

Aktenzeichen: 7 AZR 791/06
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 7. November 2007
- 7 AZR 791/06 -

I. Arbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 30. März 2005
- 3 Ca 1495/04 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 19. Juni 2006
- 11 Sa 1206/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Befristeter Arbeitsvertrag - Haushalt

Gesetze:

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

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Weitgehend Parallele zu Senat 14. Februar 2007 - 7 AZR 193/06 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 791/06
11 Sa 1206/05
Landesarbeitsgericht
Hamm

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:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 19. Juni 2006 - 11 Sa 1206/05 - wird zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis auf Grund Befristung am 28. Juni 2004 geendet hat. 1

Die Klägerin war seit dem 27. Juni 1996 auf Grund mehrerer befristeter Arbeitsverträge als Justizangestellte bei dem beklagten Land beschäftigt. Seit dem 25. November 1996 war sie bei dem Oberlandesgericht H tätig. Zuletzt war sie seit dem 1. Januar 2004 als Schreibkraft einer Verwaltungskanzlei mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten teilzeitbeschäftigt und erhielt Vergütung nach VergGr. VII der Anlage 1a zum BAT. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien war kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit und auf Grund Bezugnahme im Arbeitsvertrag vom 27. Juni 1996 der BAT anzuwenden. 2

Am 12. Mai 2004 unterzeichneten die Parteien einen „Nachtrag zum Arbeitsvertrag vom 27. Juni 1996“. Dieser lautet auszugsweise: 3

„§ 1

Frau M wird über den 31. Mai 2004 hinaus weiterhin aus Anlass von vorübergehend freien Haushaltsmitteln - Arbeitsunfähigkeit der Justizangestellten S, längstens jedoch bis zum 28. Juni 2004 als Zeitangestellte nach den Sonderregelungen 2 y BAT Nr. 1 Buchst. a) BAT bei dem Oberlandesgericht H weiterbeschäftigt.

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt für diesen Zeitraum die Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entsprechend der Regelung in § 4 dieses Nachtragsvertrages.

...

§ 6

Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Arbeitsvertrages vom 27. Juni 1996 weiter.

...“



Die in dem Arbeitsvertrag genannte Justizangestellte S ist am Oberlandesgericht H in der Geschäftsstelle für Familien- und Zivilsachen beschäftigt und in VergGr. Vc BAT eingruppiert. Sie war zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit der Klägerin am 12. Mai 2004 seit längerem und auf unabsehbare Zeit arbeitsunfähig erkrankt. Die Zahlung ihrer Dienstbezüge war gemäß § 37 BAT eingestellt. Nach Darstellung des beklagten Landes wurden die durch die Arbeitsunfähigkeit der Justizangestellten S freien Dienstbezüge ab 29. Juni 2004 zur Vergütung der Justizangestellten B benötigt, die zu diesem Zeitpunkt nach einem Sonderurlaub ohne Bezüge ihre Tätigkeit wieder aufnahm.

4

Mit der am 29. Juni 2004 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat sich die Klägerin gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund der Befristung zum 28. Juni 2004 gewandt. Sie hat die Auffassung vertreten, die Befristung sei unwirksam. Die Befristung sei nicht nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG gerechtfertigt. Für die Beschäftigung der Klägerin hätten Haushaltsmittel nicht nur vorübergehend zur Verfügung gestanden. Außerdem könne sich das beklagte Land zur Rechtfertigung der Befristung nicht auf § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG berufen, weil im Arbeitsvertrag nicht die Befristungsgrundform des Zeitangestellten (Nr. 1a SR 2y BAT) vereinbart sei. Zumindest sei die Vereinbarung in § 1 des Nachtrags vom 12. Mai 2004 zum Arbeitsvertrag unklar iSv. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB.

5

Die Klägerin hat zuletzt beantragt

6

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht gemäß der Abrede im Nachtrag zum Arbeitsvertrag vom 12. Mai 2004 auf Grund der Befristung zum 28. Juni 2004 beendet worden ist.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt.

7

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter. Das beklagte Land beantragt die Zurückweisung der Revision.

8

Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben die Befristungskontrollklage zu Recht abgewiesen. Die in dem am 12. Mai 2004 abgeschlossenen Nach-

9



trag zum Arbeitsvertrag vereinbarte Befristung ist wirksam und hat das Arbeitsverhältnis der Parteien mit Ablauf des 28. Juni 2004 beendet. Die Befristung ist nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG sachlich gerechtfertigt. Die Vereinbarung in § 1 des Nachtrags vom 12. Mai 2004 zum Arbeitsvertrag genügt den Anforderungen der Nr. 2 Abs. 1 SR 2y BAT.

I. Die in dem Nachtrag vom 12. Mai 2004 zum Arbeitsvertrag vereinbarte Befristung ist nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG sachlich gerechtfertigt. 10

1. Ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrags liegt nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG 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 setzt - wie bereits die wortgleiche Vorschrift des § 57b Abs. 2 Nr. 2 HRG in der bis zum 30. Dezember 2004 geltenden Fassung - voraus, dass die Vergütung des Arbeitnehmers aus Haushaltsmitteln erfolgt, 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 Haushalt Nr. 1 = EzA TzBfG § 14 Nr. 34, zu I 1 der Gründe*). 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 bis 22, aaO, zu I 1 der Gründe*). 11

2. Die Voraussetzungen für eine nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG gerechtfertigte Befristung sind im Streitfall gegeben. Die Klägerin wurde aus Haushaltsmitteln vergütet, die dem beklagten Land bei Vertragsschluss auf Grund der Einstellung der Dienstbezüge infolge der Arbeitsunfähigkeit der Justizangestellten S zur Beschäftigung von Aushilfskräften iSd. § 7 Abs. 3 des Gesetzes über die Feststellung der Haushaltspläne des Landes Nordrhein-Westfalen für die Haushaltsjahre 2004/2005 (HG NW 12



2004/2005) zur Verfügung standen. Die Klägerin ist auch entsprechend der haushaltsrechtlichen Zwecksetzung bei dem Oberlandesgericht H beschäftigt worden.

a) Dem beklagten Land standen auf Grund der Einstellung der Dienstbezüge nach § 37 BAT infolge der Arbeitsunfähigkeit der Justizangestellten S Haushaltsmittel nur für die befristete Beschäftigung der Klägerin als Aushilfskraft iSd. § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 zur Verfügung. 13

aa) 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. Zwar stellt § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 selbst keine Haushaltsmittel für die Einstellung von befristet beschäftigten Arbeitnehmern bereit. Die Bestimmung enthält lediglich eine an die Verwaltung gerichtete Ermächtigung für die Beschäftigung von Aushilfskräften. Der Betrag der hierfür zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel ergibt sich erst aus der Zuordnung zu dem im maßgeblichen Haushaltszeitraum vorübergehend abwesenden Planstellen- oder Stelleninhaber, die von der Verwaltung vorgenommen wird. Die betragsmäßige Ausweisung der für die befristete Beschäftigung zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel im Haushaltsplan ist jedoch nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG nicht erforderlich. Es ist für das Merkmal der Haushaltsmittel ausreichend, wenn die Planstellen und Stellen, bei denen die Voraussetzungen des § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 erfüllt sind, durch die Landesverwaltung vor dem Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags in nachvollziehbarer Form - regelmäßig durch einen Aktenvermerk - festgestellt worden sind. Hierdurch stehen die nach § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 für die Verwendung durch die Landesverwaltung verfügbaren Haushaltsmittel fest (*BAG 14. Februar 2007 - 7 AZR 193/06 - Rn. 13, AP TzBfG § 14 Haushalt Nr. 2 = EzA TzBfG § 14 Nr. 38, zu A II 1 der Gründe*). 14

bb) Die in § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 vorgesehene Einstellung von Aushilfskräften stellt eine ausreichende haushaltsrechtliche Zwecksetzung iSd. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG dar, die eine nur vorübergehende Beschäftigung des aus den verfügbaren Haushaltsmitteln vergüteten Arbeitnehmers zulässt. Dies ergibt sich aus einer am Gesetzeswortlaut und an dem Regelungszusammenhang des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG orientierten Auslegung des § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005. Danach 15



liegt eine befristete 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 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, zu A II 2 der Gründe*).

(1) Der vom Landesgesetzgeber verwandte Begriff der Aushilfskraft umfasst eine Beschäftigung zur Deckung eines vorübergehenden Bedarfs wie auch eine Beschäftigung zur Vertretung. Dies entspricht der Bedeutung des Begriffs der Aushilfskraft in arbeitsrechtlichen Vorschriften, wie zB in § 622 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 BGB und in den Sonderregelungen 2y des zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses noch in Kraft befindlichen BAT. Ein Aushilfsarbeitsverhältnis iSd. § 622 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 BGB liegt vor, wenn der Arbeitgeber kein unbefristetes Arbeitsverhältnis eingehen will, sondern nur einen vorübergehenden betrieblichen Bedarf an Arbeitskräften decken will, der nicht durch den normalen Betriebsablauf, sondern durch den Ausfall von Stammkräften oder durch einen zeitlich begrenzten zusätzlichen Arbeitsanfall begründet ist (*BAG 22. Mai 1986 - 2 AZR 392/85 - AP BGB § 622 Nr. 23 = EzA BGB § 622 nF Nr. 24, zu B I 1 a der Gründe*). Auch in dem bis zum 30. September 2005 geltenden BAT wurde der Begriff des Aushilfsangestellten als Oberbegriff für Angestellte verwandt, die entweder zur Vertretung oder zur zeitweiligen Aushilfe eingestellt worden sind (*vgl. Nr. 1c SR 2y BAT*).

16

(2) Das in § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 verwandte Merkmal der Aushilfskraft orientiert sich daher an den Sachgründen des vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung sowie der Vertretung eines anderen Arbeitnehmers. Beides sind Aufgaben von vorübergehender Dauer, die der Gesetzgeber als Sachgründe für die befristete Beschäftigung in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 und Nr. 3 TzBfG anerkannt hat. Die für die Aushilfskraft iSd. § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 geltenden Anforderungen müssen allerdings nicht den Anforderungen an die Sachgründe in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 oder 3 TzBfG genügen, da ansonsten der Sachgrund des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG keine eigenständige Bedeutung hätte. Deshalb können die nach § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 an den Begriff des Aushilfsangestellten zu stellenden Anforderungen hinter den Voraussetzungen der genannten Sachgründe zurückbleiben.

17



Sie müssen aber noch eine dem verfassungsrechtlichen Untermaßverbot (BAG 18. Oktober 2006 - 7 AZR 419/05 - Rn. 17 - 19, AP TzBfG § 14 Haushalt Nr. 1 = EzA TzBfG § 14 Nr. 34, zu I 1 c aa und bb der Gründe) und den gemeinschaftsrechtlichen Anforderungen (BAG 18. Oktober 2006 - 7 AZR 419/05 - Rn. 20 bis 22, aaO, zu I 1 d aa und bb der Gründe) genügende Befristungskontrolle ermöglichen. Dies erfordert einen erkennbaren Zusammenhang zwischen der Abwesenheit des Planstellen- oder Stelleninhabers und der Beschäftigung des Aushilfsangestellten. Ansonsten ginge die Orientierung der von dem Begriff der Aushilfskraft iSd. § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 umfassten Tätigkeiten zu den Sachgründen des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 und 3 TzBfG verloren (BAG 14. Februar 2007 - 7 AZR 193/06 - Rn. 16, AP TzBfG § 14 Haushalt Nr. 2 = EzA TzBfG § 14 Nr. 38, zu A II 2 b der Gründe).

(3) Die Ermächtigung in § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 trägt dem Umstand Rechnung, dass der öffentliche Arbeitgeber - anders als ein privater Arbeitgeber - keine Verpflichtungen eingehen darf, die haushaltsrechtlich nicht gedeckt sind (BAG 24. Oktober 2001 - 7 AZR 542/00 - BAGE 99, 217 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 229 = EzA BGB § 620 Nr. 180, zu B II 1 der Gründe; 7. Juli 1999 - 7 AZR 609/97 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 215 = EzA BGB § 620 Nr. 167, zu II 1 der Gründe). § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 soll es den Dienststellen des beklagten Landes ermöglichen, Haushaltsmittel, die auf Grund einer zeitlich begrenzten Abwesenheit von Planstellen- und Stelleninhabern zur Verfügung stehen, zur Abdeckung eines bestehenden Arbeitskräftebedarfs zu nutzen, da die unbefristete Einstellung von Arbeitnehmern auf Grund der haushaltsrechtlichen Vorgaben nicht möglich ist. Dabei kann es sich um einen Arbeitskräftebedarf handeln, der auf einen Anstieg der Arbeitsmenge der im Bereich der haushaltsmittelbewirtschaftenden Dienststelle oder einer ihr nachgeordneten Dienststelle zurückzuführen ist oder zur Abdeckung eines auf der Abwesenheit eines Planstellen- oder Stelleninhabers beruhenden betrieblichen Bedarfs (BAG 14. Februar 2007 - 7 AZR 193/06 - Rn. 17, AP TzBfG § 14 Haushalt Nr. 2 = EzA TzBfG § 14 Nr. 38, zu A II 2 c der Gründe).

(4) 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

18

19



2004/2005 erforderliche Zusammenhang hergestellt (vgl. BAG 14. Februar 2007 - 7 AZR 193/06 - Rn. 18, AP TzBfG § 14 Haushalt Nr. 2 = EzA TzBfG § 14 Nr. 38, zu A II 2 d der Gründe).

Wird der befristet eingestellte Arbeitnehmer in der Dienststelle beschäftigt, der der vorübergehend abwesende Planstellen- bzw. Stelleninhaber bis zu dem Beginn seiner Arbeitsverhinderung angehört hat, muss der Bedarf an der Arbeitsleistung des befristet beschäftigten Arbeitnehmers 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 Arbeitskräftebedarf 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 (BAG 14. Februar 2007 - 7 AZR 193/06 - Rn. 19, AP TzBfG § 14 Haushalt Nr. 2 = EzA TzBfG § 14 Nr. 38, zu A II 2 e der Gründe).

20

cc) Eine auf § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG gestützte Befristung muss nicht auf den Zeitpunkt erfolgen, bis zu dem Haushaltsmittel für eine befristete Beschäftigung zur Verfügung stehen. Dieses Erfordernis folgt weder aus § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG noch aus § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 (BAG 14. Februar 2007 - 7 AZR 193/06 - Rn. 21, AP TzBfG § 14 Haushalt Nr. 2 = EzA TzBfG § 14 Nr. 38, zu A II 3 der Gründe). Nach § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 steht es im Ermessen der haushaltsmittelbewirtschaftenden Dienststelle, ob sie von der Möglichkeit einer auf die vorübergehend zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel gestützten befristeten Einstellung überhaupt Gebrauch macht („können ... in Anspruch genommen werden“). Dieser Freiraum umfasst auch die Dauer der Beschäftigung der Aushilfskraft. Die vertraglich vereinbarte Befristungsdauer bedarf nach ständiger Rechtsprechung des Senats keiner eigenen sachlichen Rechtfertigung. Die Befristungsdauer ist nicht Teil des Sachgrunds

21



für die Befristung. Der Befristungsdauer kommt nur insofern Bedeutung zu, als die neben anderen Umständen darauf hinweisen kann, dass der Sachgrund für die Befristung nur vorgeschoben ist (*BAG 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 aa der Gründe*). Dies gilt auch für Befristungen nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG (*BAG 14. Februar 2007 - 7 AZR 193/06 - Rn. 22, AP TzBfG § 14 Haushalt Nr. 2 = EzA TzBfG § 14 Nr. 38, zu A II 3 a der Gründe*).

dd) Die auf § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG, § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 gestützte Befristung wahrt den dem Arbeitnehmer nach Art. 12 Abs. 1 GG zu gewährenden Mindestbestandsschutz und genügt dem Gebot zur Verhinderung des Missbrauchs durch aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge nach der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zur Durchführung der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABl. EG 1999 L 175 S. 43). Die Bestimmungen in der vom Senat vorgenommenen Auslegung ermöglichen es dem öffentlichen Arbeitgeber entgegen der Auffassung der Revision nicht, Arbeitnehmer im Ergebnis zeitlich unbegrenzt sachgrundlos befristet zu beschäftigen. Die Einstellung als Hilfskraft iSv. § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 ist haushaltsrechtlich nur bei vorübergehender Abwesenheit des Planstellen- oder Stelleninhabers und längstens bis zu dessen Rückkehr statthaft. Voraussetzung für die Befristung ist außerdem, dass die Beschäftigung des Arbeitnehmers zur Abdeckung eines Mehrbedarfs im Bereich der haushaltsmittelbewirtschaftenden Dienststelle oder zur Abdeckung eines Bedarfs in der Dienststelle und in dem Arbeitsbereich erfolgt, der der vorübergehend abwesende Stelleninhaber angehört. Aus der Einbindung der Situation des Planstellen- oder Stelleninhabers ergibt sich, dass bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags auf Grund der zeitlich nur begrenzt zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel keine dauerhafte, sondern eine lediglich vorübergehende Beschäftigungsmöglichkeit für den Arbeitnehmer besteht. Diese entfällt mit der Inanspruchnahme der Mittel durch den eigentlichen Planstellen- oder Stelleninhaber. Bei den Sachverhalten, die eine auf § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG iVm. § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 gestützte Befristung rechtfertigen (zB Wehr- oder Zivildienst, Beschäftigungsverbote, Elternzeit, Sonderurlaub nach § 50 BAT oder längerfristige Arbeitsunfähigkeit) muss der Arbeitgeber mit der Rückkehr des nur vorübergehend abwesenden Planstellen- oder Stelleninhabers rechnen. Das Haushaltsrecht ermöglicht daher nur eine Beschäftigung bis zu dem Zeitpunkt, zu dem der Planstellen- oder Stelleninhaber unter Wiederaufnahme der Zahlung von Bezügen seine Tätigkeit fortsetzt. Haushaltsmittel, die durch das Aus-

22

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



scheiden des Planstellen- oder Stelleninhabers aus dem Arbeitsverhältnis, zB durch Erreichen der Altersgrenze, frei werden, dürfen nach § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 nicht für die Begründung eines befristeten Aushilfsarbeitsverhältnisses eingesetzt werden. Aushilfskräfte iSd. § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 können demnach ungeachtet eines etwaigen unbefristeten oder zeitlich weitergehenden tatsächlichen Bedarfs an der Arbeitsleistung nur in dem Umfang eingestellt werden, in dem Mittel aus zeitweilig nicht in Anspruch genommenen Planstellen oder Stellenanteilen vorhanden sind. Mit der Rückkehr des Planstellen- oder Stelleninhabers endet ihre Beschäftigungsmöglichkeit (BAG 24. September 1997 - 7 AZR 654/96 - RzK I 9a Nr. 121, zu I 2 b der Gründe; 14. Februar 2007 - 7 AZR 193/06 - Rn. 23, AP TzBfG § 14 Haushalt Nr. 2 = EzA TzBfG § 14 Nr. 38, zu A II 3 b der Gründe).

Da die Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG, § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 an die nur vorübergehende Beschäftigungsmöglichkeit und damit an objektive Faktoren anknüpft, die mit den Besonderheiten der Tätigkeit zusammenhängen, entspricht sie den an den Sachgrund für eine Befristung nach § 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge zu stellenden Anforderungen (vgl. hierzu EuGH 4. Juli 2006 - C-212/04 - [Adeneler] - Rn. 69 - 75, AP Richtlinie 99/70/EG Nr. 1 = EzA Richtlinie 99/70/EG-Vertrag 1999 Nr. 1). Die Befristungsmöglichkeit nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG, § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 besteht zwar nur für Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes, nicht für Arbeitgeber der Privatwirtschaft. Dies verstößt jedoch entgegen der Auffassung der Revision weder gegen Art. 3 Abs. 1 GG noch gegen die Richtlinie 1999/70/EG zur Durchführung der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge. Die unterschiedliche Behandlung beruht auf den Besonderheiten des öffentlichen Dienstes. Öffentliche Arbeitgeber sind - anders als private Arbeitgeber - an die haushaltsrechtlichen Vorgaben gebunden und dürfen keine Verpflichtungen eingehen, die haushaltsrechtlich nicht gedeckt sind. Diesem Umstand trägt die Befristungsmöglichkeit nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG, § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 in der vom Senat vorgenommenen Auslegung Rechnung. Für die Ungleichbehandlung öffentlicher Arbeitgeber gegenüber privaten Arbeitgebern besteht daher ein sachlicher Grund. Gegenteiliges ergibt sich nicht aus den gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben. Weder aus der Befristungsrichtlinie noch aus der inkorporierten Rahmenvereinbarung lässt sich entnehmen, dass eine unterschiedliche Behandlung des öffentlichen Dienstes gegenüber der Privatwirtschaft generell und trotz der mit der Beschäftigung verbundenen Besonderheiten unzulässig ist.

23

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



b) Die Klägerin wurde nach dem unbestrittenen Vorbringen des beklagten Landes aus den auf Grund der Arbeitsunfähigkeit der Justizangestellten S verfügbaren Haushaltsmitteln vergütet. Die Justizangestellte S war bereits vor Abschluss des Nachtrags zum Arbeitsvertrag mit der Klägerin am 12. Mai 2004 längerfristig arbeitsunfähig erkrankt. Das beklagte Land hatte die Vergütungszahlung an die Justizangestellte S nach § 37 BAT eingestellt. Das beklagte Land musste bei Vertragsschluss mit der Klägerin davon ausgehen, dass die zu ihrer Vergütung verwendeten Haushaltsmittel nur vorübergehend frei waren. Zwar war zum damaligen Zeitpunkt nicht absehbar, wann die Justizangestellte S ihre Tätigkeit wieder aufnehmen würde. Das beklagte Land musste aber wegen des fortbestehenden Arbeitsverhältnisses mit der späteren Wiederaufnahme der Tätigkeit durch die Justizangestellte S und der Inanspruchnahme der Haushaltsmittel durch diese rechnen. Die durch die Arbeitsunfähigkeit der Justizangestellten S vorübergehend frei gewordenen Haushaltsmittel waren für die Vergütung der Klägerin ausreichend bemessen, da die Justizangestellte S in VergGr. Vc BAT eingruppiert war und die Klägerin eine geringere Vergütung nach VergGr. VII BAT erhielt. Für die Wirksamkeit der Befristung ist es unerheblich, ob die Haushaltsmittel auch noch nach Ablauf der Vertragslaufzeit am 28. Juni 2004 zur Verfügung standen und ob dies bei Abschluss des Nachtrags zum Arbeitsvertrag am 12. Mai 2004 absehbar war. Denn es steht dem Arbeitgeber frei zu entscheiden, ob und wie lange er vorübergehend freie Haushaltsmittel zur befristeten Einstellung von Aushilfskräften iSv. § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 verwendet. Deshalb spielt es auch keine Rolle, ob und weshalb das beklagte Land diese Mittel ab dem 29. Juni 2004 zur Vergütung der aus einem Sonderurlaub ohne Bezüge zurückgekehrten Justizangestellten B benötigte. Auf Grund der Dispositionsfreiheit des beklagten Landes kommt es auch nicht darauf an, ob das beklagte Land bei Vertragsschluss über weitere vorübergehend freie Haushaltsmittel verfügte.

24

c) Die Klägerin wurde entsprechend der Zwecksetzung der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel als Aushilfskraft iSv. § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 beschäftigt. Nach § 1 des Nachtrags vom 12. Mai 2004 zum Arbeitsvertrag wurde sie als Justizangestellte bei dem Oberlandesgericht H und damit in der Dienststelle und im Arbeitsbereich der arbeitsunfähigen Justizangestellten S eingesetzt. Sie verrichtete daher Tätigkeiten, die ansonsten von anderen Beschäftigten dieser Dienststelle zu erledigen gewesen wären.

25



II. Die in dem Nachtrag vom 12. Mai 2004 zum Arbeitsvertrag vereinbarte Befristung zum 28. Juni 2004 genügt den Anforderungen von Nr. 2 Abs. 1 SR 2y BAT. Nach ständiger Rechtsprechung des Senats ist eine auf haushaltsrechtliche Gründe gestützte Befristung der Befristungsgrundform des Zeitangestellten (Nr. 1a SR 2y BAT) zuzuordnen (vgl. etwa 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). Diese Befristungsgrundform haben die Parteien in § 1 des Nachtrags vom 12. Mai 2004 zum Arbeitsvertrag vereinbart. Dies hat das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei erkannt.

26

1. Nach Nr. 2 Abs. 1 SR 2y BAT ist im Arbeitsvertrag zu vereinbaren, ob der Angestellte als Zeitangestellter (Nr. 1a SR 2y BAT), als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer (Nr. 1b SR 2y BAT) oder als Aushilfsangestellter (Nr. 1c SR 2y BAT) eingestellt wird. Die Regelung erfordert nicht die Vereinbarung des Sachgrunds für die Befristung, sondern nur die Vereinbarung der Befristungsgrundform (st. Rspr., vgl. etwa BAG 29. Oktober 1998 - 7 AZR 477/97 - AP BAT § 2 SR 2y Nr. 17 = EzA BErzGG § 21 Nr. 3, zu 1 der Gründe). Die Regelung in Nr. 2 Abs. 1 SR 2y BAT dient der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit. Aus diesem Normzweck folgt, dass der Arbeitgeber sich zur Rechtfertigung der Befristung nicht auf Sachgründe berufen darf, die einer Befristungsgrundform zuzuordnen sind, die im Arbeitsvertrag nicht vereinbart wurde (BAG 8. April 1992 - 7 AZR 135/91 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 146 = EzA BGB § 620 Nr. 115, zu II 1 der Gründe). Welche Befristungsgrundform die Parteien vereinbart haben, ist durch Auslegung der arbeitsvertraglichen Abreden zu ermitteln. Für die Vereinbarung der Befristungsgrundform ist weder die Schriftform noch eine bestimmte Ausdrucksweise vorgeschrieben (vgl. etwa BAG 29. Oktober 1998 - 7 AZR 477/97 - aaO, zu 3 der Gründe mwN). Auch missverständliche oder nach dem juristischen oder tariflichen Sprachgebrauch unzutreffende Formulierungen sind unschädlich, wenn sich ein übereinstimmender Wille der Vertragsparteien feststellen lässt (BAG 25. November 1992 - 7 AZR 191/92 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 150 = EzA BGB § 620 Nr. 117, zu I 3 a der Gründe; 8. April 1992 - 7 AZR 135/91 - aaO, zu II 2 der Gründe). Sind sich die Parteien über den tatsächlichen Befristungsgrund einig, kann er abweichend von der im Arbeitsvertrag gewählten Formulierung der richtigen tariflichen Befristungsgrundform zugeordnet werden. Dies entspricht dem Sinn und Zweck der Regelung in Nr. 2 Abs. 1 SR 2y BAT, die einem Streit der Parteien darüber vorbeugen will, welcher Grund für die Befristung maßgeblich war (BAG 25. November 1992 - 7 AZR 191/92 - aaO).

27



2. Das Landesarbeitsgericht hat die vertraglichen Vereinbarungen in § 1 des Nachtrags vom 12. Mai 2004 zum Arbeitsvertrag dahingehend ausgelegt, dass die Befristungsgrundform des Zeitangestellten iSv. Nr. 1a SR 2y BAT vereinbart wurde. Dies ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Dabei kann offenbleiben, ob der Regelung in § 1 des Nachtrags nichttypische Willenserklärungen zugrunde liegen, deren Auslegung durch das Landesarbeitsgericht revisionsrechtlich nur eingeschränkt daraufhin überprüfbar ist, ob das Landesarbeitsgericht die gesetzlichen Auslegungsregeln (§§ 133, 157 BGB) zutreffend angewandt, nicht gegen Denkgesetze und allgemeine Erfahrungssätze verstoßen und den für die Auslegung maßgeblichen Tatsachenstoff vollständig verwertet hat, oder ob es sich um typische Willenserklärungen handelt, deren Auslegung durch das Berufungsgericht der uneingeschränkten revisionsrechtlichen Überprüfung unterliegt. Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts hält auch einer uneingeschränkten revisionsrechtlichen Überprüfung stand.

28

In § 1 Abs. 1 des Nachtrags vom 12. Mai 2004 zum Arbeitsvertrag ist nicht nur der Tarifbegriff „Zeitangestellter“ ausdrücklich genannt, sondern auch die für die Befristungsgrundform des Zeitangestellten maßgebliche Tarifbestimmung SR 2y Nr. 1 Buchst. a BAT zitiert. Außerdem ist in § 1 des Nachtrags vom 12. Mai 2004 zum Arbeitsvertrag bestimmt, dass die Klägerin „aus Anlass der vorübergehend freien Haushaltsmittel - Arbeitsunfähigkeit der Justizangestellten S“ beschäftigt wurde. Damit nimmt der Arbeitsvertrag Bezug auf den in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG genannten Sachgrund der Vergütung aus Haushaltsmitteln für befristete Beschäftigung, der nach ständiger Rechtsprechung des Senats der Befristungsgrundform des Zeitangestellten zuzuordnen ist. Damit haben die Parteien unzweifelhaft die Befristungsgrundform des Zeitangestellten (Nr. 1a SR 2y BAT) vereinbart. Entgegen der Auffassung der Klägerin ergibt sich aus der Erwähnung der Arbeitsunfähigkeit der Justizangestellten S nichts Gegenteiliges. Daraus kann nicht geschlossen werden, dass in Wahrheit nicht die Befristungsgrundform des Zeitangestellten (Nr. 1a SR 2y BAT) mit dem Sachgrund Vergütung aus Haushaltsmitteln für befristete Beschäftigung (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG), sondern die Befristungsgrundform des Aushilfsangestellten (Nr. 1c SR 2y BAT) mit dem Sachgrund der Vertretung (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG) vereinbart werden sollte. Aus dem sprachlichen Gesamtzusammenhang der Regelung in § 1 Abs. 1 des Nachtrags vom 12. Mai 2004 zum Arbeitsvertrag ergibt sich vielmehr, dass die Arbeitsunfähigkeit der Justizangestellten S zur Konkretisierung der vorübergehend freien Haushaltsmittel genannt wurde und nicht zur Begründung der Befristung mit dem Sachgrund der Vertretung.

29



3. Da in § 1 des Nachtrags vom 12. Mai 2004 eindeutig die Befristungsgrundform des Zeitangestellten (Nr. 1a SR 2y BAT) vereinbart wurde, ist für die Anwendung von § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB kein Raum. 30

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. 31

Dörner

Gräfl

Koch

Coulin

Becher

