

Aktenzeichen: 7 AZR 316/06
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 18. April 2007
- 7 AZR 316/06 -

I. Arbeitsgericht
Arnsberg

Urteil vom 1. Juni 2005
- 2 Ca 1769/04 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 12. Januar 2006
- 11 Sa 1469/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristung - Haushalt

Gesetz:

TzBfG § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 316/06
11 Sa 1469/05
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:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 12. Januar 2006 - 11 Sa 1469/05 - aufgehoben.



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



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

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsvertrags vom 14. Juni 2004. 1

Die Klägerin ist nach Abschluss ihrer Ausbildung zur Justizangestellten seit dem 15. Juni 1996 auf Grund mehrerer befristeter Arbeitsverträge im Justizdienst des beklagten Landes zuletzt bei dem Amtsgericht A tätig. Sie erhält Vergütung nach der VergGr. Vc BAT. 2

Im Vertrag vom 14. Juni 2004 vereinbarten die Parteien die befristete Weiterbeschäftigung der Klägerin für die Zeit vom 1. Juli 2004 bis zum 7. Dezember 2004. § 1 des Vertrags lautet auszugsweise wie folgt: 3

„Frau B wird längstens bis zum 07.12.2004 als vollbeschäftigte Angestellte auf bestimmte Zeit nach SR 2y BAT weiterbeschäftigt und zwar wegen Vorliegen des folgenden sachlichen Grundes:

Vorübergehend freie Haushaltsmittel (§ 7 Abs. 3 HG) durch Nutzung einer befristet freien Stelle (Elternzeit der Justizangestellten Br bei dem Amtsgericht D).“

Die im Vertragstext benannte Justizangestellte Br ist bei dem Amtsgericht D beschäftigt und bezieht Vergütung nach der VergGr. Vc BAT. Frau Br war am 26. August 2003 Sonderurlaub gem. § 50 Abs. 1 BAT bis zum 7. Dezember 2004 be- 4

willigt worden. Mit der am 23. Dezember 2004 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat 5

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien auf Grund der Befristung nicht am 7. Dezember 2004 geendet hat;
2. für den Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu 1) das beklagte Land zu verurteilen, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens zu unveränderten



arbeitsvertraglichen Bedingungen weiterzubeschäftigen.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt.

6

Beide Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihre ursprünglichen Anträge weiter, während das beklagte Land die Zurückweisung der Revision beantragt.

7

Entscheidungsgründe

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

8

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

9

I. 1. Nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG liegt ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses vor, wenn der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird. Der Sachgrund des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG erfordert nach der Rechtsprechung des Senats wie bereits die wortgleiche Vorschrift des § 57b Abs. 2 Nr. 2 HRG in der bis zum 30. Dezember 2004 geltenden Fassung die Vergütung des Arbeitnehmers aus Haushaltsmitteln, die mit einer konkreten Sachregelung auf der Grundlage einer nachvollziehbaren Zwecksetzung versehen sind. Die für

10



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, EzA TzBfG § 14 Nr. 34*). Die Voraussetzungen des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG liegen nicht vor, wenn Haushaltsmittel lediglich allgemein für die Beschäftigung von Arbeitnehmern im Rahmen von befristeten Arbeitsverhältnissen bereitgestellt werden. Dies folgt aus der Auslegung des Gesetzes unter Berücksichtigung seiner Entstehungsgeschichte sowie unter der gebotenen Beachtung der verfassungsrechtlichen und gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben (*vgl. dazu die ausführliche Begründung des Senats in seiner Entscheidung vom 18. Oktober 2006 - 7 AZR 419/05 - Rn. 12 - 22, aaO*).

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, BAGE 115, 265 = AP BGB § 620 Altersgrenze Nr. 27 = EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 6*). Wird später festgestellt, dass der Arbeitnehmer 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, sondern nur vorgeschoben ist. Es obliegt in diesem Fall dem Arbeitgeber, die vom Vertrag abweichende Handhabung zu erklären.

11

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



II. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts kann nicht beurteilt werden, ob die Voraussetzungen für eine nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG gerechtfertigte Befristung im Streitfall gegeben sind. Die Klägerin ist zwar aus Haushaltsmitteln vergütet worden, die auf Grund der vorübergehenden Abwesenheit der Justizangestellten Br für die Einstellung von Aushilfskräften iSd. § 7 Abs. 3 des Gesetzes über die Feststellung der Haushaltspläne des Landes Nordrhein-Westfalen für die Haushaltsjahre 2004/2005 (HG NW 2004/2005) für die Beschäftigung von Aushilfskräften zur Verfügung standen. Die bisherigen Feststellungen rechtfertigen aber nicht die Annahme, dass die Klägerin entsprechend als Aushilfskraft beschäftigt worden ist.

12

1. Die Klägerin ist aus Haushaltsmitteln vergütet worden, die durch die vorübergehende Abwesenheit von Frau Br haushaltsrechtlich für die Einstellung von Aushilfskräften iSd. § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 zur Verfügung standen.

13

Nach § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 können Planstellen und Stellen für Zeiträume, in denen Stelleninhaberinnen und Stelleninhabern vorübergehend keine oder keine vollen Dienstbezüge zu gewähren sind, im Umfang der nicht in Anspruch genommenen Planstellen- oder Stellenanteile für die Beschäftigung von beamteten Hilfskräften und Aushilfskräften in Anspruch genommen werden. 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- oder Stelleninhaber, die von der Verwaltung vorgenommen wird. Die betragsmäßige Ausweisung der für die befristete Beschäftigung zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel im Haushaltsplan ist jedoch 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.

14

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts standen auf Grund der vorübergehenden Abwesenheit der Justizangestellten Br Haushaltsmittel für die nur befristete Beschäftigung der Klägerin als Aushilfskraft zur Verfügung, aus denen die

15



Klägerin während der Laufzeit des bis zum 7. Dezember 2004 befristeten Arbeitsvertrags vergütet werden konnte, da beide Arbeitnehmerinnen Vergütung nach der selben Vergütungsgruppe erhalten.

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 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.

16

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 2005 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).

17

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 Gesetzge-

18



ber 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 (*BAG 18. Oktober 2006 - 7 AZR 419/05 - Rn. 17 - 19, EzA TzBfG § 14 Nr. 34*) 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 auf einen durch die Abwesenheit eines Planstellen- oder Stelleninhabers entstehenden betrieblichen Bedarf.

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 aus-

19

20



reichend, dass beide Arbeitnehmer dem Geschäftsbereich der haushaltsmittelbewirtschaftenden Dienststelle zugeordnet sind und vergleichbare Tätigkeiten ausüben. Hierdurch wird der für das Merkmal des Aushilfsangestellten iSd. § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 erforderliche Zusammenhang hergestellt. Ein die Einstellung einer Aushilfskraft iSd. § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 rechtfertigender Mehrbedarf liegt vor, wenn die Arbeitsmenge in einer Dienststelle des Geschäftsbereichs der haushaltsmittelbewirtschaftenden Dienststelle so angestiegen ist, dass sie nicht oder in nicht angemessener Zeit mit dem nach dem Stellenplan verfügbaren Personal dieser Dienststelle erledigt werden kann. Das Volumen der üblicherweise zu bewältigenden Arbeitsleistung wird durch die im Stellenplan festgelegte Personalausstattung bestimmt, deren Angemessenheit einer befristungsrechtlichen Kontrolle entzogen ist. Liegt in der Dienststelle ein mit der stellenplanmäßigen Personalausstattung nicht mehr zu bewältigender Arbeitsanfall vor, besteht ein Bedürfnis für die Beschäftigung eines Arbeitnehmers in dem von dem Mehrbedarf betroffenen Arbeitsbereich. Anders als bei dem Sachgrund nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG muss sich die Prognose des öffentlichen Arbeitgebers nicht darauf beziehen, dass die Arbeitsmenge nach Ablauf des befristeten Arbeitsvertrags wieder mit dem nach dem Stellenplan verfügbaren Personal bewältigt werden kann. Eine Beschäftigung als Aushilfskraft iSd. § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 liegt bereits dann vor, wenn bei Vertragsschluss die Annahme gerechtfertigt ist, dass der Mehrbedarf voraussichtlich während der Vertragsdauer des befristet beschäftigten Arbeitnehmers bestehen wird. Der öffentliche Arbeitgeber hat im Bestreitensfall die angestiegene Arbeitsmenge nachvollziehbar darzulegen. Ein Mehrbedarf iSd. § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 liegt nicht mehr vor, wenn der öffentliche Arbeitgeber von einem dauerhaften Anstieg der Arbeitsmenge ausgeht und auf organisatorische Maßnahmen zur Anpassung der Stellenausstattung an den Bedarf, wie zB das Einwerben von neuen Stellen, die Verlagerung von Stellen von anderen Dienststellen oder die Umorganisation des Arbeitsablaufs verzichtet.

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 Kausalzusammen-

21



hang zwischen der befristeten Beschäftigung der Aushilfskraft und dem durch die vorübergehende Abwesenheit des Planstellen- oder Stelleninhabers in der Dienststelle entstandenen Arbeitskräftebedarfs erforderlich. § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 verlangt nicht, dass der befristet beschäftigte Arbeitnehmer zur Vertretung des vorübergehend abwesenden Planstellen- bzw. Stelleninhabers oder eines anderen Arbeitnehmers eingestellt worden ist. Eine rechtliche und fachliche Austauschbarkeit der Aushilfskraft mit dem vorübergehend abwesenden Planstellen- oder Stelleninhaber ist nicht erforderlich. Es ist vielmehr ausreichend, wenn der Beschäftigte Aufgaben wahrnimmt, die ansonsten einem oder mehreren anderen Arbeitnehmern der Dienststelle übertragen worden wären, die dem Arbeitsbereich des vorübergehend abwesenden Planstellen- oder Stelleninhabers angehören.

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

22

23



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. Das Landesarbeitsgericht hat zwar angenommen, dass die Klägerin als Aushilfskraft iSd. § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 beschäftigt worden ist. Es hat aber nicht festgestellt, dass die nach § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 erforderlichen tatsächlichen Voraussetzungen für die Beschäftigung als Aushilfskraft vorliegen.

Die Klägerin ist nicht in der gleichen Dienststelle wie die vorübergehend abwesende Justizangestellte Br beschäftigt worden. Diese war bei dem Amtsgericht D tätig, während die Klägerin bei dem Amtsgericht A eingesetzt werden sollte. Eine Beschäftigung als Aushilfskraft iSd. § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 kommt daher nur in Betracht, wenn die Klägerin zur Deckung eines Mehrbedarfs bei dem Amtsgericht A beschäftigt war und beide Arbeitnehmerinnen dem Geschäftsbereich der selben haushaltsmittelbewirtschaftenden Dienststelle zugeordnet sind. Das Landesarbeitsgericht hat bislang keine Feststellungen über die Zuständigkeit für die Bewirtschaftung der Haushaltsmittel für die Beschäftigung von Aushilfskräften getroffen. Dies ist vom Landesarbeitsgericht nachzuholen.

Dazu wird das Landesarbeitsgericht aufzuklären haben, welcher Dienststelle die Bewirtschaftung der Haushaltsmittel für die Einstellung der Aushilfskräfte übertragen ist. Gehören die Amtsgerichte A und D nicht zu dem Geschäftsbereich der selben haushaltsmittelbewirtschaftenden Dienststelle, liegt keine Beschäftigung als Aushilfskraft iSd. § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 vor.

Gehören Frau Br und die Klägerin dem Geschäftsbereich der selben haushaltsmittelbewirtschaftenden Dienststelle an, wird das Landesarbeitsgericht der Frage



nachzugehen haben, ob zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses bei dem Amtsgericht A im Bereich des mittleren Justizdienstes ein Beschäftigungsbedarf bestanden hat, der mit dem nach dem Stellenplan verfügbaren Personal nicht oder in nicht angemessener Zeit bewältigt werden konnte. Kommt das Landesarbeitsgericht dazu, dass bei Vertragsschluss am 14. Juni 2004 ein Mehrbedarf iSd. § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 bis zum Ablauf der Befristung am 7. Dezember 2004 prognostiziert werden konnte, ist die Klägerin als Aushilfsangestellte iSd. § 7 Abs. 3 HG 2004/2005 anzusehen. In diesem Fall wäre die Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG gerechtfertigt.

B. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts ist danach aufzuheben und der Rechtsstreit zur weiteren Sachaufklärung an das Berufungsgericht zurückzuverweisen, § 563 Abs. 1 ZPO. Dies erübrigt sich nicht deshalb, weil die im Arbeitsvertrag vom 14. Juni 2004 vereinbarte Befristung aus anderen Gründen unwirksam ist oder das beklagte Land gehindert wäre, sich auf den Sachgrund des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG zu berufen. Beides ist nicht der Fall. Ein möglicher Anspruch der Klägerin auf Abschluss eines Arbeitsvertrags für die Zeit nach der Beendigung des bis zum 7. Dezember 2004 befristeten Arbeitsverhältnisses kann im Rahmen der von ihr erhobenen Klage nach § 17 Satz 1 TzBfG nicht geltend gemacht werden. 28

I. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, dass die Parteien bei Abschluss des Arbeitsvertrags vom 14. Juni 2004 das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG gewahrt haben. Die ordnungsgemäße Beteiligung der Personalvertretung ist von der Klägerin nicht in Zweifel gezogen worden. 29

II. Das beklagte Land kann sich auf den Befristungsgrund aus § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG berufen, da die Parteien, die einzelvertraglich das Tarifwerk des BAT in Bezug genommen haben, die Befristungsgrundform des Zeitangestellten vereinbart haben. 30

Gemäß 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. Nach ständiger Rechtsprechung des Senats (vgl. etwa 31. August 1994 - 7 AZR 983/93 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 163 = EzA BGB § 620 Nr. 127, zu II 1 der Gründe mwN), von der das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgegangen ist, erfordert die Tarifvorschrift zwar nicht die Vereinbarung des sachlichen Befristungsgrundes, wohl aber die Vereinbarung der Befristungsgrundform (Zeitangestellter, Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer 31



oder Aushilfsangestellter). Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass das beklagte Land die Befristung auf den Sachgrund aus § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG stützen kann, weil die Parteien im Arbeitsvertrag vom 14. Juni 2004 die Befristungsgrundform des Zeitangestellten vereinbart haben, der der Sachgrund der zeitlich nur begrenzt verfügbaren Haushaltsmittel zuzuordnen ist (BAG 4. Dezember 2002 - 7 AZR 437/01 - AP BAT § 2 SR 2y Nr. 24 = EzA BGB 2002 § 620 Nr. 1, zu A II 3 der Gründe; 17. April 2002 - 7 AZR 665/00 - BAGE 101, 84 = AP BAT § 2 SR 2y Nr. 21 = EzA BGB § 620 Nr. 194, zu I 3 der Gründe).

III. Für die Wirksamkeit der Befristungsabrede im Arbeitsvertrag vom 14. Juni 2004 ist es ohne Bedeutung, ob das beklagte Land auf Grund der langen Beschäftigungsdauer der Klägerin oder ihrer während der Vertragslaufzeit eingetretenen Schwangerschaft verpflichtet gewesen wäre, ihr für die Zeit nach dem 7. Dezember 2004 einen Folgevertrag anzubieten. Selbst wenn eine solche Rechtspflicht bestanden hätte, führte ein hiergegen gerichteter Verstoß nicht zur Unwirksamkeit der zuvor vereinbarten Befristung, sondern könnte allenfalls einen Anspruch auf Abschluss eines neuen Arbeitsvertrags begründen. Dies ist jedoch nicht Gegenstand der Befristungskontrollklage.

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

Gräfl

Koch

Krasshöfer

G. Metzinger

Kley



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

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