

Aktenzeichen: 7 AZR 286/89

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 21. März 1990
- 7 AZR 286/89 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 1. September 1987
Bremen - 4a Ca 4029/87 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 18. Januar 1989
Bremen - 2 Sa 328/87 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein



Entscheidungsstichwort:

Änderung eines befristeten Arbeitsvertrags

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsatz:

Vereinbaren die Vertragsparteien während der Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages eine Änderung der geschuldeten Tätigkeit und der Vergütung, so unterliegt der Änderungsvertrag als letzter Vertrag der Befristungskontrolle, auch wenn die Befristungsdauer unverändert bleibt.



7 AZR 286/89

2 Sa 328/87 Bremen

Verkündet am
21. März 1990

Range,

Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. März 1990 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Prof. Dr. Becker und Schliemann sowie die ehrenamtlichen Richter Breier und Straub für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 18. Januar 1989 - 2 Sa 328/87 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis infolge seiner Befristung mit dem 18. Februar 1987 sein Ende gefunden hat und ob der Klägerin über diesen Zeitpunkt hinaus ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung zusteht.

Die Parteien haben unter dem 13. Dezember 1982 einen Arbeitsvertrag mit folgendem Inhalt geschlossen:

"§ 1

Die vorgenannte Bewerberin wird ab 1. Januar 1983 als Planungstechnikerin befristet für die Dauer der Beurlaubung von Frau Anke S , längstens bis zum 18. Februar 1987, eingestellt.



§ 2

Das Arbeitsverhältnis richtet sich nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) vom 23. Februar 1961 - insbesondere nach der Sonderregelung (SR) 2y - und den diesen ergänzenden oder ändernden Tarifverträgen.

§ 3

Sie ist gemäß § 22 BAT in Vergütungsgruppe VI b eingruppiert.

§ 4

Änderungen und Ergänzungen dieses Arbeitsvertrages sowie Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.
Die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit beträgt die Hälfte der jeweiligen regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Angestellten.

§ 5

Jede Vertragspartei hat eine Ausfertigung dieses Arbeitsvertrages erhalten.
Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Tage des Ablaufs der Beurlaubung von Frau S oder ihrem Ausscheiden aus dem bremischen Dienst, spätestens mit Ablauf des 18. Februar 1987."

Frau S war bis zum 18. Februar 1987 beurlaubt. Die Klägerin nahm zunächst deren Aufgaben nach dem Organisations- und Geschäftsverteilungsplan des Stadtplanungsamtes vom 10. September 1979 wahr, die darin für die Stelle 21-1 (VergGr. VI b) wie auch für andere Stellen derselben Vergütungsgruppe wie folgt beschrieben sind:

"Zeichnen von Berichts-, Vertrags- und Enteignungsplänen für den An- und Verkauf sowie für den Tausch von Grundflächen Bremens.

Herstellen und Montieren von Plänen.

Anfertigung von kartographischen Unterlagen.



Fortschreibung des Grundeigentums (des Landes und der Stadtgemeinde Bremen) für die bremische Verwaltung und Auswertung dieser Unterlagen für Berichts-, Enteignungspläne u. a.

Ermittlungen bei der Kataster- und Vermessungsverwaltung.

Allgemeine zeichnerische Tätigkeit."

Ab 1. Februar 1984 wurde die Klägerin auf den früher vom Planungstechniker L eingenommenen Arbeitsplatz umgesetzt. Dieser Arbeitsplatz ist nach der Vergütungsgruppe V c BAT bewertet. Er war seit dem 1. November 1982 vakant, weil Herrn L seitdem die Aufgaben eines stellvertretenden Plankammerverwalters übertragen worden sind. Zu den von der Klägerin auszuführenden Arbeiten kamen auf diesem Arbeitsplatz folgende Aufgaben hinzu:

"Zusammenzeichnen von mehrteiligen rechtsverbindlichen Bebauungsplänen zu pausfähigen Unterlagen in Schwarz-weiß-Technik.

Herstellen von Duplikaten von Bebauungsplanurkunden."

Mit Rücksicht darauf, daß die der Klägerin neu zugewiesenen Tätigkeiten wegen des höheren Anteils an selbständiger Tätigkeit insgesamt eine höhere tarifvertragliche Vergütung zur Folge haben, schlossen die Parteien unter dem 19. Juli 1984 einen mit "Vertragsänderung" überschriebenen Vertrag "zur Änderung des Arbeitsvertrages vom 13. Dezember 1982". Danach wurde die Klägerin mit Wirkung vom 1. Februar 1984 als Planungstechnikerin in die Vergütungsgruppe V c der Anlage 1a zum BAT eingruppiert. Im übrigen sollte es bei den Bestimmungen des Arbeitsvertrages vom 13. Dezember 1982 verbleiben.



Frau S hätten die von der Klägerin auf dem Arbeitsplatz von Herrn L wahrzunehmenden Aufgaben nicht übertragen werden können, weil sie hierfür wegen einer Behinderung nicht geeignet ist.

Mit ihrer am 16. Februar 1987 erhobenen Klage wendet sich die Klägerin gegen die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses infolge dessen Befristung.

Sie hat geltend gemacht, der sachliche Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses sei mit ihrer Versetzung auf den Arbeitsplatz, den vormals der Planungstechniker L innegehabt habe, entfallen. Die Vertragsänderung vom 19. Juli 1984 sei als Abschluß eines neuen Arbeitsvertrages anzusehen. Für dessen Befristung fehle es am sachlichen Grund, so daß sie unwirksam sei. Weil Frau S die von ihr - der Klägerin - ab 1. Februar 1984 wahrgenommenen Aufgaben nicht hätte erfüllen können, könne die Befristung nicht mehr unter dem Gesichtspunkt der Vertretung von Frau S gerechtfertigt werden.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 18. Februar 1987 hinaus unbefristet fortbesteht,
2. die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin zu den bisherigen Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen.



Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hält die Befristung für wirksam und hat entgegnet: Die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit und die Vereinbarung einer höheren Vergütung stellten keinen Abschluß eines neuen Arbeitsvertrages dar, sondern lediglich die Änderung einer einzigen Bestimmung des Arbeitsvertrages vom 13. Dezember 1982. Die Befristung dieses Vertrages sei nach wie vor gerechtfertigt. Für die Anerkennung des Befristungsgrundes der Vertretung sei ausreichend, daß durch den zeitweiligen Ausfall eines Arbeitnehmers ein vorübergehender Beschäftigungsbedarf entstanden sei. Es sei lediglich auf die Verhältnisse bei Abschluß des Arbeitsvertrages am 13. Dezember 1982 abzustellen. Zu diesem Zeitpunkt sei nicht ersichtlich gewesen, daß im Jahre 1984 im Rahmen von Personalausgleichsmaßnahmen Umsetzungen dringend erforderlich werden würden. Auch Frau S wäre nicht von den Personalausgleichsmaßnahmen ausgenommen worden, wenn sie nicht beurlaubt gewesen wäre. Für die Annahme eines Vertretungsfalles zur Rechtfertigung der Befristung sei die Identität der Aufgabenbereiche zwischen der vertretenen Arbeitskraft und dem zur Vertretung angestellten Arbeitnehmer nicht erforderlich. Anderes könne auch nicht für den Fall gelten, daß sich die Aufgaben nur teilweise deckten.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die hiergegen gerichtete Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt die Beklagte die Abweisung der Klage, während die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.



- 7 -

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

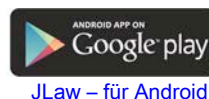
Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht.

I. Das Landesarbeitsgericht hat die Befristung des Arbeitsverhältnisses der Parteien als unwirksam angesehen und dazu im wesentlichen ausgeführt: Die Klägerin sei ursprünglich zur Vertretung der beurlaubten Frau S eingestellt worden. Das Arbeitsverhältnis habe nach der vertraglichen Vereinbarung bei Rückkehr der Vertretenen oder bei deren Ausscheiden aus den Diensten der Beklagten, spätestens aber mit Ablauf der vereinbarten Befristung enden sollen. Die Beklagte könne sich aber nicht mehr auf eine Beendigung des Arbeitsvertrages nach Nr. 7 Abs. 2 SR 2y zum BAT berufen. Nach der Übernahme der Tätigkeit des Planungstechnikers L sei die Klägerin nicht mehr als Vertreterin von Frau S i. S. von Nr. 1 c SR 2y BAT anzusehen. Hiergegen könne nicht eingewendet werden, daß es für die Wirksamkeit der Befristung eines Arbeitsvertrages auf den Zeitpunkt des Abschlusses der Befristungsvereinbarung ankomme. Der Arbeitgeber, der aufgrund konkreter Umstände eine vertretbare Prognose über die Begrenztheit der zu erfüllenden Aufgaben angestellt habe, solle darauf vertrauen können, daß nachträgliche Änderungen ohne Einfluß auf die Wirksamkeit der Befristung blieben. Dieser Vertrauensschutzgesichtspunkt greife im vorliegenden Fall nicht ein, da sich nicht eine einmal gestellte Prognose als nachträglich unzutreffend erwiesen habe, sondern der Arbeitgeber durch bewußte

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



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

8 -

Entscheidung eine Neuverteilung der Aufgaben vorgenommen habe.

II. Der Senat kann dem Landesarbeitsgericht nicht folgen.

1. Das Landesarbeitsgericht hat nicht ausdrücklich geprüft, welcher der beiden zwischen den Parteien geschlossenen Verträge der Befristungskontrolle unterliegt. Seinen Ausführungen ist indessen zu entnehmen, daß es auf den ursprünglichen Vertrag der Parteien vom 13. Dezember 1982 abgestellt hat. Das ist aber revisionsrechtlich zu beanstanden. Vielmehr kommt es für die Wirksamkeit der Befristung des Arbeitsverhältnisses der Parteien maßgeblich auf den Änderungsvertrag vom 19. Juli 1984 an.

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats seit seinem Urteil vom 8. Mai 1985 (BAGE 49, 73 = AP Nr. 97 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) ist bei mehreren hintereinander gereihten befristeten Arbeitsverträgen im Rahmen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle grundsätzlich nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrags auf ihre sachliche Rechtfertigung hin zu prüfen. Ob die vorangegangenen Verträge wirksam befristet waren, ist grundsätzlich unerheblich. Die Wirksamkeit der Befristung dieser Verträge ist lediglich zu prüfen, wenn und soweit die Parteien einen entsprechenden Vorbehalt des Inhalts vereinbaren, daß der letzte Arbeitsvertrag nur gelten soll, wenn die Parteien nicht schon aufgrund des vorangegangenen Arbeitsvertrages in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen (siehe auch BAGE 50, 298, 307; 51, 319, 323 = AP Nr. 100 und 103 zu § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; BAG Urteil vom 21. Januar 1987 - 7 AZR 265/85 -

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



AP Nr. 4 zu § 620 BGB Hochschule; BAG Urteil vom 20. September 1989 - 7 AZR 558/88 -, unter I 1 der Gründe, n. v.).

b) Diese Erwägungen waren bisher nur in solchen Fällen von Bedeutung, in denen die inhaltlichen Bedingungen der aufeinander folgenden Arbeitsverträge bis auf die Befristung gleich waren. Bei einer solchen Lage hätte es eines neuen Arbeitsvertrages nicht bedurft, wenn die Befristung des vorangegangenen Vertrags unwirksam gewesen wäre, sich die Parteien bereits deshalb in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befunden hätten und sie dieses hätten aufrechterhalten wollen. Ein unbefristetes und ein befristetes Arbeitsverhältnis mit sonst gleichem Inhalt können nicht nebeneinander bestehen; beide schließen sich vielmehr gegenseitig aus (vgl. die vorgenannten Entscheidungen des BAG). Wenn sich mehrere aufeinander folgende Arbeitsverträge hinsichtlich der Tätigkeit und der Vergütung unterscheiden, die Befristungsdauer und der sachliche Grund für die Befristung aber unverändert bleiben, so ist ebenfalls nur der Arbeitsvertrag für die Befristungskontrolle maßgeblich, der für das Arbeitsverhältnis zuletzt gegolten hat. Denn mit der vertraglichen Vereinbarung neuer Hauptpflichten i. S. von § 611 BGB bringen die Parteien ohne jeden Zweifel zum Ausdruck, daß diese neue Vereinbarung für ihr Arbeitsverhältnis künftig allein bestimmend sein soll und gerade nicht mehr der hiervon abweichende Inhalt des vorhergehenden Arbeitsvertrages.

2. Letzter Vertrag im Sinne dieser Rechtsprechung zur Befristungskontrolle ist im vorliegenden Fall die Vereinbarung der



Parteien im Änderungsvertrag vom 19. Juli 1984. Gegenüber dem vorhergehenden Vertrag sind die Vergütung und die Arbeitsaufgaben der Klägerin einvernehmlich geändert worden. Zwar ist es bei der Rahmenbezeichnung "Planungstechnikerin" im Arbeitsvertrag geblieben. Indessen ist eine höhere Vergütungsgruppe vereinbart worden (V c BAT statt zuvor VI b BAT). Angesichts des Vergütungssystems des BAT liegt in der Vereinbarung der höheren Vergütungsgruppe aber zugleich - konkludent - die Vereinbarung, daß eine tariflich höherwertige Tätigkeit geschuldet wird. Dem entspricht auch die Zuweisung der höherwertigen Aufgaben, die vormals Herr L auszuführen hatte. Damit haben die Parteien aber die Kernstücke des Arbeitsvertrages verändert, nämlich die geschuldete Tätigkeit und die Höhe der Vergütung (vgl. § 611 BGB).

Demgegenüber läßt sich nicht einwenden, die Parteien hätten den alten Arbeitsvertrag vom 13. Dezember 1982 aufrechterhalten und nur eine einzige Bedingung aus diesem Vertrag geändert. Eine solche nur formale Betrachtung wird dem tatsächlichen Geschehen nicht gerecht. Wird - wie hier - der Arbeitsvertrag in seinem wesentlichen Inhalt verändert, ansonsten aber aufrechterhalten, so ist in der Vereinbarung nicht eine bloße, für die Befristungsprüfung unerhebliche Abänderung des bisherigen Arbeitsvertrages, sondern der Abschluß eines neuen Arbeitsvertrages zu sehen.

III. Hiernach ist das Arbeitsverhältnis der Parteien nur wirksam befristet, wenn für die Befristung des Arbeitsvertrages vom 19. Juli 1984 mit dem Einsatz der Klägerin als Planungstechnikerin für Aufgaben gemäß der Vergütungsgruppe V c BAT ein sach-



licher Grund bestanden hat. Dies hat das Landesarbeitsgericht nicht geprüft. Seine bisherigen tatsächlichen Feststellungen setzen den Senat auch nicht in die Lage, die Prüfung selbst vorzunehmen.

1. Die Befristung im Arbeitsvertrag der Parteien vom 19. Juli 1984 bedarf aus Gründen des staatlichen Rechts zu ihrer Wirksamkeit einer sachlichen Rechtfertigung, weil sonst der der Klägerin zugutekommende zwingende Kündigungsschutz des § 1 KSchG objektiv umgangen würde (vgl. dazu grundlegend: BAGE GS 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

2. Aus tariflichen Gründen ist eine sachliche Rechtfertigung der Befristung des Arbeitsvertrages vom 19. Juli 1984 ebenfalls erforderlich. Gemäß einzelvertraglicher Vereinbarung sind auf das Arbeitsverhältnis der Parteien die "Sonderregelungen für Zeitanestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte" (SR 2y BAT) anzuwenden. Sie erfordern einen Sachgrund für die Befristung. Der Befristungsgrund ist im Arbeitsvertrag vom 19. Juli 1984 inhaltlich identisch mit dem ursprünglichen Arbeitsvertrag vom 13. Dezember 1982 vereinbart worden.

a) Nach Nr. 2 Abs. 1 SR 2y BAT ist im Arbeitsvertrag zu vereinbaren, ob der Angestellte als Zeitangestellter, als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer oder als Aushilfsangestellter eingestellt wird. Welche Ausdrucksweise dabei zu verwenden ist, ist nicht vorgeschrieben. Die Bestimmung der Nr. 2 SR 2y BAT



dient der Rechtssicherheit und der Rechtsklarheit. Die Regelung soll einem Streit der Parteien darüber vorbeugen, welcher Grund für die Befristung maßgeblich war (BAGE 42, 203, 210 f. = AP Nr. 76 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 5 der Gründe m.w.N.).

b) Im vorliegenden Fall ergibt sich aus der Umschreibung des Befristungsgrundes im Arbeitsvertrag mit der erforderlichen Eindeutigkeit, daß die Befristung des Arbeitsverhältnisses der Parteien auf Vertretungsgründen beruht. Im Arbeitsvertrag wird ausdrücklich auf die Beurlaubung von Frau S bis zum 18. Februar 1987 abgestellt bzw. auf deren Ausscheiden aus dem bremischen Dienst. Mit dem Ende ihrer Beurlaubung bzw. ihrer Rückkehr in den Dienst soll der Arbeitsvertrag ebenso enden wie im Fall ihres Ausscheidens aus dem bremischen Dienst. Das bedeutet, daß die Klägerin als "Aushilfsangestellte" i. S. der Nr. 1 Buchst. c SR 2y BAT eingestellt worden ist. Dieser tarifliche Begriff umfaßt die Einstellung zur Vertretung und die Einstellung zur zeitweiligen Aushilfe.

Dementsprechend kann das beklagte Land die im Arbeitsvertrag der Parteien vom 19. Juli 1984 vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses nur auf einen Tatbestand stützen, der mit der tarifvertraglichen Grundform eines befristeten Aushilfsarbeitsverhältnisses im Sinne der Nr. 1 Buchst. c SR 2y BAT im Einklang steht. Haushaltsrechtliche Erwägungen scheiden daher im vorliegenden Fall aus.



c) Ob die Klägerin aus Vertretungsgründen (Vertretung für Frau S) ab 1. Februar 1984 mit einem Teil der ursprünglich von Herrn L wahrgenommenen Aufgaben betraut worden ist, kann aufgrund der bisherigen tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht abschließend beurteilt werden. Für das weitere Verfahren weist der Senat auf folgendes hin:

aa) Der Senat hat bereits in seinem Urteil vom 8. Mai 1985 (BAGE 49, 73, 77 = AP Nr. 97 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu I 2 b der Gründe) entschieden, daß für die Anerkennung eines Vertretungsfalls als Befristungsgrund nur erforderlich ist, daß durch den zeitweiligen Ausfall eines Mitarbeiters ein als vorübergehend anzusehender Bedarf an der Beschäftigung eines Arbeitnehmers entsteht und daß dieser Arbeitnehmer gerade wegen dieses Bedarfs eingestellt wird. Unerheblich ist, ob und gegebenenfalls in welcher Weise der Arbeitgeber anläßlich dieser Einstellung eine Umverteilung der Aufgaben vornimmt. Notwendig, aber auch ausreichend ist, daß zwischen dem zeitweiligen Ausfall von Stammarbeitnehmern und der befristeten Einstellung des Aushilfsarbeitnehmers ein ursächlicher Zusammenhang besteht. Dabei muß die Vertretungskraft nicht dieselben Aufgaben verrichten, wie sie der ausgefallene Arbeitnehmer zu verrichten gehabt hätte. Es ist ausreichend, wenn bei Vertragabschluß vorgesehen war, der Vertretungskraft Aufgaben zu übertragen, die auch vom Vertretenen vertraglich geschuldet waren. Erforderlich ist jedoch auch dies nicht (vgl. BAG Urteil vom 8. Mai 1985, aa0). Der zeitweilige Ausfall eines Mitarbeiters und die dadurch bedingte Einstellung einer Ersatzkraft können eine Umorganisation auch dergestalt er-



fordern, daß ein völlig neuer Arbeitsplan erstellt wird, in dem die Aufgaben des zeitweilig ausgefallenen Mitarbeiters einem dritten Mitarbeiter übertragen werden, dieser nun für andere Aufgaben nicht mehr zur Verfügung steht und für diese anderen Aufgaben nunmehr eine Vertretungskraft eingestellt wird.

bb) Demnach ist es unerheblich, ob die beurlaubte Frau S für alle die Arbeiten hätte eingesetzt werden können, die zuvor Herr L ausgeführt hat. Vielmehr ist zu prüfen, ob die Klägerin auch ohne die Beurlaubung von Frau S mit den früheren Aufgaben des Herrn L beschäftigt worden wäre oder ob die Beklagte in diesem Falle durch anderweitige Verteilung der früheren Aufgaben des Herrn L unter ihre bisherigen Mitarbeiter auf die Beschäftigung einer zusätzlichen Kraft wie der Klägerin hätte verzichten können. Das Schreiben des Amtsleiters der Plankammer vom 10. Dezember 1986 spricht erheblich dafür, daß die Beurlaubung von Frau S nach wie vor kausal für die befristete Beschäftigung der Klägerin auf dem Arbeitsplatz des Herrn L gewesen ist. Denn wenn aus der Plankammer seit 1984 vier vollbeschäftigte Mitarbeiter ausgeschieden sind und diese Stellen und Dienstposten im Zuge der Personalbewirtschaftungsmaßnahmen ersatzlos weggefallen sind, deutet dies darauf hin, daß die Klägerin nicht zur Vertretung des nach wie vor in der Plankammer tätigen Herrn L befristet eingestellt worden ist, sondern deswegen, weil die Planungstechnikerin S nach wie vor urlaubsbedingt ausfiel. Dafür, daß der Ausfall von Frau S für die Befristung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin auch im Arbeitsvertrag vom 19. Juli 1984 kausal gewesen ist, spricht fer-

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



ner, daß die Klägerin auf dem Arbeitsplatz des Herrn L nicht völlig andere und neue Tätigkeiten zu übernehmen hatte, sondern nur bestimmte weitere Tätigkeiten zu ihrer bisherigen Tätigkeit hinzugekommen sind. Die unterschiedliche tarifliche Vergütung steht dem nicht entgegen. Denn die tarifliche Wertigkeit der Tätigkeiten richtet sich im vorliegenden Fall allein nach dem Anteil selbständig zu erledigender Tätigkeiten. Das Landesarbeitsgericht wird daher auch zu berücksichtigen haben, ob die Klägerin möglicherweise auch weiterhin einen erheblichen Teil der Aufgaben ausgeführt hat, die sonst Frau S hätte erledigen müssen. Denn auch bei der von Frau S (wie auch ursprünglich von der Klägerin) geschuldeten Tätigkeiten ist tarifvertraglich nicht ausgeschlossen, daß auch hier schon ein Teil der Tätigkeiten selbständig zu erledigen war, wenn auch das Tatbestandsmerkmal "überwiegend" (Vergütungsgruppe V c Abs. 1 BAT) noch nicht erfüllt war.

Da der Rechtsstreit in den Vorinstanzen nicht unter dem rechtlichen Gesichtspunkt gewürdigt worden ist, daß der Vertrag der Parteien vom 19. Juli 1984 der Befristungskontrolle zu unterwerfen ist, wird das Landesarbeitsgericht den Parteien noch Gelegenheit zu näherem Sachvortrag zu geben und die nötigen Sachverhaltsfeststellungen zu treffen haben. Von der Entscheidung über die Wirksamkeit der Befristung hängt auch ab, ob der Klägerin der Weiterbeschäftigungsanspruch zusteht oder nicht.

IV. Die Erwägungen des Landesarbeitsgerichts zum nachträglichen Wegfall des Grundes für die sachliche Rechtfertigung der Befri-



stung können bei dieser Sach- und Rechtslage auf sich beruhen.

Dr. Seidensticker

Richter Prof. Dr. Becker

Schliemann

ist infolge Urlaubs ver-

hindert zu unterschreiben.

Dr. Seidensticker

Breier

Straub

