

Aktenzeichen: 7 AZR 412/99
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 27. September 2000
- 7 AZR 412/99 -

I. Arbeitsgericht
Eberswalde

Urteil vom 28. Oktober 1998
- 5 Ca 483/98 -

II. Landesarbeitsgericht
Brandenburg

Urteil vom 4. Juni 1999
- 5 Sa 787/98 -

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

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag - Mitbestimmungsrecht des Personalrats

Gesetz:

LPVG Brandenburg § 61 Abs. 1, Abs. 3 Satz 1 und 2, § 63 Abs. 1 Nr. 4,
§ 74 Abs. 3 Satz 2; BeschFG § 1 Abs. 1 Satz 1; BErzGG § 21 Abs. 1

Leitsätze:

1. Nach § 61 Abs. 1, § 63 Abs. 1 Nr. 4 LPVG Brandenburg bedarf die Befristung von Arbeitsverhältnissen der Zustimmung des Personalrats. Die einmal erteilte Zustimmung des Personalrats bezieht sich auf die ihm mitgeteilten Angaben zur Befristungsdauer und zum Befristungsgrund.
2. Der Arbeitgeber genügt seiner Unterrichtungspflicht, wenn er dem Personalrat den Sachgrund für die Befristung seiner Art nach mitteilt. Er ist nicht verpflichtet, unaufgefordert das Vorliegen des Sachgrundes im einzelnen zu begründen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 412/99
5 Sa 787/98
Landesarbeitsgericht
Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
27. September 2000

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

beklagtes, berufungsklagendes und revisionsklagendes Land,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 27. September 2000 durch den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Steckhan als Vorsitzenden, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Linsenmaier, sowie die ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Knapp und Herbst für Recht erkannt:



Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Brandenburg vom 4. Juni 1999 – 5 Sa 787/98 – aufgehoben.

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

Von Rechts wegen !

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund einer mit Vertrag vom 18. September 1996 vereinbarten Befristung wirksam zum 23. Februar 1998 beendet wurde.

Die Klägerin war beim beklagten Land vom 4. Januar 1993 bis 23. Februar 1998 aufgrund von insgesamt fünf befristeten Arbeitsverträgen ununterbrochen im Finanzamt P. als Angestellte beschäftigt. In dem letzten, am 18. September 1996 geschlossenen Arbeitsvertrag vereinbarten die Parteien die Einstellung der Klägerin ab dem 1. Oktober 1996 als Aushilfsangestellte zur Vertretung „für die Zeit in der Frau StSin W. wegen Erziehungsurlaub ausfällt bzw. bis zu deren Ausscheiden aus dem Dienst, längstens jedoch bis zum 23.02.1998“. Zuvor hatte der Vorsteher des Finanzamts P. dem Personalrat mit Schreiben vom 4. September 1996 folgendes mitgeteilt:

„...“

Es ist beabsichtigt, mit Frau L. einen befristeten Arbeitsvertrag für die Zeit vom 01.10.1996 bis zum 23.02.1998 abzuschließen. Während dieser Zeit hat Frau W. Erziehungsurlaub. Die Eingruppierung soll in der VergGr. VII erfolgen.

Die Maßnahme unterliegt der Mitbestimmung des Personalrats gemäß § 63 PersVG.

Ich beantrage, gemäß § 61 PersVG die Zustimmung zu erteilen.

...“

Der Personalrat hatte daraufhin mit Schreiben vom 10. September 1996 der Maßnahme zugestimmt.



Die in der Vollstreckungsstelle beschäftigte Steuersekretärin W. befand sich vom 24. Februar 1996 bis zum 23. Februar 1998 in Erziehungsurlaub. Bis September 1996 wurde sie nicht vertreten. Von Oktober 1996 bis September 1997 wurden ihre Aufgaben der Beamtin S. übertragen. Die Klägerin wurde weiterhin wie seit Beginn ihrer Beschäftigung als Sachbearbeiterin in der Umsatzsteuervoranmeldestelle eingesetzt. Erst zum 1. Oktober 1997 wurde sie auf den Arbeitsplatz der Steuersekretärin W. in der Vollstreckungsstelle umgesetzt.

Mit der am 13. Februar 1998 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin die Unwirksamkeit der letzten Befristung geltend gemacht. Ein Sachgrund hierfür habe nicht vorgelegen. Auf die vom beklagten Land behauptete mittelbare Vertretung der Steuersekretärin W. durch die Klägerin könne sich das beklagte Land schon deshalb nicht berufen, weil darüber der Personalrat nicht informiert worden sei. Dies gelte auch für die Befristungsmöglichkeit nach § 1 BeschFG.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 23. Februar 1998 hinaus unbefristet fortbesteht,
2. das beklagte Land zu verurteilen, die Klägerin über den 23. Februar 1998 hinaus zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen.

Das beklagte Land hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Befristung sei aufgrund des durch den Erziehungsurlaub der Steuersekretärin W. entstandenen Vertretungsbedarfs sachlich gerechtfertigt gewesen, auch wenn die Klägerin zunächst nicht auf den Arbeitsplatz der Frau W. umgesetzt worden sei. Zur Erläuterung hierfür hat das beklagte Land im ersten Rechtszug geltend gemacht, in der Umsatzsteuervoranmeldestelle sei der Steuersekretär E. wegen Einberufung zum Zivildienst ausgefallen. Im Berufungsverfahren hat es dann vorgetragen, wegen der Dringlichkeit der bis zum September 1996 in der Vollstreckungsstelle entstandenen Arbeitsrückstände sei es zunächst nicht zweckmäßig gewesen, die dort nicht eingearbeitete Klägerin unmittelbar umzusetzen. Statt dessen sei der Arbeitsplatz mit der Steuerobersekretärin S. besetzt worden. Deren Arbeitsaufgaben in der Bewertungsstelle seien vertretungsweise durch den dem Finanzamt seit September 1996 zugewiesenen Steuersekretär z.A. Sch. wahrgenommen worden, der ursprünglich für



den Arbeitsplatz der Klägerin in der Umsatzsteuervoranmeldestelle vorgesehen gewesen sei. Die Klägerin habe daher ab Oktober 1996 auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz den Steuersekretär z.A. Sch. vertreten.

Das Arbeitsgericht hat der Klage entsprochen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des beklagten Landes zurückgewiesen. Mit der Revision erstrebt das beklagte Land weiterhin die Klageabweisung. Die Klägerin beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung an das Landesarbeitsgericht. Dieses muß die von ihm unterlassene Prüfung nachholen, ob die Befristung durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist.

A. Die Feststellungsklage ist zulässig. Wie die gebotene Auslegung des Klageantrags ergibt, erstrebt die Klägerin die in § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG (idF des Arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetzes vom 25. September 1996, BGBl. I S 1476) vorgesehene gerichtliche Feststellung, das Arbeitsverhältnis sei aufgrund der Befristung nicht zum 23. Februar 1998 beendet worden.

B. Die Begründetheit der bereits vor dem vereinbarten Fristende und damit rechtzeitig iSv. § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG erhobenen Klage hängt davon ab, ob die Befristung des letzten Vertrags durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist.

I. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht erkannt, daß sich das beklagte Land zur Rechtfertigung der Befristung auf § 1 Abs. 1 Satz 1 BeschFG schon deshalb nicht berufen kann, weil hierzu der Personalrat keine Zustimmung erteilt hat. Daher kann dahinstehen, ob die Befristung des zwar erst mit dem Inkrafttreten des § 1 Abs. 1 Satz 1 BeschFG in Lauf gesetzten, aber bereits vor dessen Inkrafttreten geschlossenen Arbeitsvertrags überhaupt auf § 1 Abs. 1 Satz 1 BeschFG gestützt werden konnte.

1. Gemäß § 61 Abs. 1 LPVG Brandenburg kann eine der Mitbestimmung des Personalrats unterliegende Maßnahme nur mit dessen vorheriger Zustimmung getroffen werden. Nach § 63 Abs. 1 Nr. 4 LPVG Brandenburg hat der Personalrat bei der



Befristung von Arbeitsverhältnissen mitzubestimmen. Damit hat der Landesgesetzgeber, ebenso wie der Gesetzgeber des Landes Nordrhein-Westfalen in der gleichlautenden Vorschrift des § 72 Abs. 1 Nr. 1 LPVG NW, das Mitbestimmungsrecht des Personalrats in zulässiger Weise (vgl. *BAG 9. Juni 1999 - 7 AZR 170/98 - AP LPVG Brandenburg § 63 Nr. 2, zu 4 der Gründe*) auch auf die inhaltliche Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen erstreckt und damit die Vertragsfreiheit des Arbeitgebers beschränkt (*BAG 9. Juni 1999 aaO, zu 2 a der Gründe; BAG 13. April 1994 - 7 AZR 651/93 - BA-GE 76, 234 ff. = AP LPVG NW § 72 Nr. 9, zu B II 2 c bb der Gründe; BAG 8. Juli 1998 - 7 AZR 308/97 - AP LPVG NW § 72 Nr. 18 = EzA BGB § 620 Nr. 150, zu 1 der Gründe*).

2. Eine ohne Zustimmung des Personalrats vereinbarte Befristung ist unwirksam (*BAG 13. April 1994 aaO, zu B II 2 c der Gründe; BAG 8. Juli 1998 aaO, zu 3 der Gründe; BAG 9. Juni 1999 aaO, zu 3 der Gründe*). Mit den Worten „kann nur“ in § 61 Abs. 1 LPVG Brandenburg bringt der Gesetzgeber zum Ausdruck, daß durch das Mitbestimmungsrecht der Personalvertretung die rechtlichen Handlungsmöglichkeiten des Arbeitgebers eingeschränkt werden. Soweit zu den mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen Rechtsgeschäfte gehören, ist die Beachtung des Mitbestimmungsrechts der Personalvertretung Wirksamkeitsvoraussetzung (*BAG 13. April 1994 aaO, zu B II 1 der Gründe*). Dies entspricht dem Schutzzweck des Mitbestimmungsrechts. Danach soll der Personalrat prüfen, ob die beabsichtigte Befristung nach den Grundsätzen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle wirksam ist. Außerdem soll er auch bei Vorliegen eines die Befristung rechtfertigenden Sachgrundes darauf Einfluß nehmen können, ob im Interesse des Arbeitnehmers von einer Befristung insgesamt abgesehen oder wegen der dem Arbeitnehmer zugewiesenen Arbeitsaufgaben oder der in Aussicht genommenen Befristungsgründe eine längere Laufzeit vereinbart werden kann (*BAG 9. Juni 1999 aaO, zu 2 b der Gründe; BAG 8. Juli 1998 aaO, zu 2 a der Gründe*). Die Rechtsfolge der Unwirksamkeit wird durch § 74 Abs. 3 Satz 2 LPVG Brandenburg nicht in Frage gestellt. Diese Vorschrift regelt nicht die individualrechtlichen Folgen des mitbestimmungswidrigen Handelns des Arbeitgebers (*BAG 9. Juni 1999 aaO, zu 3 der Gründe*).

3. Die Zustimmung des Personalrats betrifft die ihm mitgeteilten Angaben zur Befristungsdauer und zum Befristungsgrund. Will der Arbeitgeber bei der Vertragsgestaltung mit dem einzustellenden Arbeitnehmer davon abweichen, bedarf es der erneuten Zustimmung des Personalrats nach vorheriger Einleitung des Mitbestimmungs-



verfahrens (*BAG 8. Juli 1998 aaO, zu 2 a der Gründe; vgl. auch BAG 13. April 1994 aaO, zu B I der Gründe*). Auf einen dem Personalrat nicht mitgeteilten Befristungsgrund kann der Arbeitgeber eine Befristung nicht stützen. Die einmal erteilte Zustimmung des Personalrats zu einer Befristung ist keine unabhängig von den Befristungsgründen erteilte Blankozustimmung (*BAG 8. Juli 1998 aaO, zu 2 a der Gründe; BAG 9. Juni 1999 aaO, zu 2 b der Gründe*).

Der Arbeitgeber ist allerdings nicht verpflichtet, unaufgefordert gegenüber dem Personalrat das Vorliegen des mitgeteilten Sachgrundes im einzelnen zu begründen. Vielmehr genügt er zunächst seiner Unterrichtungspflicht, wenn für den Personalrat der Sachgrund seiner Art nach hinreichend deutlich wird. Hält der Personalrat diese Mitteilung nicht für ausreichend, kann er nach § 61 Abs. 3 Satz 2 LPVG Brandenburg verlangen, daß der Leiter der Dienststelle die beabsichtigte Maßnahme begründet. Der Schutzzweck des Mitbestimmungsrechts erfordert keine weitergehende unaufgeforderte Begründung des Sachgrundes durch den Arbeitgeber. Dieser ist durch die typologisierende Bezeichnung des Befristungsgrundes 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.

Nach dem Schutzzweck des Mitbestimmungsrechts kommt es schließlich auch nicht darauf an, ob den Arbeitgeber an der unvollständigen Unterrichtung des Personalrats ein Verschulden trifft. Die Unwirksamkeit der Befristung bzw. die Beschränkung auf die dem Personalrat mitgeteilten Befristungsgründe ist keine Sanktion für ein schuldhaft pflichtwidriges Verhalten des Arbeitgebers, sondern beruht darauf, daß nach § 61 Abs. 1, § 63 Abs. 1 Nr. 4 LPVG Brandenburg die Zustimmung des Personalrats eine Wirksamkeitsvoraussetzung der rechtsgeschäftlich vereinbarten Befristung ist.

Diese Grundsätze gelten auch, wenn der Arbeitgeber die Befristung auf das BeschFG stützen will. Auch zu dieser Rechtsgrundlage der Befristungsabrede muß der Personalrat seine Zustimmung erteilt haben. Das setzt eine entsprechende vorherige Unterrichtung voraus. Die Unterrichtung ist entgegen der Auffassung des beklagten Landes nicht entbehrlich. Dies folgt aus dem Schutzzweck des Mitbestimmungsrechts, nach dem der Personalrat in die Lage versetzt werden soll, die Rechtfertigung der Befristung zu prüfen oder auch auf eine längere, nach dem BeschFG noch zulässige Vertragslaufzeit hinzuwirken.



4. Im Streitfall hat das beklagte Land in dem an den Personalrat gerichteten Antrag auf Zustimmung zur befristeten Einstellung der Klägerin ausschließlich geltend gemacht, Frau W. habe in der Zeit vom 1. Oktober 1996 bis 23. Februar 1998 Erziehungsurlaub. Auf eine Befristungsmöglichkeit nach dem BeschFG hat sich das beklagte Land gegenüber dem Personalrat nicht berufen. Dessen Zustimmung erstreckte sich daher nicht auf eine Befristung nach dem BeschFG. § 1 Abs. 1 BeschFG ist ein andersartiger Rechtfertigungsgrund für eine Befristung als die Geltendmachung eines Sachgrundes. Das Nachschieben dieses Rechtfertigungsgrundes ist damit dem beklagten Land verwehrt.

II. Nicht gefolgt werden kann dagegen der Würdigung des Landesarbeitsgerichts, auf § 21 Abs. 1 BErzGG könne das beklagte Land die Befristung schon deshalb nicht stützen, weil es den Personalrat nur über eine unmittelbare, nicht dagegen über eine mittelbare Vertretung unterrichtet habe und es sich dabei um einen andersartigen Befristungsgrund handle. Mit dieser Begründung kann der Klage nicht entsprochen werden.

1. Zwar kann mit dem Landesarbeitsgericht angenommen werden, daß sich aus dem Schreiben des Vorstehers des Finanzamts P. vom 4. September 1996 die Planung, die Steuersekretärin W. lediglich mittelbar vertreten zu lassen, nicht entnehmen ließe. Unzutreffend ist jedoch die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, die mittelbare Vertretung sei ein andersartiger Befristungsgrund als die unmittelbare. Vielmehr sind die unmittelbare und die mittelbare Vertretung lediglich unterschiedliche Maßnahmen zur Überbrückung des durch den zeitweiligen Ausfall einer Stammkraft vorübergehend entstehenden zusätzlichen Arbeitskräftebedarfs. Der Art nach handelt es sich aber in beiden Fällen um den Sachgrund der Vertretung.

a) § 21 Abs. 1 BErzGG normiert ua. für den Fall des Erziehungsurlaubs eines Arbeitnehmers den bereits nach den allgemeinen Grundsätzen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle anerkannten Sachgrund der Vertretung. Er hat insoweit klarstellende Bedeutung (*BAG 29. Oktober 1998 – 7 AZR 477/97 – AP BAT SR 2y § 2 Nr. 17 = EzA BErzGG § 21 Nr. 3, zu 5 der Gründe*). Der Sachgrund der Vertretung kommt sowohl in Fällen unmittelbarer als auch in Fällen mittelbarer Vertretung in Betracht. Der die Befristung rechtfertigende sachliche Grund liegt in diesen Fällen darin, daß durch den zeitweiligen Ausfall eines Mitarbeiters ein als vorübergehend anzusehender Bedarf an der Beschäftigung eines Arbeitnehmers entsteht und der Arbeitnehmer gerade we-



gen dieses Bedarfs eingestellt wird. Unerheblich ist, ob und ggf. in welcher Weise der Arbeitgeber anlässlich dieser Einstellung eine Umverteilung der Aufgaben vornimmt. Die Vertretungskraft muß nicht dieselben Aufgaben verrichten, die der ausgefallene Arbeitnehmer zu verrichten gehabt hätte. Der zeitweilige Ausfall eines Mitarbeiters und die dadurch bedingte Einstellung einer Ersatzkraft können auch eine Umorganisation dergestalt erfordern, daß die Aufgaben des zeitweilig ausfallenden Mitarbeiters einem anderen Mitarbeiter oder auch mehreren Mitarbeitern übertragen werden und dessen bzw. deren Aufgaben ganz oder teilweise wiederum die Vertretungskraft übernimmt (st. *Senatsrechtsprechung*, vgl. BAG 8. Mai 1985 - 7 AZR 191/84 - BAGE 49, 73 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 97, zu I 2 b der Gründe; 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; BAG 20. Januar 1999 - 7 AZR 640/97 - BAGE 90, 335 ff. = AP BGB § 611 Lehrer, Dozenten Nr. 138, zu II 1 c der Gründe). Notwendig, aber auch ausreichend ist lediglich, daß zwischen dem zeitweiligen Ausfall eines Mitarbeiters und dem dadurch hervorgerufenen Vertretungsbedarf einerseits und der befristeten Einstellung der Vertretungskraft andererseits ein Kausalzusammenhang besteht (BAG 8. Mai 1985 aaO; BAG 21. März 1990 aaO; BAG 13. Juni 1990 - 7 AZR 309/89 - nv.; BAG 20. Januar 1999 - 7 AZR 640/97 - BAGE 90, 335 ff. = AP BGB § 611 Lehrer, Dozenten Nr. 138, zu III 1 a der Gründe).

Dieser Kausalzusammenhang bedarf in Fällen unmittelbarer Vertretung regelmäßig keiner weiteren Darlegung. Sollen dagegen die Aufgaben des vorübergehend ausfallenden Mitarbeiters nicht durch den befristet eingestellten Mitarbeiter übernommen werden, muß der Arbeitgeber zur Darlegung des vom Arbeitnehmer bestrittenen Kausalzusammenhangs deutlich machen, in welcher Weise die befristete Einstellung des Arbeitnehmers der Befriedigung des Vertretungsbedarfs dienen sollte. Dabei kann es erforderlich werden, die zur Zeit der befristeten Einstellung geplanten Umsetzungsmaßnahmen oder sonstigen organisatorischen Änderungen zu schildern und deren tatsächliche und rechtliche Möglichkeit darzulegen (vgl. hierzu auch BAG 20. Januar 1999 - 7 AZR 640/97 - BAGE 90, 335 ff. = AP BGB § 611 Lehrer, Dozenten Nr. 138, zu II 2 b der Gründe). Diese unterschiedlichen Anforderungen an die Darlegung des Kausalzusammenhangs zwischen dem vorübergehenden Ausfall einer Stammkraft und der befristeten Einstellung einer Vertretungskraft ändern jedoch den zugrunde liegenden Befristungsgrund nicht.



b) Im Streitfall hatte der Vorsteher des Finanzamts P. dem Personalrat mitgeteilt, während der Zeit des befristeten Arbeitsverhältnisses der Klägerin habe Frau W. Erziehungsurlaub. Hierdurch wurde für den Personalrat hinreichend deutlich, daß die befristete Einstellung der Klägerin mit dem vorübergehenden Ausfall einer Stammkraft gerechtfertigt werden und Sachgrund für die Befristung der zeitweilige Vertretungsbedarf sein sollte. Auf diesen Sachgrund der Vertretung bezog sich somit die Zustimmung des Personalrats. Diese war nicht auf den Fall der unmittelbaren Vertretung beschränkt. Dies gilt um so mehr, als auch im Schreiben des Vorstehers des Finanzamts P. von einer unmittelbaren Vertretung nicht die Rede war.

2. Eine weitere Begründung der Befristung war gegenüber dem Personalrat nicht erforderlich. Die Art des Befristungsgrundes war hinreichend mitgeteilt. Wenn der Personalrat weiteren Erklärungsbedarf gehabt hätte, so hätte er nach § 61 Abs. 3 Satz 2 LPVG Brandenburg eine Begründung der beabsichtigten Befristung verlangen können. Dies hat er nicht getan.

III. Die angefochtene Entscheidung stellt sich nach den bisher getroffenen Feststellungen auch nicht aus anderen Gründen als richtig dar (§ 563 ZPO).

1. Das Landesarbeitsgericht hat das Vorliegen eines die Befristung rechtfertigenden Sachgrundes nicht geprüft. Es hat vielmehr ausdrücklich dahinstehen lassen, ob der im Berufungsverfahren vom beklagten Land nach Ablauf der Berufungsbegründungsfrist gehaltene Vortrag zur Vertretungskette noch berücksichtigt werden könne.

2. Der Klage kann nicht mit der Begründung entsprochen werden, das beklagte Land habe den Sachgrund der Vertretung nicht hinreichend dargetan. Die im Erziehungsurlaub befindliche Mitarbeiterin W. wurde allerdings vom 1. Oktober 1996 bis September 1997 und damit in der überwiegenden Zeit des befristeten Arbeitsverhältnisses der Klägerin nicht unmittelbar von dieser vertreten. Die vom beklagten Land im Berufungsverfahren zuletzt behauptete Vertretungskette ist aber geeignet, den erforderlichen ursächlichen Zusammenhang zwischen dem vorübergehenden Ausfall der Stammkraft W. und der befristeten Einstellung der Klägerin zu begründen, wenn eine entsprechende Planung bereits bei Abschluß des befristeten Vertrags vorgelegen hat. Nach dem Vorbringen des beklagten Landes fand eine Umorganisation der Arbeiten in der Weise statt, daß die Beamtin S. die Aufgaben der Steuersekretärin W. übernahm, deren Aufgaben wiederum dem Steuersekretär z.A. Sch. übertragen wurden, dieser daher nicht in der Umsatzsteuervoranmeldestelle eingesetzt werden konnte und des-



halb die für ihn dort vorgesehenen Aufgaben weiterhin von der Klägerin erledigt wurden. Eine solche Planung würde belegen, daß der Erziehungsurlaub der Steuersekretärin W. ursächlich für die befristete Einstellung der Klägerin und nicht etwa eine vorgeschobene Begründung dafür war, die Klägerin weiterhin befristet mit den in der Vollstreckungsstelle anfallenden Daueraufgaben beschäftigen zu können.

IV. Die Sache ist nach den getroffenen Feststellungen auch nicht im Sinne einer Klageabweisung zur Endentscheidung reif (§ 565 Abs. 3 Nr. 1 ZPO).

Die Klage kann insbesondere nicht mit der Begründung abgewiesen werden, die Befristung sei bereits aufgrund des unstreitigen Erziehungsurlaubs der Steuersekretärin W. gerechtfertigt. Vielmehr ist zur Wirksamkeit der Befristung außerdem erforderlich, daß der zeitweilige Ausfall der Steuersekretärin W. für die befristete Weiterbeschäftigung der Klägerin ursächlich war. Zu diesem Kausalzusammenhang fehlt es an ausreichenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts.

Steckhan

Schmidt

Linsenmaier

Knapp

Jens Herbst

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