

Aktenzeichen: 7 AZR 255/06  
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 18. April 2007  
- 7 AZR 255/06 -

I. Arbeitsgericht  
Hamm

Urteil vom 17. Dezember 2004  
- 2 Ca 1494/04 -

II. Landesarbeitsgericht  
Hamm

Urteil vom 3. November 2005  
- 11 Sa 98/05 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

---

Entscheidungsstichworte:

Befristeter Arbeitsvertrag - Vertretung - Annex

Gesetze:

TzBfG § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3; LPVG NW § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, § 66  
Abs. 1

Leitsätze:

keine



# BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 255/06  
11 Sa 98/05  
Landesarbeitsgericht  
Hamm

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
18. April 2007

## URTEIL

Schiege, 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 18. April 2007 durch die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl als Vorsitzende, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Koch und Krasshöfer sowie die ehrenamtlichen Richter Metzinger und Kley für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 3. November 2005 - 11 Sa 98/05 - wird zurückgewiesen.



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



[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 Arbeitsvertrages zum 30. Juni 2004. 1

Die Klägerin war auf Grund mehrerer befristeter Arbeitsverträge seit dem 27. Juni 1996 im Justizdienst des beklagten Landes beschäftigt, zuletzt bei dem Oberlandesgericht H als Kanzleikraft in Verwaltungssachen. Die Klägerin erhielt Vergütung nach der VergGr. VII der Anlage 1a zum BAT. 2

Am 15. Dezember 2003 unterzeichneten die Parteien einen „Nachtrag zum Arbeitsvertrag vom 27. Juni 1996“, welcher auszugsweise wie folgt lautet: 3

#### „§ 1

Frau B wird über den 31. Dezember 2003 hinaus nunmehr aus Anlass und für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit der Justizangestellten N und der Mutterschutzfristen/Abwesenheit der Justizangestellten F, längstens jedoch bis zum 30. Juni 2004 als Aushilfsangestellte nach den Sonderregelungen 2y BAT bei dem Oberlandesgericht H weiterbeschäftigt.“

Die im Arbeitsvertrag genannte Justizangestellte N war seit dem 25. Juni 2003 arbeitsunfähig erkrankt. Bis zum Beginn ihrer Erkrankung arbeitete sie als Kanzleikraft in Verwaltungssachen bei dem Oberlandesgericht H. Die gleichfalls im Vertrag genannte Justizangestellte F befand sich zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses am 15. Dezember 2003 in Mutterschutz. 4

Mit Schreiben vom 12. Januar 2004 wandte sich der Präsident des Oberlandesgerichts H an den Personalrat. Das Schreiben lautet auszugsweise wie folgt: 5

„Mit Datum vom 15. Dezember 2003 hat Frau B einen befristeten Arbeitsvertrag aus Anlass und für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit der Justizangestellten N und der Mutterschutzfristen/Abwesenheit der Justizangestellten F, längstens jedoch bis zum 30. Juni 2004 erhalten.

...

Nachdem ich die Bezüge der Justizangestellten F zwischenzeit-



lich wieder aufgenommen und die Krankenbezüge der Justizangestellten N eingestellt habe, ändert sich der Grund der aus-  
hilfsweisen Beschäftigung.

Der Arbeitsvertrag mit Frau B ist daher umzustellen, und zwar in der Weise, dass Frau B mit Wirkung vom 07. Januar 2004 nunmehr aus Anlass und für die Dauer der Einstellung der Bezüge infolge Arbeitsunfähigkeit der Justizangestellten N, längstens jedoch bis zum 30. Juni 2004 bei dem hiesigen Oberlandesgericht weiterbeschäftigt wird.

...

Unter dem 14. Januar 2004 stimmte der Personalrat der beantragten Maßnahme zu. Am 19. Januar 2004 unterzeichneten die Parteien einen „Nachtrag zum Arbeitsvertrag vom 27. Juni 1996“, welcher auszugsweise wie folgt lautet:

6

„§ 1

Frau B wird mit Wirkung vom 07. Januar 2004 nunmehr aus Anlass und für die Dauer der Einstellung der Bezüge infolge Arbeitsunfähigkeit der Justizangestellten N, längstens jedoch bis zum 30. Juni 2004 als Aushilfsangestellte nach den Sonderregelungen 2y BAT bei dem Oberlandesgericht H weiterbeschäftigt.

...

Die Klägerin hat mit ihrer am 29. Juni 2004 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage die Unwirksamkeit der Befristung zum 30. Juni 2004 geltend gemacht und zuletzt beantragt

7

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht auf Grund Befristung gemäß Nachtrag zum Arbeitsvertrag vom 19. Januar 2004 sein Ende gefunden hat und unbefristet über den 30. Juni 2004 hinaus fortbesteht.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt.

8

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

9



## Entscheidungsgründe

- Die Revision der Klägerin ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat 10  
die rechtzeitig erhobene Befristungskontrollklage (§ 17 Satz 1 TzBfG) zu Recht abge-  
wiesen. Allerdings ist Gegenstand der Befristungskontrolle nicht, wie vom Landesar-  
beitsgericht angenommen, der Vertrag vom 15. Dezember 2003, sondern die als Nach-  
trag zum Arbeitsvertrag vom 27. Juni 1996 bezeichnete Vereinbarung der Parteien  
vom 19. Januar 2004. Die darin enthaltene Befristung ist durch den Sachgrund der  
Vertretung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG gerechtfertigt. Der Wirksamkeit der  
Befristung stehen personalvertretungsrechtliche Gründe nicht entgegen.
- I. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts unterliegt nur die im Ver- 11  
trag vom 19. Januar 2004 vereinbarte Befristung der gerichtlichen Befristungskontrolle.
1. Nach ständiger Rechtsprechung des Senats unterliegt bei mehreren aufein- 12  
ander folgenden befristeten Arbeitsverträgen grundsätzlich nur die zuletzt vereinbarte  
Befristung der gerichtlichen Kontrolle. Durch den vorbehaltlosen Abschluss eines wei-  
teren befristeten Arbeitsvertrags stellen die Parteien ihr Vertragsverhältnis auf eine  
neue rechtliche Grundlage, die für ihre Rechtsbeziehungen künftig allein maßgeblich  
sein soll. Dadurch wird zugleich ein etwaiges unbefristetes Arbeitsverhältnis aufgehoben  
(BAG 5. Mai 2004 - 7 AZR 629/03 - BAGE 110, 295 = AP BeschFG 1996 § 1  
Nr. 27 = EzA TzBfG § 15 Nr. 1, zu I 1 a der Gründe; 4. Juni 2003 - 7 AZR 523/02 - AP  
BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 252 = EzA BGB 2002 § 620 Nr. 4, zu 2 a der  
Gründe; 8. Mai 1985 - 7 AZR 191/84 - BAGE 49, 73 = AP BGB § 620 Befristeter Ar-  
beitsvertrag Nr. 97 = EzA BGB § 620 Nr. 76, zu II der Gründe).
- Etwas anderes gilt nur, wenn die Parteien dem Arbeitnehmer bei Abschluss 13  
des letzten Vertrags das Recht vorbehalten, die Wirksamkeit der im vorangegangenen  
Vertrag vereinbarten Befristung gerichtlich überprüfen zu lassen oder wenn es sich bei  
dem letzten Vertrag um einen unselbständigen Annex zum vorherigen Vertrag handelt,  
mit dem das bisherige befristete Arbeitsverhältnis nur hinsichtlich seines Endzeitpunkts  
modifiziert werden sollte (BAG 15. Februar 1995 - 7 AZR 680/94 - AP BGB § 620 Be-  
fristeter Arbeitsvertrag Nr. 166 = EzA BGB § 620 Nr. 130, zu I 1 und 2 der Gründe). Zur  
Annahme eines entsprechenden Parteiwillens für eine Annexregelung reicht es nicht  
aus, dass der letzte und der vorletzte Vertrag in den Vertragsbedingungen überein-



stimmen und die zu erfüllende Arbeitsaufgabe die gleiche bleibt (*BAG 21. Januar 1987 - 7 AZR 265/85 - AP BGB § 620 Hochschule Nr. 4 = EzA BGB § 620 Nr. 89, zu I 2 der Gründe*). Es müssen vielmehr besondere Umstände hinzutreten. Diese sind anzunehmen, wenn in dem Anschlussvertrag lediglich eine verhältnismäßig geringfügige Korrektur des im früheren Vertrag vereinbarten Endzeitpunkts vorgenommen wird, diese Korrektur sich am Sachgrund für die Befristung des früheren Vertrags orientiert und allein in der Anpassung der ursprünglich vereinbarten Vertragslaufzeit an erst später eintretende, zum Zeitpunkt des vorangegangenen Vertragsabschlusses nicht vorhersehbare Umstände besteht. Alles in allem darf es den Parteien nur darum gegangen sein, die Laufzeit des alten Vertrags mit dem Sachgrund der Befristung in Einklang zu bringen (*BAG 1. Dezember 1999 - 7 AZR 236/98 - AP HRG § 57b Nr. 21 = EzA BGB § 620 Hochschulen Nr. 21, zu I der Gründe; 15. Februar 1995 - 7 AZR 680/94 - aaO, zu I 2 der Gründe*).

2. Nach diesen Grundsätzen unterliegt nur der Arbeitsvertrag vom 19. Januar 2004 der Befristungskontrolle. Die Parteien haben keine Vorbehaltsvereinbarung getroffen. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht angenommen, bei der unter dem 19. Januar 2004 unterzeichneten Vereinbarung habe es sich deshalb um einen Annexvertrag zu dem Vertrag vom 15. Dezember 2003 gehandelt, weil die Vereinbarungen im Wesentlichen wortgleich sind und nur hinsichtlich der Zweckbefristung voneinander abweichen.

Für die Beurteilung, ob am 19. Januar 2004 ein unselbständiger Annexvertrag geschlossen wurde, kommt es nicht darauf an, dass die Verträge vom 15. Dezember 2003 und vom 19. Januar 2004 in den Vertragsbedingungen übereinstimmen und die zu erfüllende Arbeitsaufgabe die gleiche blieb (*BAG 25. August 2004 - 7 AZR 7/04 - BAGE 111, 377 = AP TzBfG § 14 Nr. 13 = EzA TzBfG § 14 Nr. 13, zu I 2 a der Gründe*). Entscheidend ist, ob es den Parteien erkennbar nur um die Anpassung der Vertragslaufzeit an zum Zeitpunkt des Vertragschlusses am 15. Dezember 2003 nicht vorhersehbare Umstände ging. Dies ist nicht der Fall. Die Parteien haben mit der als „Nachtrag zum Arbeitsvertrag vom 27. Juni 1996“ bezeichneten Vereinbarung vom 19. Januar 2004 nicht den Endtermin der vereinbarten Zweckbefristung geändert. Sie haben vielmehr einen Befristungstatbestand, nämlich die für den Fall der Rückkehr der Justizangestellten F vereinbarte Zweckbefristung, aufgehoben und eine neue Abrede über den die Befristung rechtfertigenden Sachverhalt getroffen. Die Vereinbarung vom 19. Januar 2004 erfolgte, nachdem die Bezügezahlung für die im Vertrag vom 15. Dezember 2003 genannte Justizangestellte F wieder aufgenommen worden war.



Die Parteien sind infolge dessen übereingekommen, dass die Befristung nicht mehr auf die Vertretung der Klägerin für zwei Justizangestellte gestützt werden sollte, sondern nur auf die vorübergehende Abwesenheit der im Vertrag genannten Justizangestellten N. Hierdurch wurde nicht die Laufzeit des bisherigen Vertrags mit dem bereits bestehenden Sachgrund für die Befristung in Einklang gebracht, sondern der Sachgrund für die Befristung geändert.

II. Das angefochtene Urteil des Landesarbeitsgerichts erweist sich dennoch als im Ergebnis zutreffend (§ 563 Abs. 3 ZPO). Die in dem Arbeitsvertrag vom 19. Januar 2004 vereinbarte Befristung zum 30. Juni 2004 ist nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG gerechtfertigt, da die Klägerin zur Vertretung der Justizangestellten N beschäftigt wurde. 16

1. Die Befristung eines Arbeitsvertrags ist nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG vor, wenn der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird. Dies entspricht der ständigen Rechtsprechung des erkennenden Senats zu der vor Inkrafttreten des TzBfG am 1. Januar 2001 geltenden Rechtslage (vgl. dazu BAG 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; 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 der Gründe mwN; 11. November 1998 - 7 AZR 328/97 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 204 = EzA BGB § 620 Nr. 155, zu 1 der Gründe; 22. November 1995 - 7 AZR 252/95 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 178 = EzA BGB § 620 Nr. 138, zu II 1 der Gründe). 17

a) Der Grund für die Befristung liegt in Vertretungsfällen darin, dass der Arbeitgeber bereits zu einem vorübergehend wegen Krankheit oder aus sonstigen Gründen ausfallenden Mitarbeiter in einem Rechtsverhältnis steht und mit der Rückkehr dieses Mitarbeiters rechnet. Damit besteht für die Wahrnehmung der an sich dem ausfallenden Mitarbeiter obliegenden Arbeitsaufgaben durch eine Vertretungskraft von vornherein nur ein zeitlich begrenztes Bedürfnis (BAG 5. Juni 2002 - 7 AZR 201/01 - BAGE 101, 257 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 235 = EzA BGB § 620 Nr. 192, zu 2 a der Gründe). Teil des Sachgrunds ist daher eine Prognose des Arbeitgebers über den voraussichtlichen Wegfall des Vertretungsbedarfs durch die Rückkehr des zu vertretenden Mitarbeiters. Davon kann grundsätzlich ausgegangen werden, weil in der Regel damit zu rechnen ist, dass der Vertretene nach Beendigung der Freistellung o- 18



der Erkrankung seine arbeitsvertraglichen Pflichten wieder erfüllen wird (BAG 11. Dezember 1991 - 7 AZR 431/90 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 141 = EzA BGB § 620 Nr. 110, zu II 2 a der Gründe). Auch eine wiederholte Befristung wegen der mehrfachen Verhinderung der zur vertretenden Stammkraft steht der Prognose des künftigen Wegfalls des Vertretungsbedarfs nicht entgegen. Nur wenn der Arbeitgeber im Ausnahmefall auf Grund ihm vorliegender Informationen erhebliche Zweifel daran haben muss, dass die zu vertretende Stammkraft überhaupt wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren wird, kann dies dafür sprechen, dass der Sachgrund der Vertretung nur vorgeschoben ist. Dann kann die Befristung unwirksam sein (BAG 23. Januar 2002 - 7 AZR 440/00 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 231 = EzA BGB § 620 Nr. 187, zu I der Gründe; 27. Juni 2001 - 7 AZR 326/00 - EzA BGB § 620 Nr. 178, zu 2, 4 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 a der Gründe mwN). Dies setzt voraus, dass der zu vertretende Arbeitnehmer dem Arbeitgeber bereits vor dem Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags mit der Vertretungskraft verbindlich erklärt hat, dass er die Arbeit nicht wieder aufnehmen werde. Ansonsten darf und muss der Arbeitgeber mit dessen Rückkehr an den Arbeitsplatz rechnen (BAG 2. Juli 2003 - 7 AZR 529/02 - BAGE 107, 18 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 254 = EzA BGB 2002 § 620 Nr. 6, zu I 2 a der Gründe).

b) 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 20. Januar 1999 - 7 AZR 640/97 - BAGE 90, 335 = AP BGB § 611 Lehrer, Dozenten Nr. 138 = EzA BGB § 620 Nr. 160, zu II 1 c der Gründe; 13. April 1983 - 7 AZR 51/81 - BAGE 42, 203 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 76, zu II 4 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 anderen Mitarbeitern 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 zeitweilige Ausfall eines Mitarbeiters und die dadurch bedingte Einstellung einer Ersatzkraft können auch mit einer Umorganisation verbunden sein, die dazu führt, dass ein völlig neuer

19



Arbeitsplan erstellt wird, nach dem die Aufgaben des zeitweilig ausfallenden Mitarbeiters einem dritten Mitarbeiter übertragen werden, dieser für andere 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 auch 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.

c) 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, 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 (*BAG 15. Februar 2006 - 7 AZR 232/05 - Rn. 13, AP TzBfG § 14 Vertretung Nr. 1 = EzA TzBfG § 14 Nr. 27*).

20

aa) Nimmt der Arbeitgeber den Vertretungsfall zum Anlass für eine befristete Beschäftigung, ist auf Grund der Umstände bei Vertragsschluss 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 zur Darstellung des Kausalzusammenhangs grundsätzlich die Vertretungskette zwischen dem Vertretenen und dem Vertreter darzulegen. Nimmt der Arbeitgeber den Ausfall eines Mitarbeiters

21



zum Anlass, die Aufgaben in seinem Betrieb 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 (BAG 15. Februar 2006 - 7 AZR 232/05 - Rn. 14, AP TzBfG § 14 Vertretung Nr. 1 = EzA TzBfG § 14 Nr. 27).

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 im Falle seiner Weiterarbeit oder nach seiner Rückkehr nicht dessen bisherige Tätigkeiten, sondern einen anderen Aufgabenbereich zuzuweisen (BAG 15. Februar 2006 - 7 AZR 232/05 - Rn. 15, AP TzBfG § 14 Vertretung Nr. 1 = EzA TzBfG § 14 Nr. 27).

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 (BAG 15. Februar 2006 - 7 AZR 232/05 - Rn. 16, AP TzBfG § 14 Vertretung Nr. 1 = EzA TzBfG § 14 Nr. 27).

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

22

23

24



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 (*BAG 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 (*BAG 15. Februar 2006 - 7 AZR 232/05 - Rn. 17, AP TzBfG § 14 Vertretung Nr. 1 = EzA TzBfG § 14 Nr. 27*).

2. Bei Anwendung dieser Grundsätze ergibt sich, dass die in dem Arbeitsvertrag vom 19. Januar 2004 vereinbarte Befristung zum 30. Juni 2004 durch den Sachgrund der Vertretung iSd. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG gerechtfertigt ist. Die Klägerin wurde zur Vertretung der Justizangestellten N eingestellt. Das beklagte Land hat den erforderlichen ursächlichen Zusammenhang zwischen dem zeitweiligen Ausfall der Justizangestellten N und der befristeten Einstellung der Klägerin dargelegt. Die erkennbare Verknüpfung zwischen der Einstellung der Klägerin und dem durch die zeitweilige Verhinderung der Justizangestellten N verursachten Vertretungsbedarf ist durch die Angabe im Arbeitsvertrag vom 19. Januar 2004 erfolgt. Das beklagte Land hatte auch tatsächlich und rechtlich die Möglichkeit, der Justizangestellten N den Aufgabenbereich der Klägerin zu übertragen. Die Klägerin wurde in der Zeit nach dem Vertragsabschluss bis zum 30. Juni 2004 bei dem Oberlandesgericht als Kanzleikraft in Verwaltungssachen mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe VII der Anlage 1a zum BAT beschäftigt. Die Justizangestellte N war vor ihrer Beurlaubung am Oberlandesgericht gleichfalls als Kanzleikraft in Verwaltungssachen tätig und erhielt ebenfalls Vergütung nach Vergütungsgruppe VII der Anlage 1a zum BAT.

25



- III. Der Wirksamkeit der Befristung stehen personalvertretungsrechtliche Gründe nicht entgegen. 26
- Nach § 72 Abs. 1 Satz 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 19. Januar 2004 nicht verstoßen. 27
1. 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 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 = EzA BGB § 620 Nr. 163, 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*). 28



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 des Antrags 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).

29

2. Danach ist die Personalratsbeteiligung im Streitfall ordnungsgemäß erfolgt. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts wurde der Personalrat durch den Präsidenten des Oberlandesgerichts um die Zustimmung zur befristeten Weiterbeschäftigung der Klägerin gebeten. Dem Personalrat wurde dazu im Schreiben vom 12. Januar 2004 mitgeteilt, die Klägerin könne aus Anlass und für die Dauer der Einstellung der Bezüge infolge der Arbeitsunfähigkeit der Justizangestellten N längstens jedoch bis zum 30. Juni 2004 bei dem Oberlandesgericht weiterbeschäftigt werden. Damit wurde der Personalrat über den Befristungsgrund ordnungsgemäß unterrichtet. Der Personalrat stimmte am 14. Januar 2004 und damit noch vor dem Abschluss des Arbeitsvertrags am 19. Januar 2004 der beabsichtigten Weiterbeschäftigung der Klägerin zu.

30

IV. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

31

Gräfl

Koch

Krasshöfer

G. Metzinger

Kley



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

