

Aktenzeichen: 7 AZR 59/08
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 25. März 2009
- 7 AZR 59/08 -

I. Arbeitsgericht
Köln

Urteil vom 3. Mai 2007
- 6 Ca 8809/06 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 11. Oktober 2007
- 6 Sa 751/07 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Befristung - Vertretung - Schriftform

Gesetz:

TzBfG § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3, Abs. 4

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 59/08

6 Sa 751/07

Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
25. März 2009

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

beklagtes, berufungsbeklagtes und revisionsbeklagtes Land,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. März 2009 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

am Bundesarbeitsgericht Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Becher und Busch für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 11. Oktober 2007 - 6 Sa 751/07 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung am 31. Dezember 2006 geendet hat. 1

Die Klägerin ist seit dem 3. Juli 1997 aufgrund mehrerer befristeter Arbeitsverträge als Justizangestellte bei dem beklagten Land beschäftigt. Am 15. Dezember 2005 schlossen die Parteien einen Arbeitsvertrag, wonach die Klägerin ab dem 1. Januar 2006 bis zum 31. Dezember 2006 als Justizangestellte bei der Staatsanwaltschaft K weiterbeschäftigt wurde. Der bei der Staatsanwaltschaft K gebildete Personalrat hatte der zum 31. Dezember 2006 vereinbarten Befristung mit Schreiben vom 14. Dezember 2005 zugestimmt. In dem Arbeitsvertrag ist als sachlicher Grund für die Befristung angegeben: „Zur Vertretung der Mitarbeiterin W, die in der Zeit bis zum 3. Mai 2007 Elternzeit genommen hat“. Nach § 3 des Arbeitsvertrags erhielt die Klägerin Vergütung nach VergGr. VIb der Anlage 1a zum BAT. Der Arbeitsvertrag ist für das beklagte Land von Justizamtmann T unterzeichnet mit dem Zusatz „als beauftragter Sachbearbeiter (Arbeitgeber)“. Die beiden vorangegangenen befristeten Arbeitsverträge hatte für das beklagte Land ebenfalls Herr T unterzeichnet, allerdings mit dem Zusatz „als bestellter Sachbearbeiter“. 2

Die Klägerin war seit dem Jahr 1998 in der Geschäftsstelle des Rauschgiftdezernats der Staatsanwaltschaft K eingesetzt. Die in dem Vertrag 3



vom 15. Dezember 2005 genannte Mitarbeiterin W ist seit dem 1. Juli 1992 als Justizangestellte bei der Staatsanwaltschaft K beschäftigt. Frau W befand sich seit dem 23. Juni 2004 bis zum 3. Mai 2007 in Elternzeit. Zuvor war sie in einer Serviceeinheit (Verkehrsabteilung) tätig und erhielt Vergütung nach VergGr. Vlb BAT.

Mit der am 30. Oktober 2006 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin die Unwirksamkeit der Befristung zum 31. Dezember 2006 geltend gemacht und gemeint, der Sachgrund der Vertretung liege nicht vor. Das beklagte Land habe den Kausalzusammenhang zwischen der Arbeitsverhinderung der Mitarbeiterin W und ihrer befristeten Beschäftigung nicht dargelegt. Sie sei zu keinem Zeitpunkt auf dem Arbeitsplatz der Mitarbeiterin W beschäftigt worden und habe diese auch nicht mittelbar vertreten. Sie habe Daueraufgaben wahrgenommen.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch den befristeten Vertrag vom 15. Dezember 2005 nicht wirksam befristet wurde.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt.

Die Parteien haben am 20. Dezember 2006 und am 29. Juni 2007 weitere befristete Arbeitsverträge für die Zeit vom 1. Januar 2007 bis zum 30. Juni 2007 und für die Zeit vom 1. Juli 2007 bis zum 31. Dezember 2007 abgeschlossen. In § 1 dieser Verträge ist vereinbart, dass zwischen den Parteien ein Rechtsstreit über die Wirksamkeit der Befristung aus einem vorangegangenen Arbeitsvertrag anhängig ist und dass die Klägerin den Vertrag unter dem Vorbehalt abschließt, dass nicht die Unwirksamkeit der Befristung aus dem vorangegangenen Arbeitsvertrag rechtskräftig festgestellt wird.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter, wobei sie den Sachantrag umformuliert hat und die Feststellung begehrt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch den befristeten Vertrag vom 15. Dezember 2005 nicht zum 31. Dezember 2006 beendet wurde, sondern unbefristet fortbesteht. Das



beklagte Land beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die zulässige Befristungskontrollklage zu Recht als unbegründet abgewiesen.

9

A. Die Klage ist zulässig. Es handelt sich trotz der nicht präzisen Fassung des Klageantrags in den Vorinstanzen und in der Revision ausschließlich um eine Befristungskontrollklage iSv. § 17 Satz 1 TzBfG. Dies ergibt die Auslegung des Klageantrags unter Berücksichtigung der zur Auslegung heranzuziehenden Klagebegründung. Die Parteien streiten ausschließlich über die Wirksamkeit der Befristung zum 31. Dezember 2006. Weitere Beendigungstatbestände sind zwischen den Parteien nicht im Streit. Insbesondere hat die Klägerin mit der vorliegenden Klage nicht die Unwirksamkeit der in den nachfolgenden Verträgen vom 20. Dezember 2006 und vom 29. Juni 2007 vereinbarten Befristungen geltend gemacht. Bei dem letzten Halbsatz des in der Revision formulierten Sachantrags („...sondern unbefristet fortbesteht“) handelt es sich daher erkennbar lediglich um einen rechtlich nicht beachtlichen Zusatz zu dem nunmehr im Übrigen zutreffend formulierten Befristungskontrollantrag nach § 17 Satz 1 TzBfG. Dies hat die Klägerin in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat klargestellt.

10

B. Die Klage ist nicht begründet. Die in dem Arbeitsvertrag vom 15. Dezember 2005 vereinbarte Befristung zum 31. Dezember 2006 unterliegt der Befristungskontrolle. Die für die Folgezeit abgeschlossenen befristeten Arbeitsverträge vom 20. Dezember 2006 und vom 29. Juni 2007 stehen dem nicht entgegen, da sie unter dem Vorbehalt vereinbart wurden, dass nicht die Unwirksamkeit der in dem Vertrag vom 15. Dezember 2005 vereinbarten Befristung rechtskräftig festgestellt wird. Die Befristung zum 31. Dezember 2006 ist wirksam. Sie ist nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG, § 21 Abs. 1

11



BERzGG in der bis zum 31. Dezember 2006 geltenden Fassung gerechtfertigt. Das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG für die Befristung ist gewahrt.

I. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, dass die in dem Arbeitsvertrag vom 15. Dezember 2005 vereinbarte Befristung zum 31. Dezember 2006 der Befristungskontrolle unterliegt. Die Parteien haben zwar für die Zeit nach dem 31. Dezember 2006 zwei weitere befristete Arbeitsverträge abgeschlossen. Sie haben aber vereinbart, dass diese Verträge nur gelten sollen, wenn nicht die Unwirksamkeit der Befristung zum 31. Dezember 2006 rechtskräftig festgestellt wird. Dies eröffnet die Befristungskontrolle auch für die zum 31. Dezember 2006 vereinbarte Befristung. Dazu war entgegen der Auffassung des beklagten Landes die Erhebung von Befristungskontrollklagen hinsichtlich der nachfolgenden Befristungen nicht erforderlich.

12

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats unterliegt bei mehreren aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen grundsätzlich nur der letzte Vertrag der Befristungskontrolle. Durch den vorbehaltlosen Abschluss eines weiteren befristeten Arbeitsvertrags stellen die Parteien ihr Arbeitsverhältnis auf eine neue rechtliche Grundlage, die für ihre künftige Vertragsbeziehung allein maßgeblich ist. Damit wird zugleich ein etwaiges unbefristetes Arbeitsverhältnis aufgehoben. Anders verhält es sich, wenn die Parteien den Folgevertrag unter dem Vorbehalt abgeschlossen haben, dass er das Arbeitsverhältnis nur regeln soll, wenn nicht bereits aufgrund des vorangegangenen Arbeitsvertrags ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht. Dann ist auch für die in dem vorherigen Vertrag vereinbarte Befristung die gerichtliche Kontrolle eröffnet (vgl. etwa BAG 18. Juni 2008 - 7 AZR 214/07 - Rn. 12, EzA TzBfG § 14 Nr. 50; 14. Februar 2007 - 7 AZR 95/06 - AP BGB § 612a Nr. 18 = EzA BGB 2002 § 620 Nr. 12; 4. Juni 2003 - 7 AZR 523/02 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 252 = EzA BGB 2002 § 620 Nr. 4).

13

2. Nach diesen Grundsätzen unterliegt die in dem Arbeitsvertrag vom 15. Dezember 2005 vereinbarte Befristung zum 31. Dezember 2006 trotz der danach abgeschlossenen weiteren befristeten Verträge der Befristungskontrolle. Die Parteien haben in § 1 der Folgeverträge vereinbart, dass

14



zwischen den Parteien ein Rechtsstreit über die Wirksamkeit der Befristung aus einem vorangegangenen Arbeitsvertrag anhängig ist und dass die Klägerin den Vertrag unter dem Vorbehalt abschließt, dass nicht die Unwirksamkeit der Befristung aus dem vorangegangenen Vertrag rechtskräftig festgestellt wird. Damit sollten nach dem übereinstimmenden Willen der Parteien die neuen befristeten Verträge ihre Rechtsbeziehung nur regeln, wenn nicht bereits aufgrund des der gerichtlichen Befristungskontrolle übergebenen vorangegangenen Vertrags vom 15. Dezember 2005 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestand. Aufgrund dieses Vorbehalts ist die gerichtliche Kontrolle der zum 31. Dezember 2006 vereinbarten Befristung nach wie vor eröffnet. Entgegen der Auffassung des beklagten Landes spielt es keine Rolle, dass die Klägerin hinsichtlich der weiteren Befristungen zum 30. Juni 2007 und zum 31. Dezember 2007 keine Befristungskontrollklagen erhoben hat. Diese Befristungen kommen im Falle eines Obsiegens der Klägerin im vorliegenden Rechtsstreit nicht zum Tragen, denn sie sind nur vereinbart für den Fall, dass die Unwirksamkeit der Befristung zum 31. Dezember 2006 nicht rechtskräftig festgestellt wird.

II. Die in dem Arbeitsvertrag vom 15. Dezember 2005 vereinbarte Befristung zum 31. Dezember 2006 ist nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG, § 21 Abs. 1 BErzGG sachlich gerechtfertigt, da die Klägerin zur Vertretung der in Elternzeit befindlichen Justizangestellten W beschäftigt wurde. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht erkannt, dass der für den Sachgrund der Vertretung erforderliche ursächliche Zusammenhang zwischen der Elternzeit der Justizangestellten W und der befristeten Beschäftigung der Klägerin gegeben ist.

1.a) Die Befristung eines Arbeitsvertrags ist nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG vor, wenn der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird. Der Sachgrund der Vertretung wird ua. für Fälle der Elternzeit eines Arbeitnehmers konkretisiert durch § 21 Abs. 1 BErzGG (seit 1. Januar 2007: § 21 Abs. 1 BEEG), wonach ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrags



vorliegt, wenn ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers oder einer anderen Arbeitnehmerin für die Dauer einer Elternzeit oder für Teile davon eingestellt wird.

Der Grund für die Befristung liegt in Vertretungsfällen darin, dass der Arbeitgeber bereits zu einem vorübergehend an der Arbeitsleistung verhinderten Arbeitnehmer in einem Rechtsverhältnis steht und mit der Rückkehr dieses Arbeitnehmers rechnet. Damit besteht für die Wahrnehmung der an sich dem ausfallenden Mitarbeiter obliegenden Arbeitsaufgaben durch eine Vertretungskraft von vornherein nur ein zeitlich begrenztes Bedürfnis (*BAG 5. Juni 2002 - 7 AZR 201/01 - zu 2 a der Gründe, BAGE 101, 257 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 235 = EzA BGB § 620 Nr. 192*).

17

b) 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 20. Januar 1999 - 7 AZR 640/97 - zu II 1 c der Gründe, BAGE 90, 335 = AP BGB § 611 Lehrer, Dozenten Nr. 138 = EzA BGB § 620 Nr. 160; 13. April 1983 - 7 AZR 51/81 - zu II 4 der Gründe, BAGE 42, 203 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 76*). 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 verhinderten Arbeitnehmer zu erledigenden Arbeitsaufgaben anderen Mitarbeitern zuweist oder ob er dessen Aufgaben ganz oder teilweise von einer Vertretungskraft erledigen lässt (*BAG 21. Februar 2001 - 7 AZR 107/00 - zu 3 der Gründe mwN, AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 228 = EzA BGB § 620 Nr. 176*). Der zeitweilige Ausfall eines Mitarbeiters und die dadurch bedingte Einstellung einer Ersatzkraft können auch mit einer Umorganisation verbunden sein, die dazu führt, dass ein völlig neuer Arbeitsplan erstellt wird, nach dem die Aufgaben des zeitweilig ausfallenden Mitarbeiters einem dritten Mitarbeiter übertragen werden, dieser für andere Aufgaben nicht mehr zur

18



Verfügung steht und für diese anderen Aufgaben nunmehr eine Ersatzkraft eingestellt wird (*BAG 21. März 1990 - 7 AZR 286/89 - zu III 1 c aa der Gründe, AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 135 = EzA BGB § 620 Nr. 106*). Die vom Arbeitgeber anlässlich der vertretungsbedingten befristeten Einstellung vorgenommene Umorganisation kann auch dazu führen, dass infolge des nunmehr geschaffenen Arbeitsplans ein nach seinen Inhalten neuer Arbeitsplatz entsteht, der nach der bisherigen Arbeitsorganisation noch nicht vorhanden war (*BAG 24. Mai 2006 - 7 AZR 640/05 - Rn. 15*).

c) Der Sachgrund der Vertretung setzt einen Kausalzusammenhang zwischen dem zeitweiligen Ausfall des Vertretenen und der Einstellung des Vertreters voraus. Der Einsatz des befristet beschäftigten Arbeitnehmers muss wegen des Arbeitskräftebedarfs erfolgen, der durch die vorübergehende Abwesenheit des zu vertretenden Mitarbeiters entsteht. Das Erfordernis eines Kausalzusammenhangs soll gewährleisten, dass der Vertretungsfall für die Einstellung des befristet beschäftigten Arbeitnehmers ursächlich und der vom Arbeitgeber geltend gemachte Sachgrund der Vertretung nicht nur vorgeschoben ist. Fehlt der Kausalzusammenhang, ist die Befristung nicht durch den Sachgrund der Vertretung gerechtfertigt. Die befristete Einstellung beruht dann nicht auf dem durch die Abwesenheit des Vertretenen entstandenen vorübergehenden Bedarf an der Arbeitsleistung des Vertreters. Die Anforderungen an die Darlegung des Kausalzusammenhangs durch den Arbeitgeber richten sich dabei nach der Form der Vertretung (*BAG 15. Februar 2006 - 7 AZR 232/05 - zu I 1 b der Gründe, BAGE 117, 104 = AP TzBfG § 14 Vertretung Nr. 1 = EzA TzBfG § 14 Nr. 27*).

19

aa) Nimmt der Arbeitgeber den Vertretungsfall zum Anlass für eine befristete Beschäftigung, ist aufgrund der Umstände bei Vertragsschluss zu beurteilen, ob der Bedarf für die Beschäftigung des Vertreters auf die Abwesenheit des zeitweilig ausgefallenen Arbeitnehmers zurückzuführen ist. In den Fällen der unmittelbaren Vertretung hat der Arbeitgeber darzulegen, dass der Vertreter nach dem Arbeitsvertrag mit Aufgaben betraut worden ist, die zuvor dem vorübergehend abwesenden Arbeitnehmer übertragen waren. Wird

20



die Tätigkeit des zeitweise ausgefallenen Arbeitnehmers nicht von dem Vertreter, sondern einem oder mehreren anderen Arbeitnehmern ausgeübt (mittelbare Vertretung), hat der Arbeitgeber zum Nachweis des Kausalzusammenhangs grundsätzlich die Vertretungskette zwischen dem Vertretenen und dem Vertreter darzulegen. Nimmt der Arbeitgeber den Ausfall eines Mitarbeiters zum Anlass, die Aufgaben in seinem Betrieb oder der Dienststelle neu zu verteilen, so muss er zunächst die bisher dem vertretenen Arbeitnehmer übertragenen Aufgaben darstellen. Anschließend ist die Neuverteilung dieser Aufgaben auf einen oder mehrere andere Arbeitnehmer zu schildern. Schließlich ist darzulegen, dass sich die dem Vertreter zugewiesenen Tätigkeiten aus der geänderten Aufgabenzuweisung ergeben (*BAG 15. Februar 2006 - 7 AZR 232/05 - zu I 1 b aa der Gründe, BAGE 117, 104 = AP TzBfG § 14 Vertretung Nr. 1 = EzA TzBfG § 14 Nr. 27*).

bb) Da der Arbeitgeber aufgrund seines Organisationsrechts in seiner Entscheidung über die Umverteilung der Arbeitsaufgaben des zeitweise ausgefallenen Mitarbeiters frei ist, kann er von der Neuverteilung der Arbeitsaufgaben absehen und dem befristet beschäftigten Arbeitnehmer Tätigkeiten übertragen, die der vertretene Arbeitnehmer zu keiner Zeit ausgeübt hat. Der für den Sachgrund der Vertretung notwendige Kausalzusammenhang besteht in diesem Fall, wenn der Vertreter mit Aufgaben betraut wird, die von dem Vertretenen nach dessen Rückkehr ausgeübt werden könnten. Der Arbeitgeber muss nach dem Arbeitsvertrag berechtigt sein, dem vorübergehend abwesenden Arbeitnehmer im Falle seiner Weiterarbeit oder nach seiner Rückkehr nicht dessen bisherige Tätigkeiten, sondern einen anderen Aufgabenbereich zuzuweisen (*BAG 15. Februar 2006 - 7 AZR 232/05 - zu I 1 b bb der Gründe, BAGE 117, 104 = AP TzBfG § 14 Vertretung Nr. 1 = EzA TzBfG § 14 Nr. 27*).

Werden dem Vertreter die Aufgaben des zu vertretenden Arbeitnehmers auf diese Weise weder unmittelbar noch mittelbar übertragen, liegt der für eine auf § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG gestützte Befristungsabrede erforderliche Kausalzusammenhang nur vor, wenn der Arbeitgeber bei Vertrags-

21

22



schluss mit dem Vertreter dessen Aufgaben einem oder mehreren vorübergehend abwesenden Beschäftigten gedanklich zuordnet und dies nach außen erkennbar ist, zB durch eine entsprechende Angabe im Arbeitsvertrag mit der Vertretungskraft oder im Rahmen der Beteiligung der Arbeitnehmervertretung bei der Einstellung. Nur dann ist sichergestellt, dass die Einstellung des Vertreters auf der Abwesenheit des zu vertretenden Arbeitnehmers beruht (vgl. hierzu ausführlich BAG 15. Februar 2006 - 7 AZR 232/05 - zu I 1 b bb der Gründe, BAGE 117, 104 = AP TzBfG § 14 Vertretung Nr. 1 = EzA TzBfG § 14 Nr. 27).

2. Diese Grundsätze hat das Landesarbeitsgericht seiner Entscheidung zugrunde gelegt und ist ohne Rechtsfehler zu dem Ergebnis gelangt, dass die Klägerin zur Vertretung der Arbeitnehmerin W beschäftigt wurde. Die Klägerin hat zwar nicht die Tätigkeiten verrichtet, die die Justizangestellte W vor ihrer Elternzeit ausgeübt hat. Das beklagte Land hat jedoch den erforderlichen ursächlichen Zusammenhang zwischen der elternzeitbedingten Abwesenheit der Justizangestellten W und der befristeten Einstellung der Klägerin dargelegt. Die erkennbare Verknüpfung zwischen der befristeten Einstellung der Klägerin und dem durch die Elternzeit der Justizangestellten W verursachten Vertretungsbedarf ist durch die Angabe im Arbeitsvertrag vom 15. Dezember 2005 erfolgt. Das beklagte Land hatte nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts tatsächlich und rechtlich die Möglichkeit, der Justizangestellten W den Aufgabenbereich der Klägerin zu übertragen. Nach den mit Verfahrensrügen nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts waren die Klägerin und die Justizangestellte W aufgrund ihrer Ausbildung und Erfahrung im Justizdienst fachlich austauschbar. Da beide Arbeitnehmerinnen in VergGr. VIb BAT eingruppiert waren, hätte das beklagte Land rechtlich die Möglichkeit gehabt, die von der Klägerin ausgeübten Tätigkeiten in der Geschäftsstelle des Rauschgiftdezernats der Justizangestellten W zuzuweisen, wenn diese sich nicht in Elternzeit befunden hätte. Weitere Anforderungen sind an den Sachgrund der Vertretung nach der Rechtsprechung des Senats nicht zu stellen. Dies gilt auch dann, wenn der befristet zur Vertretung eingestellte Arbeitnehmer Daueraufgaben erledigt. Der vorübergehende Beschäftigungs-

23

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



bedarf für den befristet eingestellten Arbeitnehmer beruht beim Sachgrund der Vertretung nicht auf einer nur vorübergehend im Betrieb oder in der Dienststelle anfallenden Arbeitsaufgabe, sondern darauf, dass die von ihm erledigten Aufgaben an sich einem anderen, vorübergehend an der Arbeitsleistung verhinderten Arbeitnehmer obliegen würden.

Auch der Umstand, dass die Klägerin über Jahre hinweg dieselben Daueraufgaben in der Geschäftsstelle des Rauschgiftdezernats wahrgenommen hat, stellt den Kausalzusammenhang zwischen der Elternzeit der Justizangestellten W und der Beschäftigung der Klägerin nicht in Frage, da das beklagte Land die Möglichkeit gehabt hätte, der Justizangestellten W die von der Klägerin verrichteten Tätigkeiten in der Geschäftsstelle des Rauschgiftdezernats für die Zeit vom 1. Januar 2006 bis 31. Dezember 2006 zu übertragen, wenn diese sich nicht in Elternzeit befunden hätte. Das beklagte Land war entgegen der Auffassung der Klägerin nicht gehalten darzulegen, warum im Falle der Übernahme der von ihr wahrgenommenen Aufgaben durch die Justizangestellte W nicht deren Aufgaben unerledigt geblieben wären. Wegen des dem beklagten Land zustehenden Organisationsrechts und der ihm eröffneten Möglichkeit, die anfallenden Arbeiten im Rahmen der bestehenden arbeitsvertraglichen Vereinbarungen auf die bei ihm beschäftigten Mitarbeiter zu verteilen, kommt es nur darauf an, ob dem Vertretenen die Tätigkeiten des Vertreters hätten übertragen werden können, wenn er nicht zeitweilig an der Arbeitsleistung verhindert gewesen wäre. Ob und ggf. von wem die vom Vertretenen früher ausgeübten Tätigkeiten während der Vertretungsdauer erledigt wurden, spielt dabei keine Rolle. Dies wäre nur anders zu beurteilen, wenn ein weiterer Arbeitnehmer zur Erledigung der von dem vorübergehend verhinderten Arbeitnehmer ausgeübten Tätigkeiten befristet eingestellt worden wäre. Dann hätte der Arbeitgeber einen Verhinderungsfall zum Anlass für die Einstellung zweier befristet beschäftigter Arbeitnehmer genommen. In diesem Fall fehlte die Kausalität zwischen dem Verhinderungsfall und der befristeten Einstellung. So verhielt es sich hier jedoch nicht.

24

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



3. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, dass der Sachgrund der Vertretung der Justizangestellten W nicht deshalb unbeachtlich ist, weil die Klägerin in Wahrheit als Dauervertretung beschäftigt worden wäre und der Sachgrund der Vertretung deshalb nur vorgeschoben wäre. Dies ist nicht der Fall.

25

a) Nach einer älteren Rechtsprechung des Senats rechtfertigt eine sog. „Dauervertretung“ bzw. „Daueraushilfe“ die Befristung eines Arbeitsvertrags nicht (vgl. etwa BAG 3. April 1987 - 7 AZR 190/86 - zu B III 3 der Gründe; 3. Oktober 1984 - 7 AZR 192/83 - zu II 2 der Gründe, AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 87 = EzA BGB § 620 Nr. 72; 6. Juni 1984 - 7 AZR 458/82 - zu II 2 c der Gründe, AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 83 = EzA BGB § 620 Nr. 71). Es bedarf für den Streitfall keiner Entscheidung, ob diese Rechtsprechung nach dem Inkrafttreten des TzBfG aufrechterhalten werden kann oder ob dem entgegensteht, dass nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG stets ein Sachgrund für die Befristung vorliegt, wenn die Beschäftigung zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers erfolgt. Die Klägerin wurde nicht als Daueraushilfe iSd. zitierten Rechtsprechung beschäftigt. Für die Annahme einer Daueraushilfe reicht es nicht aus, dass bereits im Zeitpunkt des Abschlusses eines befristeten Arbeitsvertrags zu erwarten ist, dass über das vorgesehene Ende der Vertragslaufzeit hinaus ein neuer, die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers ermöglichender Vertretungsbedarf vorhanden sein wird. Es liegt in der freien Entscheidung des Arbeitgebers, ob er bei einem weiteren, nach Ablauf der ersten Befristung eintretenden Vertretungsfall wiederum für eine Vertretung sorgt, ob er einen anderen Arbeitnehmer mit der Vertretung betraut oder ob er sich in sonstiger Weise behilft. Eine Dauervertretung mit der Folge der Unwirksamkeit der Befristung liegt nur dann vor, wenn bereits bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags eine über den Endtermin der Befristung hinausgehende Beschäftigung des Arbeitnehmers vorgesehen war (vgl. etwa BAG 26. Juni 1996 - 7 AZR 662/95 - zu I 4 b der Gründe mwN; 20. Februar 1991 - 7 AZR 81/90 - zu I 3 der Gründe, AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 137 = EzA BGB § 620 Nr. 109). Bei einer derartigen Sachlage hat es der Senat für unangemessen erachtet, das Arbeitsverhältnis nur auf die Dauer des

26



gerade anstehenden Vertretungsfalls zu befristen, da in diesen Fällen die ständige Arbeitsaufgabe des Arbeitnehmers wie bei einem sog. „Springer“ darin zu sehen sei, vorübergehend ausfallende Mitarbeiter zu vertreten. Angesichts dieser ständig gleichbleibenden Arbeitsaufgabe hat der Senat die Befristung für die Dauer des einzelnen Vertretungsfalls für nicht gerechtfertigt gehalten (vgl. etwa BAG 3. April 1987 - 7 AZR 190/86 - aaO; 3. Oktober 1984 - 7 AZR 192/83 - aaO; 6. Juni 1984 - 7 AZR 458/82 - aaO). Eine möglicherweise zur Unwirksamkeit der Befristung führende Dauervertretung liegt deshalb allenfalls dann vor, wenn der Arbeitnehmer von vornherein nicht lediglich zur Vertretung eines bestimmten an der Arbeitsleistung vorübergehend verhinderten Arbeitnehmers eingestellt wird, sondern beabsichtigt ist, ihn für eine zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses noch nicht absehbare Vielzahl von Vertretungsfällen auf Dauer zu beschäftigen. In diesem Fall kann der Sachgrund der Vertretung nur vorgeschoben sein.

b) Diese Voraussetzungen hat das Landesarbeitsgericht für den Streitfall zu Recht verneint, da die Klägerin keine Anhaltspunkte dafür vorgetragen hat, dass im Zeitpunkt des Vertragsschlusses am 15. Dezember 2005 beabsichtigt war, sie dauerhaft und nicht nur zur Vertretung eines bestimmten Arbeitnehmers zu beschäftigen. Die mit der Revision erhobene Rüge der Klägerin, das Landesarbeitsgericht habe gegen die ihm obliegende Hinweispflicht verstoßen, weil es nicht zu erkennen gegeben habe, dass es darauf ankomme, ob das beklagte Land bereits bei Vertragsschluss die weitere Beschäftigung der Klägerin beabsichtigt habe, ist unbegründet. Die Klägerin hat auch in der Revision keine konkreten Anhaltspunkte für das Bestehen einer entsprechenden Absicht des beklagten Landes bei Vertragsschluss am 15. Dezember 2005 vorgetragen. Sie hat nicht dargelegt, dass ihre Einstellung nicht zur Vertretung einer bestimmten vorübergehend an der Arbeitsleistung verhinderten Stammkraft erfolgt ist, sondern allgemein zur Vertretung zeitweilig abwesender Mitarbeiter. Dem steht bereits entgegen, dass sie nach den Angaben im Arbeitsvertrag zur Vertretung der Mitarbeiterin W eingestellt wurde und das beklagte Land die Kausalität der elternzeitbedingten Abwesenheit der Mitarbeiterin W und der Beschäftigung der Klägerin dargelegt hat. Selbst wenn

27



bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags das beklagte Land beabsichtigt gehabt hätte, die Klägerin nach dem vereinbarten Vertragsende bei Vorliegen eines weiteren konkreten Vertretungsfalls (befristet) weiterzubeschäftigen, stellte dies den bei Vertragsschluss vorliegenden Sachgrund der Vertretung der Mitarbeiterin W nicht in Frage.

III. Die in dem Arbeitsvertrag vom 15. Dezember 2005 vereinbarte Befristung genügt entgegen der erstmals in der Revision vertretenen Auffassung der Klägerin dem Schriftformgebot des § 14 Abs. 4 TzBfG. 28

1. a) Die durch § 14 Abs. 4 TzBfG für die Befristung von Arbeitsverträgen vorgeschriebene Schriftform erfordert nach § 126 Abs. 1 BGB die eigenhändige Unterzeichnung der Urkunde seitens des Ausstellers durch Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens. Bei einem Vertrag - worum es sich bei einer Befristungsabrede handelt - muss nach § 126 Abs. 2 Satz 1 BGB die Unterzeichnung der Parteien auf derselben Urkunde erfolgen. Werden über den Vertrag mehrere gleichlautende Urkunden aufgenommen, genügt es, wenn jede Partei die für die andere Partei bestimmte Urkunde unterzeichnet (§ 126 Abs. 2 Satz 2 BGB). 29

b) Wird ein Vertrag für eine Vertragspartei von einem Vertreter unterzeichnet, muss das Vertretungsverhältnis in der Vertragsurkunde deutlich zum Ausdruck kommen. Dies kann insbesondere durch einen entsprechenden Zusatz bei der Unterschrift erfolgen. Für die Frage, ob jemand eine Erklärung im fremden Namen abgibt, kommt es auf deren objektiven Erklärungswert an. Nach §§ 133, 157 BGB ist maßgeblich, wie der Erklärungsempfänger die Erklärung nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen darf. Hierbei sind außer dem Erklärungswortlaut alle Umstände zu berücksichtigen, die unter Beachtung der Verkehrssitte Schlüsse auf den Sinn der Erklärung zulassen. Von Bedeutung sind insbesondere die dem Rechtsverhältnis zugrunde liegenden Lebensverhältnisse, die Interessenlage, der Geschäftsbereich, dem der Erklärungsgegenstand angehört und verkehrstypische Verhaltensweisen (vgl. zum Schriftformerfordernis des § 623 BGB für Kündigungen: BAG 13. Dezember 2007 - 6 AZR 145/07 - Rn. 14, AP KSchG 30



1969 § 1 Nr. 83 = EzA BGB 2002 § 623 Nr. 9). Die gesetzliche Schriftform (§ 126 BGB) ist nur gewahrt, wenn der so ermittelte rechtsgeschäftliche Vertretungswille in der Urkunde jedenfalls andeutungsweise Ausdruck gefunden hat (BAG 13. Dezember 2007 - 6 AZR 145/07 - aaO; 28. November 2007 - 6 AZR 1108/06 - Rn. 18 und 19; 21. April 2005 - 2 AZR 162/04 - zu II 2 der Gründe, AP BGB § 623 Nr. 4 = EzA BGB 2002 § 623 Nr. 4).

c) Ist eine Erklärung mit dem Zusatz „i.A.“ unterschrieben, kann dies im Einzelfall dafür sprechen, dass der Unterzeichner nicht selbst handelnd wie ein Vertreter die Verantwortung für den Inhalt der von ihm unterzeichneten Erklärung übernehmen will (BAG 20. August 1997 - 2 AZR 518/96 - zu II 3 b aa der Gründe, AP BGB § 620 Kündigungserklärung Nr. 11 = EzA BGB § 174 Nr. 12). Demgegenüber deutet der Zusatz „i.V.“ darauf hin, dass der Erklärende selbst für den Vertretenen handelt (BAG 20. September 2006 - 6 AZR 82/06 - Rn. 38, BAGE 119, 311 = AP BGB § 174 Nr. 19 = EzA BGB 2002 § 174 Nr. 5). Bei der nach §§ 133, 157 BGB gebotenen Auslegung der Erklärung ist jedoch zu berücksichtigen, dass im allgemeinen, nicht juristischen Sprachgebrauch nicht immer hinreichend zwischen „Auftrag“ und „Vertretung“ unterschieden wird. Die Zusätze „i.V.“ und „i.A.“ werden häufig nur verwendet, um unterschiedliche Hierarchieebenen auszudrücken (Klein NZA 2004, 1198, 1200). Deshalb folgt nicht allein aus dem Zusatz „i.A.“, dass der Erklärende lediglich als Bote und nicht als Vertreter gehandelt hat. Maßgeblich sind vielmehr die Gesamtumstände. Ergibt sich hieraus, dass der Unterzeichner die Erklärung ersichtlich im Namen eines anderen abgegeben hat, ist von einem Handeln als Vertreter auszugehen. Für die Wahrung der Schriftform ist unerheblich, ob der Unterzeichner tatsächlich bevollmächtigt war (BAG 13. Dezember 2007 - 6 AZR 145/07 - Rn. 15, AP KSchG 1969 § 1 Nr. 83 = EzA BGB 2002 § 623 Nr. 9).

31

2. Danach ist die Schriftform für die Befristung in dem Arbeitsvertrag vom 15. Dezember 2005 gewahrt. Der Vertrag ist von der Klägerin und für das beklagte Land von dem Justizamtman T unterzeichnet. Herr T hat den Vertrag erkennbar in Vertretung des beklagten Landes unterschrieben. Er hat nicht lediglich als Erklärungsbote gehandelt. Das Landesarbeitsgericht hat eine

32



Auslegung der Erklärungen der Parteien insoweit nicht vorgenommen, da die Klägerin in den Vorinstanzen das Handeln des Herrn T als Vertreter des beklagten Landes nicht in Zweifel gezogen hatte. Der Senat kann die Auslegung der Erklärungen selbst vornehmen, da die für die Auslegung maßgeblichen Umstände feststehen.

Herr T hat den Arbeitsvertrag zwar mit dem Zusatz „als beauftragter Sachbearbeiter“ unterzeichnet. Selbst wenn dies einer Unterzeichnung mit „i.A.“ gleichkommen sollte, kann daraus allein nicht geschlossen werden, dass Herr T nicht in Vertretung des beklagten Landes handeln, sondern nur als Bote eine Erklärung eines Dritten übermitteln wollte. Der Wille, im Namen des beklagten Landes zu handeln, ergibt sich bereits aus dem äußeren Erscheinungsbild des Vertrags, da Herr T den Vertrag an der ausdrücklich für den Arbeitgeber vorgesehenen Stelle unterzeichnet hat. Demgegenüber erfolgt die Übermittlung fremder Erklärungen als bloßer Bote in der Regel dergestalt, dass in Textform (§ 126b BGB) gehaltene Urkunden mit einem separaten Schriftstück, zB einem unterschriebenen Begleitzettel, versehen werden (BAG 13. Dezember 2007 - 6 AZR 145/07 - Rn. 19, AP KSchG 1969 § 1 Nr. 83 = EzA BGB 2002 § 623 Nr. 9). Außerdem befindet sich unter der Unterschrift des Herrn T nicht nur der Zusatz „als beauftragter Sachbearbeiter“, sondern auch „Arbeitgeber“. Die Unterschrift ist daher erkennbar für den Arbeitgeber und damit in Vertretung des beklagten Landes geleistet. Entgegen der Auffassung der Revision spricht der Umstand, dass Herr T die beiden vorangegangenen Verträge vom 21. Dezember 2004 und vom 6. November 2003 mit dem Zusatz „als bestellter Sachbearbeiter“ (nicht: „als beauftragter Sachbearbeiter“) unterzeichnet hatte, nicht dafür, dass er bei Unterzeichnung des Vertrags vom 15. Dezember 2005 nicht als Vertreter des beklagten Landes gehandelt hat. Vielmehr musste die Klägerin angesichts der wiederholten Unterschriftsleistungen des Herrn T an der für den Arbeitgeber vorgesehenen Stelle der Vertragsurkunden - unabhängig von den jeweiligen Zusätzen - davon ausgehen, dass Herr T die Verträge für das beklagte Land als dessen Vertreter unterzeichnet hat.

33

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



- IV. Der Wirksamkeit der Befristung stehen personalvertretungsrechtliche Gründe nicht entgegen. Das beklage Land hat das Mitbestimmungsrecht des Personalrats nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG NW in der bis zum 16. Oktober 2007 geltenden Fassung hinsichtlich der im Arbeitsvertrag vom 15. Dezember 2005 vereinbarten Befristung gewahrt. Die Zustimmung des bei der Staatsanwaltschaft K bestehenden Personalrats lag bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags vor. Der Personalrat hatte der Maßnahme mit Schreiben vom 14. Dezember 2005 zugestimmt. Gegenteiliges macht die Revision nicht geltend. 34
- C. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. 35

Dörner

Gräfl

Koch

Becher

Busch

