

Aktenzeichen: 7 AZR 488/06
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 7. November 2007
- 7 AZR 488/06 -

I. Arbeitsgericht
Oberhausen

Urteil vom 16. November 2005
- 3 Ca 1859/05 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 7. April 2006
- 10 (9) Sa 65/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Befristung - Haushalt

Gesetze:

§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG; HG NW 2004/2005 § 7 Abs. 3

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 488/06
10 (9) Sa 65/06
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
7. November 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 7. November 2007 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Coulin und Becher für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 7. April 2006 - 10 (9) Sa 65/06 - aufgehoben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

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 7. Juni 2005. 1

Die Klägerin war nach Abschluss ihrer Ausbildung zur Justizangestellten seit dem 30. Juli 1999 auf Grund mehrerer befristeter Arbeitsverträge im Justizdienst des beklagten Landes zuletzt bei dem Amtsgericht M tätig. Auf das Arbeitsverhältnis fanden auf Grund einzelvertraglicher Bezugnahme die Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) und der diesen ergänzenden oder ersetzenden Tarifverträge Anwendung. In dem Arbeitsvertrag vom 30. Juli 1999, auf den die nachfolgenden Arbeitsverträge verwiesen haben, ist die Einstellung auf bestimmte Zeit nach der SR 2y BAT und die Befristungsgrundform der Zeitangestellten vereinbart. 2

Im Vertrag vom 7. Juni 2005 vereinbarten die Parteien die befristete Weiterbeschäftigung der Klägerin für die Zeit vom 1. Juli 2005 bis zum 31. Dezember 2005. Der Vertrag lautet auszugsweise wie folgt: 3

„Frau S, geb. St wird am 01.07.2005

a) mit 0,25 Anteil der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten bis zum 21.08.05,

b) mit der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten bis zum 31.08.05,

c) mit 0,125 Anteil der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten bis zum 31.12.05 weiterbeschäftigt und zwar wegen Vorliegens der folgenden sachlichen Gründe:

Vorübergehend freie Haushaltsmittel (§ 7 Abs. 3 HHG[richtig: HG NW 2004/2005]) der befristet nutzbaren Stellenanteile

zu a) 0,25 Anteil der Hilfsstelle des BKS-Dienstes Vergütungsgruppe V c BAT der Justizangestellten C, AG O, die auf-



grund Vereinbarung gemäß
§ 15b BAT bis zum 21.08.05 teilzeitbeschäftigt ist,

- zu b) 0,25 Anteil der Hilfsstelle des BKS-Dienstes Vergütungsgruppe V c BAT der Justizangestellten W, die bis zum 31.12.05 beurlaubt ist (Elternzeit und Sonderurlaub), sowie eines weiteren Stellenanteils von 0,25 der Hilfsstelle des BKS-Dienstes Vergütungsgruppe V c BAT der Justizangestellten L, die aufgrund Vereinbarung gemäß § 15 b BAT bis zum 31.08.06 teilzeitbeschäftigt ist,
- zu c) 0,125 Anteil der Hilfsstelle des BKS-Dienstes Vergütungsgruppe V c BAT der Justizangestellten B, AG W, die bis zum 31.12.05 beurlaubt ist (Elternzeit)..."

Die Arbeitszeit der beim Amtsgericht O beschäftigten Justizangestellten C war im Zeitraum vom 22. Februar 2005 bis zum 21. August 2005 auf ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit einer vollzeitbeschäftigten Angestellten reduziert. Die Justizangestellte W war vom 5. November 2004 bis zum 31. Dezember 2005 nach § 50 BAT beurlaubt. Die Arbeitszeit der Justizangestellten L war in der Zeit vom 1. September 2004 bis zum 31. August 2006 gemäß § 15b BAT auf ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit einer vollzeitbeschäftigten Angestellten abgesenkt. Beide Justizangestellten waren wie die Klägerin beim Amtsgericht M tätig. Der beim Amtsgericht W beschäftigten Justizangestellten B war im Zeitraum vom 1. Januar 2005 bis zum 31. Dezember 2005 Elternzeit bewilligt worden.

Mit der am 5. September 2005 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin beantragt,

1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht auf Grund der Befristung in dem Arbeitsvertrag vom 7. Juni 2005 zum 21. August 2005 bzw. zum 31. August 2005 sowie nicht zum 31. Dezember 2005 beendet wurde,
2. für den Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. das beklagte Land zu verurteilen, die Klägerin über den 21. August 2005 hinaus für die Dauer des Rechtsstreits mit einer Arbeitszeit von 7/8 von 41 Stunden wöchentlich als teilzeitbeschäftigte Justizangestellte weiter zu beschäftigen.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt.

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



Revision beantragt.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist begründet und führt unter Aufhebung des Berufungsurteils 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 7. Juni 2005 vereinbarte Befristung. Die bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts tragen diese Würdigung nicht. Zur Beurteilung der Frage, ob die im Arbeitsvertrag enthaltenen Befristungen zum 21. August 2005, zum 31. August 2005 sowie zum 31. Dezember 2005 durch den in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG enthaltenen Sachgrund gerechtfertigt sind, bedarf es weiterer Sachaufklärung durch das Landesarbeitsgericht. Der zu 2. gestellte Weiterbeschäftigungsantrag fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an.

8

A. Der Senat kann auf der Grundlage der bisherigen tatsächlichen Feststellungen nicht abschließend beurteilen, ob die in dem Arbeitsvertrag vom 7. Juni 2005 enthaltene Befristungsabrede durch den Sachgrund der nur vorübergehend verfügbaren Haushaltsmittel in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG gerechtfertigt ist.

9

I. 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 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, AP TzBfG § 14*

10



Haushalt Nr. 1 = 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*).

Der Sachgrund erfordert neben der nur zeitlich begrenzten Verfügbarkeit von Haushaltsmitteln den überwiegenden Einsatz des befristet beschäftigten Arbeitnehmers entsprechend der Zwecksetzung der bereitstehenden Haushaltsmittel. Dabei sind die Umstände bei Vertragsschluss maßgeblich. Dies gilt auch für die Frage, ob der Arbeitnehmer aus den Haushaltsmitteln vergütet worden ist. 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 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 (*BAG 14. Februar 2007 - 7 AZR 193/06 - Rn. 11, AP TzBfG § 14 Haushalt Nr. 2 = EzA TzBfG § 14 Nr. 38*).

11

II. Der Senat kann auf der Grundlage der bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht beurteilen, ob im Streitfall die Voraussetzungen für eine nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG gerechtfertigte Befristung gegeben sind. Die Klägerin ist zwar nach den von der Revision nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts aus Haushaltsmitteln vergütet worden, die auf Grund der vorübergehenden Abwesenheit bzw. der zeitweisen Teilzeitbeschäftigung der im Arbeitsvertrag vom 7. Juni 2005 genannten Justizangestellten C, W, L sowie B 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 des Landesarbeitsgerichts rechtfertigen aber nicht die Annahme, dass die Klägerin entsprechend der in § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 enthaltenen haushaltsrechtlichen Zwecksetzung als Aushilfskraft beschäftigt worden ist.

12



1. 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. Nach der Senatsrechtsprechung liegt eine 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 haushaltsrechtliche Zwecksetzung zu stellenden Anforderungen (*BAG 14. Februar 2007 - 7 AZR 193/06 - Rn. 14, AP TzBfG § 14 Haushalt Nr. 2 = EzA TzBfG § 14 Nr. 38*).

13

a) 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 ausreichend, 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

14



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.

b) 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 Kausalzusammenhang 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.

15

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.

16



2. 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 Voraussetzungen für eine Beschäftigung der Klägerin als Aushilfskraft tatsächlich vorliegen. Es fehlt schon an Feststellungen zu den Zuständigkeiten für die Bewilligung der Haushaltsmittel, aus denen die Klägerin vergütet werden sollte. Ihre Beschäftigung als Aushilfskraft iSd. § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 setzt die Zugehörigkeit der Amtsgerichte M, O und W zu dem Geschäftsbereich derselben haushaltsmittelbewirtschaftenden Dienststelle voraus. Daneben hat sich das Landesarbeitsgericht nicht mit dem Beschäftigungsbedarf bei dem Amtsgericht M, bei dem die Klägerin beschäftigt werden sollte, befasst. Dies führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung.

17

III. Die Zurückverweisung erübrigt sich nicht deshalb, weil das beklagte Land gehindert wäre, sich auf den Sachgrund des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG zu berufen oder die im Arbeitsvertrag vom 7. Juni 2005 vereinbarte Befristung aus anderen Gründen unwirksam ist. Beides ist nicht der Fall.

18

1. 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, 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*).

19

2. Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, der beim Amtsgericht M gebildete Personalrat sei von dem Direktor des Amtsgerichts vor Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags ordnungsgemäß beteiligt worden, wird von der Klägerin in der Revisionsinstanz nicht mehr in Zweifel gezogen.

20



- B. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts ist danach aufzuheben und der Rechtsstreit zur weiteren Sachaufklärung an das Berufungsgericht zurückzuverweisen, § 563 Abs. 1 ZPO. 21
- I. Bei der Beurteilung der Voraussetzungen des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG wird das Landesarbeitsgericht von Folgendem auszugehen haben: 22
1. Die Justizangestellten W und L sind wie die Klägerin bei dem Amtsgericht M beschäftigt. Eine Beschäftigung als Aushilfskraft iSd. § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 liegt vor, wenn die Klägerin in der Zeit vom 1. Juli 2005 bis zum 31. August 2005 Aufgaben wahrnehmen sollte, die ansonsten einem oder mehreren anderen im BKS-Bereich des Amtsgerichts M beschäftigten Justizangestellten übertragen worden wären. 23
2. Die Justizangestellten C und B gehörten zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrags vom 7. Juni 2005 nicht der Dienststelle an, in der die Klägerin beschäftigt werden sollte. Diese Justizangestellten waren bei den Amtsgerichten O bzw. W tätig, während die Klägerin bei dem Amtsgericht M eingesetzt werden sollte. Eine Beschäftigung als Aushilfskraft iSd. § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 liegt danach nur vor, wenn die Amtsgerichte M, O und W dem Geschäftsbereich derselben haushaltsmittelbewirtschaftenden Dienststelle zugeordnet sind und die Klägerin zur Deckung eines Mehrbedarfs bei dem Amtsgericht M beschäftigt werden sollte. 24
- Hinsichtlich der haushaltsrechtlichen Voraussetzungen wird das Landesarbeitsgericht daher aufzuklären haben, welcher Dienststelle die Bewirtschaftung der Haushaltsmittel für die Einstellung der Aushilfskräfte übertragen ist. Gehören die Amtsgerichte M, O und W nicht zu dem Geschäftsbereich derselben haushaltsmittelbewirtschaftenden Dienststelle, liegt keine Beschäftigung als Aushilfskraft iSd. § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 vor. Liegen die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen für die Beschäftigung der Klägerin als Aushilfskraft iSd. § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 dagegen vor, wird das Landesarbeitsgericht weiter aufzuklären haben, ob zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses bei dem Amtsgericht M 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 7. Juni 2005 ein Mehrbedarf iSd. § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 prognostiziert werden konnte, der in der Zeit vom 1. Juli bis zum 21. August 2005 den Einsatz einer Justizangestellten mit dem 25



Umfang von einem Viertel der Arbeitszeit einer vollzeitbeschäftigten Angestellten sowie bis zum 31. Dezember 2005 im Umfang von einem weiteren Achtel einer vollzeitbeschäftigten Angestellten gerechtfertigt hat, wäre die Klägerin insoweit als Aushilfskraft für die Justizangestellten C und B iSd. § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 anzusehen.

II. Liegen die Voraussetzungen des § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 nicht vor, muss sich das Landesarbeitsgericht unter Würdigung des bisher von den Parteien und den Vorinstanzen nicht weiter problematisierten Vertragsschlusses mit der Frage auseinandersetzen, mit welchem zeitlichen Umfang das Arbeitsverhältnis der Parteien nach § 16 Satz 1 1. Halbsatz TzBfG unbefristet fortbesteht. Da das Landesarbeitsgericht zur Auslegung der im Arbeitsvertrag enthaltenen Befristungsabrede bislang weder Tatsachen festgestellt noch eine rechtliche Bewertung vorgenommen hat, sieht der Senat von weiteren Hinweisen ab.

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

Dörner

Gräfl

Koch

Coulin

Becher

