

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 21.12.2005 – 12 Sa 1303/05

ECLI:DE:LAGD:2005:1221.12SA1303.05.00

Tenor

1. Die Berufung des beklagten Landes gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Wesel vom 09.08.2005 wird kostenfällig zurückgewiesen.
2. Die Revision wird zugelassen.

Rn. 1

G R Ü N D E :

Rn. 2

A. Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund einer Befristung am 30.06.2005 geendet hat.

Rn. 3

Die am 03.04.1976 geborene Klägerin wurde nach ihrer beim Amtsgericht L. absolvierten Berufsausbildung zur Justizangestellten in dem Zeitraum vom 02.07.1996 bis 30.06.2005 aufgrund von insgesamt 16 befristeten Arbeitsverträgen als BAT-Angestellte bei dem beklagten Land beschäftigt und unter Eingruppierung in die VergGr. V c BAT - seit dem 01.07.2003 - als Grundbuchführerin im Grundbuchamt des Amtsgerichts L. eingesetzt.

Rn. 4

Im Vertrag vom 10.12.2004 vereinbarten die Parteien unter Änderung des Arbeitsvertrages vom 02.07.1996 die befristete Weiterbeschäftigung der Klägerin für die Zeit vom 01.01.2005 bis 30.06.2005 als vollbeschäftigte Aushilfsangestellte aus Anlass des Sonderurlaubs der Justizangestellten S. und in gleichem Umfang als Zeitangestellte ... aus fiskalischen Gründen (Bl. 36 f. GA). Der Personalrat, zur befristeten Verlängerung des Arbeitsverhältnisses mit derselben Begründung angehört, hatte erklärt, der Weiterbeschäftigung der Klägerin aus Anlass des Sonderurlaubs der Justizangestellten S. bis zum 30.06.2005 zuzustimmen (B. 88 GA).

Rn. 5

Der Justizangestellten S. ist nach Mutterschutz (März 1996) und anschließender Elternzeit im September 2002 Sonderurlaub gemäß § 50 BAT bis zum 23.10.2005 bewilligt worden. Sie war zuletzt als Schreibkraft in der Zentralkanzlei eingesetzt gewesen und ist eingruppiert in VergGr. VII BAT. Die zwischenzeitliche Auflösung der Zentralkanzlei und Umstellung der Geschäftsstellen auf Service-Einheiten hat beim Amtsgericht L. zum Wegfall von reinen Schreibtätigkeiten geführt. In der Stellenbesetzungsliste des Amtsgerichts L. (Stand: 01.01.2005) ist Frau S. mit VergGr. VII und 38,5 Wochenstunden auf einer Vb/Vc-Hilfsstelle (Ifd. Nr. 11) geführt; die Klägerin ist dieser Stelle namentlich als Vertreter zugeordnet.

Rn. 6

Mit der am 02.05.2005 beim Arbeitsgericht Wesel eingereichten Klage hat die Klägerin die Unwirksamkeit der im Vertrag vom 10.12.2004 vereinbarten Befristung des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht. Sie bestreitet die ordnungsgemäße Beteiligung des Personalrats und macht geltend, dass der Personalrat zu dem sehr allgemein mitgeteilten Befristungsgrund fiskalische Gründe keine Zustimmung gegeben habe. Sie sei so hat die Klägerin weiterhin eingewendet weder unmittelbar noch mittelbar als Vertreterin von Frau S. beschäftigt worden, sondern habe als Grundbuchführerin eine dem Amtsgericht übertragene Daueraufgabe erledigt.

Rn. 7

Das Land hat behauptet: Wäre Frau S. nicht bis zum 23.10.2005 beurlaubt worden, würde sie die von der Klägerin erledigten Aufgaben wahrnehmen. Unter Berücksichtigung der Ausbildung von Frau S. wäre es zum einen tatsächlich möglich, sie nach einer angemessenen Einarbeitungszeit in dem Aufgabenbereich einer Grundbuchführerin einzusetzen. Zum anderen wäre eine Umsetzung von Frau S. nach durchlaufender Schulung, Erprobung und entsprechender Höhergruppierung rechtlich möglich gewesen.

Rn. 8

Das Land hat die Befristung des weiteren aus haushaltsrechtlichen Gründen (§ 7 Abs. 3 HG NRW) verteidigt und ausgeführt: Während die Arbeitsverträge der befristet beschäftigten Angestellten mit Vertrauensschutz soweit möglich kalenderjährlich verlängert würden, könne bei den befristet beschäftigten Angestellten ohne Vertrauensschutz nur eine Verlängerung jeweils vom 01.01. bis 30.06 und vom 01.07. bis 31.12. eines Jahres erfolgen. Die Zahl der freien Stellenanteile und damit verfügbaren Haushaltsmittel lasse sich nur für einen Zeitraum von etwa sechs Monaten überschauen, weil z.B. die Verlängerung oder Verkürzung der Elternzeit nach § 16 BErzGG erst acht Wochen vor Ablauf der letzten Bewilligung beantragt werden müsse. Ende 1994 sei mit einer hohen Zahl von Rückkehrern zu Mitte 2005 zu rechnen gewesen.

Rn. 9

Im Juni 2005 schlossen die Parteien einen auf das 2. Halbjahr 2005 befristeten Anschlussvertrag. Das Amtsgericht L. beabsichtigt derzeit, der Klägerin, bei der eine Schwangerschaft eingetreten ist, erneut einen auf das 1. Halbjahr 2006 befristeten Anschlussvertrag anzubieten.

Rn. 10

Durch Urteil vom 09.08.2005 hat das Arbeitsgericht Wesel festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund der Befristung zum 30.06.2005 beendet ist, und das Land verurteilt, die Klägerin als vollzeitbeschäftigte Angestellte über den 30.06.2005 hinaus für die Dauer des Rechtsstreits weiterzubeschäftigen. Mit der form- und fristgerecht eingelegten und begründeten Berufung greift das Land das Urteil, auf das hiermit zur weiteren Darstellung des Sach- und Streitstandes verwiesen wird, in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht an.

Rn. 11

Es beantragt,

Rn. 12

das Urteil des Arbeitsgerichts Wesel vom 09.08.2005 abzuändern und die Klage abzuweisen.

Rn. 13

Die Klägerin beantragt,

Rn. 14

die Berufung des beklagten Landes zurückzuweisen.

Rn. 15

Wegen der Einzelheiten des Parteivorbringens wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze mit den hierzu überreichten Anlagen Bezug genommen.

Rn. 16

B. Die Berufung hat keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat zu Recht der Entfristungs- und Weiterbeschäftigungsklage stattgegeben.

Rn. 17

1. a) Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet Nr. 2 Abs. 1 SR 2y BAT Anwendung. Nach dieser Tarifnorm ist im Arbeitsvertrag zu vereinbaren, ob der Angestellte als Zeitangestellter, als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer oder als Aushilfsangestellter eingestellt wird. Nach zutreffender Spruchpraxis des Bundesarbeitsgerichts darf sich der Arbeitgeber nicht auf Sachgründe berufen, die einer Befristungsgrundform der Nr. 2 SR 2y BAT zuzuordnen sind, die im Arbeitsvertrag nicht vereinbart wurde (BAG, Urteil vom 15.08.2001, 7 AZR 144/00, EzA Nr. 182 zu § 620 BGB). Dabei erfordert die Tarifvorschrift zwar nicht die Vereinbarung des sachlichen Befristungsgrundes, wohl aber die Vereinbarung der Befristungsgrundform, nämlich Zeitangestellter, Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer bzw. Aushilfsangestellter (BAG, Urteil vom 29.10.1998, 7 AZR 477/97, AP Nr. 17 zu § 2 BAT SR 2y, m.w.N., Urteil vom 17.04.2002, 7 AZR 665/00, AP Nr. 21 zu § 2 BAT SR 2y). Die drei in Nr. 2 Abs. 1 SR 2y BAT genannten Befristungsgrundformen stehen, wie sich auch aus ihrer Gegenüberstellung in den Unterabs. a bis c der Nr. 1 SR 2y BAT ergibt, selbständig nebeneinander. Insbesondere verwendet Nr. 2 SR 2y BAT den Begriff des "Zeitangestellten" nicht als Oberbegriff für alle Angestellten, deren Arbeitsverhältnis mit Ablauf einer kalendermäßig bestimmten Frist enden soll. Das wird daraus deutlich, dass in Unterabs. b der Nr. 1 SR 2y BAT auch Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer angeführt sind, deren Arbeitsverhältnis ebenfalls durch Ablauf einer kalendermäßig bestimmten Frist enden soll. Dem Begriff des "Zeitangestellten" im Sinne der Nr. 1 und 2 SR 2y BAT sind mithin nur solche Befristungsgründe zuzuordnen, die weder unter den Buchst. b der Nr. 1 SR 2y BAT (Aufgaben von begrenzter Dauer) noch unter den Buchst. c der Nr. 1 SR 2y BAT (Vertretung oder zeitweilige Aushilfe) fallen.

Rn. 18

Nach dem erkennbaren Willen der Tarifvertragsparteien soll die Regelung der Nr. 2 Abs. 1 SR 2y BAT der Rechtssicherheit und der Rechtsklarheit dienen. Indem für die Vereinbarung der Befristungsgrundform weder die Schriftform noch eine bestimmte Ausdrucksweise vorgeschrieben ist, ist jeweils durch Auslegung des Arbeitsvertrages zu ermitteln, welche Befristungsgrundform die Parteien vereinbart haben. Insoweit sind missverständliche oder nach dem tariflichen Sprachgebrauch unzutreffende Bezeichnungen des Befristungsgrundes nach Nr. 2 Abs. 1 SR 2y BAT unschädlich, wenn sich ein übereinstimmender Wille der Vertragsparteien feststellen lässt. Sind sie sich über den tatsächlichen Befristungsgrund einig, so kann er abweichend von der im Arbeitsvertrag geäußerten Rechtsansicht der richtigen tariflichen Befristungsgrundform zugeordnet werden (BAG, Urteil vom 31.07.2002, 7 AZR 72/01, AP Nr. 237 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, Urteil vom 15.08.2001, a.a.O., Urteil vom 25.11.1992, 7 AZR 191/92, AP Nr. 150 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

Rn. 19

b) Vorliegend gibt es keine Anhaltspunkte dafür, dass die Parteien tatsächlich über andere als die im Arbeitsvertrag genannten Befristungsgrundformen einig gewesen sind. Danach kommt es darauf an, ob die Befristung des Arbeitsverhältnisses bis zum 30.06.2005 mit den Befristungsgrundformen Aushilfsangestellte und Zeitangestellte entweder wegen Vertretung der Justizangestellten S. oder aus fiskalischen (haushaltsrechtlichen) Gründen sachlich zu rechtfertigen ist.

Rn. 20

2. Dem Land ist personalvertretungsrechtlich nicht verwehrt, sich auf beide Befristungsgründe zu berufen.

Rn. 21

a) Nach § 66 Abs. 1 LPVG NW kann eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme nur mit Zustimmung des Personalrats getroffen werden. Dazu hat der Arbeitgeber das in § 66 LPVG NW vorgesehene Mitbestimmungsverfahren einzuleiten. Hat der Personalrat bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen

mitzubestimmen (§ 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG NW), sind ihm der jeweilige Befristungsgrund und die beabsichtigte Befristungsdauer mitzuteilen. Das folgt aus dem Zweck des Mitbestimmungsrechts. Es berechtigt den Personalrat zu prüfen, ob die beabsichtigte Befristung den Grundsätzen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle genügt und mithin wirksam ist. Der Personalrat soll auch bei Vorliegen eines die Befristung rechtfertigenden sachlichen Grundes darauf

Rn. 22

Einfluss nehmen können, ob im Interesse des Arbeitnehmers von einer Befristung des Arbeitsverhältnisses überhaupt abgesehen werden kann oder zumindest eine längere als vom Arbeitgeber angenommene Vertragslaufzeit vereinbart werden kann. Zu dieser Prüfung bedarf der Personalrat sowohl Angaben zum Befristungsgrund als auch zur Befristungsdauer, um sich ein aussagekräftiges Bild über die Befristungsabrede machen zu können und im Interesse des betroffenen Arbeitnehmers auf eine unbefristete Einstellung hinzuwirken. Erteilt der Personalrat aufgrund der ihm gegebenen Angaben seine Zustimmung, ist das Mitbestimmungsverfahren abgeschlossen (§ 66 Abs. 3 LPVG NW). Die Zustimmung des Personalrats betrifft in diesen Fällen die ihm mitgeteilten Angaben zur Befristungsdauer und zum Befristungsgrund. Will der Arbeitgeber bei seiner Vertragsgestaltung davon abweichen, bedarf es der erneuten Zustimmung nach vorheriger Einleitung des Mitbestimmungsverfahrens. Die Zustimmung des Personalrats ist keine Blankozustimmung zu jeder Befristung im Rahmen einer vom Arbeitgeber festgelegten Höchstbefristungsdauer. Daher kann der Arbeitgeber den dem Personalrat mitgeteilten Befristungsgrund nicht im Vertrag oder im Prozess durch einen anderen Grund austauschen (BAG, Urteil vom 10.03.2004, a.a.O.). Die erkennende Kammer ist dieser BAG-Judikatur gefolgt (Urteile vom 28.05.2003, 12 Sa 271/03, vom 10.03.2004, 12 Sa 1738/03, vom 03.08.2005 12 Sa 821/05).

Rn. 23

Nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung (BAG, Urteil vom 08.07.1998, 7AZR 308/97, AP Nr. 18 zu § 72 LPVG NW, vgl. Urteil vom 09.06.1999, 7 AZR 170/98, AP Nr. 2 zu § 63 LPVG Brandenburg, Urteil vom 27.09.2000, 7 AZR 412/99, AP Nr. 1 zu § 61 LPVG Brandenburg) ist der Arbeitgeber allerdings nicht verpflichtet, unaufgefordert gegenüber dem Personalrat das Vorliegen des mitgeteilten Sachgrundes im einzelnen zu begründen. Vielmehr genügt er zunächst seiner Unterrichtungspflicht, wenn für den Personalrat der Sachgrund seiner Art nach hinreichend deutlich wird. Hält der Personalrat diese Mitteilung nicht für ausreichend, kann er ... verlangen, dass der Leiter der Dienststelle die beabsichtigte Maßnahme begründet. Der Schutzzweck des Mitbestimmungsrechts erfordert keine weitergehende unaufgeforderte Begründung des Sach-

Rn. 24

grundes durch den Arbeitgeber. Dieser ist durch die typologisierende Bezeichnung des Befristungsgrundes auf diesen festgelegt. Damit ist gewährleistet, dass der Arbeitgeber den Sachgrund in einer etwaigen Auseinandersetzung mit dem Arbeitnehmer nicht gegen einen Sachgrund austauschen kann, zu dem der Personalrat seine Zustimmung nicht erteilt hat .

Rn. 25

b) Gemessen an diesen Grundsätzen hat das beklagte Land dem Personalrat die Befristungsgründe hinreichend deutlich gemacht. Zudem ist davon auszugehen, dass dem Personalrat geläufig ist, dass die Beschäftigung von Aushilfsangestellten nur aufgrund begrenzter Haushaltsmittel nach § 7 Abs. 3 HG NRW möglich ist und bei Befristungen mit den Grundformen des Zeitangestellten und des Aushilfsangestellten aus Sicht der Verwaltung einerseits die zeitlich begrenzte Verfügbarkeit von Haushaltsmitteln und andererseits der durch den Ausfall von Stammkräften ausgelöste vorübergehende Vertretungsbedarf zusammentreffen. Damit umfasst die vom Personalrat unter dem 01.12.2004 erklärte Zustimmung (Bl. 88 GA) beide Befristungsgründe. Der Personalrat verlangte dem Direktor des

Amtsgerichts L. weder eine nähere Begründung ab, noch erhob er gegen den einen oder anderen ihm mitgeteilten Befristungsgrund Einwände.

Rn. 26

3. Die Befristung ist nicht unter dem Gesichtspunkt der Vertretung (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG) begründbar.

Rn. 27

a) Nach der Spruchpraxis des BAG stellt die Vertretung eines zeitweilig ausfallenden Mitarbeiters einen sachlichen Grund für die Befristung des Arbeitsvertrags dar. Der sachliche Rechtfertigungsgrund für die Befristungsabrede liegt in Vertretungsfällen darin, dass der Arbeitgeber zu einem vorübergehend wegen Krankheit oder Urlaubs oder aus sonstigen Gründen ausfallenden Mitarbeiter bereits in einem Dauerrechtsverhältnis steht und mit der Rückkehr dieses Mitarbeiters rechnen muss. Damit besteht für die Wahrnehmung der an sich dem ausfallenden Mitarbeiter obliegenden Arbeitsaufgaben durch eine Vertretungskraft von vorneherein nur ein zeitlich begrenztes Bedürfnis. Teil des Sachgrunds ist daher eine Prognose des Arbeitgebers über den voraussichtlichen Wegfall des Vertretungsbedarfs durch die Rückkehr des zu vertretenden Mitarbeiters (BAG, Urteil vom 10.03.2004, 7 AZR 402/03, AP Nr. 11 zu § 14 TzBfG).

Rn. 28

Der Sachgrund der Vertretung kann auch gegeben sein, wenn der Vertreter nicht die Aufgaben des vertretenen Mitarbeiters übernimmt (BAG, Urteil vom 10.03.2004, 7 AZR 397/03, ZTR 2004, 472). Die befristete Beschäftigung zur Vertretung lässt nämlich die Versetzungs- und Umsetzungsbefugnisse des Arbeitgebers unberührt. Der Arbeitgeber kann bei einem vorübergehenden Ausfall eines Stammarbeitnehmers darüber bestimmen, ob er den Arbeitsausfall überhaupt überbrücken will, ob er im Wege der Umverteilung die von dem zeitweilig verhinderten Arbeitnehmer zu erledigenden Arbeitsaufgaben anderen Mitarbeitern zuweist oder ob er dessen Aufgaben ganz oder teilweise von einer Vertretungskraft erledigen lässt. Der zeitweilige Ausfall eines Mitarbeiters und die dadurch bedingte Einstellung einer Ersatzkraft können auch eine Umorganisation erfordern, die dazu führt, dass ein völlig neuer Arbeitsplan erstellt wird, in dem die Aufgaben des zeitweilig ausgefallenen Mitarbeiters einem dritten Mitarbeiter übertragen werden, dieser für andere Aufgaben nicht mehr zur Verfügung steht und für diese anderen Aufgaben nun eine Vertretungskraft eingestellt wird. Notwendig aber auch ausreichend ist, dass zwischen dem zeitweiligen Ausfall von Stammarbeitnehmern und der befristeten Einstellung von Aushilfsarbeitnehmern ein ursächlicher Zusammenhang besteht. Es muss sichergestellt sein, dass die Vertretungskraft gerade wegen des durch den zeitweiligen Ausfall des zu vertretenden Mitarbeiters entstandenen vorübergehenden Beschäftigungsbedarfs eingestellt worden ist (BAG, Urteil vom 13.10.2004, 7 AZR 654/03, AP Nr. 13 zu § 14 TzBfG, Urteil vom 10.03.2004, 7 AZR 402/03, AP Nr. 11 zu § 14 TzBfG, Urteil vom 17.04.2002, 7 AZR 665/00, AP Nr. 21 zu § 2 BAT SR 2y).

Rn. 29

b) Das Bundesarbeitsgericht hat für den Schulbereich mit seiner typischen Vielzahl von Vertretungen den Sachgrund der Vertretung auf die Konstellation der Gesamtvertretung erstreckt. Von den Fällen einer unmittelbaren bzw. mittelbaren Einzelvertretung unterscheidet sich eine Gesamtvertretung bei Lehrkräften im Schulbereich dadurch, dass innerhalb einer durch Organisationsentscheidung festgelegten Verwaltungseinheit der Vertretungsbedarf für das Lehrpersonal eines Schulbereichs bezogen auf ein Schuljahr rechnerisch ermittelt und durch befristet eingestellte Vertretungskräfte abgedeckt wird, die von Ausnahmen abgesehen nicht an den Schulen der zu vertretenden Lehrkräfte eingesetzt werden oder deren Fächerkombinationen unterrichten. Nach der höchstrichterlichen Judikatur ist eine darauf gestützte Befristung wirksam, wenn sich für ein Schuljahr aufgrund der zu erwartenden Schülerzahlen und der unterrichtsorganisatorischen Vorgaben ein Unterrichtsbedarf ergibt, der mit den

planmäßigen Lehrkräften nur deshalb nicht abgedeckt werden kann, weil ein Teil dieser Lehrkräfte in diesem Zeitraum aufgrund einer feststehenden Beurlaubung für die Unterrichtsversorgung vorübergehend nicht zur Verfügung steht. In diesem Fall besteht für die befristet eingestellten Vertretungskräfte bereits bei Vertragsschluss nur ein vorübergehender, durch die zu erwartende Rückkehr der planmäßigen Lehrkräfte begrenzter Beschäftigungsbedarf (BAG, Urteil vom 20.01.1999, 7 AZR 640/97, AP Nr. 138 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten). Danach liegt dem Sachgrund der Gesamtvertretung von Lehrkräften ein konkreter Aushilfsbedarf für die Erledigung bestimmter Arbeitsaufgaben zugrunde. Diesen Aushilfsbedarf könnte der Arbeitgeber auch im Wege einer Einzelvertretung abdecken. Dazu würde es genügen, im einzelnen Fall eine vorübergehend nicht zur Verfügung stehende planmäßige Lehrkraft für die Dauer ihrer Abwesenheit förmlich an diejenige Schule zu versetzen, an der die Vertretungskraft eingesetzt und mit Aufgaben beschäftigt wird, die auch die planmäßige Lehrkraft erbringen könnte. Will der Arbeitgeber diese umständliche und letztlich sinnentleerte Maßnahme nicht durchführen, bleibt er doch an die dem Sachgrund der Vertretung immanente Vorgabe gebunden, dass diese Umsetzungs- oder Versetzungsmaßnahme tatsächlich möglich ist. Der Sachgrund der Gesamtvertretung im Schulbereich setzt demnach umfassende Versetzungs- und Umsetzungsbefugnisse des Arbeitgebers hinsichtlich der beamteten und angestellten planmäßigen Lehrkräfte sowie der befristet angestellten Vertretungskräfte voraus. Verzichtet wird lediglich auf die förmliche Durchführung von Versetzungs- und Umsetzungsmaßnahmen allein zum Nachweis des Aushilfsbedarfs (BAG vom 20.01.1999, a.a.O., vgl. Urteil vom 24.01.2001, 7 AZR 208/99, ZTR 2001, 375, APS/Backhaus, 2. Aufl., § 14 TzBfG Rz. 337)

Rn. 30

Ob diese Rechtsprechung sinngemäß auf Gesamtvertretungen bei anderen Behörden oder in der Privatwirtschaft übertragen werden kann, ist umstritten (dafür: Dörner, Der befristete Arbeitsvertrag, Rz. 320, dgg. KR/Lipke, 7. Aufl., § 14 TzBfG, Rz. 118; vgl. APS/Schmidt, SR 2 y BAT, Rz. 25 ff.). Einer Übertragbarkeit steht meist und auch im Streitfall entgegen, dass die Verhältnisse im Schulbereich sich von anderen Bereichen dadurch unterscheiden, dass zum einen die Beschäftigung der Lehrkräfte entsprechend den vorhandenen Planstellen erfolgt, sich in der Wertigkeit nicht voneinander unterscheidet, auch nicht von einem möglicherweise ungewissen oder schwankenden Arbeitsbedarf (Unterrichtsbedarf) abhängt und zum anderen das Vertretungskontingent für Schuljahr oder Schulhalbjahr nach den feststehenden Dauerbeurlaubungsfällen zuverlässig ermittelbar ist und durch befristet eingestellte Lehrkräfte kongruent abzudecken ist.

Rn. 31

c) Das beklagte Land hat es nicht vermocht, einen Zusammenhang zwischen der durch das Fehlen der Justizangestellten S. entstandenen Vakanz in einer Serviceeinheit und der im Grundbuchamt durch die Klägerin erledigten Arbeit darzulegen, sei es im Sinne einer direkten Vertretung oder sei es in dem Sinne, dass der Ausfall von Frau S. die Erstellung eines Arbeitsplans erforderlich machte, in dem ihre Aufgaben einem dritten Mitarbeiter übertragen wurden, dieser für andere Aufgaben nicht mehr zur Verfügung stand und für diese anderen Aufgaben nunmehr die Klägerin als Vertretungskraft eingestellt wurde. Mit dem Vortrag, dass die seit März 1996 fehlende Justizangestellte S., wäre sie nicht bis Ende Oktober 2005 beurlaubt gewesen, nach durchlaufender Schulung, angemessener Einarbeitungszeit, Erprobung und entsprechender Höhergruppierung als Grundbuchführerin einsetzbar gewesen wäre, versucht das Land zwar einen hypothetischen Kausalverlauf aufzuzeigen, nach dem es tatsächlich und rechtlich möglich gewesen wäre, die früher als Schreibkraft (VergGr. VII BAT) tätige Frau S. (im Falle ihrer Rückkehr am 01.01.2005) als Grundbuchführerin (VergGr. V c BAT) im Arbeitsbereich der Klägerin einzusetzen. Nach Dafürhalten der Kammer fehlt jedoch dieser Hypothese jegliche Plausibilität. Im allgemeinen bedarf es schon längerer Einarbeitungszeit, um einer zuletzt Anfang 1996 als Schreibkraft beschäftigten Angestellten nach neunjähriger Abwesenheit und angesichts tiefgreifender Veränderung der Arbeitsanforderungen überhaupt Tätigkeiten ihrer bisherigen Vergütungsgruppe, hier nach VergGr. VII

BAT, uneingeschränkt übertragen zu können. Erst recht ist ungewiss, ob und wann der Angestellten höherwertige Tätigkeiten (hier: nach VergGr. V c BAT) übertragen werden können. Zumindest ist es nach aller Erfahrung auszuschließen, dass die Angestellte in wenigen Monaten alle zur Ausübung der Tätigkeit der Grundbuchführerin notwendigen Schulungen nebst Einarbeitung und Erprobung absolviert und höhergruppiert wird.

Rn. 32

3. Die Befristung ist nicht aus haushaltsrechtlichen Gründen (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG) sachlich gerechtfertigt.

Rn. 33

a) Nach der bisherigen Rechtsprechung (BAG, Urteil vom 07.07.1999, 7 AZR 609/97, AP Nr. 215 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) können Entscheidungen des Haushaltsgesetzgebers die Befristung eines Arbeitsverhältnisses auch dann sachlich rechtfertigen, wenn an sich ein Dauerbedarf an der Beschäftigung des Arbeitnehmers besteht. Im öffentlichen Dienst richtet sich der Arbeitskräftebedarf nämlich grundsätzlich danach, in welchem Umfang und für welche Dauer der Haushaltsgesetzgeber Mittel für die Beschäftigung von Arbeitnehmern zur Verfügung stellt, und nicht nach Umfang und Dauer der zu erledigenden Arbeitsaufgaben (BAG, Urteil vom 24.10.2001, 7 AZR 542/00, AP Nr. 229 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Zwar genügt die allgemeine Ungewissheit über die künftige haushaltsrechtliche Entwicklung nicht als sachlicher Befristungsgrund. Anders verhält es sich jedoch, wenn die Vergütung des befristet eingestellten Arbeitnehmers aus einer konkreten Haushaltsstelle erfolgt, die nur befristet bewilligt worden ist oder deren Streichung zum Ablauf der vereinbarten Befristung mit einiger Sicherheit zu erwarten ist. In diesen Fällen hat die Rechtsprechung angenommen, der Haushaltsgesetzgeber habe sich mit den Verhältnissen dieser Stelle befasst und festgestellt, dass für die Beschäftigung des Arbeitnehmers nur ein vorübergehender Bedarf besteht. Des weiteren hat die Rechtsprechung der vorgenannten Konstellation die Entscheidung des Haushaltsgesetzgebers, so in § 7 Abs. 3 HG NRW, gleichgestellt, zusätzlichen, durch die vorhandenen und einsetzbaren Arbeitskräfte nicht abzudeckenden Arbeitsbedarf nur befriedigen zu lassen, wenn und soweit hierfür durch vorübergehende Beurlaubung frei gewordene Mittel aus vorhandenen Planstellen zur Verfügung stehen, und bei Erschöpfung dieser Mittel einen vorhandenen Arbeitsbedarf unerledigt zu lassen (BAG, Urteil vom 24.09.1997, 7 AZR 654/96, n.v.). Die ausdrückliche Zuordnung des befristet eingestellten Arbeitnehmers zu dieser Stelle ist zwar entbehrlich (BAG, Urteil vom 24.10.2001, 7 AZR 542/00, AP Nr. 229 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Zur Darstellung dieser haushaltsrechtlichen Abhängigkeit muss aber sicher gestellt sein, dass die Vergütung des Angestellten aus den Mitteln einer konkreten, nur vorübergehend freien Planstelle erfolgt (BAG, Urteil vom 17.04.2002, 7 AZR 665/00, AP Nr. 21 zu § 2 BAT SR 2y, Urteil vom 17.04.2002, 7 AZR 665/00, AP Nr. 21 zu § 2 BAT SR 2y, Urteil vom 27.06.2001, 7 AZR 157/00, Urteil vom 03.11.1999, 7 AZR 579/98).

Rn. 34

Im Unterschied zum Sachgrund der Vertretung, bei dem sich die Prognose darauf zu beziehen hat, ob der Vertretene seine Tätigkeit wieder aufnimmt, muss sie bei der Befristung aus Haushaltsgründen darauf gerichtet sein, ob die Haushaltsmittel voraussichtlich entfallen werden. M.a.W.: Es muss im Zeitpunkt des Vertragsschlusses damit zu rechnen sein, dass nach dem vereinbarten Vertragsende Haushaltsmittel zur Vergütung des befristet eingestellten Arbeitnehmers nicht mehr zur Verfügung stehen werden (BAG, Urteil vom 17.04.2002, Az: 7 AZR 665/00, AP Nr. 21 zu § 2 BAT SR 2y). Während die Prognose des Arbeitgebers in Vertretungsfällen sich nur auf den Wegfall des Vertretungsbedarfs durch die zu erwartende Rückkehr des zu vertretenden Mitarbeiters, nicht aber auch auf den Zeitpunkt dieser Rückkehr und damit auf die Dauer des Vertretungsbedarfs zu erstrecken braucht (BAG, Urteil vom 06.12.2000, 7 AZR 262/99, AP Nr. 22 zu § 2 BAT SR 2y), soll durch die für die haushaltsrechtliche Prognose verlangte Verknüpfung des befristeten Arbeitsverhältnisses mit einer nur vorübergehend freien

Planstelle oder Stellenanteil gewährleistet werden, dass der Arbeitsplatz des aushilfsweise eingestellten Arbeitnehmers einerseits nur befristet zur Verfügung steht und andererseits mit der Inanspruchnahme dieser Mittel durch den eigentlichen Stelleninhaber entfällt. Soweit der öffentliche Arbeitgeber aufgrund dieser im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses zu erstellenden Prognose - unabhängig von der zeitlichen Begrenzung des Haushaltsgesetzes - mit dem haushaltsrechtlichen Wegfall der Mittel, aus denen der Arbeitnehmer vergütet werden soll, rechnen muss, liegt ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses vor. Die haushaltsrechtliche Entscheidung trägt nach Ansicht der Kammer daher gerade und nur dann die Befristung, wenn nach vernünftiger Prognose die Stelle der Ersatzkraft, die aus den vorübergehend frei werdenden Mitteln bezahlt wird, mit dem Ende der Beurlaubung desjenigen Beschäftigten, aus dessen Planstelle die Ersatzkraft vergütet wird, fortfallen wird (BAG, Urteil vom 12.02.1997, 7 AZR 317/96, AP Nr. 187 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

Rn. 35

Die Kammer verkennt nicht, dass es nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung zur Wirksamkeit einer vereinbarten Befristung neben einem Befristungsgrund nicht auch noch einer sachlichen Rechtfertigung der gewählten Befristungsdauer bedarf und lediglich zu prüfen ist, ob die vereinbarte Befristungsdauer sich vom angegebenen Sachgrund so weit entfernt, dass anzunehmen ist, dass der Befristungsgrund tatsächlich nicht besteht oder nur vorgeschoben ist (BAG, Urteil vom 13.09.1989, 7 AZR 608/88, Urteil vom 21.06.1989, 7 AZR 119/88, Urteil vom 12. 02.1997, 7 AZR 317/96, AP Nr. 187 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Sie bezieht diesen Prüfungsmaßstab allerdings primär auf den Sachgrund der Vertretung. Für die Befristung aus Haushaltsgründen ist hingegen eine finanzielle Kongruenz zwischen den vorübergehend frei gewordenen Mitteln aus der Planstelle des beurlaubten Beschäftigten und dem Vergütungsaufwand für die Ersatzkraft zu verlangen. Ist darauf die Befristungsdauer nicht abgestimmt, wird der Befristungsgrund der Haushaltsgründe von insoweit sachfremden Erwägungen überlagert, etwa dem Interesse des öffentlichen Arbeitgebers, die freien Mittel für befristete Einstellungen leicht operabel und flexibel einsetzen und mittels inkongruent kurzer Befristungen schnell auf Bedarfsänderungen, Leistungsabfälle, geringere gesundheitliche Belastbarkeit, Schwangerschaften, Ausfallzeiten usw. reagieren zu können. Derartige Erwägungen werden durch § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 TzBfG nicht legitimiert.

Rn. 36

b) Zutreffend wird in der Literatur darauf hingewiesen, dass § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG dem Wortlaut nach eine wahllose Anzahl von befristeten Verträgen mit jeglicher Laufzeit über einen unbestimmten Zeitraum ohne jegliche weitere Rechtfertigung (ermöglicht), wenn nur der Haushalt entsprechend Geld bereit stellt (Dörner, a.a.O., Rz. 217; ähnl. KR/Lipke, § 14 TzBfG Rz. 221 ff., Boewer, TzBfG, Rz. 206, Annuß/Thüsing, TzBfG, § 14, Rz. 59; abw. Sievers, TzBfG, § 14 Rz. 184). Von diesem Ausgangspunkt wird diskutiert, ob die Gesetzesvorschrift der verfassungs- und gemeinschaftskonformen Reduktion bedarf (dazu Dörner, a.a.O., Rz. 218, Plander, ZTR 2201, 502). Die Kammer braucht vorliegend weder abschließend zu entscheiden noch zu vertiefen, ob und welchen aus dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit folgenden Anforderungen die Befristung aus Haushaltsgründen zumindest in den Fällen, in denen wiederholte Anschlussbefristungen über viele Jahre ein schutzwürdiges Bestandschutzinteresse des Arbeitnehmers haben entstehen lassen, genügen muss. Sie hält allerdings dafür, dass der öffentliche Arbeitgeber mit § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG keine rechtsfreie Zone hat, Arbeitsverhältnisse wahllos allein wegen der begrenzten Verfügbarkeit über Haushaltsmittel zu befristen. Daher sind die kollidierenden Grundrechtspositionen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer jedenfalls derart in praktische Konkordanz zu bringen, dass die Haushaltsgründe nicht nur die Befristung selbst rechtfertigen müssen, sondern auch deren Dauer festlegen. Die Befristungsdauer hat daher den aus der Planstelle des beurlaubten Beschäftigten vorübergehend frei gewordenen Mitteln zu entsprechen. Bleibt die Befristungsdauer hinter den aus der Stelle verfügbaren Mitteln signifikant zurück, spricht eine unwiderlegliche Vermutung dafür, dass nicht allein haushaltsrechtliche Zwänge, sondern andere Gründe, insbes. solche verwaltungsinterner Zweckmäßigkeit, in die Befristung eingeflossen sind. Damit verliert die

Befristung die gerade und nur aus dem Haushaltszwang herzuleitende Legitimation.

Rn. 37

c) Nach Auffassung des LAG Köln (Urteil vom 11.05.2005, 7 Sa 1629/04) ist aus dem Gesetzeswortlaut (... entsprechend beschäftigt ...) i.V.m § 7 Abs. 3 HG NRW [Planstellen und Stellen können für Zeiträume, in denen Stelleninhaberinnen und Stelleninhabern vorübergehend keine oder keine vollen Dienstbezüge zu gewähren sind, im Umfang der nicht in Anspruch genommenen Planstellen- oder Stellenanteile für die Beschäftigung von beamteten Hilfskräften und Aushilfskräften in Anspruch genommen werden], zu folgern, dass die Voraussetzungen nach SR 2 y Nr. 1 c BAT (Aushilfsangestellter) erfüllt sein müssen. Diese Auslegung entspricht nach Meinung der Kammer weder dem Wortsinn in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG (entsprechend) und § 7 Abs. 3 HG NRW (Aushilfskraft) noch dem Gesetzeszweck. Beiden Vorschriften ist darum zu tun, entsprechend den fiskalischen Möglichkeiten, die sich aus Beurlaubungen, Arbeitszeitverringerungen usw. ergeben, den Arbeitskräfteausfall durch befristet Beschäftigte zu kompensieren. Soll demnach der Katalog sachlicher Befristungsgründe erweitert werden, läge in der Einschränkung der Wirkung der §§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG, 7 Abs. 3 HG NRW auf den Aushilfsangestellten ein Wertungswiderspruch. Im übrigen hat die Sachgrundrechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vor dem TzBfG die durch § 7 Abs. 3 oder Abs. 4 HG NRW ermöglichte Beschäftigung von Aushilfskräften (§ 7 Abs. 3 HG NRW) auf alle Befristungsgrundformen der SR 2 y Nr. 1 BAT bezogen und keineswegs auf den Aushilfsangestellten beschränkt. Gegenüber der bisherigen Rechtsprechung hat der Gesetzgeber mit § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG die Befristungsmöglichkeiten für den öffentlichen Dienst noch ausdehnen wollen.

Rn. 38

d) Die Befristung des Vertrages vom 10.12.2004 ist unwirksam. Die Klägerin wurde zwar aus Haushaltsmitteln vergütet, die, weil sie aus der Stelle, auf der die beurlaubte Justizangestellte S. geführt wurde, haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt waren. Da es sich um eine Vb/Vc-Stelle handelte, konnte die Klägerin hieraus auch voll vergütet werden. Jedoch wurden mit der vereinbarten Befristung von 6 Monaten (01.01.2005 bis 30.06.2005) die aus der Stelle zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel nur teilweise eingesetzt und die bis zum 23.10.2005 (Ende des der Angestellten S. bewilligten Sonderurlaubs) mögliche Bezahlung der Klägerin und befristete Beschäftigung weit unterschritten. Dafür gab es keine haushaltsrechtlich anerkennenswerten Gründe. Das beklagte Land konnte und musste die Prognose stellen, dass aus der Beurlaubung der Justizangestellten S. Stellenmittel im Umfang von annähernd 10 Monaten zur Verfügung standen. Damit konnte die Klägerin bis Oktober entsprechend beschäftigt werden. Diese Prognose ist auch tatsächlich eingetroffen.

Rn. 39

Der Hinweis des Landes, bei Vertragsschluss im Dezember 2004 sei mit einer hohen Anzahl von Rückkehrern zu rechnen gewesen, ist pauschal geblieben und grundsätzlich ungeeignet, eine finanziell inkongruente Befristung zu rechtfertigen. Unerheblich ist, dass nach der (unbewiesenen) Behauptung des Landes tatsächlich nicht für alle befristet beschäftigten Angestellten über den 30.06.2005 hinaus bis zum 31.12.2005 Haushaltsmittel zur Weiterbeschäftigung zur Verfügung standen . Maßgebend ist vielmehr, inwieweit der Vergütungsaufwand für die Klägerin aus den vorübergehend frei gewordenen Mitteln der S. -Stelle gedeckt werden konnte. Die Befürchtung, dass beim Amtsgericht L. im Jahr 2005 kw-Vermerke realisiert würden, rechtfertigt ebenso wenig die Befristung. Es hätte schon so sein müssen, dass mit einiger Sicherheit vom tatsächlichen Wegfall gerade der Stelle, aus der die Klägerin vergütet werden sollte, auszugehen war (BAG, Urteil vom 16.01.1987, 7 AZR 487/85, AP Nr. 111 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, Urteil vom 03.11.1999, 7 AZR 579/98). Das wird vom beklagten Land selbst nicht behauptet. In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass die Klägerin als Grundbuchführerin für eine Daueraufgabe eingesetzt war und wie die fortlaufenden Vertretungsverlängerungen belegen auf unbestimmte Zeit und nicht nur für eine Dauer von 6 Monaten benötigt wird.

Rn. 40

Es ist nicht zu übersehen, dass die Verfahrensweise, durchgehend die Arbeitsverträge der Aushilfskräfte auf 6 Monate jeweils zum 30.06. und 31.12. eines Jahres zu befristen bzw. zu verlängern, die Arbeit der Personalverwaltung vereinfacht und zu größerer Flexibilität beiträgt. Auch liegt auf der Hand, dass sich Personalentwicklung und Haushaltslage auf z.B. 3 oder 6 Monate sicherer als auf 12 Monate überschauen lässt. Diese Gesichtspunkte sind wie ausgeführt freilich nur solche der Operabilität, Praktikabilität und Effizienz und folgen nicht aus haushaltsrechtlichen Zwängen. Daher geben sie im Rahmen § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG keinen Sachgrund ab.

Rn. 41

C. Die Kosten der Berufung hat nach § 97 Abs. 1 ZPO das beklagte Land zu tragen.

Rn. 42

Die Kammer hat wegen grundsätzlicher Bedeutung und Divergenz für das Land die Revision zugelassen, § 72 Abs. 2 ArbGG

Rn. 43

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Rn. 44

Gegen dieses Urteil kann von dem beklagten Land

Rn. 45

REVISION

Rn. 46

eingelegt werden.

Rn. 47

Für die Klägerin ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Rn. 48

Die Revision muss

Rn. 49

innerhalb einer Notfrist von einem Monat

Rn. 50

nach der Zustellung dieses Urteils schriftlich beim

Rn. 51

Bundesarbeitsgericht,

Rn. 52

Hugo-Preuß-Platz 1,

Rn. 53

99084 Erfurt,

Rn. 54

Fax: (0361) 2636 - 2000

Rn. 55

eingelegt werden.

Rn. 56

Die Revision ist gleichzeitig oder

Rn. 57

innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils

Rn. 58

schriftlich zu begründen.

Rn. 59

Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Rn. 60

Dr. Plüm Gravius Gring

Zitiervorschlag: Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 21.12.2005 – 12 Sa 1303/05,
ECLI:DE:LAGD:2005:1221.12SA1303.05.00

Quelle: Open Legal Data, abgerufen 09.07.2026

Entscheidungstext bereitgestellt über Open Legal Data (openlegaldata.io), lizenziert unter der Open Database License (ODbL) v1.0.

Nicht-amtliche Fassung — maßgeblich ist die Ausfertigung des Gerichts

Dieses Dokument: <https://recht.nulegal.eu/rechtsprechung/lag-duesseldorf/2005-12-21/12-sa-1303-05>