

Aktenzeichen: 7 AZR 631/86
Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 12. Oktober 1988
- 7 AZR 631/86 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 20. Mai 1986
Düsseldorf - 1 Ca 523/86 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 14. Oktober 1986
Düsseldorf - 16 Sa 982/86 -

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:

Drei Befristungen des Arbeitsverhältnisses mit einem zu-
nächst an einer Berufsschule und sodann an einem Gymnasium
beschäftigten Lehrer (für die Fächer Französisch, Spanisch
und Geschichte), der aus Haushaltsmitteln bezahlt worden
ist, die durch die Bewilligung von Teilzeitbeschäftigungen
gemäß § 78 b LBG NW frei geworden sind.



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



7 AZR 631/86

16 Sa 982/86 Düsseldorf

Verkündet am
12. Oktober 1988

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der
mündlichen Verhandlung vom 12. Oktober 1988 durch den Vor-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

sitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Prof. Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Imdahl und Wagner für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 14. Oktober 1986 - 16 Sa 982/86 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung des beklagten Landes wird das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 20. Mai 1986 - 1 Ca 523/86 - abgeändert.
3. Die Klage wird abgewiesen.
4. Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.

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 war seit dem 1. Dezember 1982 aufgrund von drei befristeten Arbeitsverträgen als Lehrkraft bei dem beklagten Land beschäftigt.

Am 30. November/1. Dezember 1982 schlossen die Parteien einen Arbeitsvertrag, demzufolge der Kläger für die Zeit vom 1. Dezember 1982 bis 27. Juni 1984 als Zeitangestellter nach



VergGr. II a BAT mit 25/25 Wochenstunden angestellt wurde. Der
Kläger war zunächst als Lehrer an der A -Berufsschule
in D beschäftigt.

In § 1 des Arbeitsvertrages vom 30. November/1. Dezember
1982 wird der Befristungsgrund wie folgt bezeichnet:

"Die Einstellung erfolgt zur Wahrnehmung von Aufgaben
von begrenzter Dauer, die mit dem Ende des Schul-
jahres 1983/84 wegfallen, und unter Inanspruch-
nahme von Stellen, die haushalts- bzw. schul-
finanzrechtlich nur bis zum Ende des Schuljahres
1983/84 zur Verfügung stehen."

Mit Beginn des Schuljahres 1983/84 wurde der Kläger auf
eigenen Wunsch an das Gymnasium R in D
versetzt. Dort unterrichtete er in den Fächern Spanisch, Fran-
zösisch und Geschichte.

Am 26. Januar 1984 schlossen die Parteien einen schrift-
lichen Änderungsvertrag, in dem es unter § 1 unter anderem wie
folgt heißt:

"Herr C wird ab 1. 11. 1983 -
15. 6. 1985 als Lehrkraft im Angestellten-
verhältnis weiterbeschäftigt. Die befristete
Einstellung erfolgt zum Zweck der vorübergehenden
Beschäftigung im Umfang des durch Bewilligung
von Teilzeitbeschäftigung nach § 78 b LBG bis
15. 6. 1985 freien Stellenkontingents (§ 7 a
Abs. 3 Satz 1 lit. C HG 1983; Nr. 1 Buchstabe a,
b SR 2y BAT). Es werden ihm 24/24 Wochenstunden
übertragen."



Nach § 4 dieses Änderungsvertrages gelten für das Arbeitsverhältnis die Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) mit den Sonderregelungen für Zeitangestellte, für Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte (SR 2y BAT).

Mit weiterem Änderungsvertrag vom 30. Oktober 1984 wurde das Arbeitsverhältnis über den 15. 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 verlängert (§ 7 a Abs. 3 S. 1 lit. c HG'83; Nr. 1 Buchst. a, b SR 2y BAT)" (so § 1 des Änderungsvertrages). Nach § 3 des Änderungsvertrages vom 30. Oktober 1984 blieb der Änderungsvertrag vom 26. Januar 1984 im übrigen unberührt.

Mit seiner am 29. Januar 1986 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Feststellung begehrt, daß er sich in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befinde. Außerdem hat er seine einstweilige Weiterbeschäftigung begehrt. Er hat die Auffassung vertreten, sämtliche Befristungen seines Arbeitsverhältnisses seien mangels Vorliegens eines sachlichen Grundes unwirksam.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß die Befristung des am 30. November 1982 begonnenen und mit den Änderungsverträgen vom 26. Januar und 30. Oktober 1984 verlängerten Arbeitsverhältnisses unwirksam ist;



2. das beklagte Land zu verurteilen, ihn bis zum rechtskräftigen Abschluß des Verfahrens zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat vorgetragen, der die Befristung rechtfertigende Grund liege darin, daß der Abschluß des Arbeitsvertrages eine Maßnahme der Arbeitsförderung, insbesondere der Arbeitsbeschaffung gewesen sei. Dies ergebe sich aus § 78 b LBG NW sowie § 7 a Abs. 3 Satz 1 lit.c des Haushaltsgesetzes 1983. Durch die Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung für Lehrer, die sich bereits im Beamtenverhältnis befänden, sei beabsichtigt, arbeitslosen Junglehrern die Möglichkeit der Beschäftigung zu verschaffen und sie in die Lage zu versetzen, nach der Ausbildung berufliche Erfahrungen zu sammeln. Wenn die entsprechende Regelung im Haushaltsgesetz 1984 bestimme, daß insoweit Verträge mit einer Laufzeit von ein bis drei Jahren abzuschließen seien, so folge daraus der die Zielsetzung des § 78 b LBG NW näher ausgestaltende Wille, diese Beschäftigungsmöglichkeit nicht nur einem kleinen Teil der Lehramtsbewerber auf Dauer, sondern möglichst vielen Lehramtsbewerbern auf Zeit zu geben. Diese beschäftigungspolitischen Ziele ließen sich nicht mit Kündigungen erreichen, weil der Arbeitsplatz des gekündigten Lehrers nicht wegfallen, sondern mit einem Lehramtsbewerber ohne Berufspraxis besetzt werden solle.

Die Befristung sei auch vorgenommen worden, weil sich in vielen Fächern mit zurückgehender Schülerzahl eine Deckung des Bedarfs durch die vorhandenen Lehrer voraussichtlich einstellen würde.





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

tragen. Für Französisch lauteten die Zahlen 8,2 (1981/82), 8,5 (1982/83), 8,4 (1983/84), 8,1 (1984/85) und 7,6 (1985/86), für Geschichte 7,4 (1981/82), 7,7 (1982/83), 7,5 (1983/84), 7,0 (1984/85) und 6,5 (1985/86). Spanisch sei demgegenüber als "Exotenfach" zu werten. Die insoweit anfallende Stundenzahl sei so gering, daß Bedarf für zusätzliche Lehrer nicht bestehe.

Das Einstellungsverfahren sei wie folgt durchgeführt worden: Zunächst sei festgestellt worden, wieviele Mittel durch die Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung nach § 78 b LBG NW frei geworden seien. Daraus hätten sich Mittel für ca. 58 Vollstellen ergeben. Sodann habe man nach einer sog. "Brandliste" die befristet angestellten Lehrer den verschiedenen Schulen entsprechend ihrem Bedarf zugewiesen. Die Bedarfssituation an einer Schule dürfe nicht gesehen werden. Es müsse die Bedarfssituation im jeweiligen Regierungsbezirk berücksichtigt werden. Demzufolge habe es davon ausgehen können, daß ab 1985/86 an anderen Schulen fest angestellte Lehrkräfte in ausreichender Zahl frei würden, die den Unterricht des Klägers hätten übernehmen können. Der konkrete Bedarf an den einzelnen Schulen würde "zum Teil" durch Versetzungen gedeckt. Es sei richtig, daß an der Schule, an der der Kläger tätig sei, Bedarf für einen Lehrer wie ihn bestehe.

Ein echter Vertretungsfall in dem Sinn, daß der Kläger exakt die Arbeit einer teilweise ausgefallenen Lehrkraft verrichte, liege nicht vor. Deshalb fehle es an einer namentlichen Verknüpfung des Klägers mit zu vertretenden Lehrkräften. Diese sei auch nicht sinnvoll, weil eine wirksame Prüfung durch die Ge-



richte nur anhand der überreichten Listen der beurlaubten und in ihrer Stundenzahl herabgesetzten Lehrkräfte sowie der befristet eingestellten Lehrkräfte möglich sei. Im übrigen ließe sich eine personelle Kongruenz leicht durch Versetzungen herstellen, was eine reine Förmerei sei.

Die Wirksamkeit der Befristung des Vertrages vom 24. (richtig: 30.) Oktober 1984 werde nicht dadurch beeinträchtigt, daß zu einem späteren Zeitpunkt im Widerspruch zur Prognose noch zusätzlicher Bedarf entstehe, für den wiederum befristet Lehrkräfte eingestellt würden. Unerheblich sei auch, daß die ursprünglich auf zwei Jahre befristeten Verträge auf drei Jahre verlängert worden seien.

Nicht unberücksichtigt bleiben dürfe das soziale Motiv, dem Kläger als einem von ca. 60.000 arbeitslosen Lehrern die Möglichkeit zu geben, zumindest zeitweise beschäftigt zu werden. Zwar sei die Einstellung auch im Interesse des beklagten Landes erfolgt, um einen bestehenden zeitweisen Mehrbedarf zu decken. Es sei aber überhaupt nicht verpflichtet, diesen Bedarf zu decken. Es hätte auch die festangestellten Lehrkräfte veranlassen können, Überstunden zu machen, oder es hätte die Stunden schlicht und einfach ausfallen lassen können. Wenn es ungeachtet dessen den Kläger eingestellt habe, diene das soziale Motiv auch als Untermauerung der Befristung.

Auch sei unerheblich, daß das beklagte Land nicht nur einjährige befristete Arbeitsverträge abschließe. Dies liege daran,

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



daß das Land bei seinem Motiv, arbeitslosen Lehrern zu einer zumindest zeitweiligen Beschäftigung zu verhelfen, das andere Motiv, nämlich einen eventuellen Mehrbedarf richtig zu decken und bei der Einstellungspraxis pädagogisch sinnvoll vorzugehen, nicht aus den Augen verlieren dürfe. So sei es in manchen Fällen pädagogisch unschädlich oder sogar sinnvoll, eine Lehrkraft nur für ein Jahr einzustellen, wenn es sich etwa um einen abgeschlossenen Schulabschnitt handele. In anderen Fällen werde ein mehrjähriger Vertrag abgeschlossen. Es sei richtig, daß die Dauer der Befristung der Lehrerarbeitsverträge auch von der Examensnote abhängen; das sei ein Kriterium unter anderen.

Der Kläger hat hierauf erwidert, sämtliche Befristungen in seinen Arbeitsverträgen müßten hinsichtlich ihres sachlichen Grundes überprüft werden. Letztlich beruhten alle Befristungsgründe auf haushaltsrechtlichen Erwägungen. Die vom Land vorgelegte Liste der teilzeitbeschäftigten oder beurlaubten Lehrer sei unvollständig. Das im Hinblick auf § 78 b LBG NW frei gewordene Stellenkontingent habe jedenfalls zu erheblichen Teilen länger als bis zum 23. Juli 1986 zur Verfügung gestanden. Bei den Mitteln, die nach § 78 b LBG NW frei würden, handele es sich nicht um kw-Stellen. Spanisch sei im Hinblick auf seine Tätigkeit kein Exotenfach, weil das Gymnasium, an dem er unterrichtete, eine sog. Mittelpunktschule für den Bereich Spanisch sei. Der Unterricht in diesem Fach würde zusammenbrechen, wenn er nicht weiter unterrichten dürfe. Der Regierungspräsident decke auch nicht den Bedarf durch Versetzung oder Abordnung festangestellter Lehrer ab. Auch die vom Land angegebenen Schülerzahlen seien unrichtig.



Die prognostizierte Abnahme der Schülerzahlen im Gymnasium korrespondiere mit einer entsprechenden Zunahme der Schülerzahl an der Gesamtschule. Er könne an beiden Schultypen unterrichten. Gegen das Land spreche auch, daß im Schuljahr 1986/87 Lehrer im Beamtenverhältnis oder mit unbefristeten Arbeitsverträgen eingestellt bzw. befristete Arbeitsverhältnisse in unbefristete umgewandelt worden seien.

Das beklagte Land übersehe bei seiner Argumentation, es hätte den Unterricht auch ausfallen lassen können, daß es einen verfassungsrechtlich garantierten Anspruch der Schüler auf Unterricht gebe. Schließlich müsse vermutet werden, daß das Land seine Bedarfsüberlegungen anhand statistischer Zahlen erst angestellt habe, nachdem das angefochtene erstinstanzliche Urteil vorgelegt habe.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des beklagten Landes zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt das beklagte Land sein Klageabweisungsbegehren weiter. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision 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 30. 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 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 30. Oktober 1984 ohne eine solche Rechtsbedingung, die eine Prüfung der Befristung der vorangegangenen Verträge vom 30. November/1. Dezember 1982 und vom 26. Januar 1984 ermöglicht hätte, abgeschlossen. Die Parteien haben sich im Änderungsvertrag vom 30. Oktober 1984 darauf beschränkt, die Dauer des bis zum 15. Juni 1985 befristeten Arbeitsverhältnisses auf das Schuljahr 1985/86 zu erstrecken. Im übrigen haben sie klargestellt, daß die im Arbeitsvertrag vom 30. November/1. Dezember 1982 i.V. mit dem Änderungsvertrag vom 26. Januar 1984 vereinbarten Arbeitsbedingungen auch für das durch den Änderungsvertrag vom 30. Oktober 1984 begründete Arbeitsverhältnis auf Zeit maßgeblich sein sollen. Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis aufgrund des Änderungsvertrages vom 26. Januar 1984 und ein befristetes Arbeitsverhältnis aufgrund des Änderungsvertrages vom 30. Oktober 1984 mit sonst gleichem Inhalt können nicht nebeneinander bestehen; beide schließen sich gegenseitig aus. Deshalb würde in dem vorbehaltslosen Abschluß des Änderungsvertrages vom 30. Oktober 1984 zugleich notwendig die Auflösung eines schon bestehenden unbe-

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



fristeten Arbeitsverhältnisses liegen, sofern ein solches aufgrund der früher abgeschlossenen Arbeitsverträge überhaupt zustandegekommen wäre.

II. Gegen die Wirksamkeit der im Änderungsvertrag vom 30. Oktober 1984 enthaltenen Befristung des Arbeitsverhältnisses bestehen keine tarifrechtlichen Bedenken.

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Befristung sei bereits aus formellen Gründen unwirksam. Dies ergebe sich aus Nr. 2 Abs. 1 SR 2y BAT, wonach im Arbeitsvertrag vereinbart werden müsse, ob der Angestellte als Zeitangestellter (Nr. 1 a SR 2y BAT), als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer (Nr. 1 b SR 2y BAT) oder als Aushilfsangestellter (Nr. 1 c SR 2y BAT) eingestellt werde. Die dort erwähnten drei Alternativen des befristeten Arbeitsverhältnisses schlossen sich gegenseitig aus.

Der zwischen den Parteien vereinbarte Arbeitsvertrag entscheide sich nicht für eine Alternative der in Nr. 1 SR 2y BAT aufgeführten Arten der befristeten Arbeitsverträge, sondern führe mit der Bezugnahme auf Nr. 1 Buchst. a, b SR 2y BAT die Varianten "Zeitangestellter" und "Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer" kumulativ an. Damit sei das Gebot der Rechtssicherheit und Klarheit nicht erfüllt. Der Kläger habe bei Vertragsabschluß nicht erkennen können, welche Grundform der in den SR 2y BAT geregelten befristeten Arbeitsverträge für ihn maßgeblich sei. Die Befristungsabrede biete ihm keinerlei Vertrauensschutz, sondern eröffne dem beklagten Land die Möglichkeit, die Befristung mit unterschiedlichen Argumenten zu begründen.



2. Diese Auslegung hält einer revisionsgerichtlichen Überprüfung nicht stand.

Da es sich bei dem Änderungsvertrag vom 30. 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 § 2 des Arbeitsvertrages vom 30. November/1. Dezember 1982, auf den sich der Änderungsvertrag vom 30. Oktober 1984 bezieht, ist die Anwendung des BAT und der SR 2y BAT vereinbart worden. Der Befristungsgrund wird in § 1 des Änderungsvertrages vom 30. Oktober 1984 wie folgt bezeichnet:

"Der Änderungsvertrag vom 26. 1. 1984 wird
über den 15. 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 ver-
längert (§ 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 ver-
einbaren, ob der Angestellte als Zeitangestellter, als Ange-
stellter für Aufgaben von begrenzter Dauer oder als Aushilfsan-
gestellter eingestellt wird. Welche Ausdrucksweise dabei zu ver-
wenden 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 Arbeitsver-
hältnis enden soll. Die Bestimmungen der Nr. 2 SR 2y BAT dienen
der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit. Die Regelung soll einem
Streit der Parteien vorbeugen, welcher Grund für die Befristung
maßgeblich war (vgl. BAG Urteil vom 31. Oktober 1974 - 2 AZR
483/73 - AP Nr. 39 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu
I 3 der Gründe; BAGE 37, 283, 295 = AP Nr. 64 zu § 620 BGB Be-
fristeter Arbeitsvertrag, zu B II 2 a der Gründe; BAGE 42, 203,
210 f. = AP Nr. 76 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu
II 5 der Gründe; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, BAT, Stand
Februar 1988, SR 2y Nr. 2 Erl. 4 m.w.N.).

Im Entscheidungsfall ist den Vorschriften der Nr. 2 SR 2y BAT
entsprochen worden, denn aus der im Änderungsvertrag vom 30. Ok-
tober 1984 enthaltenen genauen Bezeichnung des Befristungsgrundes
ergibt sich mit der erforderlichen Eindeutigkeit, daß haushalts-
rechtliche Erwägungen und nicht das Vorliegen einer "Aufgabe von
begrenzter Dauer" den Sachgrund für die Befristung des Arbeits-
verhältnisses darstellen sollen. Angesichts der genauen Bezeich-



nung des Befristungsgrundes führt der Umstand, daß im Änderungsvertrag vom 30. 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 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 eingestellt worden ist, folgt mit der notwendigen Klarheit und Eindeutigkeit daraus, daß der Kläger "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 30. 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 30. Oktober 1984 geschehen.

III. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist die im Änderungsvertrag vom 30. Oktober 1984 vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses aus haushaltsrechtlichen Gründen sachlich gerechtfertigt.

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

Das Haushaltsrecht des öffentlichen Dienstes habe keinen unmittelbaren Einfluß auf die Gestaltung von Arbeitsverhältnissen.



Haushaltsrechtliche Erwägungen bildeten nur dann einen sachlichen Befristungsgrund, wenn der Haushaltsgesetzgeber sich gerade mit dieser Stelle befaßt und festgestellt habe, daß für die Beschäftigung des betreffenden Arbeitnehmers ein sachlicher Grund, z. B. ein vorübergehender Bedarf gerade bis zum Ende der Befristung bestehe und aus diesem Grunde die Befristung sachlich gerechtfertigt sei.

Die Vergütung des Klägers erfolge nicht aus einer "bestimmten" Stelle, die befristet bewilligt worden oder deren Streichung vorgesehen sei. Vielmehr habe das Land alle wegen Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung frei gewordenen Stellen oder Stellenteile "in einen Topf geworfen" und sodann daraus die verfügbaren Vollstellen errechnet.

Selbst wenn man Befristungen auch dann für zulässig erachte, wenn sich der Landeshaushalt zwar nicht mit der einzelnen Stelle, wohl aber global mit einer Gruppe von Stellen bzw. allgemein mit Teilen von Stellen befaßt habe, sei die vorliegende Befristung unwirksam. Entscheidend bleibe nämlich, daß der Haushaltsgesetzgeber über die Stellenregelung die Daten für die befristeten Arbeitsverhältnisse gesetzt habe; der Schulverwaltung dürfe die nähere Gestaltung der Verträge nicht überlassen bleiben. Letzteres sei hier geschehen. Der Haushaltsgesetzgeber habe zwar in § 7 Abs. 4 Satz 1 und § 7 a Abs. 2 Satz 1 lit. b des Haushaltsgesetzes NW 1984 (GV NW S. 41) bestimmt, daß auf den zeitweilig ganz oder teilweise frei werdenden Stellen Aushilfskräfte bzw. Angestellte mit auf höchstens drei Jahre befristeten Verträgen



eingestellt werden können. Mit dieser globalen Bestimmung habe der Haushaltsgesetzgeber zugleich die (anderweitigen) Verwer- tungsmöglichkeiten einer jeden einzelnen Planstelle geregelt. Würde das Land nunmehr einer jeden Planstelle für den Umfang ihres Freiwerdens einen bestimmten neu eingestellten Lehrer zu- ordnen, lasse sich die Auffassung vertreten, schon der Haushalts- gesetzgeber habe für die Beschäftigung des betreffenden Arbeit- nehmers gerade bis zum Ende der Befristung einen sachlichen Grund festgestellt.

Eine derartige individuelle Zuordnung von Planstelle und neuer Lehrkraft nehme das Land gerade nicht vor, sondern er- rechne aus einem "Topf" Vollstellen, auf denen die neuen Lehr- kräfte ohne konkreten Bezug zu einer bestimmten frei gewordenen Planstelle eingestellt würden. Selbst wenn es diese Zuordnung "auf dem Papier" vornehmen würde, weil eine solche Führung der Stellenbesetzungsliste technisch machbar wäre, müßte das ange- sichts des sonstigen Vortrags des Landes als willkürlich ange- sehen werden. Das beklagte Land wolle nämlich der Sache nach keine individuelle Verknüpfung der jeweiligen für eine bestimmte Zeit ganz oder teilweise frei gewordenen Planstelle mit einem sich in diesem Rahmen haltenden Arbeitsvertrag, sondern halte ganz andere Kriterien bezüglich der Dauer der Befristung für entscheidend. Dazu gehörten ein abstrakt oder - zuweilen auch - konkret im Hinblick auf die einzelne Schule ermittelter Bedarf, pädagogische Aspekte wie die Kontinuität des Unterrichts und Examensergebnisse. So sinnvoll diese Kriterien sein mögen, damit habe hier jedoch der Haushaltsgesetzgeber die Dauer der je- weiligen Befristung, die ebenfalls sachlich gerechtfertigt sein müsse, nicht selbst festgelegt, sondern deren nähere Bestimmung



dem Ermessen der Verwaltung überlassen. Diese könne sich nicht der Befristungskontrolle durch die Gerichte für Arbeitssachen mit der Begründung entziehen, schon der Haushaltsgesetzgeber habe die Modalitäten der befristeten Arbeitsverträge vorgegeben.

2. Diese Ausführungen halten einer rechtlichen Nachprüfung nicht stand.

a) Nach dem Arbeitsvertrag erfolgte die befristete Einstellung des Klägers 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 des Klägers - 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 zusätzlicher 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 verbütenden 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 Planstelleneinhabers anzupassen.

Wie der Senat im zur Veröffentlichung bestimmten Urteil vom 26. August 1988 - 7 AZR 101/88 - entschieden hat, bedarf es zur Wirksamkeit der Befristung eines Arbeitsvertrages außer einem sachlichen Grund für die Befristung nicht noch zusätzlich einer



besonderen sachlichen Rechtfertigung auch der gewählten Dauer der Befristung. Das von der Rechtsprechung aufgestellte Erfordernis eines sachlichen Grundes für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses dient der Sicherung des zwingenden Kündigungsschutzrechts vor seiner Umgehung durch Vereinbarung eines befristeten und damit ohne Kündigung endenden Arbeitsverhältnisses. Fehlt es für die Befristung an einem sachlichen Grund und liegt deshalb eine Gesetzesumgehung vor, so führt dies dazu, daß an die Stelle des befristeten Arbeitsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis von unbestimmter Dauer tritt, auf das dann die umgangenen Kündigungs-schutzbestimmungen zur Anwendung kommen. Die bei der Befristungskontrolle unter dem Gesichtspunkt der Umgehung zwingenden Kündigungsschutzrechts zu beantwortende Frage kann demnach nur lauten, ob verständige und verantwortungsbewußte Parteien unter den im Einzelfall gegebenen Umständen anstelle des befristeten einen unbefristeten und damit dem Kündigungsschutz unterliegenden Arbeitsvertrag geschlossen hätten, nicht aber, ob statt der vereinbarten Befristung eine andere Befristung sachgerecht gewesen wäre; denn auch eine andere Befristung würde dem Arbeitnehmer keinen Kündigungsschutz verschaffen. Es geht mithin nicht um die Zulässigkeit der Befristungsdauer, also um die "richtige" Befristung, sondern darum, ob überhaupt ein sachlicher Befristungsgrund vorliegt. Die Dauer der Befristung bedarf für sich allein keiner eigenen sachlichen Rechtfertigung. Die im Einzelfall 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 im Einklang, so daß der angegebene Befristungsgrund die vertraglich vereinbarte Befristung nicht zu tragen vermag. Dagegen ist das bloße Zurückbleiben der Dauer der Befristung des Arbeitsvertrages hinter der voraussichtlichen Dauer des Befristungsgrundes nicht stets und ohne weiteres geeignet, den angegebenen Sachgrund für die Befristung in Frage zu stellen. Dies ist erst dann der Fall, wenn die vereinbarte Befristungsdauer derart hinter der voraussichtlichen Dauer des Befristungsgrundes zurückbleibt, daß eine sinnvolle, dem Sachgrund der Befristung entsprechende Mitarbeit des Arbeitnehmers nicht mehr möglich erscheint.

Im vorliegenden Fall ist zwischen den Parteien unstreitig, daß der Kläger 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 der Kläger 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 30. 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 des Klägers, nämlich die nur vorübergehende Verfügbarkeit der zu seiner 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 des Klägers 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 ein-



gestellten 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 30. Oktober 1984 enthaltenen Befristung ist es unerheblich, ob in den vom Kläger unterrichteten Fächern Spanisch, Französisch und Geschichte an dem Gymnasium in der R in D nach dem Auslaufen seines 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.

4. Auch der Umstand, daß sich der Haushaltsgesetzgeber für das



Haushaltsjahr 1986 (vgl. § 7 a Abs. 3 Satz 1 Buchst. c Haushaltsgesetz NW 1986) dazu entschieden hat, die teilzeit- und beurlaubungsbedingt nach § 78 b LBG NW i.d.F. des Vierten Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 18. Dezember 1984 (GV NW S. 800) frei werdenden Haushaltsmittel unter den dort geregelten Voraussetzungen für die unbefristete Einstellung von zusätzlichen Lehrkräften zu verwenden, ändert nichts daran, daß in den Fällen der vorliegenden Art an sich ein sachlicher Grund für die Befristung der Arbeitsverhältnisse vorliegt. Dem Arbeitgeber steht es nämlich frei, trotz Vorliegens eines sachlichen Grundes, der die Befristung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen würde, den Arbeitnehmer gleichwohl unbefristet einzustellen. Dies gilt sowohl für die Privatwirtschaft als auch für den öffentlichen Dienst.

IV. Die Revision des beklagten Landes ist auch hinsichtlich des von dem Kläger geltend gemachten Weiterbeschäftigungsanspruchs begründet. Auch insoweit war die Klage unter Aufhebung der vorinstanzlichen Entscheidungen abzuweisen.

Die Grundsätze des Beschlusses des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 27. Februar 1985 (BAGE 48, 122 = AP Nr. 14 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht) gelten entsprechend auch dann, wenn - wie hier - um die Wirksamkeit einer Befristung des Arbeitsverhältnisses gestritten wird (BAG Urteil vom 13. Juni 1985 - 2 AZR 410/84 - AP Nr. 19 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht). Da der Weiterbeschäftigungsanspruch seine Grundlage in dem über den vereinbarten Befristungszeitpunkt hinaus fortbe-



stehenden unbefristeten Arbeitsverhältnis hat, stand dem Kläger für die Zeit nach dem 23. Juli 1986 wegen der wirksam vereinbarten Befristung kein Weiterbeschäftigungsanspruch zu.

Dr. Seidensticker

Dr. Steckhan

Dr. Becker

Imdahl

Wagner

