

Aktenzeichen: 7 AZR 630/86

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 31. August 1988
- 7 AZR 630/86 -

I. Arbeitsgericht
Köln

Urteil vom 27. Juni 1986
- 2 Ca 2102/86 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 17. Oktober 1986
- 4 Sa 775/86 -

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

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag mit Gymnasiallehrer

Gesetz: BGB § 620; Sonderurlaubsverordnung NW § 12 Abs. 1; Haushaltsgesetz NW 1984 § 7 Abs. 4 Satz 1; Sonderregelung 2y zum BAT Nr. 2

Leitsätze:

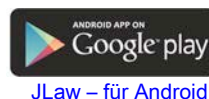
K e i n e

Hinweise des Senats:

Befristeter Arbeitsvertrag für zwei Schuljahre mit einem Gymnasiallehrer (für die Fächer Deutsch und Englisch), der aus Haushaltsmitteln bezahlt worden ist, die aufgrund der Beurlaubung von Stamm-Lehrkräften gemäß § 12 Abs 1 Sonderurlaubsverordnung NW frei geworden sind.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 630/86

4 Sa 775/86 Köln

Verkündet am
31. August 1988

Range,

Reg.-Sekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

mündlichen Verhandlung vom 31. August 1988 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Prof. Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Nehring und Schmalz für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 17. Oktober 1986 - 4 Sa 775/86 - wird auf Kosten des Klägers 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 :

Der Kläger ist Lehrer für die Sekundarstufe I und II in den Fächern Deutsch und Englisch.

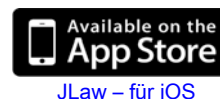
Mit Arbeitsvertrag vom 23. Oktober 1984 wurde er vom beklagten Land für die Zeit vom 23. August 1984 bis 23. Juli 1986 eingestellt und in die Vergütungsgruppe II a BAT eingruppiert. In § 1 dieses Vertrages wurde als Befristungsgrund angegeben:

"Die Lehrkraft wird auf einer gem. § 12
Abs. 1 Sonderurlaubsverordnung (SUrlVO NW)
für den obigen Zeitraum befristet zur
Verfügung stehenden Stelle geführt."

Nach § 4 des Arbeitsvertrages sind auf das Arbeitsverhältnis der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT), die Sonderregelungen für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte (SR 2y BAT) und die Sonderregelungen für Angestellte als Lehrkräfte (SR 21 BAT) anwendbar.



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



- 3 -

Der Kläger unterrichtete während der gesamten Vertragsdauer an dem M Gymnasium in W in den Fächern Englisch und Deutsch.

Mit der am 13. März 1986 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger den unbefristeten Fortbestand des Arbeitsverhältnisses über den 23. Juli 1986 hinaus begehrt. Mit einem am 18. April 1986 beim Arbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz hat der Kläger weiterhin seine Weiterbeschäftigung bis zur rechtskräftigen Entscheidung über seinen Feststellungsantrag begehrt. Er hat die Auffassung vertreten, die Befristung des Arbeitsverhältnisses sei unwirksam. Es seien in erster Linie haushaltsrechtliche Erwägungen, die das beklagte Land veranlaßt hätten, den Arbeitsvertrag zu befristen. Da nicht feststehe, ob die Haushaltsmittel auch noch im nächsten Jahr bewilligt würden, stelle der Abschluß des befristeten Arbeitsvertrages eine reine Vorsichtsmaßnahme dar. Auf die Sonderurlaubsverordnung NW könne sich das beklagte Land nicht berufen. Er sei nicht auf eine Stelle gerückt, die durch andere Lehrkräfte frei geworden sei, weil Lehrer Sonderurlaub genommen hätten oder mit einer geringeren Stundenzahl arbeiteten. An der Schule, an der er eingesetzt gewesen sei, gebe es nach wie vor einen entsprechenden Unterrichtsbedarf.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß der Arbeitsvertrag der



Parteien vom 23. Oktober 1984 über den 23. Juli 1986 hinaus unbefristet fortbesteht,

2. das beklagte Land zu verurteilen, ihn bis zur rechtskräftigen Entscheidung über den Feststellungsantrag vom 10. März 1986 weiterzubeschäftigen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat die Auffassung vertreten, die Befristung des Arbeitsverhältnisses sei wegen des durch die Sonderurlaubsverordnung NW geschaffenen Vertretungsbedarfs wirksam. Nicht haushaltsrechtliche Erwägungen hätten zu der Befristung geführt; der Kläger sei vielmehr als Aushilfsangestellter auf einer befristet zur Verfügung stehenden Stelle geführt worden. Es sei nicht zu beanstanden, wenn befristete Arbeitsverträge nach dem Gesamtbedarf im Regierungsbezirk für ein Schuljahr abgeschlossen würden. Hierbei sei es nicht erforderlich, die befristeten Verträge jeweils zeitlich genau für die Dauer eines bestimmten Vertretungsfalls abzuschließen und den Aushilfsangestellten an der Schule zu beschäftigen, an der der Vertretungsfall eingetreten sei. Im Rahmen der gerichtsbekannten Kw-Stellenbewirtschaftung im Kultusministerbereich gehöre die zeitlich befristete Einstellung von angestellten Lehrkräften als Ersatz von nach § 12 Sonderurlaubsverordnung NW beurlaubten Lehrkräften zu den wenigen Ausnahmen der noch vorgenommenen Einstellungen. Auch wenn das damalige Schulkollegium beim Regierungspräsidenten D die durch die Beurlaubung freigewordenen Stellenkontingente "gepoolt" habe und damit ein konkreter Bezug zu einer freigewordenen Stelle nicht mehr hergestellt werden könne, so entfalle jedoch nicht hierdurch ein sachlicher Grund für die Befristung. Für das Schuljahr 1986/87 werde



keine einzige neue Planstelle für den Bereich der Gymnasiallehrer im Regierungsbezirk K geschaffen werden; es sei vielmehr damit zu rechnen, daß in erheblichem Maße wegen der im Bezirk vorhandenen Überhänge Planstellen durch Versetzungen in andere Regierungsbezirke verlagert würden. Insoweit stehe die Handhabung des damaligen Schulkollegiums, befristete Einstellungen im Rahmen der durch Beurlaubung frei gewordenen Stellenkontingente vorzunehmen, auch nicht im Widerspruch mit dem derzeitigen Bedarf. Gerade bei der vom Kläger unterrichteten Fächerkombination Deutsch und Englisch sei ein erheblicher Überhang vorhanden. Gleichwohl auftretender Unterrichtsbedarf könne im Rahmen des geplanten Versetzungsverfahrens ausgeglichen werden.

Das Arbeitsgericht hat der Feststellungsklage stattgegeben. Hinsichtlich des Weiterbeschäftigungsantrags hat es die Klage abgewiesen.

Gegen dieses Urteil hat das beklagte Land Berufung eingelegt. Der Kläger hat gegen die Abweisung des Weiterbeschäftigungsantrages Anschlußberufung eingelegt. Das beklagte Land hat sein erstinstanzliches Vorbringen wie folgt ergänzt:

Die vom Kläger besetzte Aushilfsstelle sei in der Weise geschaffen worden, daß die Haushaltsstelle beim Regierungspräsidenten K ermittelt habe, in welchem Maße Lehrern im Amtsreich des Regierungspräsidenten für das betreffende Schuljahr Sonderurlaub ohne Bezüge gemäß § 12 Abs. 1 Sonderurlaubsverordnung NW bewilligt worden sei. Gleichzeitig habe die Lehrerver-



teilungsstelle Meldungen verschiedener Schulen über dringenden Bedarf an Lehrkräften (sogenannte Brandfälle) gesammelt, der nicht unbedingt aus solchen Sonderurlaubsfällen habe resultieren müssen. In dem Umfang der durch die Bewilligung von Sonderurlaub befristet frei gewordenen Haushaltsmittel seien sodann geeignete Lehrkräfte, unter anderem auch der Kläger, ausgewählt worden und befristet an den Schulen mit dem dringendsten Bedarf eingestellt worden. Wegen der Besonderheiten im Schulbereich sei es nicht möglich, die zeitliche Dauer der Aushilfstätigkeit nur nach dem einzelnen Vertretungsfall zu bestimmen. Der Beschäftigungsbedarf für die Aushilfskraft entstehe primär nicht durch die konkrete Beurlaubung, sondern durch den Bedarf an den einzelnen Schulen, der jeweils für das einzelne Schuljahr ermittelt werde. Selbst bei der mehrjährigen Beurlaubung einer Lehrkraft stehe deshalb nur für das laufende Schuljahr fest, ob an der Schule, an der die ausfallende Lehrkraft tätig gewesen sei, ein Ersatzbedarf bestehe. Die örtliche Kongruenz des Arbeitseinsatzes sei nur mit unverhältnismäßig hohem Verwaltungsaufwand möglich, denn die jeweiligen Beurlaubungsfälle träten an räumlich weit voneinander entfernten Orten auf. Eine solche zeitliche und örtliche Kongruenz liege auch nicht im Interesse der Aushilfskräfte selbst, da sie sonst zu weiträumigen Ortswechseln gezwungen wären und hinsichtlich der Dauer der Befristung an für sie zufällige Umstände, wie etwa die Dauer der Beurlaubung einer ihr persönlich unbekannten Lehrkraft gebunden wären. Wollte man dennoch am Erfordernis einer Kongruenz zwischen dem Einsatzort eines beurlaubten Lehrers und der befristet eingestellten Lehrkraft festhalten, so hätte das beklagte Land dem ohne weiteres dadurch



- 7 -

Rechnung tragen können, daß es eine beurlaubte Lehrkraft an die Schule versetzt hätte, an der alsdann der Aushilfsangestellte befristet beschäftigt worden wäre. Wegen der Besonderheiten im Schulbereich müsse es ausreichen, daß nur die freien Stellen mit entsprechenden Vertretungskräften besetzt würden. Hinsichtlich der Dauer der Befristung sei es sachlich gerechtfertigt, die Arbeitsverträge nur für bestimmte Schuljahre abzuschließen, denn der Bedarf an Aushilfslehrkräften könne nur für das jeweilige Schuljahr ermittelt werden. Daß mit der Einstellung von Lehrkräften nicht beliebig verfahren werde, werde durch die Vorschriften des Haushaltsgesetzgebers gewährleistet. Durch § 7 Abs. 4 S. 1 des Haushaltsgesetzes NW 1984 sei die Befugnis zur Einstellung von Aushilfskräften auf den Umfang der durch Beurlaubungsfälle freien Stellen beschränkt. Die getroffene Entscheidung sei auch dadurch transparent gemacht worden, daß einerseits Listen der durch Sonderurlaub frei gewordenen Planstellen und Listen der befristet eingestellten Aushilfslehrkräfte erstellt worden seien. Danach seien zum 1. August 1984 im Bereich der Regierungsbezirke K und D insgesamt 21 Stellen für ein Jahr durch Beurlaubung frei gewesen, für zwei und mehr Jahre hätten insgesamt 17 Stellen zur Verfügung gestanden. Daraufhin seien 23,67 Stellen einjährig und 15,96 Stellen zweijährig besetzt worden. Das so durchgeführte Verfahren enthalte hinreichend Anhaltspunkte für eine gerichtliche Kontrolle dahingehend, daß die Begrenzung der Zahl der eingestellten Aushilfslehrkräfte durch objektive Kriterien erfolgt sei. Soweit durch auf ein Jahr befristete Verträge geringfügig mehr Lehrer eingestellt worden seien als Stellen frei gewesen seien, beruhe dies

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



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



auf einer Verschiebung von Stundenkontingenten entsprechend dem Anforderungsbedarf einzelner Schulen. Nach Zuweisung des Lehrers habe z. B. die einzelne Schule geringfügig mehr Stunden angefordert und man habe diesem Antrag stattgegeben und den Vertrag entsprechend erweitert. Eine derartige geringfügige Verschiebung von Stundenkontingenten sei normal, auch wenn keine Beurlaubung erfolge bzw. ein Vertreter für einen beurlaubten Lehrer eingestellt werde.

Diesen Sachvortrag hat der Kläger in der Berufungsverhandlung ausdrücklich nicht bestritten. Er hat die Auffassung vertreten, die Einstellungspraxis des beklagten Landes sei nicht geeignet, einen Ansatzpunkt für eine Kontrolle des Befristungsgrundes zu schaffen. Die Listen über die beurlaubten Lehrkräfte und den jeweiligen Bedarf der Schule kämen beim Dezernenten zusammen und würden erst dort miteinander verknüpft. Dem Dezernenten bleibe die Zuordnung der Bedarfs- und Beurlaubungsliste vorbehalten. Die so angefertigte Zuordnungsliste sei keine verbindliche Entscheidungsgrundlage für den amtsinternen Gebrauch. Es handele sich vielmehr um eine private, jederzeit abänderbare Notiz des Dezernenten. Sie verbleibe auch in dessen Geschäftsbereich. Weder nach außen noch innerhalb der Behörde komme es zu einer Selbstbindung der Verwaltung mit der Folge etwa einer Ermessensreduzierung bei der weiteren Zuweisungspraxis. Der Regierungspräsident hätte trotz dieses Verfahrens ihn beliebig einem anderen Beurlaubungsfall zuweisen können. Wenn aber bei Vertragsabschluß keine verbindliche Zuordnungsliste existiere, fehle es am sachlichen Grund. Bei dem gewählten Verfahren werde nicht transpa-



rent, weshalb er einen Zweijahresvertrag erhalten habe. Auch technische Probleme könnten die gewählte Vorgehensweise nicht rechtfertigen. Sicherlich seien häufig letzte Personalentscheidungen erst bei oder unmittelbar nach Schuljahresbeginn möglich. Dies dürfe aber nicht dazu führen, daß auf eine Objektivierbarkeit und Transparenz des konkreten Befristungsgrundes verzichtet werde. Außerdem würden ständig Stamm-Lehrkräfte sich nach der Sonderurlaubsverordnung NW beurlauben lassen.

Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des beklagten Landes das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Feststellungsklage abgewiesen. Die auf die Verurteilung zur einstweiligen Weiterbeschäftigung gerichtete Anschlußberufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht als unbegründet zurückgewiesen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Feststellungsbegehren weiter. 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 :

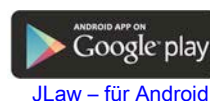
Die Revision des Klägers ist unbegründet.

Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht angenommen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund rechtswirksamer Befristung des Arbeitsvertrages vom 23. Oktober 1984 mit dem 23. Juli 1986 beendet worden ist.



I. Das Landesarbeitsgericht hat die Befristung des Arbeitsverhältnisses aus Gründen der Vertretung für sachlich gerechtfertigt angesehen:

Im vorliegenden Fall sei der Kläger nicht, und zwar auch nicht durch Dazwischenschalten eines anderen Mitarbeiters mit der Wahrnehmung der konkreten Aufgaben eines aufgrund der Sonderurlaubsverordnung NW beurlaubten Lehrers betraut worden. In derartigen Fällen sei es aber nicht erforderlich, die befristeten Verträge jeweils zeitlich genau für die Dauer eines bestimmten Vertretungsfalles abzuschließen und den Aushilfsangestellten an der Schule zu beschäftigen, an der der Vertretungsfall eingetreten ist. Zu Beginn des Schuljahres 1984/85 habe eine größere Zahl von Beurlaubungsfällen vorgelegen, für die das beklagte Land nach einheitlichen Maßstäben (insbesondere unter Beachtung des Gleichheitssatzes und des Leistungsprinzips) habe Ersatz beschaffen müssen. Derartige Beurlaubungsfälle seien jeweils von unterschiedlicher Dauer, sie kämen an räumlich weit voneinander entfernten Orten vor und stellten auch, zumindest in Einzelfällen besondere Anforderungen hinsichtlich der Fachrichtung der einzelnen Aushilfskräfte. Es liege auf der Hand, daß es allenfalls mit unverhältnismäßig hohem Verwaltungsaufwand und auch dann nur mit zweifelhaftem Erfolg möglich wäre, die einzelnen nach dem Leistungsprinzip zu berücksichtigenden Bewerber um einen befristeten Aushilfsarbeitsvertrag jeweils zeitlich genau für die Dauer eines bestimmten Vertretungsfalles einzustellen und überdies auch örtlich gerade an der Schule einzusetzen, an der eben dieser Vertretungsfall eingetreten sei. Der Beschäftigungsbedarf für die



Aushilfskraft entstehe primär nicht durch die konkrete Beurlaubung, der nach der Darstellung des beklagten Landes jeweils für das einzelne Schuljahr ermittelt werde. Wenn sich das beklagte Land durch eine auf ihre Zweckmäßigkeit hin gerichtlich nicht nachprüfbare organisatorische Entscheidung entschlossen habe, die durch Sonderurlaub frei gewordenen Stellen dazu zu verwenden, in sogenannten "Brandfällen" den dringenden Lehrerbedarf einzelner Schulen zu decken, so liege es auf der Hand, daß dieser Zweck nicht verwirklicht werden könnte, wollte man das beklagte Land darauf beschränken, an der Schule, an der der Beurlaubungsfall aufgetreten sei, für die gleiche Fächerkombination einen Lehrer einzustellen. Daß durch die Gewährung von Sonderurlaub gerade an der Schule des beurlaubten Lehrers ein dringender Unterrichtsbedarf für dessen Fächerkombination auftrete, stehe nicht fest; es könne z. B. sein, daß die Kurse des beurlaubten Lehrers gerade ausgelaufen seien und im folgenden Schuljahr nicht weitergeführt würden, während an anderen Schulen ohne eine solche Beurlaubung aus ganz anderen Gründen plötzlich ein Lehrermangel auftrete, für den das beklagte Land unabweisbar eine Lösung finden müsse. Bei einer konkreten Zuordnung würden zudem nicht einmal die Interessen der einzustellenden Lehrer gewahrt, denn es lasse sich nicht ausschließen, daß gerade Bewerber mit der Fächerkombination des beurlaubten Lehrers im engeren Einzugsbereich von dessen Schule nicht vorhanden seien. In derartigen Fällen sei eine befristete Einstellung grundsätzlich auch dann möglich, wenn die Kongruenz zwischen dem Einsatzort des beurlaubten Lehrers und dem Einsatzort des befristet eingestellten Lehrers nicht gewahrt sei.



Auch hinsichtlich der zeitlichen Dauer der Befristung bestünden keine erheblichen Bedenken. Das beklagte Land habe überzeugend dargelegt, ohne daß dem der Kläger widersprochen habe, daß der Lehrerbedarf jeweils für ein Schuljahr berechnet und entsprechend abgedeckt werde. Dies leuchte insbesondere bei den sogenannten Brandfällen ein, für die Einstellungen aus den durch Sonderurlaub frei werdenden Mitteln erfolgten. Da aus den durch Sonderurlaub frei gewordenen Stellen nicht jeder, auch nicht jeder dringende Lehrerbedarf gedeckt werden könne, sei es nur möglich, in besonders dringenden Fällen zu helfen. Die Anzahl der beurlaubungsbedingten freien Stellen müsse für jedes Schuljahr neu berechnet werden; allenfalls bei schon feststehender mehrjähriger Beurlaubung sei für einzelne Stellen eine längere Prognose möglich. Auch was die Dringlichkeit des Lehrerbedarfs der einzelnen Schulen angehe, so könne dieser im Regelfall nur für ein Schuljahr ermittelt werden. Wenn unter diesen Umständen das beklagte Land die Mehrzahl der Verträge auf ein Jahr befristet habe, weil auch nur für diesen Zeitraum freie Stellen vorhanden gewesen seien und die für zwei und mehr Jahre freien Stellen auf zwei Jahre besetzt habe, so müsse dies nach den Gesamtumständen als sachlich gerechtfertigt angesehen werden.

Dem beklagten Land könne allerdings nicht gestattet werden, je nach seiner Einschätzung des Bedarfs beliebig viele Aushilfslehrer im befristeten Arbeitsverhältnis zu beschäftigen. Erforderlich sei eine Begrenzung dieser Zahl durch objektive, den Wertungsmaßstäben der Befristungsrechtsprechung zugrunde liegenden Kriterien, hier durch die Zahl der tatsächlich vorliegenden



konkreten Beurlaubungsfälle.

Eine solche Begrenzung der Zahl der einzustellenden Lehrer könne durch die namentliche Verbindung jeweils einer Aushilfslehrkraft mit einer beurlaubten Lehrkraft erreicht werden. Sie erleichtere nicht nur dem beklagten Land den zweckgerichteten Einsatz der durch die Beurlaubung frei werdenden Haushaltsmittel, sondern schaffe auch für die Aushilfslehrkräfte und die Gerichte Ansatzpunkte für eine Kontrolle. Denkbar seien jedoch auch andere Möglichkeiten des beklagten Landes, insoweit seiner Darlegungslast zu genügen.

Das beklagte Land habe im vorliegenden Fall ausreichende Tatsachen dafür vorgetragen, daß es sein Verfahren bei der Einstellung des Klägers und der anderen Aushilfslehrer so ausgerichtet habe, daß es als ausgeschlossen angesehen werden müsse, daß für die feststehende Anzahl der durch Sonderurlaub frei gewordenen Stellen eine beliebige Anzahl von Aushilfslehrern eingestellt worden sei. Nach dem vom Kläger teils ausdrücklich zugestandenem, teils nicht bestrittenem und deshalb nach § 138 ZPO als zugestanden anzusehenden Vorbringen des beklagten Landes müsse davon ausgegangen werden, daß das beklagte Land durch hinreichende Kontrollen sichergestellt habe, daß nur soviele Aushilfslehrer eingestellt worden seien, wie Stellen durch Sonderurlaub frei geworden seien. Diese vom Kläger für selbstverständlich gehaltene Kontrolle sei schon im Hinblick auf die konkrete Haushaltssituation des beklagten Landes und nicht zuletzt auf das Haushaltsgesetz für das fragliche Haushaltsjahr, das eine Ein-



stellung überzähliger Aushilfslehrer verbiete, notwendig. Das gesamte Einstellungsverfahren sei aufgrund einer Liste durchgeführt worden, in der das beurlaubungsbedingt frei gewordene Stundenkontingent festgehalten worden sei. An anderer Stelle seien sogenannte Brandfälle gesichtet worden, d. h. der von den einzelnen Schulen gemeldete dringendste zusätzliche Lehrerbedarf. Die Liste der beurlaubten Lehrer sowie die Liste der sogenannten Brandfälle seien vom Dezernenten miteinander verknüpft worden. Die Gegenüberstellung der Liste der beurlaubten Lehrkräfte und der tatsächlich eingestellten Lehrkräfte ergebe, daß das beklagte Land nicht beliebig viele Lehrer eingestellt habe, sondern sich die Anzahl der Einstellungen im Rahmen der durch Beurlaubung frei gewordenen Stellen halte. Die auf den ersten Blick insoweit Bedenken erweckende Tatsache, daß geringfügig mehr Lehrer eingestellt worden seien, als durch Sonderurlaub freie Stellen vorgelegen hätten, habe sich in der Berufungsverhandlung aufgeklärt. Nach der vom Kläger ausdrücklich nicht bestrittenen Behauptung des beklagten Landes beruhe dieser geringfügige Überhang auf einer Verschiebung von Stundenkontingenten, die normal sei, auch wenn keine Beurlaubung erfolge bzw. ein Vertreter für einen beurlaubten Lehrer eingestellt werde. Wenn z. B. nach Zuweisung eines Lehrers die einzelne Schule geringfügig mehr Stunden angefordert habe, so habe man diesem Antrag stattgegeben und den Vertrag entsprechend geändert, so daß das Gesamtstundenkontingent geringfügig erweitert worden sei. Danach stehe fest, daß sich das beklagte Land grundsätzlich exakt im Rahmen der durch Beurlaubung frei gewordenen Stellen gehalten habe, und daß nicht zusätzliche befristete Einstellungen für den allgemeinen Bedarf



vorgenommen worden seien, sondern nur aufgrund besonderer Umstände bei den Einstellungen im Rahmen des zur Verfügung stehenden Stundenkontingents im Ergebnis unwesentliche Verschiebungen stattgefunden hätten.

II. Soweit dieser Würdigung Tatsachenfeststellungen zugrunde liegen, ist der Senat hieran gebunden, denn der Kläger hat weder einen Antrag auf Tatbestandsberichtigung gestellt noch hat er innerhalb der Revisionsbegründungsfrist (9. Januar 1987) Verfahrensrügen erhoben (§ 561 Abs. 2 ZPO). Soweit der Kläger in dem am 13. Februar 1987 und damit nach Ablauf der Revisionsbegründungsfrist beim Bundesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz vom 12. Februar 1987 die Vollständigkeit der vom beklagten Land vorgelegten Listen bestreitet, handelt es sich um unzulässiges neues Tatsachenvorbringen in der Revisionsinstanz.

III. Die im Arbeitsvertrag vom 23. Oktober 1984 vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 23. Juli 1986 ist wirksam.

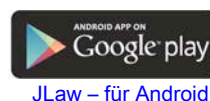
1. Das Landesarbeitsgericht ist bei der Prüfung der Zulässigkeit der hier von den Parteien vereinbarten Befristung ihres Arbeitsvertrages zutreffend von der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ausgegangen (vgl. BAGE GS 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; ferner u.a. BAGE 39, 38; 41, 110, 113; 42, 203, 207; 47, 44, 47; 54, 10, 15 = AP Nr. 68, 72, 76, 88 und 110 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, jeweils mit weiteren Rechtsprechungsnachweisen). Danach dürfen die



Parteien befristete Arbeitsverträge abschließen, wenn bei Vertragsabschluß sachliche Gründe für die Befristung vorgelegen haben. Befristungen sind unzulässig, wenn sie als Gestaltungsmittel objektiv funktionswidrig verwendet werden. Das ist dann der Fall, wenn dem Arbeitnehmer der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz seines Arbeitsverhältnisses ohne sachlichen Grund entzogen wird. In einem solchen Fall hätte ein verständiger und sozial denkender Arbeitgeber von vornherein einen Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit geschlossen. Die Befristung eines Arbeitsvertrages kann deshalb nur anerkannt werden, wenn die wirtschaftlichen oder sozialen Verhältnisse der Parteien oder jedenfalls einer Partei für die Befristung sprechen. Befristete Arbeitsverträge müssen also ihre sachliche Rechtfertigung so in sich tragen, daß sie mit Recht und aus gutem Grund von den Kündigungsschutzvorschriften nicht erfaßt werden. Dabei muß sich die gewählte Dauer der Befristung am Sachgrund für die Befristung orientieren und mit ihm im Einklang stehen. Aus der gewählten Vertragsdauer darf sich kein Anhaltspunkt dafür ergeben, daß der angegebene Sachgrund nicht zutrifft, sondern lediglich vorgeschoben ist (BAG Urteil vom 27. Januar 1988 - 7 AZR 53/87 - AP Nr. 6 zu § 620 BGB Hochschule, zu II 2 der Gründe, auch für die Amtliche Sammlung des Gerichts bestimmt).

2. Die im Arbeitsvertrag vom 23. Oktober 1984 vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses der Parteien für die Schuljahre 1984/85 und 1985/86 genügt diesen Anforderungen.

a) Allerdings läßt sich die Befristung des Arbeitsvertrages hier



weder mit dem Sachgrund der unmittelbaren oder der mittelbaren Vertretung eines vorübergehend ausgefallenen Mitarbeiters (Einzelvertretung) noch aus dem vom Senat als Sachgrund für eine Befristung ebenfalls anerkannten Gesichtspunkt der Deckung eines Vertretungsgesamtbedarfs innerhalb eines Schulverwaltungsbezirks (vgl. hierzu BAGE 54, 10 = AP Nr. 110 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) rechtfertigen. Die Annahme eines Vertretungsfalles als Befristungsgrund setzt voraus, daß durch zeitweiligen Ausfall eines oder mehrerer Mitarbeiter ein vorübergehender Beschäftigungsbedarf entstanden ist und die befristete Einstellung wegen dieses Bedarfs erfolgt (BAGE 49, 73 = AP Nr. 97 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Es müßte sich also bei der Einstellung des Klägers um die Deckung eines Lehrkräftebedarfs handeln, der ohne die Beurlaubung bereits vorhandener Lehrkräfte im Amtsbezirk des Schulkollegiums beim Regierungspräsidenten

D gar nicht entstanden wäre; nur dann könnte hier von einer Beschäftigung zur Vertretung gesprochen werden. Das ist jedoch nicht der Fall, jedenfalls nicht festgestellt und auch nicht vorgebracht worden. Fest steht lediglich, daß der vom Kläger am M Gymnasium in W abgedeckte Unterrichtsbedarf in den Fächern Englisch und Deutsch zu den sogenannten "Brandfällen" gehörte, in denen an einzelnen Schulen ein besonders dringender Lehrerbedarf bestand, der aus durch Beurlaubung vorhandener Lehrkräfte nach § 12 Abs. 1 Sonderurlaubsverordnung NW vorübergehend frei gewordenen Mitteln gedeckt werden sollte. Hieraus ergibt sich nur eine finanzielle, haushaltsmäßige Verknüpfung zwischen der Bedarfsdeckung in den "Brandfällen" und der Beurlaubung von Lehrkräften. Daß aber die "Brandfälle" ohne die Beur-



laubung von Lehrkräften erst gar nicht aufgetreten wären, weil dann der Unterrichtsbedarf in den jeweils benötigten Fächern mit den vorhandenen Lehrkräften - wenn auch erst mit Hilfe von Versetzungen von anderen Schulen - hätte befriedigt werden können, ergibt sich daraus nicht. Damit scheidet die Annahme einer Vertretung als Befristungsgrund aus.

Im Streitfalle rechtfertigt sich die Befristung des Arbeitsvertrages jedoch daraus, daß die Haushaltsmittel, die die Beschäftigung des Klägers erst ermöglichten, nur vorübergehend verfügbar waren.

aa) Nach den für den Senat verbindlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist der Grund für die Befristung des Arbeitsvertrages des Klägers darin zu sehen, daß für die Einstellung von Lehrern zur Deckung des Unterrichtsbedarfs in den sogenannten "Brandfällen" Haushaltsmittel nur zur Verfügung standen, soweit sie durch die zeitweilige Beurlaubung vorhandener planmäßiger Lehrkräfte des beklagten Landes frei geworden waren. Die Einstellung des Klägers wurde haushaltsrechtlich nur dadurch möglich, daß der Haushaltsgesetzgeber des beklagten Landes durch die Regelung in § 7 Abs. 4 des Haushaltsgesetzes NW 1984 vom 21. Februar 1984 (GV.NW. S. 41) es der Schulverwaltung gestattete, Planstellen oder Stellen für Zeiträume, in denen den Stelleninhabern vorübergehend keine Dienstbezüge zu gewähren sind, für die Beschäftigung von Aushilfskräften in Anspruch zu nehmen. Diese von den Gerichten zu respektierende haushaltsrechtliche Entscheidung 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 Inhaber sich vorübergehend ohne Besoldung gemäß § 12 Abs. 1 der Sonderurlaubsverordnung NW hatten beurlauben lassen, daß aber bei Erschöpfung auch dieser Mittel etwa noch vorhandener weiterer Unterrichtsbedarf ungedeckt bleiben sollte. Der Umstand, daß die infolge von Sonderurlaub eines Planstelleneinhabers frei werdenden Haushaltsmittel jeweils nur befristet für die Dauer des im Einzelfall bewilligten Sonderurlaubs 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 - 7 AZR 376/85 - (AP Nr. 112 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, auch für die Amtliche Sammlung des Gerichts bestimmt) 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 Planstelleneinhaber bewilligten Sonderurlaubs übereinstimmte.

bb) Im vorliegenden Falle fehlt es allerdings an einer derartigen Zuordnung zu einer bestimmten Planstelle, deren Mittel infolge Sonderurlaubs ihres Inhabers vorübergehend frei geworden waren und zur Vergütung des Klägers in Anspruch genommen werden sollten.



Hier ist das beklagte Land in der Weise verfahren, daß zunächst der Umfang der für das betreffende Schuljahr durch Gewährung unbezahlten Sonderurlaubs frei gewordenen Haushaltsmittel festgestellt und sodann eine entsprechende Zahl bislang arbeitsloser geeigneter Lehrkräfte zur Deckung des dringendsten, von den Schulen gemeldeten Bedarfs befristet eingestellt wurde. Zur haushaltsmäßigen Kontrolle wurde eine Liste aller nach § 12 Abs. 1 Sonderurlaubsverordnung NW beurlaubten Lehrkräfte geführt und diesen die in einer weiteren Liste aufgeführten befristet eingestellten Lehrkräfte zugeordnet. Diese Kontrolle diene lediglich dazu sicherzustellen, daß die für die befristet eingestellten Lehrkräfte benötigten Mittel sich im Rahmen der durch Sonderurlaub von Planstelleneinhabern vorübergehend frei gewordenen Haushaltsmittel hielten.

Das Landesarbeitsgericht hat in tatsächlicher Hinsicht für den Senat bindend festgestellt, aufgrund des Inhalts der betreffenden Listen sei davon auszugehen, daß sich das beklagte Land im Schuljahr 1984/85 bei der Einstellung der zusätzlichen Lehrkräfte an die haushaltsrechtlichen Vorgaben gehalten habe, indem es für 17 zweijährig oder länger gemäß § 12 Abs. 1 Sonderurlaubsverordnung NW beurlaubte Lehrer in den Regierungsbezirken K und D zusätzliche Lehrkräfte mit einem Unterrichtsbedarf von 15,96 im Rahmen von zweijährig befristeten Arbeitsverhältnissen eingestellt habe. Soweit das Landesarbeitsgericht in tatsächlicher Hinsicht weiterhin festgestellt hat, daß das beklagte Land habe im Schuljahr 1984/85 im Bereich der Regie-



rungsbezirke K und D für 21 einjährig gemäß § 12 Abs. 1 Sonderurlaubsverordnung NW beurlaubte Lehrer zusätzliche Lehrkräfte mit einem Unterrichtsstundendeputat von 23,67 im Rahmen von einjährig befristeten Arbeitsverhältnissen eingestellt, begründet dies nicht die Unzulässigkeit der mit dem Kläger vereinbarten zweijährigen Befristung seines Arbeitsverhältnisses. Diese geringfügige Überschreitung des beurlaubungsbedingt gemäß § 12 Abs. 1 Sonderurlaubsverordnung NW frei gewordenen Stundenkontingents beruht nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts auf nachträglichen Vertragsänderungen, die notwendig geworden seien, weil einzelne Schulen nach Zuweisung der zusätzlichen Lehrkräfte geringfügig mehr Stunden gefordert hätten. Im Streitfall ist entscheidend, daß das beklagte Land das Stundenkontingent der 17 zweijährig oder länger gemäß § 12 Abs. 1 Sonderurlaubsverordnung NW beurlaubten Lehrkräfte nicht überschritten hat, indem es zusätzliche Lehrkräfte mit zweijährigen Arbeitsverträgen mit einem Unterrichtsstundendeputat von 15,96 eingestellt hat. Aufgrund dieser Tatsachenfeststellung, die für den Senat mangels Verfahrensrügen verbindlich ist (§ 561 Abs. 2 ZPO), steht fest, daß der Kläger aus Haushaltsmitteln vergütet worden ist, die aufgrund der nach § 12 Abs. 1 Sonderurlaubsverordnung NW erfolgten zwei- und mehrjährigen Beurlaubung von Stamm-Lehrkräften vorübergehend frei geworden sind.

Die im Streitfall fehlende namentliche Zuordnung zu einem bestimmten beurlaubten Planstelleninhaber hat jedoch zur Folge, daß nicht festgestellt werden kann, für welchen Zeitraum die Planstellenmittel frei sind, aus denen der einzelne befristet



eingestellte Lehrer vergütet wird. Die Dauer des jeweils bewilligten Sonderurlaubs ist sehr unterschiedlich. Er kann sich auf ein Schuljahr, aber auch auf mehrere Schuljahre erstrecken. Die durch Sonderurlaub freien Haushaltsmittel stehen aber teils für ein Schuljahr, teils aber auch für zwei und weitere Schuljahre zur Verfügung. Es kann deshalb nicht ausgeschlossen werden, daß der für die Schuljahre 1984/85 und 1985/86 befristet eingestellte Kläger aus Haushaltsmitteln vergütet wurde, die zwar auch nur vorübergehend, aber länger als für die betreffenden Schuljahre zur Verfügung standen, daß also die Dauer der Befristung nicht mit der Dauer des Sonderurlaubs derjenigen Lehrkraft übereinstimmte, aus deren Planstelle er vergütet wurde. Das kann jedoch jedenfalls in Fällen der vorliegenden Art nicht zur Unwirksamkeit der vereinbarten Befristung unter dem Gesichtspunkt der Umgehung des Kündigungsschutzgesetzes führen.

Sollte die mit dem Kläger vereinbarte Befristungsdauer hinter der Dauer des Sonderurlaubs derjenigen Lehrkraft, aus deren Planstelle die Mittel zu seiner Vergütung stammen, zurückbleiben, so würde dies den eigentlichen Sachgrund für die Befristung des Arbeitsvertrages des Klägers, nämlich die zeitlich begrenzte Verfügbarkeit der betreffenden Haushaltsmittel, nicht in Frage stellen. Daß der Kläger nur aus den durch Sonderurlaub vorübergehend frei gewordenen Haushaltsmitteln vergütet werden sollte und auch vergütet worden ist, ist vom Landesarbeitsgericht festgestellt worden. Aus der hier gewählten Vertragsdauer ergibt sich mithin kein Anhaltspunkt dafür, daß der vom beklagten Land angegebene Befristungsgrund lediglich vorgeschoben sei, auch wenn man



von einer über die Vertragsdauer hinausreichenden Verfügbarkeit vorübergehend freier Planstellenmittel ausgeht. Das beklagte Land war nicht gehalten, zur Vermeidung einer Umgehung des Kündigungsschutzgesetzes die Dauer der Befristung jeweils der Dauer des Sonderurlaubs eines bestimmten Planstelleneinhabers anzupassen. Vielmehr gab es gute Gründe, von einer solchen Verknüpfung abzu-
sehen.

Die zur Vergütung eines neu eingestellten jungen Lehramtsbewerbers erforderlichen Mittel erschöpfen häufig nicht die durch Beurlaubung eines Planstelleneinhabers vorübergehend frei gewordenen Mittel. Das gilt nicht nur, wenn die neu eingestellte Lehrkraft nur einen Teilzeitvertrag mit entsprechend verminderter Vergütung erhält. Auch der neu eingestellte Vollzeitlehrer erhält im allgemeinen schon aus Dienstaltersgründen ein geringeres Gehalt als eine bereits länger im öffentlichen Dienst beschäftigte, nunmehr zeitweilig beurlaubte Lehrkraft. Wollte man zur wirksamen Befristung des Arbeitsvertrages einer Lehrkraft, die aus durch Sonderurlaub vorübergehend frei gewordenen Haushaltsmitteln vergütet werden soll, eine Kongruenz der Dauer der Befristung und der Dauer des bewilligten Sonderurlaubs einer bestimmten zuzuordnenden beurlaubten Lehrkraft fordern, dann müßten verbleibende restliche Mittel der Planstelle der beurlaubten Lehrkraft verfallen und stünden nicht mehr zur Einstellung weiterer Lehramtsbewerber zur Verfügung. Das liefe dem Bestreben des beklagten Landes zuwider, möglichst vielen jungen Lehramtsbewerbern eine, wenn auch zunächst nur befristete, Tätigkeit in ihrem erlernten Beruf zu ermöglichen. Zu diesem Zwecke hat das beklagte Land von



der Möglichkeit des § 12 Abs. 1 Satz 1 Sonderurlaubsverordnung NW, Beamten aus wichtigem Grunde Urlaub ohne Besoldung zu bewilligen, großzügig Gebrauch gemacht, um Haushaltsmittel zur Einstellung von Lehramtsbewerbern frei zu machen. Dem gleichen Zweck dient auch die durch Art. 1 Nr. 35 des Zweiten Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 31. März 1981 (GV.NW. S. 194) in das Landesbeamtengesetz NW eingefügte Vorschrift des § 78 b, die es ermöglicht, 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 mehreren Jahren auf Antrag Teilzeitbeschäftigung zu gewähren.

Das mit der großzügigen Bewilligung von unbezahltem Sonderurlaub und von Teilzeitbeschäftigung verfolgte Ziel, zusätzliche Einstellungsmöglichkeiten für möglichst viele arbeitslose Lehramtsbewerber zu schaffen, könnte nur unvollkommen erreicht werden, wenn zur wirksamen Befristung des Arbeitsvertrages eine Zuordnung des einzustellenden Lehramtsbewerbers zu den Planstellen bestimmter beurlaubter oder teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte und eine Übereinstimmung der vereinbarten Befristungsdauer mit der Dauer der jeweils bewilligten Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung verlangt würde. Das wird im Bereich der durch Teilzeitbeschäftigung vorübergehend frei gewordenen Mittel besonders deutlich. Soll eine neu einzustellende Lehrkraft aus solchen Mitteln vergütet werden, so kann dies in der Regel nur durch die Inan-



spruchnahme von Mitteln aus mehr als nur einer Planstelle geschehen. Bei notwendiger Kongruenz von Befristungsdauer und Dauer der bewilligten Teilzeitbeschäftigung könnten nur freie Mittel aus solchen Planstellen zusammengefaßt und zur Vergütung einer neu einzustellenden Lehrkraft verwendet werden, bei deren Inhabern die bewilligte Teilzeitbeschäftigung zur selben Zeit endet wie die in Aussicht genommene Befristung des abzuschließenden Arbeitsvertrages. Eine solche Kombination ist nur begrenzt möglich und müßte dazu führen, daß erhebliche Teile der durch Bewilligung von Teilzeitarbeit vorübergehend frei gewordenen Mittel nicht zur Einstellung zusätzlicher Lehrkräfte genutzt werden könnten. Eine optimale Nutzung der frei gewordenen Mittel zu dem erstrebten Zweck wird nur erreicht, wenn diese Mittel zusammengefaßt und unabhängig von der unterschiedlichen Dauer der im Einzelfall bewilligten Teilzeitbeschäftigung für den Zeitraum eingesetzt werden können, für den sie insgesamt mindestens zur Verfügung stehen. Das ist jedenfalls der Zeitraum eines Schuljahres. Sofern die vorübergehend freien Haushaltsmittel für einen längeren Zeitraum zur Verfügung stehen (z. B. für zwei oder mehrere Schuljahre), so kann sich die Dauer der befristeten Einstellung zusätzlicher Lehrkräfte daran orientieren.

Das Interesse des beklagten Landes, die durch die genannten Maßnahmen zusätzlich verfügbar gewordenen Haushaltsmittel möglichst vollständig zu dem angestrebten Zweck einsetzen zu können, rechtfertigt es, die Dauer der hier dem Grunde nach ohnehin zulässigen Befristung des Arbeitsvertrages so zu wählen, daß die betreffenden Haushaltsmittel ausgeschöpft werden und damit mög-



lichst vielen Lehramtsbewerbern eine Beschäftigung geboten werden kann.

Bei diesem Bestreben des beklagten Landes handelt es sich nicht um die Verfolgung von Drittinteressen, die bei der Prüfung des sachlichen Grundes für die Befristung eines Arbeitsvertrages außer Betracht bleiben müßten (BAG Urteil vom 3. Juli 1970 - 2 AZR 380/69 - AP Nr. 33 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Es gehört 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 auch entsprechende Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen. Dieser Aufgabe hat sich das beklagte Land hier angenommen, wie insbesondere die in § 78 b Abs. 1 LBG NW getroffene Regelung über die Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung für Beamte zeigt.

Aus alledem ergibt sich, daß für die im Streitfalle vereinbarte Befristung des Arbeitsvertrages des Klägers auf zwei Schuljahre ein aner kennenswertes eigenes Interesse des beklagten Landes spricht und die Befristung deshalb sachlich gerechtfertigt ist.

IV. Auch aus tarifrechtlichen Vorschriften ergibt sich im Streitfall keine Unwirksamkeit der zwischen den Parteien vereinbarten Befristung des Arbeitsvertrages vom 23. Oktober 1984.

Nach Nr. 2 Abs. 1 der - kraft einzelvertraglicher Verein-



barung anwendbaren - Sonderregelungen für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte (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. Eine ausdrückliche Regelung, welche der genannten tariflichen Formen der Befristung des Arbeitsverhältnisses vorliegen soll, enthält der Arbeitsvertrag vom 23. Oktober 1984 nicht. Dies führt aber gleichwohl nicht zur Unwirksamkeit der vereinbarten Befristung, weil sich aus dem im Arbeitsvertrag angegebenen Befristungsgrund mit der erforderlichen Eindeutigkeit ergibt, daß der Kläger als Zeitangestellter i. S. der Nr. 1 Buchst. a) und der Nr. 2 Abs. 2 Unterabs. 1 SR 2y BAT vom beklagten Land angestellt worden ist. In § 1 des Arbeitsvertrages wird der Befristungsgrund dahin gekennzeichnet, daß der Kläger "vom 23. August 1984 bis 23. Juli 1986 als Lehrkraft im Angestelltenverhältnis als Ersatz für eine nach § 12 Abs. 1 Sonderurlaubsverordnung NW für den obigen Zeitraum beurlaubten Lehrkraft eingestellt" wird. Damit haben die Arbeitsvertragsparteien klargestellt, daß haushaltsrechtliche Erwägungen den Sachgrund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses darstellen sollen.

Im Arbeitsvertrag des Klägers war daher gemäß Nr. 2 Abs. 2 SR 2y BAT an sich nur die Frist anzugeben, mit deren Ablauf das Arbeitsverhältnis enden sollte. Das ist in § 1 des Arbeitsver-



trages vom 23.Oktober 1984 geschehen.

Dr. Seidensticker

Schliemann

Dr. Becker

Nehring

Schmalz



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)