

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 194/09
5 Sa 1025/08
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
12. Januar 2011

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

beklagtes, berufungsklagendes und revisionsklagendes Land,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Januar 2011 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Linsenmaier, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht

Gallner und Schmidt sowie die ehrenamtlichen Richter Busch und Dr. Rose für
Recht erkannt:

Die Revision des beklagten Landes gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Köln vom 26. Januar 2009 - 5 Sa
1025/08 - wird zurückgewiesen.

Das beklagte Land hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund Be- 1
fristung am 31. Dezember 2007 geendet hat.

Die Klägerin war seit dem 5. August 1999 aufgrund mehrerer befristeter 2
Arbeitsverträge beim beklagten Land als Justizangestellte beschäftigt. Ab dem
1. Januar 2002 war sie als Geschäftsstellenverwalterin in einer Serviceeinheit
beim Handelsregister eingesetzt und in der Vergütungsgruppe (*VergGr.*) Vc
nach der Anlage 1a zu § 22 Abs. 1 des Bundes-Angestelltentarifvertrags (*BAT*)
eingruppiert. Aufgrund Bewährungsaufstiegs wurde sie ab dem 1. Januar 2005
nach der VergGr. Vb BAT vergütet. Nach den am 1. November 2006 in Kraft
getretenen Tarifverträgen für den öffentlichen Dienst der Länder (*TV-L*) und zur
Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des
Übergangsrechts (*TVÜ-Länder*) ist die VergGr. Vc BAT der Entgeltgruppe 8
TV-L sowie die VergGr. Vb BAT der Entgeltgruppe 9 TV-L zugeordnet.

Der letzte, am 14. Dezember 2006 geschlossene Arbeitsvertrag der 3
Parteien war für die Zeit vom 1. Januar 2007 bis zum 31. Dezember 2007
befristet. In § 1 dieses Arbeitsvertrags ist angegeben:

„Frau M wird ab 01.01.2007 bis zum 31.12.2007 ... bei
dem Amtsgericht Köln in der derzeitigen Beschäftigung als
Geschäftsstellenverwalterin in einer Serviceeinheit bei den
Handelsregisterabteilungen befristet weiterbeschäftigt und

zwar wegen Vorliegen des folgenden sachlichen Grundes:

Zur Vertretung der Mitarbeiterin R, die in der Zeit vom 01.01.2007 bis zum 31.12.2007 Sonderurlaub erhalten hat.

...“

Frau R ist beim beklagten Land seit dem 20. August 1994 zunächst be- 4
fristet und seit dem 26. August 2006 auf unbestimmte Zeit als Justizangestellte
beschäftigt. Bis zum Beginn ihres Erziehungsurlaubs im Jahr 2001 war sie beim
Amtsgericht Köln in der Grundbuchabteilung eingesetzt und für die Grundbuch-
eintragungen zuständig. § 2 ihres Arbeitsvertrags vom 22. August 1994 weist
ihre Eingruppierung in der VergGr. VII BAT aus; diese VergGr. ist nach der
Überleitung in den TV-L dessen Entgeltgruppe 5 zugeordnet. Frau Rs Arbeits-
platz entfiel während ihrer Abwesenheit durch die Umstellung der Grundbuch-
abteilungen auf ein EDV-System. Ab dem 22. November 2004 wurde Frau R
Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge nach § 50 BAT gewährt. In be-
gleitenden Vermerken zu den Verfügungen des beklagten Landes über die
Verlängerung der Sonderurlaubszeiten war jeweils angegeben: „zum Stellen-
plan: B 66 V c“ bzw. „zum Stellenplan: EG 9/41“.

Mit ihrer am 9. Januar 2008 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage 5
hat die Klägerin die Unwirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsverhältnisses
geltend gemacht. Sie hat die Auffassung vertreten, es fehle an dem für den
Sachgrund der Vertretung notwendigen Kausalzusammenhang. Dem beklagten
Land wäre es nicht möglich gewesen, Frau R die von der Klägerin geschuldeten
Tätigkeiten zuzuweisen.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis nicht aufgrund 6
der Befristungsabrede vom 14. Dezember 2006 aufgelöst
worden ist.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt. Es hat die Auf- 7
fassung vertreten, die Klägerin habe Frau R mittelbar vertreten. Dieser würden
bei ihrer Rückkehr die Aufgaben einer Servicekraft in der Handelsregister-
abteilung bei gleichzeitiger Umgruppierung in die Entgeltgruppe 8 TV-L zu-
gewiesen. Die hierzu erforderliche Änderung des Arbeitsvertrags mit Frau R sei

wegen des Wegfalls ihres Arbeitsplatzes in der Grundbuchabteilung vorgegeben.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des beklagten Landes zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt das beklagte Land weiterhin das Ziel der Klageabweisung. Die Klägerin beantragt die Zurückweisung der Revision. 8

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben der Befristungskontrollklage zu Recht stattgegeben. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nicht aufgrund der vereinbarten Befristung am 31. Dezember 2007 geendet. Die Befristung ist mangels eines sie nach § 14 Abs. 1 TzBfG rechtfertigenden sachlichen Grundes unwirksam. 9

I. Der Klageantrag ist zulässig. Insbesondere ist er hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. In ihrem Antrag hat die Klägerin zwar den arbeitsvertraglich vereinbarten Beendigungstermin nicht bezeichnet. Aus dem formulierten Begehren und dessen Begründung ergibt sich aber, dass sie sich gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der im Arbeitsvertrag vom 14. Dezember 2006 vereinbarten Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 2007 wendet. 10

II. Die Klage ist begründet. Die Befristung des Arbeitsvertrags zum 31. Dezember 2007 ist rechtsunwirksam. Sie ist weder durch den Sachgrund der Vertretung noch durch einen sonstigen Sachgrund gerechtfertigt. 11

1. Die zur Überprüfung stehende Befristungsabrede im Arbeitsvertrag vom 14. Dezember 2006 ist nicht durch den Sachgrund der Vertretung gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG iVm. § 21 Abs. 1 BErzGG (*in der bis zum 31. Dezember 2006 geltenden Fassung*) gerechtfertigt. 12

- a) Nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrags 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 den Fall einer auf Tarifvertrag beruhenden Arbeitsfreistellung zur Betreuung eines Kindes konkretisiert durch § 21 Abs. 1 BErzGG (*seit 1. Januar 2007: § 21 Abs. 1 BEEG*). 13
- b) Der Sachgrund der Vertretung liegt nicht vor. 14
- aa) 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 an der Wahrnehmung der an sich dem ausfallenden Arbeitnehmer obliegenden Aufgaben durch eine Vertretungskraft von vornherein nur ein zeitlich begrenztes Bedürfnis. Der Sachgrund der Vertretung setzt nicht voraus, dass der befristet zur Vertretung eingestellte Mitarbeiter die vorübergehend ausfallende Stammkraft unmittelbar vertritt und die von ihr bislang ausgeübten Tätigkeiten erledigt. Der Vertreter kann auch mit anderen Aufgaben betraut werden. Die befristete Beschäftigung zur Vertretung lässt die Versetzungs- und Umsetzungsbefugnisse des Arbeitgebers unberührt. Es muss jedoch sichergestellt sein, dass die Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers wegen des Arbeitskräftebedarfs erfolgt, der durch die vorübergehende Abwesenheit des zu vertretenden Mitarbeiters entsteht. Fehlt dieser Kausalzusammenhang, ist die Befristung nicht durch den Sachgrund der Vertretung gerechtfertigt. Werden dem befristet beschäftigten Arbeitnehmer ohne tatsächliche Neuverteilung der Arbeitsaufgaben Tätigkeiten zugewiesen, die der vertretene Mitarbeiter zu keinem Zeitpunkt ausgeübt hat, besteht der erforderliche Kausalzusammenhang, wenn der Arbeitgeber tatsächlich und rechtlich in der Lage wäre, dem vorübergehend abwesenden Arbeitnehmer im Falle seiner Weiterarbeit nicht seine bisherigen Tätigkeiten, sondern den Aufgabenbereich des Vertreters zu übertragen. Außerdem ist bei dieser Fallgestaltung zur Darlegung des Kausalzusammenhangs zwischen der zeit-

weiligen Arbeitsverhinderung der Stammkraft und der Einstellung der Vertretungskraft erforderlich, dass der Arbeitgeber bei Vertragsschluss mit dem Vertreter dessen Aufgaben einem oder mehreren vorübergehend abwesenden Beschäftigten, etwa durch eine entsprechende Angabe im Arbeitsvertrag, erkennbar gedanklich zuordnet. Nur dann ist gewährleistet, dass die Einstellung des Vertreters auf der Abwesenheit des zu vertretenden Arbeitnehmers beruht (*BAG 14. April 2010 - 7 AZR 121/09 - Rn. 16 mwN, AP TzBfG § 14 Nr. 72 = EzA TzBfG § 14 Nr. 65*).

bb) Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze ist kein Vertretungsfall gegeben. 16

(1) Allerdings hat das beklagte Land die erforderliche Zuordnung der Arbeitsaufgaben der Klägerin zu einem vorübergehend abwesenden Arbeitnehmer vorgenommen. Der Sachgrund der Vertretung ist in § 1 des Arbeitsvertrags der Parteien dokumentiert. Danach wurde die Klägerin zur Vertretung der Mitarbeiterin R beschäftigt. 17

(2) Das beklagte Land wäre aber ohne die vorübergehende Abwesenheit der Mitarbeiterin R rechtlich nicht in der Lage gewesen, dieser die der Klägerin zugewiesenen Aufgaben zu übertragen. Das Direktionsrecht des beklagten Landes gegenüber Frau R erstreckte und beschränkte sich auf alle Tätigkeiten, die der VergGr. VII BAT (*nunmehr zugeordnet der Entgeltgruppe 5 TV-L*) entsprechen. Die von der Klägerin auszuübenden Tätigkeiten entsprachen hingegen den Merkmalen der VergGr. Vc BAT (*nunmehr zugeordnet der Entgeltgruppe 8 TV-L*) und - nach Bewährungsaufstieg - der VergGr. Vb BAT (*nunmehr zugeordnet der Entgeltgruppe 9 TV-L*). 18

(a) Nach § 106 Abs. 1 Satz 1 GewO kann der Arbeitgeber den Inhalt der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingung nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrags oder gesetzliche Vorschriften festgelegt ist. Der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst ist grundsätzlich verpflichtet, jede ihm zugewiesene Tätigkeit zu verrichten, die dem Merkmal 19

seiner Vergütungsgruppe entspricht, soweit ihm dies billigerweise zugemutet werden kann. Neue Tätigkeiten können ihm zugewiesen werden, soweit sie die Merkmale der Vergütungsgruppe erfüllen (vgl. BAG 14. April 2010 - 7 AZR 121/09 - Rn. 22 mwN, AP TzBfG § 14 Nr. 72 = EzA TzBfG § 14 Nr. 65).

(b) Das beklagte Land wäre rechtlich nicht in der Lage gewesen, der abwesenden Stammkraft Frau R im Falle ihrer Weiterarbeit einseitig die von der Klägerin wahrgenommenen Arbeitsaufgaben zu übertragen. Die von Frau R geschuldete Tätigkeit ist tariflich nicht gleichwertig mit der der Klägerin übertragenen Tätigkeit. 20

(aa) Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts entsprach die der Klägerin übertragene Tätigkeit den Merkmalen der VergGr. Vc BAT, nunmehr zugeordnet der Entgeltgruppe 8 TV-L. Die Stammkraft Frau R wurde hingegen nach der VergGr. VII BAT - nunmehr zugeordnet der Entgeltgruppe 5 TV-L - vergütet. Diese Eingruppierung ist in § 2 ihres Arbeitsvertrags dokumentiert. Damit können ihr im Wege des Direktionsrechts nur Aufgaben, die den Merkmalen dieser Vergütungs-/Entgeltgruppe entsprechen, zugewiesen werden. Die Übertragung anderswertiger Tätigkeiten - wie die von der Klägerin wahrgenommenen - bedarf einer Vertragsänderung. Im Zeitpunkt des Abschlusses der Befristungsvereinbarung zwischen den Parteien war der Vertrag mit Frau R aber nicht geändert. 21

(bb) Soweit das beklagte Land dem entgegenhält, die Übertragung tariflich höher bewerteter Tätigkeiten auf Frau R nach deren Rückkehr aus dem Sonderurlaub sei wegen des Wegfalls ihres Arbeitsplatzes in der Grundbuchabteilung „vorgegeben“ gewesen, ändert dies nichts daran, dass ihr der Aufgabenbereich der Klägerin nicht hätte einseitig zugewiesen werden können. Frau R würde im Falle ihrer Anwesenheit Tätigkeiten schulden, die den Merkmalen der VergGr. VII BAT/Entgeltgruppe 5 TV-L entsprechen. Die Übertragung anderswertiger Tätigkeiten könnte allenfalls bei deren tatsächlicher Erledigung durch Frau R zu einer - allerdings auch erst dann anzunehmenden - konkludenten Änderung ihres Arbeitsvertrags führen. Die vom beklagten Land in den Begleitvermerken zu den Sonderurlaubsbewilligungen bekundeten 22

Zuweisungen Frau Rs zu der VergGr. Vc BAT bzw. Entgeltgruppe 9 dokumentieren insofern allenfalls die Planungen des beklagten Landes, die Mitarbeiterin nach ihrer Rückkehr auf einer tariflich höher bewerteten Stelle beschäftigen zu wollen. Der Sache nach hat das beklagte Land zwar den Tätigkeitsbereich der Klägerin einseitig dem der abwesenden Frau R auf der Grundlage deren hypothetischer Umgruppierung infolge einer beabsichtigten, aber noch nicht umgesetzten vertraglichen Änderung zugeordnet. Besteht die rechtliche Möglichkeit der Tätigkeitsübertragung auf den Vertretenen aber bei Abschluss der Befristungsvereinbarung mit dem Vertreter nicht oder wird sie lediglich erwartet oder unterstellt, ist nicht gewährleistet, dass die befristete Einstellung auf der vorübergehenden Abwesenheit des Vertretenen beruht. Würde insoweit auf das Erfordernis der rechtlichen Möglichkeit, der vertretenen Stammkraft im Falle der Anwesenheit die Aufgaben der Vertretungskraft zu übertragen, verzichtet, wäre eine wirksame Befristungskontrolle nicht mehr gewährleistet.

2. Die Befristung ist nicht wegen der geplanten Übertragung der von der Klägerin erledigten Aufgaben auf Frau R nach deren Rückkehr und der damit verbundenen, erwarteten Vertragsänderung gerechtfertigt. Die geplante anderweitige Besetzung eines Arbeitsplatzes kann zwar einen sonstigen, in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 - 8 TzBfG nicht genannten Sachgrund für die Befristung eines Arbeitsvertrags darstellen. Die hierfür erforderlichen Voraussetzungen liegen aber nicht vor. 23

a) § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 - 8 TzBfG enthält eine Aufzählung sachlicher Gründe, die die Befristung von Arbeitsverträgen rechtfertigen können. Die Aufzählung ist, wie sich aus dem Wort „insbesondere“ ergibt, nicht abschließend. Dadurch werden weder andere von der Rechtsprechung vor Inkrafttreten des TzBfG anerkannte noch weitere Sachgründe für die Befristung ausgeschlossen. Allerdings können sonstige, in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 - 8 TzBfG nicht genannte Sachgründe die Befristung eines Arbeitsvertrags nur rechtfertigen, wenn sie den in § 14 Abs. 1 TzBfG zum Ausdruck kommenden Wertungsmaßstäben entsprechen und den in dem Sachgrundkatalog des § 14 24

Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 - 8 TzBfG genannten Sachgründen von ihrem Gewicht her gleichwertig sind (*BAG 2. Juni 2010 - 7 AZR 136/09 - Rn. 21 mwN, AP TzBfG § 14 Nr. 71 = EzA TzBfG § 14 Nr. 67*). So kann etwa die für einen späteren Zeitpunkt geplante anderweitige Besetzung des Arbeitsplatzes als sonstiger, in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 - 8 TzBfG nicht erwähnter Sachgrund geeignet sein, die Befristung des Arbeitsvertrags mit einem anderen Arbeitnehmer zu rechtfertigen. Dies setzt aber voraus, dass der Arbeitgeber bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags mit dem anderen, als Dauerbesetzung vorgesehenen Arbeitnehmer bereits vertraglich gebunden ist (*BAG 2. Juni 2010 - 7 AZR 136/09 - Rn. 21 mwN, aaO*).

b) Diesen Anforderungen genügt die Befristung zum 31. Dezember 2007 nicht. Zwar war Frau Rs Tätigkeit in der Grundbuchabteilung weggefallen. Hingegen erwartete das beklagte Land die für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten notwendige Vertragsänderung mit Frau R lediglich, ohne dass eine dahingehende vertragliche (Vor-)Bindung oder (Vor-)Verpflichtung bestanden hätte. Das beklagte Land beabsichtigte ein Angebot zur Vertragsänderung, das Frau R bei ihrer Rückkehr auch hätte ablehnen können. Damit bestanden bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags mit der Klägerin keine hinreichend konkreten Anhaltspunkte dafür, dass ihre Tätigkeit künftig überhaupt auf Frau R übertragen werden kann. Es war damit auch ungewiss, ob an der Arbeitsleistung der Klägerin nur ein vorübergehender Bedarf bestand. Eine solche Unsicherheit über den künftigen Beschäftigungsbedarf ist nicht geeignet, die Befristung eines Arbeitsvertrags zu rechtfertigen.

25

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

26

Linsenmaier

Gallner

Schmidt

Busch

Rose