

Aktenzeichen: 7 AZR 640/05
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 24. Mai 2006
- 7 AZR 640/05 -

I. Arbeitsgericht
Arnsberg

Urteil vom 16. Dezember 2004
- 1 Ca 1074/04 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 21. Juli 2005
- 11 Sa 121/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag - Vertretung

Gesetz:

TzBfG § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 640/05
11 Sa 121/05
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. Mai 2006

URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

beklagtes, berufungsklagendes und revisionsklagendes Land,

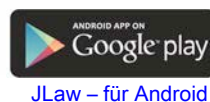
pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 24. Mai 2006 durch die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl als Vorsitzende, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Koch sowie die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Laux sowie die ehrenamtlichen Richter Hökenschnieder und Dr. Zumpe für Recht erkannt:



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



Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 21. Juli 2005 - 11 Sa 121/05 - aufgehoben.

Auf die Berufung des beklagten Landes wird das Urteil des Arbeitsgerichts Arnsberg vom 16. Dezember 2004 - 1 Ca 1074/04 - abgeändert:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis auf Grund Befristung am 31. Juli 2004 geendet hat. 1

Die Klägerin war vom 28. Juni 2000 bis zum 31. Dezember 2003 auf Grund von 10 aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen als Justizangestellte beim Amtsgericht S beschäftigt. Am 18. Dezember 2003 unterzeichneten die Parteien einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag, wonach die Klägerin ab dem 1. Januar 2004 als nicht vollbeschäftigte Angestellte mit der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten „als Aushilfsangestellte zur zeitweiligen Aushilfe aus Anlass und für die Dauer des der Justizangestellten S bei dem Amtsgericht W bewilligten Sonderurlaubs ohne Fortzahlung der Bezüge, und zwar längstens bis zum 31.07.2004“ am Amtsgericht A eingestellt wurde. Die Klägerin erhielt Vergütung nach Vergütungsgruppe VII der Anlage 1a zum BAT. 2

Die Klägerin arbeitete beim Amtsgericht A als Kanzleikraft für Betreuungs- und Nachlasssachen. Die Justizangestellte S war bis zum 31. Juli 2005 ohne Bezüge beurlaubt. Vor ihrer Beurlaubung war sie als Kanzleikraft in Versteigerungs-, Nachlass- und Registersachen beim Amtsgericht W tätig und erhielt Vergütung nach Vergütungsgruppe VII der Anlage 1a zum BAT. 3

Mit der am 28. Juli 2004 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat sich die Klägerin gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Juli 2004 ge- 4



wandt. Sie hat die Auffassung vertreten, die Befristung zum 31. Juli 2004 sei unwirksam. Der Sachgrund der Vertretung liege nicht vor. Sie habe die Justizangestellte S weder unmittelbar noch mittelbar vertreten. Der Beschäftigungsbedarf beim Amtsgericht A sei nicht durch den zeitweiligen Ausfall der Justizangestellten S bedingt.

Die Klägerin hat beantragt

5

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien auf Grund seiner Befristung nicht am 31. Juli 2004 beendet wird.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt und gemeint, die Befristung sei durch den Sachgrund der Vertretung gerechtfertigt. Die Klägerin habe die am Amtsgericht W vorübergehend ohne Bezüge beurlaubte Justizangestellte S mittelbar vertreten. Aus Gründen eines Belastungsausgleichs sei wegen eines vorübergehenden Mehrbedarfs beim Amtsgericht A ein zeitweilig freier hälftiger Stellenanteil des Amtsgerichts W dem Amtsgericht A zur aushilfsweisen Beschäftigung zugewiesen worden. Wenn die Justizangestellte Schulte nicht beurlaubt gewesen wäre, wäre sie - oder eine andere Justizangestellte des Amtsgerichts W - ab 1. Januar 2004 vorübergehend an das Amtsgericht A abgeordnet worden.

6

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des beklagten Landes zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt das beklagte Land seinen Klageabweisungsantrag weiter. Die Klägerin beantragt die Zurückweisung der Revision.

7

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet und führt unter Aufhebung des Berufungsurteils und Abänderung der erstinstanzlichen Entscheidung zur Abweisung der Klage. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts auf Grund der in dem Arbeitsvertrag vom 18. Dezember 2003 vereinbarten Befristung am 31. Juli 2004 geendet. Die Befristung ist durch den Sachgrund der Vertretung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG gerechtfertigt.

8

I. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht die im Arbeitsvertrag vom 18. Dezember 2003 vereinbarte Befristung der Befristungskontrolle unterzogen. Dem steht nicht entgegen, dass die Parteien die befristete Weiterbeschäftigung der Klägerin für die Dauer des vorliegenden Rechtsstreits vereinbart haben.

9



Nach ständiger Rechtsprechung des Senats ist bei mehreren aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen zwar grundsätzlich nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrags auf ihre Rechtfertigung zu prüfen. Durch den Abschluss eines weiteren befristeten Arbeitsvertrags stellen die Parteien ihr Arbeitsverhältnis auf eine neue Rechtsgrundlage, die künftig für ihr Arbeitsverhältnis allein maßgebend ist. Damit wird zugleich ein etwaiges unbefristetes Arbeitsverhältnis aufgehoben. Das gilt aber nicht, wenn die Parteien in einem nachfolgenden befristeten Arbeitsvertrag dem Arbeitnehmer - ausdrücklich oder konkludent - das Recht vorbehalten, die Wirksamkeit der vorangegangenen Befristung prüfen zu lassen. In diesem Fall ist die arbeitsgerichtliche Befristungskontrolle auch für den davor liegenden Vertrag eröffnet (*vgl. etwa 10. März 2004 - 7 AZR 402/03 - BAGE 110, 38 = AP TzBfG § 14 Nr. 11 = EzA TzBfG § 14 Nr. 9, zu II 1 der Gründe mwN*).

10

So verhält es sich im Streitfall. Die Parteien haben die befristete Weiterbeschäftigung der Klägerin für die Dauer des Rechtsstreits über die Wirksamkeit der Befristung zum 31. Juli 2004 vereinbart. Diese Vereinbarung ergibt nur einen Sinn, wenn die Klägerin die Wirksamkeit dieser Befristung gerichtlich klären lassen kann.

11

II. Die in dem Arbeitsvertrag vom 18. Dezember 2003 vereinbarte Befristung zum 31. Juli 2004 ist nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG gerechtfertigt, da die Klägerin zur Vertretung der Justizangestellten S beschäftigt wurde. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist der für den Sachgrund der Vertretung erforderliche ursächliche Zusammenhang zwischen der zeitweiligen Beurlaubung der Justizangestellten S und der Einstellung der Klägerin gegeben.

12

1. 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. Dies entspricht der ständigen Rechtsprechung des erkennenden Senats zu der vor In-Kraft-Treten des TzBfG am 1. Januar 2001 geltenden Rechtslage (*vgl. dazu 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*).

13



- a) Der Grund für die Befristung liegt in Vertretungsfällen darin, dass der Arbeitgeber bereits zu einem vorübergehend wegen Krankheit oder aus sonstigen Gründen ausfallenden Mitarbeiter in einem Rechtsverhältnis steht und mit der Rückkehr dieses Mitarbeiters 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 - BAGE 101, 257 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 235 = EzA BGB § 620 Nr. 192, zu 2 a der Gründe*). Teil des Sachgrunds ist daher eine Prognose des Arbeitgebers über den voraussichtlichen Wegfall des Vertretungsbedarfs durch die Rückkehr des zu vertretenden Mitarbeiters. Davon kann grundsätzlich ausgegangen werden, weil in der Regel damit zu rechnen ist, dass der Vertretene nach Beendigung der Freistellung oder Erkrankung seine arbeitsvertraglichen Pflichten wieder erfüllen wird (*BAG 11. Dezember 1991 - 7 AZR 431/90 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 141 = EzA BGB § 620 Nr. 110, zu II 2 a der Gründe*). Auch eine wiederholte Befristung wegen der mehrfachen Verhinderung der zur vertretenden Stammkraft steht der Prognose des künftigen Wegfalls des Vertretungsbedarfs nicht entgegen. Nur wenn der Arbeitgeber im Ausnahmefall auf Grund ihm vorliegender Informationen erhebliche Zweifel daran haben muss, dass die zu vertretende Stammkraft überhaupt wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren wird, kann dies dafür sprechen, dass der Sachgrund der Vertretung nur vorgeschoben ist. Dann kann die Befristung unwirksam sein (*BAG 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 a der Gründe mwN; 27. Juni 2001 - 7 AZR 326/00 - EzA BGB § 620 Nr. 178, zu 2, 4 der Gründe; 23. Januar 2002 - 7 AZR 440/00 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 231 = EzA BGB § 620 Nr. 187, zu I der Gründe*). Dies setzt voraus, dass der zu vertretende Arbeitnehmer dem Arbeitgeber bereits vor dem Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags mit der Vertretungskraft verbindlich erklärt hat, dass er die Arbeit nicht wieder aufnehmen werde. Ansonsten darf und muss der Arbeitgeber mit dessen Rückkehr an den Arbeitsplatz rechnen (*BAG 2. Juli 2003 - 7 AZR 529/02 - BAGE 107, 18 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 254 = EzA BGB 2002 § 620 Nr. 6, zu I 2 a der Gründe*).
- 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 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 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 - 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 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 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.

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 vorge-schoben 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 geschaffenen 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 - BB 2006, 1453, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu I 1 b der Gründe).

aa) Nimmt der Arbeitgeber den Vertretungsfall zum Anlass für eine befristete Beschäftigung, ist auf Grund der Umstände bei Vertragsschluss zu beurteilen, ob der Be-

16

17



darf für die Beschäftigung des Vertreters auf die Abwesenheit des zeitweilig ausgefallenen Arbeitnehmers zurückzuführen ist. In den Fällen der unmittelbaren Vertretung hat der Arbeitgeber dazulegen, dass der Vertreter nach dem Arbeitsvertrag mit Aufgaben betraut worden ist, die zuvor dem vorübergehend abwesenden Arbeitnehmer übertragen waren. Wird die Tätigkeit des zeitweise ausgefallenen Arbeitnehmers nicht von dem Vertreter, sondern einem anderen Arbeitnehmer 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 seiner 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 - BB 2006, 1453, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu I 1 b aa der Gründe*).

bb) Da der Arbeitgeber auf Grund 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 - BB 2006, 1453, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu I 1 b bb der Gründe*).

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 Vertragsschluss mit dem Vertreter dessen Aufgaben einem oder mehreren vorübergehend abwesenden Beschäftigten gedanklich zuordnet. Nur dann beruht die Einstellung des Vertreters auf der Abwesenheit des zu

18

19



vertretenden Arbeitnehmers (BAG 15. Februar 2006 - 7 AZR 232/05 - BB 2006, 1453, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu I 1 b bb der Gründe).

Die gedankliche Zuordnung des Arbeitgebers, welchem vorübergehend abwesenden Arbeitnehmer die vom Vertreter ausgeübten Tätigkeiten übertragen werden könnten, muss erkennbar sein. Die Verdeutlichung der Überlegungen des Arbeitgebers kann beispielsweise durch eine entsprechende Angabe im Arbeitsvertrag oder im Rahmen der Beteiligung der Arbeitnehmervertretung bei der Einstellung erfolgen. Diese Festlegung bildet die Grundlage für die gerichtliche Kontrolle der Befristungsabrede. Ohne eine erkennbare Festlegung des Arbeitgebers kann nicht beurteilt werden, ob der Sachgrund der Vertretung tatsächlich vorliegt oder nur vorgeschoben ist. Schließt beispielsweise der Arbeitgeber für die Abwesenheitszeit eines Arbeitnehmers mehrere befristete Arbeitsverträge ab, könnte er sich ansonsten gegenüber jedem der befristet Beschäftigten darauf berufen, dass der Vertretene nach seiner Rückkehr jeweils deren Aufgaben übernehmen könnte. Dementsprechend hat der Senat den Sachgrund der Vertretung bejaht, wenn die Zuordnung zwischen einem zeitweilig abwesenden Arbeitnehmer und dem Vertreter aus der Angabe im Arbeitsvertrag ersichtlich war und der Arbeitgeber tatsächlich und rechtlich die Möglichkeit hatte, dem ausfallenden Mitarbeiter bei seiner Rückkehr die Aufgaben des Vertreters im Wege des Direktionsrechts zu übertragen (BAG 15. August 2001 - 7 AZR 263/00 - BAGE 98, 337 = AP BErzGG § 21 Nr. 5 = EzA BErzGG § 21 Nr. 4, zu B III 1 und 2 der Gründe). Eine fachliche Austauschbarkeit zwischen dem Vertretenen und dem Vertreter reicht hingegen nicht aus (BAG 13. Oktober 2004 - 7 AZR 654/03 - AP TzBfG § 14 Nr. 13 = EzA TzBfG § 14 Nr. 14, zu I 3 d bb der Gründe; 25. August 2004 - 7 AZR 32/04 - AP TzBfG § 14 Nr. 15 = EzA TzBfG § 14 Nr. 11, zu III 2 der Gründe). Allein aus der befristeten Einstellung eines nach Ausbildung und Erfahrungswissen mit dem Vertretenen vergleichbaren Arbeitnehmers kann nicht mit der erforderlichen Eindeutigkeit geschlossen werden, dass der Vertragsschluss auf den Vertretungsfall zurückzuführen ist (BAG 15. Februar 2006 - 7 AZR 232/05 - BB 2006, 1453, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu I 1 b bb der Gründe).

20

2. Bei Anwendung dieser Grundsätze ergibt sich, dass die in dem Arbeitsvertrag vom 18. Dezember 2003 vereinbarte Befristung zum 31. Juli 2004 durch den Sachgrund der Vertretung gerechtfertigt ist. Die Klägerin wurde zur Vertretung der Justizangestellten S eingestellt. Das beklagte Land hat den erforderlichen ursächlichen Zu-

21



sammenhang zwischen dem zeitweiligen Ausfall der Justizangestellten S und der befristeten Einstellung der Klägerin dargelegt. Die erkennbare Verknüpfung zwischen der Einstellung der Klägerin und dem durch die zeitweilige Verhinderung der Justizangestellten S verursachten Vertretungsbedarf ist durch die Angabe im Arbeitsvertrag erfolgt. Das beklagte Land hatte auch tatsächlich und rechtlich die Möglichkeit, der Justizangestellten S den Aufgabenbereich der Klägerin zu übertragen. Die Klägerin wurde in der Zeit vom 1. Januar 2004 bis zum 31. Juli 2004 am Amtsgericht A als Kanzleikraft für Betreuungs- und Nachlasssachen mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe VII der Anlage 1a zum BAT beschäftigt. Die Justizangestellte S war vor ihrer Beurlaubung am Amtsgericht W als Kanzleikraft in Versteigerungs-, Nachlass- und Registersachen tätig und erhielt ebenfalls Vergütung nach Vergütungsgruppe VII der Anlage 1a zum BAT. Die Justizangestellte S war daher vor ihrer Beurlaubung am Amtsgericht W mit vergleichbaren Arbeiten beschäftigt wie die Klägerin am Amtsgericht A. In beiden Fällen handelt es sich um Kanzleiarbeiten in vergleichbaren Dezernaten. Nach dem Vortrag des beklagten Landes hätten der Justizangestellten S die von der Klägerin am Amtsgericht A erledigten Tätigkeiten im Wege des Direktionsrechts zugewiesen werden können, wenn sie nicht beurlaubt gewesen wäre. Dies entspricht der Regelung in § 12 Abs. 1 BAT, wonach ein Angestellter aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen auch an eine Dienststelle außerhalb des bisherigen Dienstorts versetzt oder abgeordnet werden kann. Auch die Klägerin hat nicht bestritten, dass die Justizangestellte S vorübergehend vom Amtsgericht W an das Amtsgericht A hätte abgeordnet werden können. Sie hat nur einen vorübergehenden Mehrbedarf beim Amtsgericht A und einen gleichzeitigen vorübergehenden Stellenüberhang beim Amtsgericht W bestritten. Darauf kommt es aber nicht an, da das beklagte Land die Befristung nicht auf einen vorübergehenden Bedarf an der Arbeitsleistung gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG stützt, sondern auf den Sachgrund der Vertretung.

3. Der Wirksamkeit der Befristung steht entgegen der Auffassung der Klägerin nicht entgegen, dass die Justizangestellte S nach Ablauf der mit der Klägerin vereinbarten Vertragslaufzeit am 31. August 2004 ihren Dienst nicht wieder angetreten hat, sondern bis zum 31. Juli 2005 beurlaubt war und dies möglicherweise bereits bei Vertragsschluss mit der Klägerin am 18. Dezember 2003 absehbar war. Die Vertragslaufzeit eines mit einer Vertretungskraft abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrags muss nicht mit der voraussichtlichen Dauer der Verhinderung des zu vertretenden Arbeitnehmers übereinstimmen, sondern kann hinter ihr zurückbleiben. Da der Arbeitgeber frei entscheiden kann, ob er den zeitweiligen Ausfall eines Arbeitnehmers überhaupt

22



durch Einstellung einer Ersatzkraft überbrückt, muss er die Vertretung auch nicht für die gesamte voraussichtliche Dauer der Verhinderung durch Einstellung einer Vertretungskraft regeln, sondern kann auch einen kürzeren Zeitraum wählen und danach über das Ob und Wie einer weiteren Vertretung erneut entscheiden (*st. Rspr., vgl. BAG 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 b der Gründe; 20. Februar 2002 - 7 AZR 600/00 - BAGE 100, 304 = AP KSchG 1969 § 1 Wiedereinstellung Nr. 11 = EzA BGB § 620 Nr. 189, zu A I 1 der Gründe*).

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO.

23

Gräfl

Koch

Laux

Zumpe

Hökenschnieder

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