

Aktenzeichen: 7 AZR 916/06
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 16. Januar 2008
- 7 AZR 916/06 -

I. Arbeitsgericht
Mönchengladbach

Urteil vom 8. Februar 2006
- 5 Ca 4354/05 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 9. August 2006
- 4 Sa 362/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Befristung - Haushalt

Gesetze:

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

Leitsätze:

keine



BUNDEsarBEITSGERICHT



7 AZR 916/06
4 Sa 362/06
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. Januar 2008

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 16. Januar 2008 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Hökenschnieder und Krollmann für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 9. August 2006 - 4 Sa 362/06 - 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 über die Wirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsvertrags vom 6. Juni 2005. 1

Die Klägerin war nach Abschluss ihrer Ausbildung zur Justizangestellten seit dem 26. Februar 1997 auf Grund mehrerer befristeter Arbeitsverträge im Justizdienst des beklagten Landes tätig, zuletzt bei dem Amtsgericht N. In dem Arbeitsvertrag vom 6. Juni 2005 vereinbarten die Parteien die befristete Weiterbeschäftigung der Klägerin für die Zeit vom 1. Juli 2005 bis zum 31. Dezember 2005. § 1 des Arbeitsvertrags lautete wie folgt: 2

„Frau M wird ab dem 1. Juli 2005 bis zum 31. Dezember 2005 als vollbeschäftigte Angestellte auf bestimmte Zeit nach SR 2y BAT bei dem Amtsgericht N (derzeitiger Beschäftigungsort) in der derzeitigen Beschäftigung als Servicekraft in Grundbuchsachen befristet weiterbeschäftigt, und zwar wegen Vorliegen des folgenden sachlichen Grundes:

Vorübergehend freie Haushaltsmittel (§ 7 Abs. 3 HHG)

der befristet nutzbaren Stelle der Justizangestellten S (Hilfsstelle des BKS-Dienstes: V c Nr. 1) - der Justizangestellten ist Elternzeit bis zum 31.12.2005 bewilligt -.

...“

Das beklagte Land hatte mit der im Arbeitsvertrag genannten Justizangestellten S zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses am 6. Juni 2005 einen befristeten Arbeitsvertrag für die Zeit vom 1. Januar 2005 bis zum 31. Dezember 2005 als Justizangestellte abgeschlossen. Frau S, die vom beklagten Land seit längerem in befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt wurde, war mit Schreiben des Direktors des Amtsgerichts N vom 1. Dezember 2003 für die Zeit vom 7. Januar 2004 bis zum 10. November 2006 Elternzeit bewilligt worden. Sie wurde bis zum Beginn ihrer Elternzeit auf der Stelle der gleichfalls beim Amtsgericht N tätigen Justizangestellten Sc 3



geführt, der von Oktober 2003 bis zum 31. Dezember 2005 Elternzeit bewilligt worden war. Wegen der Abwesenheit von Frau S und Frau Sc konnte die Klägerin aus Haushaltsmitteln vergütet werden, die wegen der befristeten Elternzeiten bis zum 31. Dezember 2005 zur Verfügung standen. Nach der Stellenbesetzungsliste des Amtsgerichts N wurde die Klägerin in der Zeit vom 1. Juli 2005 bis zum 31. Dezember 2005 daher als Vertreterin der Stelleninhaberin Sc auf einer Stelle der VergGr. Vc BAT geführt.

Der vor Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags beteiligte Personalrat des Amtsgerichts N hatte nach Vorlage eines Entwurfs des Arbeitsvertrags vom 6. Juni 2005 mit Vermerk vom 3. Juni 2005 der Weiterbeschäftigung der Klägerin zugestimmt. 4

Mit der am 19. Dezember 2005 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin zuletzt beantragt 5

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht auf Grund der Befristung in dem Arbeitsvertrag vom 6. Juni 2005 zum 31. Dezember 2005 beendet ist.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt. 6

Beide Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren Antrag weiter, während das beklagte Land die Zurückweisung der Revision beantragt. 7

Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben die Befristungskontrollklage zu Recht abgewiesen. Die in dem am 6. Juni 2005 abgeschlossenen Arbeitsvertrag vereinbarte Befristung ist wirksam und hat das Arbeitsverhältnis der Parteien mit Ablauf des 31. Dezember 2005 beendet. Die Befristung ist nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG sachlich gerechtfertigt. Die Vereinbarung in § 1 des Arbeitsvertrags vom 6. Juni 2005 genügt den Anforderungen der Nr. 2 Abs. 1 SR 2y BAT. Der Wirksamkeit der Befristung stehen personalvertretungsrechtliche Gründe nicht entgegen. 8

I. Die in dem Arbeitsvertrag vom 6. Juni 2005 vereinbarte Befristung ist nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG sachlich gerechtfertigt. 9



1. 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 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*).

10

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

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 vorübergehenden

12



Abwesenheit der Justizangestellten S und Sc 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 2004/2005) zur Verfügung standen. Die Klägerin ist auch entsprechend der haushaltsrechtlichen Zwecksetzung bei dem Amtsgericht N beschäftigt worden.

a) 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

aa) Vom Begriff der Aushilfskraft iSd. § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 ist ua. 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,

14



die ansonsten einem oder mehreren anderen Arbeitnehmern der Dienststelle übertragen worden wären, die dem Arbeitsbereich des vorübergehend abwesenden Planstellen- oder Stelleninhabers angehören.

bb) 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*). 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 für die Befristung. Der Befristungsdauer kommt nur insofern Bedeutung zu, als sie neben anderen Umständen darauf hinweisen kann, dass der Sachgrund für die Befristung nur vorgeschoben ist (*BAG 14. Februar 2007 - 7 AZR 193/06 - Rn. 22, aaO mwN*). 15

b) Die Klägerin konnte nach den nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts aus den auf Grund der Abwesenheit der Justizangestellten S und Sc bis zum 31. Dezember 2005 zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln vergütet werden. Die Haushaltsmittel waren für die Vergütung der Klägerin ausreichend bemessen, da die abwesende Stelleninhaberin Sc auf einer Stelle der VergGr. Vc BAT geführt wird und die Klägerin Vergütung nach der VergGr. Vc BAT erhalten sollte. 16

c) Die Klägerin ist entsprechend der Zwecksetzung der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel als Aushilfskraft iSv. § 7 Abs. 3 HG NW 2004/2005 beschäftigt worden. Nach § 1 des Arbeitsvertrags vom 6. Juni 2005 wurde sie als Justizangestellte bei dem Amtsgericht N und damit in der Dienststelle und im Arbeitsbereich der abwesenden Stelleninhaberin Sc und der Justizangestellten S eingesetzt. 17

II. 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 18



zuzuordnen ist (*BAG 14. Februar 2007 - 7 AZR 193/06 - Rn. 26 f., AP TzBfG § 14 Haushalt Nr. 2 = EzA TzBfG § 14 Nr. 38*).

III. Der Wirksamkeit der Befristung stehen personalvertretungsrechtliche Gründe 19
nicht entgegen.

1. Nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG NW hat der Personalrat bei der Be- 20
fristung von Arbeitsverhältnissen mitzubestimmen. Eine Maßnahme, die der Mit-
bestimmung des Personalrats unterliegt, kann nach § 66 Abs. 1 LPVG NW nur mit
seiner Zustimmung getroffen werden. Gegen diese Vorschriften hat das beklagte Land
anlässlich der Vereinbarung der Befristung im Vertrag vom 6. Juni 2005 nicht ver-
stoßen.

a) Unterliegt eine Maßnahme der Mitbestimmung des Personalrats, hat der 21
Leiter der Dienststelle den Personalrat von der beabsichtigten Maßnahme zu unter-
richten und seine Zustimmung zu beantragen (§ 66 Abs. 2 Satz 1 LPVG NW). Hat der
Personalrat bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen mitzubestimmen, sind ihm der
jeweilige Befristungsgrund und die beabsichtigte Befristungsdauer mitzuteilen. Der
Arbeitgeber ist dabei nicht verpflichtet, gegenüber dem Personalrat unaufgefordert das
Vorliegen des Sachgrunds für die Befristung im Einzelnen darzulegen. Vielmehr genügt
er zunächst seiner Unterrichtungspflicht, wenn für den Personalrat der Sachgrund
seiner Art nach hinreichend deutlich wird (*BAG 27. September 2000 - 7 AZR 412/99 -
AP LPVG Brandenburg § 61 Nr. 1 = EzA BeschFG 1985 § 1 Nr. 21, zu B I 3 der
Gründe mwN*). Zu diesen Angaben, die zumindest die typisierende Bezeichnung des
Befristungsgrunds umfassen müssen, ist der Arbeitgeber auch ohne besondere
Aufforderung des Personalrats verpflichtet, da der Personalrat diese Informationen zur
ordnungsgemäßen Wahrnehmung seines Mitbestimmungsrechts nach § 72 Abs. 1
Satz 1 Nr. 1 LPVG NW benötigt. Dieses Mitbestimmungsrecht dient dem Schutz des
Arbeitnehmers und soll dessen Interesse an dauerhaften arbeitsvertraglichen
Bindungen Rechnung tragen (*BAG 8. Juli 1998 - 7 AZR 308/97 - AP LPVG NW § 72
Nr. 18 = EzA BGB § 620 Nr. 150, zu 3 der Gründe*). Der Personalrat soll prüfen, ob die
beabsichtigte Befristung nach den Grundsätzen der arbeitsgerichtlichen Befristungs-
kontrolle wirksam ist. Außerdem soll er auch bei Vorliegen einer Rechtfertigung für die
Befristung darauf Einfluss nehmen können, ob im Interesse des Arbeitnehmers von
einer Befristung abgesehen oder wegen der dem Arbeitnehmer zugewiesenen Arbeits-
aufgaben oder der in Aussicht genommenen Befristungsgründe eine längere Vertrags-



laufzeit vereinbart werden kann (BAG 27. September 2000 - 7 AZR 412/99 - aaO, zu B I 2 der Gründe; 9. Juni 1999 - 7 AZR 170/98 - BAGE 92, 36 = AP LPVG Brandenburg § 63 Nr. 2, zu 2 b der Gründe; 8. Juli 1998 - 7 AZR 308/97 - aaO, zu 2 a der Gründe). Dazu ist zumindest eine typisierende Benennung des Befristungsgrunds gegenüber dem Personalrat erforderlich (BAG 27. September 2000 - 7 AZR 412/99 - aaO, zu B I 3 der Gründe).

Hält der Personalrat diese Mitteilung nicht für ausreichend, kann er nach § 66 Abs. 2 Satz 2 LPVG NW verlangen, dass der Dienststellenleiter die beabsichtigte Maßnahme begründet. Sofern der Personalrat beabsichtigt, der Maßnahme nicht zuzustimmen, hat er dies innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Antrags dem Leiter der Dienststelle mitzuteilen. In diesem Fall ist die beabsichtigte Maßnahme mit dem Ziel der Verständigung zwischen dem Leiter der Dienststelle und dem Personalrat zu erörtern (§ 66 Abs. 2 Satz 3 LPVG NW). Der Beschluss des Personalrats über die beantragte Zustimmung ist dem Leiter der Dienststelle - sofern eine Erörterung stattfindet - innerhalb von zwei Wochen nach dem Tag der Erörterung mitzuteilen (§ 66 Abs. 3 Satz 1 LPVG NW).

b) Danach ist die Einleitung des personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsverfahrens im Streitfall ordnungsgemäß erfolgt. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts wurde der Personalrat des Amtsgerichts N von dem Direktor des Amtsgerichts um die Zustimmung zu dem beabsichtigten Abschluss des bis zum 31. Dezember 2005 befristeten Arbeitsvertrags mit der Klägerin gebeten. Dem Antrag war der streitgegenständliche Arbeitsvertrag als Entwurf beigelegt. Damit wurde der Personalrat über die beabsichtigte Befristung und den Befristungsgrund ordnungsgemäß unterrichtet. Das beklagte Land musste ohne Rückfrage des Personalrats keine weiteren Angaben zu den verfügbaren Haushaltsmitteln machen, die für die bis zum 31. Dezember 2005 befristete Beschäftigung der Klägerin zur Verfügung standen.

IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Dörner

Gräfl

Koch

Krollmann

Hökenschnieder



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

