Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 7 AZR 232/05

Bundesarbeitsgericht 7. Senat	Urteil vom 15. Februar 2006 - 7 AZR 232/05 -
I. Arbeitsgericht Dortmund	Urteil vom 24. Juni 2004 - 4 Ca 440/04 -
II. Landesarbeitsgericht Hamm	Urteil vom 24. Februar 2005 - 11 Sa 1447/04 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Wirksamkeit - Befristung - Arbeitsverhältnis

Gesetz:

§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG

Leitsätze:

1. Der Sachgrund der Vertretung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG liegt vor, wenn der Vertreter die Aufgaben des Vertretenen übernimmt (unmittelbare Vertretung).
2. Ein Vertretungsfall iSd. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG liegt auch bei einer mittelbaren Vertretung vor. Bei einer mittelbaren Vertretung werden die Aufgaben des vorübergehend abwesenden Arbeitnehmers ganz oder teilweise anderen Arbeitnehmern übertragen, deren Aufgaben vom Vertreter erledigt werden.
3. Der Sachgrund der Vertretung liegt auch vor, wenn der befristet beschäftigte Arbeitnehmer Aufgaben wahrnimmt, die der Arbeitgeber einem vorübergehend abwesenden Arbeitnehmer bei dessen unveränderter Weiterarbeit oder nach seiner Rückkehr tatsächlich und rechtlich übertragen könnte.
4. Die Anforderungen an die Darlegung des Kausalzusammenhangs bei einer auf den Sachgrund der Vertretung gestützten Befristungsabrede richten sich nach der Form der Vertretung.

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

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

BUNDESARBEITSGERICHT

7 AZR 232/05
11 Sa 1447/04
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
15. Februar 2006

URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

beklagtes, berufungsbeklagtes und revisionsbeklagtes Land,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 15. Februar 2006 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl und den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Coulin und Kley für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 24. Februar 2005 - 11 Sa 1447/04 - wird zurückgewiesen.

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

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

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsvertrags vom 12. August 2003. 1

Die Klägerin war nach ihrer Ausbildung zur Justizangestellten seit dem 26. Juni 1997 auf Grund mehrerer befristeter Arbeitsverträge bis zum 31. Dezember 2003 im Justizdienst des beklagten Landes, zuletzt beim Landgericht D mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer entsprechend vollbeschäftigten Angestellten tätig. Während der Laufzeit eines bis zum 8. Oktober 2003 befristeten Arbeitsvertrags wurde die Klägerin mit Wirkung vom 7. Juli 2003 den Geschäftsstellen der 18. und 21. Zivilkammer des Landgerichts D als Geschäftsstellenverwalterin mit weniger als 20 % schwierigen Tätigkeiten unterstützend zugewiesen. Die Klägerin erhielt Vergütung nach VergGr. VII BAT der Anlage 1a zum BAT. 2

Am 30. Juli 2003 beantragte das beklagte Land bei dem Personalrat des Landgerichts D die Zustimmung zu einem befristeten Arbeitsvertrag mit der Klägerin in der Zeit vom 9. Oktober 2003 bis zum 31. Dezember 2003. Der Personalrat stimmte dem Abschluss des beabsichtigten Arbeitsvertrags unter dem 5. August 2003 zu. 3

Am 12. August 2003 unterzeichneten die Parteien einen befristeten Arbeitsvertrag für die Zeit vom 9. Oktober 2003 bis zum 31. Dezember 2003. Nach § 1 des Vertrags war die Klägerin in diesem Zeitraum mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer entsprechend vollbeschäftigten Angestellten „als Aushilfsangestellte zur Aushilfe aus Anlass der Arbeitszeitermäßigung der Justizangestellten B “ beschäftigt. 4

Die Angestellte B war bis zum Jahr 1998 mit der Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Angestellten tätig. Nach der Geburt ihres Kindes nahm sie bis zum 8. April 2001 Elternzeit in Anspruch, anschließend wurde ihr bis zum 8. April 2002 Sonderurlaub ohne Bezüge nach § 50 Abs. 1 BAT bewilligt. Nach Beendigung des Sonderurlaubs ist Frau B mit der Hälfte der Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Angestellten beim Landge- 5

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

richt D tätig. Auf Grund ihres Antrags vom 18. Juli 2003 wurde die Arbeitszeitermäßigung um ein weiteres Jahr bis zum 8. Oktober 2004 verlängert. Im Zeitraum vom 9. Oktober 2003 bis zum 31. Dezember 2003 war Frau B in den Geschäftsstellen der 9., 13. und 16. Zivilkammer des Landgerichts D als Geschäftsstellenverwalterin eingesetzt. Frau B erhält seit April 2002 Vergütung nach der VergGr. VIb BAT der Anlage 1a zum BAT.

Die Klägerin hat mit ihrer am 21. Januar 2004 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage beantragt, 6

> festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht auf Grund einer Befristung zum 31. Dezember 2003 beendet worden ist.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt. 7

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren ursprünglichen Antrag weiter. Das beklagte Land beantragt, die Revision zurückzuweisen. 8

Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet. Die rechtzeitig erhobene Befristungskontrollklage der Klägerin gegen die im Arbeitsvertrag vom 12. August 2003 vereinbarte Befristung zum 31. Dezember 2003 ist unbegründet. Die Befristung ist durch den Sachgrund der Vertretung gerechtfertigt. Personalvertretungsrechtliche Gründe stehen der Wirksamkeit der Befristung nicht entgegen. 9

I. Die vereinbarte Befristung ist durch den Sachgrund der Vertretung (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG) gerechtfertigt. 10

1. Die Einstellung eines Arbeitnehmers zur Vertretung eines zeitweilig ausfallenden Mitarbeiters ist nach der ständigen Rechtsprechung des Senats als Befristungsgrund anerkannt und mit In-Kraft-Treten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG gesetzlich geregelt *(13. Oktober 2004 - 7 AZR 654/03 - AP TzBfG § 14 Nr. 13 = EzA TzBfG § 14 Nr. 14, zu I 3 b der Gründe; 10. März 2004 - 7 AZR 402/03 - AP TzBfG § 14 Nr. 11 = EzA TzBfG § 14 Nr. 9, zu III 1 der Gründe;* 11

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

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

10. März 2004 - 7 AZR 397/03 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 257, zu III 1 der Gründe; 21. Februar 2001 - 7 AZR 200/00 - BAGE 97, 86 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 226 = EzA BGB § 620 Nr. 174, zu II 1 der Gründe).

a) Der Sachgrund der Vertretung setzt nicht voraus, dass der befristet zur Vertretung eingestellte Mitarbeiter die Aufgaben der vorübergehend ausfallenden Stammkraft erledigt. Der Vertreter kann auch mit anderen Aufgaben betraut werden. Denn die befristete Beschäftigung zur Vertretung lässt die Versetzungs- und Umsetzungsbefugnisse des Arbeitgebers unberührt *(BAG 25. August 2004 - 7 AZR 32/04 - AP TzBfG § 14 Nr. 15 = EzA TzBfG § 14 Nr. 11, zu III 1 der Gründe; 10. März 2004 - 7 AZR 402/03 - AP TzBfG § 14 Nr. 11 = EzA TzBfG § 14 Nr. 9, zu III 1 der Gründe; 10. März 2004 - 7 AZR 397/03 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 257, zu III 1 der Gründe).* 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 einem anderen Mitarbeiter zuweist oder ob er dessen Aufgaben ganz oder teilweise von einer Vertretungskraft erledigen lässt *(BAG 21. Februar 2001 - 7 AZR 107/00 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 228 = EzA BGB § 620 Nr. 176, zu 3 der Gründe mwN).* Der Arbeitgeber kann den zeitweiligen Ausfall eines Mitarbeiters und die dadurch bedingte Einstellung einer Ersatzkraft auch zum Anlass für eine Umorganisation nehmen, 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 Aufgaben nicht mehr zur Verfügung steht und für diese anderen Aufgaben nunmehr eine Ersatzkraft eingestellt wird *(BAG 21. März 1990 - 7 AZR 286/89 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 135 = EzA BGB § 620 Nr. 106, zu III 1 c aa der Gründe).* Die vom Arbeitgeber anlässlich der vertretungsbedingten befristeten Einstellung vorgenommene Umorganisation kann schließlich dazu führen, dass in Folge des nunmehr geschaffenen Arbeitsplans ein nach seinen Inhalten neuer Arbeitsplatz entsteht, der nach der bisherigen Arbeitsorganisation noch nicht vorhanden war. 12

b) Der Sachgrund der Vertretung setzt einen Kausalzusammenhang zwischen dem zeitweiligen Ausfall des Vertretenen und der Einstellung des Vertreters voraus. Der Einsatz des befristet beschäftigten Arbeitnehmers muss wegen des Arbeitskräftebedarfs erfolgen, der durch die vorübergehende Abwesenheit des zu vertretenden Mitarbeiters entsteht. Das Erfordernis eines Kausalzusammenhangs soll gewährleisten, 13

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

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

dass der Vertretungsfall für die Einstellung des befristet beschäftigten Arbeitnehmers ursächlich und der vom Arbeitgeber geltend gemachte Sachgrund der Vertretung nicht nur vorgeschoben ist. Fehlt der Kausalzusammenhang, ist die Befristung nicht durch den Sachgrund der Vertretung gerechtfertigt. Die befristete Einstellung beruht dann nicht auf dem durch die Abwesenheit des Vertretenen geschaffenen vorübergehenden Bedarf an der Arbeitsleistung des Vertreters. Die Anforderungen an die Darlegung des Kausalzusammenhangs durch den Arbeitgeber richten sich dabei nach der Form der Vertretung.

aa) Nimmt der Arbeitgeber den Vertretungsfall zum Anlass für eine befristete Beschäftigung, ist auf Grund der Umstände bei Vertragsabschluss zu beurteilen, ob der Bedarf für die Beschäftigung des Vertreters auf die Abwesenheit des zeitweilig ausgefallenen Arbeitnehmers zurückzuführen ist. In den Fällen der unmittelbaren Vertretung hat der Arbeitgeber dazulegen, dass der Vertreter nach dem Arbeitsvertrag mit Aufgaben betraut worden ist, die zuvor dem vorübergehend abwesenden Arbeitnehmer übertragen waren. Wird die Tätigkeit des zeitweise ausgefallenen Arbeitnehmers nicht von dem Vertreter, sondern einem anderen Arbeitnehmer oder mehreren anderen Arbeitnehmern ausgeübt (mittelbare Vertretung), hat der Arbeitgeber zum Nachweis des Kausalzusammenhangs grundsätzlich die Vertretungskette zwischen dem Vertretenen und dem Vertreter darzulegen. Nimmt der Arbeitgeber den Ausfall eines Mitarbeiters zum Anlass, die Aufgaben in seinem Bereich oder seiner Dienststelle neu zu verteilen, so muss er zunächst die bisher dem vertretenen Arbeitnehmer übertragenen Aufgaben darstellen. Anschließend ist die Neuverteilung dieser Aufgaben auf einen oder mehrere andere Arbeitnehmer zu schildern. Schließlich ist darzulegen, dass sich die dem Vertreter zugewiesenen Tätigkeiten aus der geänderten Aufgabenzuweisung ergeben. 14

bb) Da der Arbeitgeber auf Grund seines Organisationsrechts in seiner Entscheidung über die Umverteilung der Arbeitsaufgaben des zeitweise ausgefallenen Mitarbeiters frei ist, kann er von der Neuverteilung der Arbeitsaufgaben absehen und dem befristet beschäftigten Arbeitnehmer Tätigkeiten übertragen, die der vertretene Arbeitnehmer zu keiner Zeit ausgeübt hat. Der für den Sachgrund der Vertretung notwendige Kausalzusammenhang besteht in diesem Fall, wenn der Vertreter mit Aufgaben betraut wird, die von dem Vertretenen nach dessen Rückkehr ausgeübt werden könnten. Der Arbeitgeber muss nach dem Arbeitsvertrag berechtigt sein, dem vorübergehend abwesenden Arbeitnehmer bei seiner Weiterarbeit oder nach seiner Rückkehr nicht dessen bisherige Tätigkeiten, sondern einen anderen Aufgabenbereich zuzuweisen. 15

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

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

Werden dem Vertreter die Aufgaben des zu vertretenden Arbeitnehmers auf diese Weise weder unmittelbar noch mittelbar übertragen, liegt der für eine auf § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG gestützte Befristungsabrede erforderliche Kausalzusammenhang nur vor, wenn der Arbeitgeber bei Vertragsschluss mit dem Vertreter dessen Aufgaben einem oder mehreren vorübergehend abwesenden Beschäftigten gedanklich zuordnet. Nur dann beruht die Einstellung des Vertreters auf der Abwesenheit des zu vertretenden Arbeitnehmers. 16

Die gedankliche Zuordnung des Arbeitgebers, welchem vorübergehend abwesenden Arbeitnehmer die vom Vertreter ausgeübten Tätigkeiten übertragen werden könnten, muss erkennbar sein. Die Verdeutlichung der Überlegungen des Arbeitgebers kann beispielsweise durch eine entsprechende Angabe im Arbeitsvertrag oder im Rahmen der Beteiligung der Arbeitnehmervertretung bei der Einstellung erfolgen. Diese Festlegung bildet die Grundlage für die gerichtliche Kontrolle der Befristungsabrede. Ohne eine erkennbare Festlegung des Arbeitgebers kann nicht beurteilt werden, ob der Sachgrund der Vertretung tatsächlich vorliegt oder nur vorgeschoben ist. Schließt beispielsweise der Arbeitgeber für die Abwesenheitszeit eines Arbeitnehmers mehrere befristete Arbeitsverträge ab, könnte er sich ansonsten gegenüber jedem der befristet Beschäftigten darauf berufen, dass der Vertretene nach seiner Rückkehr jeweils deren Aufgaben übernehmen könnte. Dementsprechend hat der Senat den Sachgrund der Vertretung bejaht, wenn die Zuordnung zwischen einem zeitweilig abwesenden Arbeitnehmer und dem Vertreter aus der Angabe im Arbeitsvertrag ersichtlich war und der Arbeitgeber tatsächlich und rechtlich die Möglichkeit hatte, dem ausfallenden Mitarbeiter bei seiner Rückkehr die Aufgaben des Vertreters im Wege des Direktionsrechts zu übertragen *(15. August 2001 - 7 AZR 263/00 - BAGE 98, 337 = AP BErzGG § 21 Nr. 5 = EzA BErzGG § 21 Nr. 4, zu B III 1 und 2 der Gründe)*. Eine fachliche Austauschbarkeit zwischen dem Vertretenem und dem Vertreter reicht hingegen nicht aus *(BAG 13. Oktober 2004 - 7 AZR 654/03 - AP TzBfG § 14 Nr. 13 = EzA TzBfG § 14 Nr. 14, zu I 3 d bb der Gründe; 25. August 2004 - 7 AZR 32/04 - AP TzBfG § 14 Nr. 15 = EzA TzBfG § 14 Nr. 11, zu III 2 der Gründe)*. Allein aus der befristeten Einstellung eines nach Ausbildung und Erfahrungswissen mit dem Vertretenen vergleichbaren Arbeitnehmers kann nicht mit der erforderlichen Eindeutigkeit geschlossen werden, dass der Vertragsschluss auf den Vertretungsfall zurückzuführen ist. 17

2. Nach diesen Grundsätzen ist die im Arbeitsvertrag vom 12. August 2003 vereinbarte Befristung gerechtfertigt. Die Klägerin ist zur Vertretung von Frau B eingestellt 18

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

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

worden. Zwischen der Einstellung der Klägerin und dem zeitweiligen Ausfall von Frau B auf Grund der vereinbarten Arbeitszeitreduzierung hat der erforderliche Ursachenzusammenhang bestanden. Die nach außen erkennbare Verknüpfung zwischen der Einstellung der Klägerin und dem durch die Arbeitszeitreduzierung von Frau B verursachten Vertretungsbedarf ist durch die Angabe im Arbeitsvertrag erfolgt. Das beklagte Land hatte auch die tatsächliche und rechtliche Möglichkeit, Frau B den Aufgabenbereich der Klägerin zu übertragen.

a) Nach dem Arbeitsvertrag vom 12. August 2003 ist die Klägerin aus Anlass der bis zum 8. Oktober 2004 befristeten Arbeitszeitermäßigung von Frau B eingestellt worden. Damit ist die erforderliche Zuordnung der Arbeitsaufgaben der Klägerin zu einem vorübergehend abwesenden Arbeitnehmer hergestellt. 19

b) Das beklagte Land konnte Frau B die Aufgaben der Klägerin in tatsächlicher Hinsicht übertragen. Zwischen beiden Arbeitnehmerinnen bestand eine fachliche Austauschbarkeit. Nach den von der Revision nicht mit Verfahrensrügen angegriffenen und damit für den Senat bindenden Feststellungen hätte Frau B die der Klägerin übertragenen Aufgaben auf Grund ihrer Ausbildung und ihrer bisherigen Tätigkeit ausüben können. Die Übertragung der Geschäftsstellentätigkeit der Klägerin wäre auch im Hinblick auf die mit ihr vereinbarte Arbeitszeit möglich gewesen. Die Klägerin war mit der Hälfte der Arbeitszeit einer vollzeitbeschäftigten Angestellten beschäftigt. Dies entsprach dem Umfang der mit Frau B vereinbarten Arbeitszeitreduzierung. 20

c) Das beklagte Land war berechtigt, Frau B die von der Klägerin wahrgenommenen Aufgaben im Wege des Direktionsrechts zuzuweisen. 21

aa) Das beklagte Land war an der Zuweisung der Aufgaben nicht deshalb gehindert, weil die Arbeitnehmerin B in VergGr. VIb der Anlage 1a zum BAT eingruppiert ist, während die Klägerin lediglich nach VergGr. VII BAT vergütet worden ist. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers im öffentlichen Dienst erstreckt sich zwar grundsätzlich nur auf Tätigkeiten, die die Maßstäbe der Vergütungsgruppe erfüllen, in die der Arbeitnehmer eingestuft ist. Dem Arbeitnehmer können grundsätzlich neue Tätigkeiten nur zugewiesen werden, soweit sie den Merkmalen der Vergütungsgruppe entsprechen *(st. Rspr., vgl. etwa BAG 30. August 1995 - 1 AZR 47/95 - AP BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 44 = EzA BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 14, zu II 1 der Gründe; 21. November 2002 - 6 AZR 82/01 - BAGE 104, 16 = AP BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 63 = EzA ZPO 2002 § 520 Nr. 1 zu II 3 der Gründe, jeweils mwN)*. Das bedeutet 22

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

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

aber nicht, dass jeder einzelne Arbeitsvorgang, der dem Arbeitnehmer zugewiesen wird, den Merkmalen jeder Vergütungsgruppe entsprechen muss. Nach § 22 Abs. 2 Unterabs. 1 BAT ist für die Eingruppierung vielmehr maßgeblich, dass die gesamte von dem Angestellten auszuübende Tätigkeit den Merkmalen der Vergütungsgruppe entspricht. Das ist nach § 22 Abs. 2 Unterabs. 2 BAT der Fall, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen.

bb) Frau B wäre entsprechend ihrer bisherigen Vergütungsgruppe beschäftigt gewesen, wenn ihr die von der Klägerin ausgeübten Aufgaben übertragen worden wären. In die VergGr. VIb Fallgruppe 1 des Teils II Abschn. T Unterabschnitt I der Anlage 1a zum BAT sind eingruppiert Angestellte als Geschäftsstellenverwalter bei Gerichten und Staatsanwaltschaften, deren Tätigkeit sich dadurch aus der VergGr. VII Fallgruppe 1 heraushebt, dass sie mindestens zu einem Fünftel schwierig ist. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hätte sich bei einer Zusammenfassung der bisher von Frau B in der 9., 13., und 16. Zivilkammer und der von der Klägerin in der 18. und 21. Zivilkammer auszuübenden Tätigkeiten ein Gesamtanteil von 21,5 % bis 23 % schwierigen Tätigkeiten ergeben. Auf die von der Klägerin in diesem Zusammenhang erhobene Verfahrensrüge kommt es nicht an. Ob der Anteil der schwierigen Tätigkeiten, die von der Klägerin auszuüben waren, 18 % beträgt oder nur zwischen 14 % und 16 % liegt, wie die Klägerin geltend macht, ist im Streitfall ohne Bedeutung. Frau B hätte auch nach der Übertragung der Tätigkeiten der Klägerin tarifgerecht beschäftigt werden können, weil das beklagte Land die Möglichkeit hatte, den Umfang der zuvor von der Klägerin auszuübenden schwierigen Tätigkeiten durch eine nur unwesentliche Änderung ihres Aufgabenbereichs zu erhöhen, um den nach dem Tarifvertrag erforderlichen Anteil von einem Fünftel schwieriger Tätigkeiten an der Gesamttätigkeit von Frau B zu erreichen. Das rechtfertigt im Streitfall die Würdigung, dass der Sachgrund der Vertretung vom beklagten Land nicht nur vorgeschoben ist. 23

II. Die ordnungsgemäße Beteiligung der Personalvertretung vor Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags wird von der Klägerin in der Revisionsinstanz nicht mehr in Zweifel gezogen. 24

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. 25

Dörner Gräfl Koch

Coulin Kley

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

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

JLaw – für Android

JLaw – für iOS