

Aktenzeichen: 7 AZR 193/06
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 14. Februar 2007
- 7 AZR 193/06 -

I. Arbeitsgericht
Wesel

Urteil vom 9. August 2005
- 1 Ca 1402/05 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 21. Dezember 2005
- 12 Sa 1303/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Befristung - Haushalt

Gesetze:

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

Leitsätze:

1. Ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG liegt vor, wenn der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind und er entsprechend beschäftigt wird. Der Sachgrund erfordert die Vergütung des Arbeitnehmers aus Haushaltsmitteln, die mit einer konkreten Sachregelung auf der Grundlage einer nachvollziehbaren Zwecksetzung für eine nur vorübergehende Beschäftigung versehen sind.
2. Die nach § 7 Abs. 3 des Gesetzes über die Feststellung der Haushaltspläne des Landes Nordrhein-Westfalen für die Haushaltsjahre 2004/2005 zulässige Beschäftigung von Aushilfskräften bei vorübergehender Abwesenheit des Planstellen- oder Stelleninhabers enthält eine § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG genügende Zweckbestimmung.



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



BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 193/06
12 Sa 1402/05
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
14. Februar 2007

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

beklagtes, berufungsklagendes und revisionsklagendes Land,

pp.

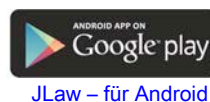
Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 14. Februar 2007 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl und den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Herbst und Becher für Recht erkannt:

Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 21. Dezember 2005 - 12 Sa 1303/05 - aufgehoben.



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



Auf die Berufung des beklagten Landes wird das Urteil des Arbeitsgerichts Wesel vom 9. August 2005 - 1 Ca 1402/05 - abgeändert:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

- Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsvertrags vom 10. Dezember 2004. 1
- Die Klägerin ist nach ihrer Ausbildung zur Justizangestellten seit dem 2. Juli 1996 auf Grund mehrerer befristeter Arbeitsverträge im Justizdienst des beklagten Landes tätig. Seit dem 1. Juli 2003 ist sie beim Amtsgericht K als Grundbuchführerin eingesetzt und erhält Vergütung nach der Vergütungsgruppe Vc BAT. 2
- Im Vertrag vom 10. Dezember 2004 vereinbarten die Parteien die befristete Weiterbeschäftigung der Klägerin bei dem Amtsgericht K für die Zeit vom 1. Januar 2005 bis zum 30. Juni 2005. Nach § 1 des Vertrags sollte die Klägerin in diesem Zeitraum „als vollbeschäftigte Aushilfsangestellte aus Anlass des Sonderurlaubs der Justizangestellten R“ und „in gleichem Umfang als Zeitangestellte ... aus fiskalischen Gründen“ befristet beschäftigt werden. Der Justizangestellten R war zu diesem Zeitpunkt Sonderurlaub gemäß § 50 BAT bis zum 23. Oktober 2005 bewilligt worden. Frau R wurde in der Stellenbesetzungsliste des Amtsgerichts K (Stand: 1. Januar 2005) auf einer Vb/Vc-Hilfsstelle geführt. 3
- Der vor Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags beteiligte Personalrat des Amtsgerichts K hatte nach Vorlage eines Entwurfs des Arbeitsvertrags vom 10. Dezember 2004 mit Schreiben vom 1. Dezember 2004 der Weiterbeschäftigung der Klägerin „aus Anlass des Sonderurlaubs der Justizangestellten R bis zum 30. Juni 2005“ zugestimmt. 4



Die Klägerin hat mit ihrer am 2. Mai 2005 beim Arbeitsgericht eingegangenen
Klage beantragt,

5

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht auf Grund der Befristung in dem Arbeitsvertrag vom 10. Dezember 2004 zum 30. Juni 2005 beendet worden ist;
2. das beklagte Land für den Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. zu verurteilen, die Klägerin über den 30. Juni 2005 hinaus für die Dauer des Rechtsstreits als vollzeitbeschäftigte Angestellte weiterzubeschäftigen.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt.

6

Beide Vorinstanzen haben den Klageanträgen stattgegeben. Mit der Revision
verfolgt das beklagte Land seinen Klageabweisungsantrag weiter, während die Klä-
gerin die Zurückweisung der Revision beantragt.

7

Entscheidungsgründe

Die Revision des beklagten Landes ist begründet und führt unter Aufhebung
des landesarbeitsgerichtlichen Urteils und Abänderung der Entscheidung des Arbeits-
gerichts zur Abweisung der Klage. Das Landesarbeitsgericht hat der von der Klägerin
rechtzeitig erhobenen Befristungskontrollklage (§ 17 Satz 1 TzBfG) zu Unrecht stattge-
geben. Die im Arbeitsvertrag vom 10. Dezember 2004 vereinbarte Befristung zum
30. Juni 2005 ist wirksam. Der auf Weiterbeschäftigung gerichtete Hilfsantrag zu 2. ist
dem Senat nicht zur Entscheidung angefallen.

8

A. Die im Arbeitsvertrag vom 10. Dezember 2004 vereinbarte Befristung zum
30. Juni 2005 ist durch den Sachgrund des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG gerechtfertigt.
Ein sachlicher Grund nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG liegt vor, wenn der Ar-
beitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete
Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird. Die Klägerin
wurde aus Haushaltsmitteln vergütet, die dem beklagten Land bei Vertragsabschluss
auf Grund der vorübergehenden Abwesenheit der Justizangestellten R zur Beschäfti-
gung von Aushilfskräften iSd. § 7 Abs. 3 des Gesetzes über die Feststellung der Haus-
haltspläne des Landes Nordrhein-Westfalen für die Haushaltsjahre 2004/2005
(HG NW 2004/2005) zur Verfügung standen. Die Klägerin ist auch entsprechend der

9



haushaltsrechtlichen Zwecksetzung als Aushilfsangestellte bei dem Amtsgericht K beschäftigt worden.

I. 1. 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, BB 2007, 329*). 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*).

10

2. Der Sachgrund erfordert neben der nur zeitlich begrenzten Verfügbarkeit von Haushaltsmitteln den überwiegenden Einsatz des befristet beschäftigten Arbeitnehmers entsprechend der Zwecksetzung der bereit stehenden Haushaltsmittel. Dabei sind die Umstände bei Vertragsschluss maßgeblich. Dies gilt auch für die Frage, ob der Arbeitnehmer aus den Haushaltsmitteln vergütet worden ist. Zwar ist auch eine Auslegung des Gesetzeswortlauts denkbar, wonach das Vorliegen des Sachgrunds sowohl von dem Bestreiten der Vergütung des befristet beschäftigten Arbeitnehmers aus einem bestimmten Haushaltstitel wie auch von der Ausgestaltung seiner tatsächlichen Beschäftigung während der Vertragslaufzeit abhängt. Eine Prüfung der sachlichen Rechtfertigung einer vereinbarten Befristung anhand nach Vertragsschluss liegender Tatsachen ist aber systemwidrig, weil im Befristungsrecht nur maßgeblich ist, ob der Arbeitgeber beim Vertragsschluss einen von der Rechtsordnung anzuerkennenden Grund für einen nicht auf Dauer angelegten Arbeitsvertrag hatte oder nicht. Mit diesem Grundgedanken ist es unvereinbar, die Wirksamkeit der bei Vertragsschluss vereinbarten Befristung auf Grund von nach Vertragsschluss eintretenden Umständen zu beurteilen (*BAG 27. Juli 2005 - 7 AZR 443/04 - Rn. 29, AP BGB § 620 Altersgrenze Nr. 27 = EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 6*). Wird später festgestellt, dass der Arbeit-

11



nehmer tatsächlich nicht aus den bei Vertragsschluss verfügbaren Haushaltsmitteln vergütet oder entsprechend der Zwecksetzung der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel beschäftigt wird, kann dies daher nur ein Indiz dafür sein, dass der Befristungsgrund in Wirklichkeit nicht gegeben ist, sondern nur vorgeschoben ist. Es obliegt in diesem Fall dem Arbeitgeber, die vom Vertrag abweichende Handhabung zu erklären.

II. Die Voraussetzungen für eine nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG gerechtfertigte Befristung sind im Streitfall gegeben. 12

1. Dem beklagten Land standen auf Grund der vorübergehenden Abwesenheit von Frau R Haushaltsmittel nur für die befristete Beschäftigung der Klägerin als Aushilfskraft iSd. § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 zur Verfügung. Nach dieser Vorschrift 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. Zwar stellt § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 selbst keine Haushaltsmittel für die Einstellung von befristet beschäftigten Arbeitnehmern bereit. Die Bestimmung enthält lediglich eine an die Verwaltung gerichtete Ermächtigung für die Beschäftigung von Aushilfskräften. Der Betrag der hierfür zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel ergibt sich erst aus der Zuordnung zu dem im maßgeblichen Haushaltszeitraum vorübergehend abwesenden Planstellen- und Stelleninhaber, die von der Verwaltung vorgenommen wird. Die betragsmäßige Ausweisung der für die befristete Beschäftigung zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel im Haushaltsplan ist nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG nicht erforderlich. Es ist für das Merkmal der Haushaltsmittel ausreichend, wenn die Planstellen und Stellen, bei denen die Voraussetzungen des § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 erfüllt sind, durch die Landesverwaltung vor dem Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags in nachvollziehbarer Form - regelmäßig durch einen Aktenvermerk - festgestellt worden sind. Hierdurch stehen die nach § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 für die Verwendung durch die Landesverwaltung verfügbaren Haushaltsmittel fest. 13

2. Die in § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 vorgesehene Einstellung von Aushilfskräften stellt eine ausreichende haushaltsrechtliche Zwecksetzung iSd. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG dar, die eine nur vorübergehende Beschäftigung des aus den verfügbaren Haushaltsmitteln vergüteten Arbeitnehmers zulässt. Dies ergibt sich aus einer 14



am Gesetzeswortlaut und an dem Regelungszusammenhang des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG orientierten Auslegung des § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005. Danach liegt eine befristete 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 Planstellen- oder Stelleninhaber angehört. Mit diesem Inhalt genügt die Vorschrift den an eine ausreichende Zwecksetzung zu stellenden Anforderungen.

a) Der vom Landesgesetzgeber verwandte Begriff der Aushilfskraft umfasst eine Beschäftigung zur Deckung eines nur vorübergehenden Bedarfs wie auch eine Beschäftigung zur Vertretung. Dies entspricht der Bedeutung des Begriffs der Aushilfskraft in arbeitsrechtlichen Vorschriften, wie zB in § 622 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 BGB und in den Sonderregelungen 2y des zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses noch in Kraft befindlichen Bundes-Angestelltentarifvertrags. Ein Aushilfsarbeitsverhältnis iSd. § 622 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 BGB liegt vor, wenn der Arbeitgeber kein unbefristetes Arbeitsverhältnis eingehen will, sondern nur einen vorübergehenden betrieblichen Bedarf an Arbeitskräften decken will, der nicht durch den normalen Betriebsablauf, sondern durch den Ausfall von Stammkräften oder durch einen zeitlich begrenzten zusätzlichen Arbeitsanfall begründet ist (*BAG 22. Mai 1986 - 2 AZR 392/85 - AP BGB § 622 Nr. 23 = EzA BGB § 622 nF Nr. 24, zu B I 1 a der Gründe*). Auch in dem bis zum 30. September 2004 einschlägigen BAT wurde der Begriff des Aushilfsangestellten als Oberbegriff für Angestellte verwandt, die entweder zur Vertretung oder zeitweiligen Aushilfe eingestellt worden sind (vgl. Nr. 1c SR 2y zum BAT).

15

b) Das Merkmal der Aushilfskraft orientiert sich daher an den Sachgründen des vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung sowie der Vertretung eines anderen Arbeitnehmers. Beides sind Aufgaben von vorübergehender Dauer, die der Gesetzgeber als Sachgründe für die befristete Beschäftigung in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 und 3 TzBfG anerkannt hat. Die für die Aushilfskraft iSd. § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 geltenden Anforderungen müssen allerdings nicht den Anforderungen an die Sachgründe in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 oder 3 TzBfG genügen, da ansonsten der Sachgrund des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG keine eigenständige Bedeutung hätte. Deshalb können die nach § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 an den Begriff des Aushilfsangestellten zu stellenden Anforderungen hinter den Voraussetzungen der genannten Sachgründe zurückbleiben. Sie müssen aber noch eine dem verfassungsrechtlichen Untermaßverbot

16



(BAG 18. Oktober 2006 - 7 AZR 419/05 - Rn. 17 - 19, BB 2007, 329) und den gemeinschaftsrechtlichen Anforderungen (BAG 18. Oktober 2006 - 7 AZR 419/05 - Rn. 20 - 22, aaO) genügende Befristungskontrolle ermöglichen. Dies erfordert einen erkennbaren Zusammenhang zwischen der Abwesenheit des Planstellen- oder Stelleninhabers und der Beschäftigung des Aushilfsangestellten. Ansonsten ginge die Orientierung der von dem Begriff der Aushilfskraft iSd. § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 umfassten Tätigkeiten zu den Sachgründen des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 und 3 TzBfG verloren.

c) Die Ermächtigung in § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 trägt dem Umstand Rechnung, dass der öffentliche Arbeitgeber anders als ein privater Arbeitgeber keine Verpflichtungen eingehen darf, die haushaltsrechtlich nicht gedeckt sind (BAG 24. Oktober 2001 - 7 AZR 542/00 - BAGE 99, 217 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 229 = EzA BGB § 620 Nr. 180, zu B II 1 der Gründe; 7. Juli 1999 - 7 AZR 609/97 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 215 = EzA BGB § 620 Nr. 167, zu II 1 der Gründe). § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 soll es den Dienststellen des beklagten Landes ermöglichen, Haushaltsmittel, die auf Grund einer zeitlich begrenzten Abwesenheit von Planstellen- und Stelleninhabern zur Verfügung stehen, zur Abdeckung eines bestehenden Arbeitskräftebedarfs zu nutzen, da die unbefristete Einstellung von Arbeitnehmern auf Grund der haushaltsrechtlichen Vorgaben nicht möglich ist. Dabei kann es sich um einen Arbeitskräftebedarf handeln, der auf einen Anstieg der Arbeitsmenge im Bereich der haushaltsmittelbewirtschaftenden Dienststelle oder einer ihr nachgeordneten Dienststelle zurückzuführen ist oder zur Abdeckung eines auf der Abwesenheit eines Planstellen- oder Stelleninhabers beruhenden betrieblichen Bedarfs.

17

d) 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

18



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 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 der Umorganisation des Arbeitsablaufs verzichtet.

e) 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 ansons-

19



ten einem oder mehreren anderen Arbeitnehmern der Dienststelle übertragen worden wären, die dem Arbeitsbereich des vorübergehend abwesenden Planstellen- oder Stelleninhabers angehören.

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 Planstelleneinhabers, sondern in einer anderen Dienststelle im Bereich der haushaltsmittelbewirtschaftenden Dienststelle zur Abdeckung eines durch die Abwesenheit eines anderen Arbeitnehmers entstandenen Bedarfs eingesetzt wird. In diesem Fall 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.

3. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist es nicht erforderlich, dass eine auf § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG gestützte Befristung stets auf den Zeitpunkt erfolgen muss, bis zu dem Haushaltsmittel für eine befristete Beschäftigung zur Verfügung stehen. Dieses Erfordernis folgt weder aus § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG noch aus § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005.

a) Das vom Landesarbeitsgericht als finanzielle Kongruenz bezeichnete Merkmal ist in § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 nicht enthalten. Vielmehr steht es nach der Vorschrift im Ermessen der haushaltsmittelbewirtschaftenden Dienststelle, ob sie von der Möglichkeit einer auf die vorübergehend zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel gestützten befristeten Einstellung überhaupt Gebrauch macht („können ... in Anspruch genommen werden“). Dieser Freiraum umfasst auch die Dauer der Beschäftigung der Aushilfskraft. Das Landesarbeitsgericht weist im Ausgangspunkt zutreffend darauf hin, dass die vertraglich vereinbarte Befristungsdauer keiner eigenen sachlichen Rechtfertigung bedarf. Die Befristungsdauer ist nicht Teil des Sachgrunds für die Befristung. Der Befristungsdauer kommt nach der Senatsrechtsprechung nur insofern Bedeutung zu, als sie neben anderen Umständen darauf hinweisen kann, dass der Sachgrund für die Befristung nur vorgeschoben ist (6. Dezember 2000 - 7 AZR 262/99 - BAGE 96, 320 = AP BAT § 2 SR 2y Nr. 22 = EzA BGB § 620 Nr. 172, zu B II 2 a aa der Gründe). Dies gilt auch für Befristungen nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG.

b) Das Erfordernis einer finanziellen Kongruenz folgt auch nicht aus einer verfassungsrechtlich- oder gemeinschaftsrechtlich gebotenen Auslegung der haushaltsrechtlichen Bestimmung des beklagten Landes. Die in § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 enthal-



tene Zwecksetzung wahrt den dem Arbeitnehmer nach Art. 12 Abs. 1 GG zu gewährenden Mindestbestandsschutz und genügt dem Gebot zur Verhinderung des Missbrauchs durch aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge nach der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zur Durchführung der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABl. EG 1999 L 175 S. 43). Die Einstellung als Aushilfskraft ist haushaltsrechtlich nur bei vorübergehender Abwesenheit des Planstellen- oder Stelleninhabers und längstens bis zu dessen Rückkehr statthaft. Die Einbindung der Situation des Planstellen- oder Stelleninhabers stellt sicher, dass bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags auf Grund der nur zeitlich begrenzt zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel keine dauerhafte, sondern nur eine vorübergehende Beschäftigungsmöglichkeit für den Arbeitnehmer besteht. Diese entfällt mit der Inanspruchnahme dieser Mittel durch den eigentlichen Planstellen- oder Stelleninhaber. Bei den Sachverhalten, die eine auf § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG iVm. § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 gestützte Befristung rechtfertigen (zB Wehr- bzw. Zivildienst, Beschäftigungsverbote, Elternzeit sowie Sonderurlaub nach § 50 BAT), muss der Arbeitgeber mit der Rückkehr des nur vorübergehend abwesenden Planstellen- oder Stelleninhabers rechnen. Das Haushaltsrecht ermöglicht daher nur eine Beschäftigung bis zu dem Zeitpunkt, an dem der Planstellen- oder Stelleninhaber unter Wiederaufnahme der Zahlung von Bezügen seine Tätigkeit fortsetzt. Haushaltsmittel, die durch das Ausscheiden des Planstellen- oder Stelleninhabers aus dem Arbeitsverhältnis, zB durch Erreichen der Altersgrenze, frei werden, dürfen nach § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 nicht für die Begründung eines befristeten Aushilfsarbeitsverhältnisses eingesetzt werden. Aushilfskräfte iSd. § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 können demnach ungeachtet eines etwaigen unbefristeten oder zeitlich weitergehenden tatsächlichen Bedarfs an der Arbeitsleistung nur in dem Umfang eingestellt werden, in dem Mittel aus zeitweilig nicht in Anspruch genommenen Planstellen oder Planstellenanteilen vorhanden sind. Mit der Rückkehr des Planstelleninhabers endet ihre Beschäftigungsmöglichkeit (BAG 24. September 1997 - 7 AZR 654/96 - RzK I 9a Nr. 121, zu I 2 b der Gründe).

4. Die Klägerin ist aus den durch die vorübergehende Abwesenheit von Frau R verfügbaren Haushaltsmitteln vergütet worden. 24

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts konnte die Klägerin in der Zeit vom 1. Januar 2005 bis zum 30. Juni 2005 aus Haushaltsmitteln vergütet werden, die dem beklagten Land zur Verfügung standen, weil der Justizangestellten R bis zum 25



23. Oktober 2005 Sonderurlaub nach § 50 BAT bewilligt worden war. Revisionsrechtlich nicht zu beanstanden ist auch die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, dass die durch die vorübergehende Abwesenheit von Frau R frei werdenden Haushaltsmittel für die Vergütung der Klägerin ausreichend bemessen waren, da Frau R während der Beschäftigung der Klägerin auf einer Planstelle mit der Wertigkeit Vb/Vc BAT geführt wurde und die Klägerin Vergütung nach der Vergütungsgruppe Vc BAT erhalten sollte. Das Landesarbeitsgericht hat schließlich festgestellt, dass die Vergütung der Klägerin auch tatsächlich aus diesen Haushaltsmitteln erfolgt ist.

5. Die Klägerin ist entsprechend der Zwecksetzung der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel als Aushilfe beschäftigt worden. Nach der im Arbeitsvertrag enthaltenen Vereinbarung sollte sie als Justizangestellte an dem Amtsgericht K und damit an der Dienststelle und im Arbeitsbereich der vorübergehend abwesenden Frau R eingesetzt werden. Die Klägerin hat ihren vertragsgemäßen Einsatz während der Vertragslaufzeit auch nicht in Abrede gestellt. 26

B. Der Wirksamkeit der Befristung stehen personalvertretungsrechtliche Gründe nicht entgegen. 27

Nach § 72 Abs. 1 Nr. 1 LPVG NW hat der Personalrat bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen mitzubestimmen. Eine Maßnahme, die der Mitbestimmung des Personalrats unterliegt, kann nach § 66 Abs. 1 LPVG NW nur mit seiner Zustimmung getroffen werden. Gegen diese Vorschriften hat das beklagte Land anlässlich der Vereinbarung der Befristung im Vertrag vom 10. Dezember 2004 nicht verstoßen. 28

I. Unterliegt eine Maßnahme der Mitbestimmung des Personalrats, hat der Leiter der Dienststelle den Personalrat von der beabsichtigten Maßnahme zu unterrichten und seine Zustimmung zu beantragen (§ 66 Abs. 2 Satz 1 LPVG NW). Der Arbeitgeber ist dabei nicht verpflichtet, gegenüber dem Personalrat unaufgefordert das Vorliegen des Sachgrunds für die Befristung im Einzelnen darzulegen. Vielmehr genügt er zunächst seiner Unterrichtungspflicht, wenn für den Personalrat der Sachgrund seiner Art nach hinreichend deutlich wird (*BAG 27. September 2000 - 7 AZR 412/99 - AP LPVG Brandenburg § 61 Nr. 1 = EzA BeschFG 1985 § 1 Nr. 21, zu B I 3 der Gründe mwN*). Zu diesen Angaben, die zumindest die typisierende Bezeichnung des Befristungsgrunds umfassen müssen, ist der Arbeitgeber auch ohne besondere Aufforderung des Personalrats verpflichtet, da der Personalrat diese Informationen zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung seines Mitbestimmungsrechts nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG 29



NW benötigt. Dieses Mitbestimmungsrecht dient dem Schutz des Arbeitnehmers und soll dessen Interesse an dauerhaften arbeitsvertraglichen Bindungen Rechnung tragen (*BAG 8. Juli 1998 - 7 AZR 308/97 - AP LPVG NW § 72 Nr. 18 = EzA BGB § 620 Nr. 150, zu 3 der Gründe*). Der Personalrat soll prüfen, ob die beabsichtigte Befristung nach den Grundsätzen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle wirksam ist. Außerdem soll er auch bei Vorliegen einer Rechtfertigung für die Befristung darauf Einfluss nehmen können, ob im Interesse des Arbeitnehmers von einer Befristung abgesehen oder wegen der dem Arbeitnehmer zugewiesenen Arbeitsaufgaben oder der in Aussicht genommenen Befristungsgründe eine längere Vertragslaufzeit vereinbart werden kann (*BAG 27. September 2000 - 7 AZR 412/99 - aaO, zu B I 2 der Gründe; 9. Juni 1999 - 7 AZR 170/98 - BAGE 92, 36 = AP LPVG Brandenburg § 63 Nr. 2, zu 2 b der Gründe; 8. Juli 1998 - 7 AZR 308/97 - aaO, zu 2 a der Gründe*). Dazu ist zumindest eine typisierende Benennung des Befristungsgrunds gegenüber dem Personalrat erforderlich (*BAG 27. September 2000 - 7 AZR 412/99 - aaO, zu B I 3 der Gründe*).

Hält der Personalrat diese Mitteilung nicht für ausreichend, kann er nach § 66 Abs. 2 Satz 2 LPVG NW verlangen, dass der Dienststellenleiter die beabsichtigte Maßnahme begründet. Sofern der Personalrat beabsichtigt, der Maßnahme nicht zuzustimmen, hat er dies innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Aufforderung dem Leiter der Dienststelle mitzuteilen. In diesem Fall ist die beabsichtigte Maßnahme mit dem Ziel der Verständigung zwischen dem Leiter der Dienststelle und dem Personalrat zu erörtern (§ 66 Abs. 2 Satz 3 LPVG NW). Der Beschluss des Personalrats über die beantragte Zustimmung ist dem Leiter der Dienststelle - sofern eine Erörterung stattfindet - innerhalb von zwei Wochen nach dem Tag der Erörterung mitzuteilen (§ 66 Abs. 3 Satz 1 LPVG NW).

II. Danach ist die Personalratsbeteiligung im Streitfall ordnungsgemäß erfolgt. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts wurde der Personalrat durch den Direktor des Amtsgerichts K um die Zustimmung zur befristeten Weiterbeschäftigung der Klägerin gebeten. Dem Personalrat wurde dazu im Schreiben vom 29. November 2004 mitgeteilt, die Klägerin könne aus Anlass des Sonderurlaubs der Justizangestellten R sowie als Zeitangestellte aus fiskalischen Gründen über den 31. Dezember 2004 hinaus bis zum 30. Juni 2005 bei dem Amtsgericht K weiterbeschäftigt werden. Damit wurde der Personalrat über den Befristungsgrund ordnungsgemäß unterrichtet. Der Personalrat stimmte am 1. Dezember 2004 und damit noch vor dem Abschluss des

30

31



Arbeitsvertrags am 10. Dezember 2004 der beabsichtigten Weiterbeschäftigung der Klägerin bis zum 30. Juni 2005 zu.

Für den Streitfall kann dahinstehen, ob der Würdigung des Landesarbeitsgerichts zu folgen ist, wonach die Zustimmungserklärung des Personalrats beide Befristungsgründe umfasst hat. Eine Zustimmung des Personalrats zu den aus Sicht der Dienststelle die Befristung tragenden Gründen ist personalvertretungsrechtlich nicht erforderlich. Zustimmungspflichtige Maßnahme iSd. § 72 Abs. 1 Nr. 1 LPVG NW ist nur die beabsichtige Befristung des Arbeitsverhältnisses, nicht die hierfür gegebene Begründung. Eine Maßnahme im Sinne des Personalvertretungsrechts zielt auf eine Veränderung des bestehenden Zustandes ab. Nach Durchführung der Maßnahme müssen das Beschäftigungsverhältnis oder die Arbeitsbedingungen eine Änderung erfahren haben (*BVerwG 18. Mai 2004 - 6 P 13/03 - BVerwGE 121, 38, zu II 2 b der Gründe mwN*). Danach erstreckt sich die Zustimmungspflicht des Personalrats nur auf die beabsichtigte Befristungsabrede, da die bisherigen Arbeitsbedingungen durch diese geändert werden.

C. Der auf die vorläufige Weiterbeschäftigung für die Dauer des Rechtsstreits gerichtete Antrag zu 2. ist dem Senat nicht zur Entscheidung angefallen, da der Rechtsstreit mit Verkündung der Entscheidung des Senats rechtskräftig abgeschlossen ist.

D. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 ZPO.

Dörner

Gräfl

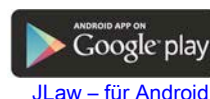
Koch

Jens Herbst

Becher



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS