

Aktenzeichen: 7 AZR 1099/06
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 19. März 2008
- 7 AZR 1099/06 -

I. Arbeitsgericht
Münster

Urteil vom 28. Oktober 2005
- 4 Ca 560/05 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 15. August 2006
- 5 Sa 2293/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Befristung - Haushalt

Gesetze:

TzBfG § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7; HG NW 2004/2005 § 7 Abs. 3

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 1099/06
5 Sa 2293/05
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. März 2008

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

beklagtes, berufungsklagendes und revisionsbeklagtes Land,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 19. März 2008 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Kley und Schiller für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 15. August 2006 - 5 Sa 2293/05 - aufgehoben.

Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis auf Grund Be- 1
fristung am 28. Februar 2005 geendet hat.

Die Klägerin war nach Abschluss ihrer Ausbildung zur Justizange- 2
stellten seit dem 12. Januar 2001 auf Grund mehrerer befristeter Arbeits-
verträge im Justizdienst des beklagten Landes tätig, zuletzt bei dem Land-
gericht M. In dem Arbeitsvertrag vom 29. Dezember 2004 vereinbarten die
Parteien die befristete Weiterbeschäftigung der Klägerin für die Zeit vom
1. Januar 2005 bis zum 28. Februar 2005. § 1 des Arbeitsvertrags lautete wie
folgt:

„Frau W wird ab 01.01.2005 bis zum 28.2.2005 als voll-
beschäftigte Justizangestellte beim Landgericht M auf
bestimmte Zeit nach SR 2 y BAT weiterbeschäftigt, und
zwar wegen Vorliegen des folgenden sachlichen Grundes:

Beschäftigung aus vorübergehend freien Haushaltsmitteln
- Urlaub ohne Dienstbezüge der Justizobersekretärin E bei
dem Amtsgericht K -.“

Der beim Amtsgericht K beschäftigten Justizobersekretärin E war durch 3
Verfügung vom 13. Oktober 2004 für die Zeit vom 21. September 2004 bis zum
31. Dezember 2005 Sonderurlaub ohne Dienstbezüge nach § 85a Abs. 1 Nr. 2
LBG NW bewilligt worden.

Die Klägerin hat mit ihrer am 9. März 2005 beim Arbeitsgericht ein- 4



gegangenen Klage beantragt,

1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht auf Grund der Befristung in dem Arbeitsvertrag vom 29. Dezember 2004 zum 28. Februar 2005 beendet wurde,
2. für den Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. das beklagte Land zu verurteilen, die Klägerin über den 28. Februar 2005 hinaus für die Dauer des Rechtsstreits mit einer Arbeitszeit von 41 Stunden wöchentlich als vollbeschäftigte Justizangestellte weiterzubeschäftigen.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt.

5

Das Arbeitsgericht hat den Klageanträgen stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des beklagten Landes die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihre Anträge weiter, während das beklagte Land die Zurückweisung der Revision beantragt.

6

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist begründet und führt unter Aufhebung des Berufungsurteils zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht. Das angefochtene Urteil hält der revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. Das Landesarbeitsgericht hat die rechtzeitig erhobene Befristungskontrollklage (§ 17 Satz 1 TzBfG) mit der Begründung abgewiesen, der Sachgrund der zeitweilig verfügbaren Haushaltsmittel nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG rechtfertige die im Arbeitsvertrag vom 29. Dezember 2004 vereinbarte Befristung. Die bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts tragen diese Würdigung nicht. Zur Beurteilung der Frage, ob die im Arbeitsvertrag enthaltene Befristung zum 28. Februar 2005 durch den in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG enthaltenen Sachgrund gerechtfertigt ist, bedarf es weiterer Sachaufklärung durch das Landesarbeitsgericht. Der zu 2. gestellte Weiterbeschäftigungsantrag fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an.

7



A. Der Senat kann auf der Grundlage der bisherigen tatsächlichen Feststellungen nicht abschließend beurteilen, ob die in dem Arbeitsvertrag vom 29. Dezember 2004 enthaltene Befristungsabrede durch den Sachgrund der nur vorübergehend verfügbaren Haushaltsmittel in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG gerechtfertigt ist.

8

I. Nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG liegt ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses vor, wenn der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird. Der Sachgrund des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG erfordert nach der Rechtsprechung des Senats wie bereits die wortgleiche Vorschrift des § 57b Abs. 2 Nr. 2 HRG in der bis zum 30. Dezember 2004 geltenden Fassung die Vergütung des Arbeitnehmers aus Haushaltsmitteln, die mit einer konkreten Sachregelung auf der Grundlage einer nachvollziehbaren Zwecksetzung versehen sind. Die für die Vergütung des befristet eingestellten Arbeitnehmers verfügbaren Haushaltsmittel müssen für eine Aufgabe von nur vorübergehender Dauer vorgesehen sein (*BAG 18. Oktober 2006 - 7 AZR 419/05 - Rn. 11, AP TzBfG § 14 Haushalt Nr. 1 = EzA TzBfG § 14 Nr. 34*). Die Voraussetzungen des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG liegen nicht vor, wenn Haushaltsmittel lediglich allgemein für die Beschäftigung von Arbeitnehmern im Rahmen von befristeten Arbeitsverhältnissen bereitgestellt werden. Dies folgt aus der Auslegung des Gesetzes unter Berücksichtigung seiner Entstehungsgeschichte sowie unter der gebotenen Beachtung der verfassungsrechtlichen und gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben (*vgl. dazu die ausführliche Begründung des Senats in seiner Entscheidung vom 18. Oktober 2006 - 7 AZR 419/05 - Rn. 12 - 22, aaO*).

9

Der Sachgrund erfordert neben der nur zeitlich begrenzten Verfügbarkeit von Haushaltsmitteln den überwiegenden Einsatz des befristet beschäftigten Arbeitnehmers entsprechend der Zwecksetzung der bereitstehenden Haushaltsmittel. Dabei sind die Umstände bei Vertragsschluss maßgeblich. Dies gilt auch für die Frage, ob der Arbeitnehmer aus den Haushaltsmitteln vergütet worden ist. Wird später festgestellt, dass der Arbeitnehmer

10



tatsächlich nicht aus den bei Vertragsschluss verfügbaren Haushaltsmitteln vergütet oder entsprechend der Zwecksetzung der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel beschäftigt wird, kann dies ein Indiz dafür sein, dass der Befristungsgrund in Wirklichkeit nicht gegeben, sondern nur vorgeschoben ist. Es obliegt in diesem Fall dem Arbeitgeber, die vom Vertrag abweichende Handhabung zu erklären (*BAG 14. Februar 2007 - 7 AZR 193/06 - Rn. 11, AP TzBfG § 14 Haushalt Nr. 2 = EzA TzBfG § 14 Nr. 38*).

II. Der Senat kann auf der Grundlage der bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht beurteilen, ob im Streitfall die Voraussetzungen für eine nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG gerechtfertigte Befristung gegeben sind. Die Klägerin ist zwar nach den von der Revision nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts aus Haushaltsmitteln vergütet worden, die auf Grund der vorübergehenden Abwesenheit der im Arbeitsvertrag vom 29. Dezember 2004 genannten Justizobersekretärin E für die Einstellung von Aushilfskräften iSd. § 7 Abs. 3 des Gesetzes über die Feststellung der Haushaltspläne des Landes Nordrhein-Westfalen für die Haushaltsjahre 2004/2005 (HG NW 2004/2005) für die Beschäftigung von Aushilfskräften zur Verfügung standen. Die bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts rechtfertigen aber nicht die Annahme, dass die Klägerin entsprechend der in § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 enthaltenen haushaltsrechtlichen Zwecksetzung als Aushilfskraft beschäftigt worden ist.

1. Nach § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 können Planstellen und Stellen 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. Nach der Senatsrechtsprechung liegt eine Beschäftigung als Aushilfskraft iSd. § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 vor, wenn die haushaltsmittelbewirtschaftende Dienststelle hierdurch entweder einen Mehrbedarf bei sich oder in einer Dienststelle ihres nachgeordneten Geschäftsbereichs abdeckt oder einen betrieblichen Bedarf in der Dienststelle ausgleicht, der der vorübergehend abwesende

11

12

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



Planstellen- oder Stelleninhaber angehört. Mit diesem Inhalt genügt die Vorschrift den an eine ausreichende haushaltsrechtliche Zwecksetzung zu stellenden Anforderungen (BAG 14. Februar 2007 - 7 AZR 193/06 - Rn. 14, AP TzBfG § 14 Haushalt Nr. 2 = EzA TzBfG § 14 Nr. 38).

a) Bei der Beschäftigung einer Aushilfskraft zur Deckung eines Mehrbedarfs müssen der vorübergehend abwesende Planstellen- oder Stelleninhaber und der befristet beschäftigte Arbeitnehmer nicht der gleichen Dienststelle angehören. Es ist ausreichend, dass beide Arbeitnehmer dem Geschäftsbereich der haushaltsmittelbewirtschaftenden Dienststelle zugeordnet sind und vergleichbare Tätigkeiten ausüben. Hierdurch wird der für das Merkmal des Aushilfsangestellten iSd. § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 erforderliche Zusammenhang hergestellt. Ein die Einstellung einer Aushilfskraft iSd. § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 rechtfertigender Mehrbedarf liegt vor, wenn die Arbeitsmenge in einer Dienststelle des Geschäftsbereichs der haushaltsmittelbewirtschaftenden Dienststelle so angestiegen ist, dass sie nicht oder in nicht angemessener Zeit mit dem nach dem Stellenplan verfügbaren Personal dieser Dienststelle erledigt werden kann. Das Volumen der üblicherweise zu bewältigenden Arbeitsleistung wird durch die im Stellenplan festgelegte Personalausstattung bestimmt, deren Angemessenheit einer befristungsrechtlichen Kontrolle entzogen ist. Liegt in der Dienststelle ein mit der stellenplanmäßigen Personalausstattung nicht mehr zu bewältigender Arbeitsanfall vor, besteht ein Bedürfnis für die Beschäftigung eines Arbeitnehmers in dem von dem Mehrbedarf betroffenen Arbeitsbereich. Anders als bei dem Sachgrund nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG muss sich die Prognose des öffentlichen Arbeitgebers nicht darauf beziehen, dass die Arbeitsmenge nach Ablauf des befristeten Arbeitsvertrags wieder mit dem nach dem Stellenplan verfügbaren Personal bewältigt werden kann. Eine Beschäftigung als Aushilfskraft iSd. § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 liegt bereits dann vor, wenn bei Vertragsschluss die Annahme gerechtfertigt ist, dass der Mehrbedarf voraussichtlich während der Vertragsdauer des befristet beschäftigten Arbeitnehmers bestehen wird. Der öffentliche Arbeitgeber hat im Bestreitensfall die angestiegene Arbeitsmenge nachvollziehbar darzulegen. Ein Mehrbedarf iSd. § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005

13

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



liegt nicht mehr vor, wenn der öffentliche Arbeitgeber von einem dauerhaften Anstieg der Arbeitsmenge ausgeht und auf organisatorische Maßnahmen zur Anpassung der Stellenausstattung an den Bedarf, wie zB das Einwerben von neuen Stellen, die Verlagerung von Stellen von anderen Dienststellen oder die Umorganisation des Arbeitsablaufs verzichtet.

b) Vom Begriff der Aushilfskraft iSd. § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 ist auch eine Beschäftigung zur Bewältigung eines Arbeitsbedarfs bei der Dienststelle umfasst, der der vorübergehend abwesende Planstellen- bzw. Stelleninhaber bis zu dem Beginn seiner Freistellung angehört hat. Der Bedarf an der Arbeitsleistung des befristet beschäftigten Arbeitnehmers muss dabei nicht auf einer angestiegenen Arbeitsmenge beruhen, sondern kann auf eine fehlende Abdeckung der bisherigen Arbeitsmenge durch die vorhandene Belegschaft zurückzuführen sein. Anders als bei dem Sachgrund der Vertretung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG ist jedoch kein Kausalzusammenhang zwischen der befristeten Beschäftigung der Aushilfskraft und dem durch die vorübergehende Abwesenheit des Planstellen- oder Stelleninhabers in der Dienststelle entstandenen Arbeitskräftebedarfs erforderlich. § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 verlangt nicht, dass der befristet beschäftigte Arbeitnehmer zur Vertretung des vorübergehend abwesenden Planstellen- bzw. Stelleninhabers oder eines anderen Arbeitnehmers eingestellt worden ist. Eine rechtliche und fachliche Austauschbarkeit der Aushilfskraft mit dem vorübergehend abwesenden Planstellen- oder Stelleninhaber ist nicht erforderlich. Es ist vielmehr ausreichend, wenn der Beschäftigte Aufgaben wahrnimmt, die ansonsten einem oder mehreren anderen Arbeitnehmern der Dienststelle übertragen worden wären, die dem Arbeitsbereich des vorübergehend abwesenden Planstellen- oder Stelleninhabers angehören.

14

Die Voraussetzungen des § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 liegen hingegen nicht vor, wenn der befristet beschäftigte Arbeitnehmer nicht in der Dienststelle des vorübergehend abwesenden Planstelleninhabers, sondern in einer anderen Dienststelle zur Abdeckung eines durch die Abwesenheit eines anderen Arbeitnehmers entstandenen Bedarfs eingesetzt wird. In diesem Fall

15



fehlt es an dem für § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 erforderlichen Zusammenhang zwischen dem Fehlen des Planstellen- oder Stelleninhabers und der Beschäftigung des neu eingestellten Arbeitnehmers.

2. Das Landesarbeitsgericht hat zwar angenommen, dass die Klägerin als Aushilfskraft iSd. § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 beschäftigt worden ist. Es hat aber nicht festgestellt, dass die nach § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 erforderlichen Voraussetzungen für eine Beschäftigung der Klägerin als Aushilfskraft tatsächlich vorliegen. Es fehlt schon an Feststellungen zu den Zuständigkeiten für die Bewilligung der Haushaltsmittel, aus denen die Klägerin vergütet werden sollte. Ihre Beschäftigung als Aushilfskraft iSd. § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 setzt die Zugehörigkeit des Landgerichts M und des Amtsgerichts K zu dem Geschäftsbereich derselben haushaltsmittelbewirtschaftenden Dienststelle voraus. Daneben hat sich das Landesarbeitsgericht nicht mit dem Beschäftigungsbedarf bei dem Landgericht M, bei dem die Klägerin beschäftigt werden sollte, befasst.

B. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts ist danach aufzuheben und der Rechtsstreit zur weiteren Sachaufklärung an das Berufungsgericht zurückzuverweisen, § 563 Abs. 1 ZPO.

Die Justizobersekretärin E gehörte zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrags vom 29. Dezember 2004 nicht der Dienststelle an, in der die Klägerin beschäftigt werden sollte. Frau E war bei dem Amtsgericht in K tätig, während die Klägerin bei dem Landgericht M eingesetzt werden sollte. Eine Beschäftigung als Aushilfskraft iSd. § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 liegt danach nur vor, wenn das Amtsgericht K und das Landgericht M dem Geschäftsbereich derselben haushaltsmittelbewirtschaftenden Dienststelle zugeordnet sind und die Klägerin zur Deckung eines Mehrbedarfs bei dem Landgericht M beschäftigt werden sollte. Das Landesarbeitsgericht hat bislang keine tatsächlichen Feststellungen dazu getroffen, welcher Dienststelle die Bewirtschaftung der Haushaltsmittel für die Einstellung von Aushilfskräften übertragen ist. Dies ist vom Landesarbeitsgericht nachzuholen. Liegen die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen für die Beschäftigung der Klägerin als Aushilfskraft iSd. § 7 Abs. 3

16

17

18



HG NW 2004/2005 vor, wird das Landesarbeitsgericht weiter aufzuklären haben, ob zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses bei dem Landgericht M im Bereich des mittleren Justizdienstes ein Beschäftigungsbedarf bestanden hat, der mit dem nach dem Stellenplan verfügbaren Personal nicht oder in nicht angemessener Zeit bewältigt werden konnte. Kommt das Landesarbeitsgericht dazu, dass bei Vertragsschluss am 29. Dezember 2004 ein Mehrbedarf iSd. § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 prognostiziert werden konnte, der in der Zeit vom 1. Januar bis zum 28. Februar 2005 den Einsatz einer vollzeitbeschäftigten Justizangestellten gerechtfertigt hat, wäre die Klägerin insoweit als Aushilfskraft für die Justizobersekretärin E iSd. § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 anzusehen.

C. Der auf Weiterbeschäftigung gerichtete Hilfsantrag zu 2. fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an. Er ist für den Fall des Obsiegens mit dem Klageantrag zu 1. gestellt. Diese innerprozessuale Bedingung tritt nicht ein.

19

Dörner

Gräfl

Koch

Kley

R. Schiller



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)