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 17. Dezember 1986
Köln - 2 Sa 864/86 -

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

Entscheidungsstichwort:

Befristung bei Lehrkraft aus haushaltsrechtlichen Gründen

Gesetz: BGB § 620; 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 § 7 a
Abs. 2 Satz 1 Buchst. b; Nr. 1 Buchst. a und b sowie Nr. 2
Abs. 1 und 2 der Sonderregelungen 2y zum BAT

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Zwei Befristungen des Arbeitsverhältnisses mit einer an
einem Gymnasium beschäftigten Lehrerin (für die Fächer
Mathematik und Informatik), die aus Haushaltsmitteln be-
zahlt 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 62/87

2 Sa 864/86 Köln

Verkündet am
28. September 1988

Im Namen des Volkes!

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

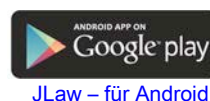
In Sachen

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
[\(mobile App\)](#)



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

1. Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 17. Dezember 1986 - 2 Sa 864/86 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung des beklagten Landes wird das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 24. Juni 1986 - 16 Ca 2799/86 - abgeändert. Die Klage wird abgewiesen.
3. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Klägerin.

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 war seit dem 19. August 1983 aufgrund von zwei befristeten Arbeitsverträgen als Lehrkraft an dem Städtischen Gymnasium in Z für die Fächer Mathematik und Informatik beschäftigt.

Am 22. August 1983 schloß die Klägerin mit dem beklagten Land einen Arbeitsvertrag, demzufolge sie für die Zeit vom 19. August 1983 bis zum 17. Juni 1985 als Lehrkraft im Angestelltenverhältnis mit 24/24 Wochenstunden angestellt wurde.

In § 1 dieses Vertrages wird als Befristungsgrund folgendes angeführt:



"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)."

Auf das Arbeitsverhältnis sind nach § 4 des Vertrages vom 22. August 1983 die Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrages mit den Sonderregelungen für Zeitangestellte, für Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte (SR 2y BAT) sowie für Angestellte als Lehrkräfte (SR 21 BAT) anwendbar.

Am 24. Oktober 1984 schlossen die Parteien einen Änderungsvertrag, durch den der Arbeitsvertrag vom 22. August 1983 über den 17. Juni 1985 hinaus bis zum 23. Juli 1986 "im Umfang des durch Bewilligung von Teilzeit-Beschäftigung nach § 78 b LBG bis 23. 7. 86 freien Stellenkontingents" unter Hinweis auf § 7 a Abs. 3 Satz 1 lit. c Haushaltsgesetz - HG - 1983, Nr. 1 Buchst. a, b SR 2y BAT verlängert wurde.

Eine weitere Verlängerung des Vertrages lehnte das beklagte Land unter Hinweis auf haushaltsrechtliche Gründe ab.

Mit ihrer am 24. Januar 1986 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin die Feststellung begehrt, daß sie sich in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befinde. Sie hat vorgetragen, beim Abschluß der beiden Verträge habe kein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses vorge-



legen. In den beiden Verträgen sei nicht im Sinne der SR 2y BAT angegeben, um welche Form des befristeten Vertrages es sich handeln solle. In das freie Stellenkontingent seien mehrere verschiedene Grundformen des befristeten Vertrages aufgenommen worden. Die Unklarheit werde durch den Hinweis auf das Haushaltsgesetz noch verstärkt.

Da das beklagte Land keine Listen darüber führe, wieviel Stellen zeitweilig durch Beurlaubungen nach § 78 b LBG NW frei geworden seien, könne nicht überprüft werden, ob die Klägerin wegen eines entsprechenden Beschäftigungsbedarfs eingestellt worden sei, der für die Dauer der vereinbarten Befristung bestanden habe. Sie sei am Gymnasium in Z die einzige Lehrkraft mit der Befugnis zur Erteilung von Unterricht in Informatik gewesen.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat die Ansicht vertreten, die in den Verträgen vom 22. August 1983 und vom 24. Oktober 1984 vereinbarten Befristungen seien wirksam. Die Befristungen seien erfolgt, weil durch die Bewilligung von Teilzeitbeschäftigungen vorübergehend ein zusätzlicher Bedarf an Lehrkräften entstanden und für die Dauer der Befristung das aus der Bewilligung von Teilzeitbeschäftigungen freie Stellenkontingent maßgeblich sei. Damit liege ein sachlicher Grund für



die Befristung wie auch für deren Dauer vor. Im weiteren Sinne sei die Klägerin zur Vertretung der durch die Stundenreduzierung ausgefallenen Lehrkräfte eingestellt worden. Der durch die Teilbeurlaubungen entstandene Bedarf sei nur vorübergehend, denn nach den gesetzlichen Bestimmungen müsse die Beurlaubung nach spätestens zehn Jahren aufgehoben werden. Auch aus schulorganisatorischen Gründen könne die Einstellung nur vorübergehend erfolgen, weil die Ermittlung des Bedarfs präzise nur von Schuljahr zu Schuljahr erfolgen könne.

Nach der Rechtsprechung sei es nicht erforderlich, daß die Aushilfskraft an derjenigen Schule eingesetzt werde, an der der Vertretungsfall entstanden sei. Auch spiele es keine Rolle, daß der zur Aushilfe eingestellte Lehrer eine andere Fächerkombination als die beurlaubten Lehrkräfte anbiete. Jedenfalls sei die Befristung aufgrund des nur vorübergehenden Aushilfsbedarfs, so wie er sich bei Abschluß des Vertrages dargestellt habe, vereinbart worden.

Die Dauer der vereinbarten Befristung sei sowohl aus schulorganisatorischen wie auch aus haushaltsrechtlichen Gründen sachlich gerechtfertigt. Bei Abschluß des Vertrages habe der Bedarf an Lehrkräften präzise nur von Schuljahr zu Schuljahr ermittelt werden können. Daß im Falle der Klägerin ein zweijähriger Vertrag abgeschlossen worden sei, habe sich innerhalb des Gestaltungsspielraums des beklagten Landes gehalten. Die Verlängerung sei zum Teil aus pädagogischen Gründen erfolgt, weil jede Lehrkraft eine mehrmonatige Einarbeitungszeit benötige, so



daß die pädagogischen und praktischen Leistungen erst im zweiten Jahr den gestellten Anforderungen voll entsprächen. Auch müsse das beklagte Land auf die sozialen Belange der Aushilfslehrer Rücksicht nehmen.

Darüber hinaus sei das beklagte Land aus haushaltsrechtlichen Gründen berechtigt gewesen, das Arbeitsverhältnis auf zwei Jahre und ein weiteres Jahr zu befristen, denn es habe Einstellungen nur im Umfange der frei gewordenen Stellen vornehmen können. Dabei müsse unberücksichtigt bleiben, daß im Verlaufe des Befristungszeitraumes ständig neue Teilzeitbeschäftigungen beantragt würden, weil es für die Frage des Befristungsgrundes auf den Zeitpunkt des Vertragsabschlusses ankomme.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die hiergegen vom beklagten Land eingelegte Berufung hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt das beklagte Land sein Klageabweisungsbegehren weiter. Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision des beklagten Landes ist begründet. Die Klage war unter Aufhebung der vorinstanzlichen Urteile abzuweisen, denn das Arbeitsverhältnis der Parteien hat aufgrund rechtswirksamer Befristung mit dem 23. Juli 1986 sein Ende gefunden.



I. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht nur den zuletzt zwischen den Parteien abgeschlossenen Vertrag vom 24. Oktober 1984 einer Befristungskontrolle unterworfen.

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 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



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



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 22. 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 22. 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 22. 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 22. August 1983 zustande gekommenen unbefristeten Arbeitsverhältnisses.

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



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

1. Das Landesarbeitsgericht hat zugunsten des beklagten Landes angenommen, daß die Verträge vom 22. August 1983 und vom 24. Oktober 1984 den Anforderungen der Nr. 2 Abs. 1 SR 2y BAT genügen. Zur Begründung seiner Auffassung hat es im wesentlichen folgendes ausgeführt: Der Vertragstext deute darauf hin, daß die Klägerin im Sinne der tariflichen Regelung Zeitangestellte sei. Im Rahmen eines solchen Arbeitsverhältnisses komme unter anderem die Beschäftigung auf einer nur befristet verfügbaren Haushaltsstelle in Betracht. Im Berufungsverfahren habe sich das beklagte Land darauf berufen, die Klägerin sei im weitesten Sinne zur Vertretung wegen eines durch Teilbeurlaubung entstandenen vorübergehenden Beschäftigungsbedarfs eingestellt worden. Jedoch sei zweifelhaft, ob aus dem im Vertrag niedergelegten Befristungsgrund eine solche Stellvertretung "im weiteren Sinne" erkennbar werde. Der Hinweis auf das verfügbare Stellenkontingent deute für den unbefangenen Betrachter und auch für die Klägerin als Erklärungsempfängerin eher auf ein Zeitanstellungsverhältnis im oben dargelegten Sinne hin.

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 Rechtsprechung, 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 22. 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 22. 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 Unter-



abs. 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 Befristeter 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 BAT 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 tarifrechtliche Grundformen des befristeten Arbeitsverhältnisses (Nr. 1 Buchst. a und b SR 2y BAT) hingewiesen wird, nicht zur Unwirksamkeit der Befristungsabrede. Daß die Klägerin als Zeitangestellte i. S. der 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 an sich nur die Frist anzugeben, mit deren Ablauf das Arbeitsverhältnis enden sollte. Dies ist in § 1 des Änderungsvertrages vom 24. Oktober 1984 geschehen.

III. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist die im Änderungsvertrag vom 24. Oktober 1984 vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses aus haushaltsrechtlichen Gründen sachlich gerechtfertigt.

1. Das Landesarbeitsgericht hat seine gegenteilige Auffassung im wesentlichen wie folgt begründet:

Richtig sei, daß das aus Teilzeitbeurlaubungen entstandene Kontingent nicht auf unabsehbare Zeit im gleichbleibenden Umfang zur Verfügung stehe, und zwar schon deshalb nicht, weil nicht absehbar sei, wie lange die gesetzliche Möglichkeit der Beurlaubung nach § 78 b des Bundesbeamtengesetzes (richtig: LBG NW) bestehen bleibe und in welchem Umfang davon künftig Gebrauch gemacht werde. Auf der anderen Seite sei nicht ersichtlich, wieso das im Vertrag vom 24. Oktober 1984 in Bezug genommene freie Stellenkontingent die Beschäftigung der Klägerin nur bis zum Ab-



lauf des Schuljahres 1985/1986 erlaubt habe. Hinsichtlich der Verfügbarkeit der Mittel habe das beklagte Land darauf hingewiesen, spätestens nach zehn Jahren müßten die Beurlaubungen aufgehoben werden. Das möge durchaus sein, jedoch korrespondiere die damit angegebene Dauer in keiner Weise mit der Befristungsabrede im Arbeitsvertrag der Klägerin.

Auch der Hinweis auf den jeweils für ein Schuljahr vorausberechenbaren Bedarf könne die vereinbarte Dauer der Befristung nicht sachlich rechtfertigen. Zunächst einmal sei insoweit der Vortrag des beklagten Landes nicht weiter konkretisiert. Insbesondere sei nicht dargetan, aus welchem Grunde das beklagte Land bei Abschluß des Vertrages vom 24. Oktober 1984 von einem mit Schuljahresende entfallenden Bedarf ausgehen konnte. Im Zweifel habe das beklagte Land damit dartun wollen, durch Teilzeitbeurlaubungen im Rahmen des § 78 b LBG NW sei ein vorübergehender zusätzlicher Beschäftigungsbedarf entstanden. Das sei sicherlich auch zutreffend. Jedoch sei weder aus dem Vertrag der Klägerin erkennbar noch aus dem Vortrag des beklagten Landes im vorliegenden Verfahren, daß und aus welchen Gründen der zusätzliche Beschäftigungsbedarf bei Abschluß des Vertrages vom 24. Oktober 1984 gerade noch für die Zeit bis 23. Juli 1986 (Schuljahresende) bestanden habe. Aus dem weiteren Vortrag des beklagten Landes, es kämen im Laufe der Zeit immer neue Beurlaubungen hinzu, sei eher zu folgern, daß ein Dauerververtretungsbedarf vorliege, der eine Befristung des Arbeitsverhältnisses des vertretungsweise eingestellten Angestellten nicht rechtfertige. Im übrigen könne sich das beklagte Land auf eine Aushilfstätigkeit



der Klägerin wegen eines vorübergehenden Beschäftigungsbedarfs im Zweifel auch deshalb nicht berufen, weil derartiges als Befristungsgrund aus § 1 des Arbeitsvertrages nicht herausgelesen werden könne.

Eine andere Entscheidung wäre möglicherweise dann geboten gewesen, wenn das beklagte Land - wie in anderen Gerichtsverfahren - anhand konkreter Aufstellungen hätte belegen können, daß wegen der Beurlaubung bestimmter Lehrkräfte für den hier in Rede stehenden Zeitraum ein klar feststellbarer Beschäftigungsbedarf für die Klägerin entstanden gewesen sei. Derartige Listen würden jedoch nach dem Vortrag des Beklagtenvertreters in der Berufungsverhandlung für Fälle der Beurlaubung nach § 78 b LBG NW nicht geführt. Das Gericht sei deshalb nicht in der Lage festzustellen, ob im Sinne der Rechtsprechung sachliche Gründe für die Befristung vorgelegen hätten und ob das auch für die Dauer der Befristung zutreffe.

2. Diese Ausführungen halten einer revisionsgerichtlichen Überprüfung nicht stand.

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 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 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 Planstelleninhabers 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

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



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 vereinbarte 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 in 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 er-



scheint.

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 Dauer der Vertragsbeziehung widerspricht somit nicht dem Sachgrund der Befristung. Auf eine bestimmte Mindestvertragsdauer hat die Klägerin keinen Anspruch, da auch das zwingende Kündigungsschutzrecht dem unbefristet eingestellten Arbeitnehmer - abgesehen von den Vorschriften über Kündigungsfristen - keinen Anspruch auf eine bestimmte Dauer des Arbeitsverhältnisses einräumt. Liegt - wie hier - für die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses ein Sachgrund für die Befristung vor, so steht die gewählte Vertragsdauer mit dem Sachgrund der Befristung im Einklang. Der Umstand, daß vorliegend der Sachgrund der Befristung auch noch nach Ablauf des aufgrund des Änderungsvertrages vom 24. Oktober 1984 bis zum 23. Juli 1986 befristeten Arbeitsverhältnisses andauerte, führt nicht zur Unwirksamkeit der vereinbarten Befristung, denn es liegt insoweit keine objektive Umgehung von zwingenden Vorschriften des Kündigungsschutzrechts vor.

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 Teilzeitbeschäftigung 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. Für die Zulässigkeit der im Änderungsvertrag vom 24. Oktober 1984 enthaltenen Befristung ist es unerheblich, ob in den von der Klägerin unterrichteten Fächern Mathematik und Informatik an dem Städtischen Gymnasium in Z nach dem Auslaufen ihres Arbeitsverhältnisses noch ungedeckter Unterrichtsbedarf bestand. Es ist allein Sache des beklagten Landes, in eigener Verantwortung darüber zu befinden, ob und ggf. in welcher Weise es solchen Unterrichtsbedarf abdeckt.

IV. Nach alledem ist die mit der Klägerin vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses für das Schuljahr 1985/86 rechtlich nicht zu beanstanden, so daß ihre Klage kostenpflichtig abgewiesen werden mußte.

Dr. Seidensticker

Dr. Steckhan

Dr. Becker

Bea

Stappert



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

