

Aktenzeichen: 7 AZR 397/03
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 10. März 2004
- 7 AZR 397/03 -

I. Arbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 19. März 2002
- 1 Ca 3061/01 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 15. Mai 2003
- 11 (5) Sa 705/02 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Befristeter Arbeitsvertrag - Vertretung

Gesetze:

BGB § 620; LPVG NW § 72 Abs. 1 Nr. 1, § 66 Abs. 1

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 397/03
11 (5) Sa 705/02
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
10. März 2004

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

beklagtes, berufungsklagendes und revisionsklagendes Land,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts am 10. März 2004 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl und den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler sowie die ehrenamtlichen Richter Bea und Willms ohne mündliche Verhandlung gemäß § 128 Abs. 2 ZPO für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 15. Mai 2003 - 11 (5) Sa 705/02 - aufgehoben.

Auf die Berufung des beklagten Landes wird das Urteil des Arbeitsgerichts Hamm vom 19. März 2002 - 1 Ca 3061/01 - abgeändert:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Befristung.

Die Klägerin ist seit dem 27. April 1992 auf der Grundlage mehrerer befristeter Arbeitsverträge als Schreibkraft im Landesinstitut für Schule und Weiterbildung des beklagten Landes in S beschäftigt. Nach dem Arbeitsvertrag vom 30. September 1992 war sie seit dem 1. Oktober 1992 mit der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten zweckbefristet für Aufgaben von begrenzter Dauer im Modellversuch „Kollegscheule“ eingesetzt. Mit dieser Hälfte der Arbeitszeit ist sie seit dem 1. Oktober 2000 auf Grund des Arbeitsvertrags vom 17. November 2000 auf unbestimmte Zeit als nichtvollbeschäftigte Angestellte tätig. Mit der anderen Hälfte der Arbeitszeit war die Klägerin seit dem 3. August 1993 auf der Grundlage mehrerer befristeter Verträge zur Vertretung vorübergehend beurlaubter Mitarbeiterinnen beschäftigt. Nach dem letzten Vertrag vom 22. Dezember 1999 wurde sie „als nichtvollbeschäftigte Angestellte mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten nach SR 2 y BAT als Aushilfsangestellte zur Vertretung bis zum 16. November 2001 zur Vertretung der beurlaubten Frau L“ eingestellt. In allen Verträgen ist die Anwendung des BAT vereinbart. Vor Abschluss des letzten Arbeitsvertrags hatte das beklagte Land den Personalrat mit Schreiben vom 9. Dezember 1999 um Zustimmung zur befristeten Beschäftigung der Klägerin ab 1. Januar 2000 gebeten. Nach einer auf Antrag des



Personalrats am 17. Dezember 1999 durchgeführten Erörterung hatte der Personalrat der Maßnahme zugestimmt.

Die Klägerin war bis 1999 im Schreibdienst in der Abteilung I eingesetzt und in VergGr. VII der Anlage 1a zum BAT eingruppiert. Sie wurde mit Arbeiten beschäftigt, wie sie in Teil II Abschn. N zum BAT beschrieben sind. Im Januar 1999 wurde sie in den Schreibdienst des Referats Z 2 umgesetzt. Am 12. Oktober 2001 teilte das Landesinstitut für Schule und Weiterbildung der Klägerin mit, ihr Arbeitsverhältnis mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zur Vertretung von Frau L ende mit Ablauf des 16. November 2001; das unbefristete Teilzeitarbeitsverhältnis bleibe bestehen.

Die Arbeitnehmerin L ist seit 1987 bei dem beklagten Land unbefristet vollzeitbeschäftigt. Sie war zunächst in VergGr. VII der Anlage 1a zum BAT eingruppiert. Am 22. Juni 1994 schloss das beklagte Land mit Frau L einen Änderungsvertrag, wonach diese im Wege des Bewährungsaufstiegs in VergGr. VI b der Anlage 1a zum BAT höhergruppiert wurde. Frau L war in der Abteilung I eingesetzt und mit der Führung der Haushaltsüberwachungsliste betraut. Bis zum Jahr 1995 war Frau L zur Hälfte beurlaubt, seit dem 1. August 1995 war sie bis zum 16. November 2003 insgesamt beurlaubt. Auf Grund der Beurlaubung der Mitarbeiterin L wurde nach Darstellung des beklagten Landes die Führung der Haushaltsüberwachungsliste der Arbeitnehmerin W übertragen. Deren Tätigkeiten wurden einer befristet eingestellten Teilzeitbeschäftigten zugewiesen. Im Jahr 1999 entstand durch den Wechsel einer Mitarbeiterin des Referats Z 2 und die Verhängung einer Stellenbesetzungssperre ein zusätzlicher Bedarf im Schreibdienst. Zur Befriedigung dieses Bedarfs wurde die Klägerin ab dem 1. Januar 2000 befristet bis zum 16. November 2001 zur Vertretung der Mitarbeiterin L eingestellt. Nach Darstellung des beklagten Landes ist geplant, Frau L bei Rückkehr in die Dienststelle mit mehr als 50 % Verwaltungstätigkeit zu betrauen und im Umfang von 49 % mit den von der Klägerin verrichteten Schreibarbeiten.

Mit der vorliegenden Klage hat die Klägerin die Unwirksamkeit der im Arbeitsvertrag vom 22. Dezember 1999 vereinbarten Befristung zum 16. November 2001 geltend gemacht und gemeint, der Sachgrund der Vertretung habe nicht vorgelegen. Sie habe Frau L weder unmittelbar noch mittelbar vertreten. Sie habe weder Tätigkeiten verrichtet, die ansonsten von Frau L zu erledigen seien, noch könne Frau L im Wege des Direktionsrechts mit den von ihr erledigten Schreibarbeiten betraut werden. Der Aufgabenbereich des Schreibdienstes sei nicht mit der sachbearbeitenden Verwal-



tungstätigkeit der Frau L vergleichbar. Außerdem sei die Befristung unwirksam, weil der Personalrat vor Vertragsschluss nicht ordnungsgemäß beteiligt worden sei. Diesem sei ein unzutreffender Sachverhalt mitgeteilt worden.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien gemäß Arbeitsvertrag vom 22. Dezember 1999 auf Grund der Befristung nicht zum 16. November 2001 beendet worden ist.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, die Befristung sei wirksam, da die Klägerin zur Vertretung von Frau L eingestellt worden sei. Der Personalrat sei vor dem Vertragsschluss mit der Klägerin am 22. Dezember 1999 ordnungsgemäß beteiligt worden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das beklagte Land hat der Klägerin nach Verkündung der erstinstanzlichen Entscheidung mit Schreiben vom 13. Mai 2002 angeboten, das Arbeitsverhältnis bis zur Entscheidung über die von ihm eingelegte Berufung fortzusetzen. Dementsprechend wurde die Klägerin weiterbeschäftigt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des beklagten Landes zurückgewiesen und im Tenor zur Klarstellung festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 16. November 2001 hinaus als Vollzeitarbeitsverhältnis fortbestanden hat. Mit der Revision verfolgt das beklagte Land seinen Klageabweisungsantrag weiter. Die Klägerin beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet und führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils, zur Abänderung der arbeitsgerichtlichen Entscheidung und zur Abweisung der Klage. Die im Arbeitsvertrag vom 22. Dezember 1999 vereinbarte Befristung zum 16. November 2001 ist wirksam. Sie ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts durch den Sachgrund der Vertretung gerechtfertigt. Personalvertretungsrechtliche Gründe stehen der Wirksamkeit der Befristung nicht entgegen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat den Arbeitsvertrag vom 22. Dezember 1999 zu Recht der Befristungskontrolle unterzogen. Dabei kann offen bleiben, ob durch die auf der Grundlage des Schreibens des beklagten Landes vom 13. Mai 2002 erfolgte Wei-



terbeschäftigung der Klägerin ab dem 15. Mai 2002 bis zur Entscheidung über die vom beklagten Land eingelegte Berufung gegen die erstinstanzliche Entscheidung ein weiterer befristeter Arbeitsvertrag zustande gekommen ist.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats unterliegt zwar bei mehreren aufeinander folgenden Befristungen grundsätzlich nur der letzte befristete Vertrag der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle. Denn durch den vorbehaltlosen Abschluss eines neuen befristeten Arbeitsvertrags stellen die Parteien ihr Arbeitsverhältnis auf eine neue rechtliche Grundlage, die fortan für ihre Rechtsbeziehungen allein maßgeblich sein soll. Dadurch wird zugleich ein etwaiges unbefristetes Arbeitsverhältnis aufgehoben. Dies gilt aber nicht, wenn die Parteien in dem nachfolgenden befristeten Arbeitsvertrag dem Arbeitnehmer das Recht vorbehalten, die Wirksamkeit der vorangegangenen Befristung überprüfen zu lassen. In diesem Fall ist die Befristungskontrolle auch für den davor liegenden Vertrag eröffnet (*BAG 15. Februar 1995 - 7 AZR 680/94 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 166 = EzA BGB § 620 Nr. 130, zu I 1 und 2 der Gründe; 5. Juni 2002 - 7 AZR 205/01 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 236 = EzA BGB § 620 Nr. 195, zu I 2 c der Gründe*). So verhält es sich hier. Das beklagte Land hat der Klägerin unter Bezugnahme auf den anhängigen Rechtsstreit und unter Aufrechterhaltung der dort vertretenen Rechtsauffassung angeboten, das Arbeitsverhältnis bis zur Entscheidung über die Berufung fortzusetzen. Sollte dadurch ein befristeter Arbeitsvertrag zustande gekommen sein, wäre dies unter dem Vorbehalt der gerichtlichen Überprüfung der im vorangegangenen Vertrag vereinbarten Befristung geschehen.

II. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, dass die im Arbeitsvertrag vom 22. Dezember 1999 vereinbarte Befristung einer Rechtfertigung bedurfte. Dies gilt unabhängig davon, ob durch den Vertrag ein eigenständiges, von dem auf der Grundlage des Arbeitsvertrags vom 30. September 1992 bestehenden zweckbefristeten Teilzeitarbeitsverhältnis unabhängiges weiteres Teilzeitarbeitsverhältnis begründet wurde oder ob lediglich im Rahmen des zweckbefristeten Teilzeitarbeitsverhältnisses die regelmäßige Arbeitszeit befristet bis zum 16. November 2001 auf eine Vollzeitbeschäftigung erhöht wurde.

Ebenso wie die Befristung des gesamten Arbeitsverhältnisses einer Rechtfertigung bedarf, wenn durch sie der gesetzliche Kündigungsschutz objektiv umgangen werden kann, ist für die Befristung einzelner Vertragsbedingungen nach der ständigen Rechtsprechung des Senats zu der hier maßgeblichen Rechtslage vor dem Inkrafttre-



ten des TzBfG am 1. Januar 2001 ein Sachgrund erforderlich, wenn dem Arbeitnehmer durch die Befristung der gesetzliche Änderungskündigungsschutz entzogen werden kann. Dies betrifft jedenfalls solche Vertragsbedingungen, die im Falle der unbefristeten Vereinbarung dem Änderungskündigungsschutz nach § 2 KSchG unterliegen, weil sie die Arbeitspflicht nach Inhalt und Umfang in einer Weise ändern, die sich unmittelbar auf die Vergütung auswirkt, und damit das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung maßgeblich beeinflussen (*BAG 29. September 1999 - 7 AZR 205/98 - RzK I 9 c Nr. 33, zu 1 der Gründe; 9. August 2000 - 7 AZR 823/98 - RzK I 9 c Nr. 37, zu I der Gründe; 24. Januar 2001 - 7 AZR 208/99 - EzA BGB § 620 Nr. 173, zu B I 1 der Gründe; 4. Juni 2003 - 7 AZR 406/02 - AP TzBfG § 17 Nr. 1 = EzA BGB 2002 § 620 Nr. 3, zu II 1 der Gründe*). Danach bedarf die Befristung der Arbeitszeiterhöhung von einer hälftigen Teilzeitbeschäftigung auf eine Vollzeitbeschäftigung eines Sachgrunds, da sie sich unmittelbar auf die Vergütung des Arbeitnehmers auswirkt.

III. Die Befristung ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts durch den Sachgrund der Vertretung gerechtfertigt.

1. Die Einstellung eines Arbeitnehmers zur Vertretung eines zeitweilig ausfallenden Mitarbeiters ist nach der ständigen Rechtsprechung des Senats als Befristungsgrund anerkannt (*22. November 1995 - 7 AZR 252/95 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 178 = EzA BGB § 620 Nr. 138, zu II 1 der Gründe; 11. November 1998 - 7 AZR 328/97 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 204 = EzA BGB § 620 Nr. 155, zu 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; 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*).

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 13. April 1983 - 7 AZR 51/81 - BAGE 42, 203 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 76, zu II 4 der Gründe; 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*). 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 verhin-



derten 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 zeitweilige Ausfall eines Mitarbeiters und die dadurch bedingte Einstellung einer Ersatzkraft können auch eine Umorganisation erfordern, 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 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. Auch dann rechtfertigt der Sachgrund der Vertretung die Befristung nur, wenn der befristet beschäftigte Arbeitnehmer gerade wegen des Arbeitskräftebedarfs eingestellt wird, der durch den zeitweiligen Ausfall des zu vertretenden Mitarbeiters entsteht. Der Arbeitgeber müsste rechtlich und tatsächlich die Möglichkeit haben, den ausfallenden Mitarbeiter in den Arbeitsbereich des Vertreters einzusetzen (*BAG 17. April 2002 - 7 AZR 665/00 - BAGE 101, 84 = AP BAT § 2 SR 2y Nr. 21 = EzA BGB § 620 Nr. 194, zu II 1 der Gründe mwN*), wenn er weiter gearbeitet hätte. Dies ist jedenfalls dann der Fall, wenn der Arbeitgeber berechtigt wäre, dem vorübergehend ausfallenden Mitarbeiter die von der Vertretungskraft auszuübenden Tätigkeiten im Wege des Direktionsrechts zu übertragen.

2. Nach diesen Grundsätzen ist die im Arbeitsvertrag vom 22. Dezember 1999 vereinbarte Befristung gerechtfertigt.

a) Das beklagte Land durfte im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit der Klägerin davon ausgehen, dass die Mitarbeiterin L nach Beendigung der Beurlaubung als vollzeitbeschäftigte Angestellte an ihren Arbeitsplatz zurückkehren wird. Dies hat die Klägerin auch nicht in Abrede gestellt.

b) Die Klägerin wurde mit dieser Hälfte ihrer Arbeitszeit zur Vertretung der Arbeitnehmerin L eingestellt. Sie hat zwar nicht deren Tätigkeiten ausgeübt. Das war auch nicht erforderlich. Denn sie hat die beurlaubte Mitarbeiterin L mittelbar vertreten.



Nach dem Vortrag des beklagten Landes, den die Klägerin nicht substantiiert bestritten hat, wurde eine Umorganisation dahingehend vorgenommen, dass die Führung der Haushaltsüberwachungsliste, mit der die Arbeitnehmerin L zuletzt in einer Teilzeitbeschäftigung befasst war, der Arbeitnehmerin W übertragen wurde. Für die an sich der Arbeitnehmerin W obliegenden Aufgaben wurde eine andere Arbeitnehmerin befristet mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollzeitbeschäftigten Angestellten eingestellt. Für die Rückkehr der Mitarbeiterin L in Vollzeitbeschäftigung war nach dem Vortrag des beklagten Landes geplant, diese zu 51 % mit sachbearbeitenden Verwaltungstätigkeiten der Vergütungsgruppe VI b BAT und zu 49 % mit Schreibtätigkeiten zu betrauen, die wegen des Wechsels einer Mitarbeiterin aus dem Referat Z 2 anderweitig erledigt werden mussten. Zur Erledigung dieser Schreibarbeiten wurde die Klägerin befristet eingestellt. Damit hat das beklagte Land den Kausalzusammenhang zwischen dem vorübergehenden Ausfall der Arbeitnehmerin L und der befristeten Beschäftigung der Klägerin ab 1. Januar 2000 dargelegt. Dabei kommt es auf die organisatorischen Maßnahmen des beklagten Landes in Bezug auf die Führung der Haushaltsüberwachungsliste anlässlich der Beurlaubung der Arbeitnehmerin L nicht an. Denn die befristete Einstellung der Klägerin stand nicht im Zusammenhang mit dieser Tätigkeit. Sie erfolgte vielmehr, weil das beklagte Land mit der Rückkehr der Arbeitnehmerin L als Vollzeitkraft rechnete und dieser zu 51 % der Arbeitszeit Verwaltungstätigkeiten und zu 49 % der Arbeitszeit Schreibtätigkeiten zugewiesen werden sollten. Zur Erledigung dieser Schreibtätigkeiten wurde die Klägerin befristet eingestellt.

Das beklagte Land war entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts berechtigt, der Arbeitnehmerin L die Schreibtätigkeiten in dem beabsichtigten Umfang im Wege des Direktionsrechts zuzuweisen. Dies scheitert nicht bereits daran, dass die Arbeitnehmerin L in VergGr. VI b der Anlage 1a zum BAT eingruppiert ist, wohingegen die Klägerin lediglich nach VergGr. VII (Schreibdienst) vergütet wird. Das Direktionsrecht im Arbeitsverhältnis des öffentlichen Dienstes erstreckt sich zwar grundsätzlich nur auf Tätigkeiten, die die Merkmale der Vergütungsgruppe erfüllen, in die der Arbeitnehmer eingestuft ist. Dem Arbeitnehmer können grundsätzlich auch neue Tätigkeiten nur zugewiesen werden, soweit sie den Merkmalen dieser 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 - AP BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 63 = EzA ZPO 2002 § 520 Nr. 1 jeweils mwN). Das bedeutet aber nicht, dass jeder einzelne Arbeits-



vorgang, der dem Arbeitnehmer zugewiesen wird, den Merkmalen dieser Vergütungsgruppe entsprechen muss. Entscheidend ist für die Eingruppierung vielmehr nach § 22 Abs. 2 Unterabs. 1 BAT, 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. Das beklagte Land konnte der Mitarbeiterin L daher jede Gesamttätigkeit zuweisen, bei der zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppe VI b entsprechen. Das beklagte Land ist daher nicht gehindert, der Arbeitnehmerin L mindestens zur Hälfte ihrer Arbeitszeit Arbeitsvorgänge im Bereich der sachbearbeitenden Verwaltungstätigkeit zu übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen der VergGr. VI b entsprechen und ihr im Übrigen Schreibarbeiten zuzuweisen unabhängig davon, wie diese für sich genommen zu vergüten wären.

Das beklagte Land hat mit seinem Vorbringen über die beabsichtigte Umsetzung der Mitarbeiterin L nach deren Rückkehr bestätigt, dass eine entsprechende Umsetzung der Arbeitnehmerin L bei Vertragsschluss mit der Klägerin nicht erfolgt ist. Das ist jedoch unschädlich. Für die Feststellung des erforderlichen Kausalzusammenhangs zwischen dem vorübergehenden Ausfall eines Mitarbeiters und der Einstellung einer Ersatzkraft bedarf es nicht einer Maßnahme des Arbeitgebers, den ausfallenden Mitarbeiter in den von der Vertretungskraft wahrzunehmenden Arbeitsbereich umzusetzen. Die Konzeption des Arbeitgebers, wie anlässlich des zeitweiligen Ausfalls eines Mitarbeiters die Arbeitsaufgaben umzuverteilen sind, kann auch darin bestehen, den zu vertretenden Beschäftigten einem neuen Aufgabenbereich zuzuordnen, von seiner tatsächlichen Umsetzung aber abzusehen. Deshalb genügt die Darlegung des Arbeitgebers, dass er rechtlich und tatsächlich die Möglichkeit hatte, den ausfallenden Mitarbeiter in den Arbeitsbereich des Vertreters umzusetzen (*BAG 21. Februar 2001 - 7 AZR 107/00 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 228 = EzA BGB § 620 Nr. 176, zu 5 der Gründe*) und ihm die von der Vertretungskraft auszuübenden Tätigkeiten im Wege des Direktionsrechts zu übertragen. Dies hat das beklagte Land vorgetragen.

IV. Der Wirksamkeit der Befristung stehen personalvertretungsrechtliche Gründe nicht entgegen.



Nach § 72 Abs. 1 Nr. 1 LPVG NW hat der Personalrat bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen mitzubestimmen. Eine Maßnahme, die der Mitbestimmung des Personalrats unterliegt, kann nach § 66 Abs. 1 LPVG NW nur mit seiner Zustimmung getroffen werden. Gegen diese Vorschriften hat das beklagte Land anlässlich der Vereinbarung der Befristung im Vertrag vom 22. Dezember 1999 nicht verstoßen. Dabei kommt es nicht darauf an, ob das Mitbestimmungsrecht nur die Befristung des gesamten Arbeitsverhältnisses betrifft oder auch die Befristung einzelner Vertragsbedingungen. Denn das beklagte Land hat das Mitbestimmungsrecht des Personalrats gewahrt.

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

2. Diese Voraussetzungen sind im Streitfall erfüllt.

Der Personalrat wurde mit Schreiben vom 9. Dezember 1999 um Zustimmung zur befristeten Beschäftigung der Klägerin ab dem 1. Januar 2000 bis zum 16. November 2001 gebeten. Dem Personalrat wurde in dem Schreiben mitgeteilt, die Klägerin solle in dieser Zeit im Umfang von 19,25 Stunden wöchentlich mit der Vertretung der beurlaubten Frau L beauftragt werden. Zusammen mit dem Projektarbeitsverhältnis (halbtags) sei die Klägerin dann weiterhin vollbeschäftigt. Sie sei wie bisher in der VergGr. VII BAT (Schreibdienst) eingruppiert. Ihr Einsatz erfolge weiterhin im Schreibdienst des Referats Z 2. Der Personalrat hat am 13. Dezember 1999 mitgeteilt, dass er beabsichtige, der Maßnahme nicht zuzustimmen und um eine Erörterung gebeten. Die Erörterung fand am 17. Dezember 1999 statt. Nach der Erörterung und einer daran anschließenden Beratung stimmte der Personalrat noch am 17. Dezember 1999 der Maßnahme zu. Damit wurden die Rechte des Personalrats gewahrt. Die er-



forderliche Zustimmung lag noch vor dem Abschluss des Arbeitsvertrags mit der Klägerin am 22. Dezember 1999 vor.

Entgegen der Auffassung der Klägerin wurde der Personalrat über den Befristungsgrund ordnungsgemäß unterrichtet. Ihm wurde mitgeteilt, dass die Klägerin zur Vertretung der Mitarbeiterin L eingestellt und im Schreibdienst des Referats Z 2 eingesetzt werden sollte. Auf diesen Sachgrund hat das beklagte Land die Befristung stets gestützt. Das beklagte Land war nicht verpflichtet, dem Personalrat unaufgefordert die näheren Umstände der mittelbaren Vertretung darzustellen. Der Arbeitgeber genügt vielmehr seiner Unterrichtungspflicht, wenn für den Personalrat der Sachgrund für die Befristung seiner Art nach hinreichend deutlich wird. 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. Hier hat der Personalrat eine weitere Begründung nicht verlangt. Der Schutzzweck des Mitbestimmungsrechts erfordert keine weitergehende unaufgeforderte Begründung des Sachgrunds durch den Arbeitgeber. Er ist durch die typologisierende Bezeichnung des Befristungsgrunds auf diesen festgelegt. Damit ist gewährleistet, dass der Arbeitgeber den Sachgrund in einer etwaigen Auseinandersetzung mit dem Arbeitnehmer nicht gegen einen Sachgrund austauschen kann, zu dem der Personalrat seine Zustimmung nicht erteilt hat (*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*).

V. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO.

Dörner Gräfl Brühler

Willms Bea



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

