

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 6 Sa 5/09

ö. D. 4 Ca 1908 b/08 ArbG Lübeck
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 10.06.2009

gez. ...
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 10.06.2009 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 07.11.2008 - 4 Ca 1908 b/08 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten der Berufung.

Die Revision wird nicht zugelassen.

.....

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben;
im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung geendet hat.

Der am ...1955 geborene Kläger ist schwerbehindert. Er war ab dem 01.02.1999 aufgrund mehrerer befristeter Arbeitsverträge „als Aushilfsangestellter für die Vertretung eines erkrankten Mitarbeiters“ bei dem Beklagten beschäftigt. Im ersten befristeten Arbeitsvertrag vom 09.02.1999 (Anlage K 1 = Bl. 5 ff. d. A.) findet sich unter „besondere Vereinbarung“ folgende Regelung:

„Die Befristung erfolgt für die Dauer der Vertretung des erkrankten Mitarbeiters R. J., längstens bis zum 28.02.1999. Das Arbeitsverhältnis endet automatisch, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit der Rückkehr des Vertretenden an seinen Arbeitsplatz bzw. seinem Ausscheiden.“

Seit dem 15.03.1999 war der Kläger auf der Grundlage neun weiterer befristeter Arbeitsverträge ununterbrochen bei dem Beklagten tätig. Auch in diesen Verträgen (Anlagen K 2 - K 8 = Bl. 8 ff. d. A.) findet sich der Hinweis auf die Vertretung des Mitarbeiters J.. Den letzten befristeten Verlängerungsvertrag schlossen die Parteien am 01.09.2005 für die Zeit vom 01.10.2005 bis zum 30.06.2008 (Anlage K 9 = Bl. 32 ff. d. A.). In diesem Vertrag heißt es unter „Besondere Vereinbarungen“ wörtlich:

„Die Befristung erfolgt zur Vertretung des Herrn R. J., welcher bis zum 30. Juni 2008 eine Erwerbsunfähigkeitsrente erhält. ...“

Der Personalrat hatte der Maßnahme auf die Anhörung vom 04.08.2005 hin am 18./22.08.2005 zugestimmt (Anlage BB 1 = Bl. 127 f. d. A.). Der im März 1953 geborene Arbeitnehmer J. ist zumindest seit dem 15.03.1999 durchgehend arbeitsunfähig krank. Mit Bescheid vom 02.07.1999 (Anlage 5 = Bl. 65 d. A.) wurde ihm ab dem 03.06.1998 eine Rente wegen Erwerbsunfähigkeit bewilligt, und zwar befristet bis zum 30.06.2000. Die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte bzw. die Deutsche Rentenversicherung bewilligte Herrn J. im Anschluss hieran für weitere Zeiträume von bis zu zwei Jahren befristete Erwerbsunfähigkeitsrente, so auch für die Zeit vom 01.10.2005 bis zum 30.06.2008 (Bescheid vom 22.07.2005; Anlage

14 = Bl. 79 d. A.). Im Anschluss hieran wurde ihm für den Zeitraum vom 01.07.2008 bis 30.06.2011 Erwerbsunfähigkeitsrente bewilligt (Bescheid vom 06.03.2008; Anlage 16 = Bl. 82 d. A.).

Mit seiner am 08.07.2008 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger geltend gemacht, dass das Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristung geendet habe. Der Sachgrund der Vertretung sei nicht gegeben. Mit jedem weiteren Vertrag seien die Anforderungen an die Prognose gestiegen. Dem Beklagten habe klar sein müssen, dass Herr J. dauerhaft Erwerbsunfähigkeitsrente beziehen und seinen Arbeitsplatz nicht wieder einnehmen würde. Der Beklagte hätte sich über den gesundheitlichen Zustand des Herrn J. und über dessen Rückkehrmöglichkeiten informieren müssen. Auf die Rentenbescheide habe er sich nicht verlassen dürfen.

Der Beklagte hat seinen Klageabweisungsantrag damit begründet, der Sachgrund der Vertretung liege vor. Schon weil dem Arbeitnehmer J. die Erwerbsunfähigkeitsrente jeweils nur befristet bewilligt worden sei, habe jederzeit zum Ende der einzelnen Bewilligungszeiträume mit dessen Rückkehr gerechnet werden müssen. Die Kürze der einzelnen Bewilligungszeiträume, insbesondere im Jahr 2005, zeige, dass die gesundheitliche Situation des Mitarbeiters J. unklar sei. Es stehe nicht fest, dass der Arbeitnehmer endgültig nicht an seinen Arbeitsplatz zurückkehren werde. Die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger über den 30.06.2008 hinaus sei nicht möglich gewesen, weil durch den Wegfall einer anderen Stelle ein unbefristet beschäftigter Mitarbeiter habe versetzt werden müssen, und zwar auf die bislang durch den Kläger wahrgenommene Stelle.

Wegen des weiteren Vortrags der Parteien und ihrer Anträge im ersten Rechtszug wird auf den Tatbestand des arbeitsgerichtlichen Urteils verwiesen.

Das Arbeitsgericht Lübeck hat die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat es ausgeführt, die Befristung sei durch den Sachgrund der Vertretung gerechtfertigt. Der Beklagte habe sich bei seiner Prognose an der Rentenbewilligung orientieren dürfen.

Gegen das ihm am 03.12.2008 zugestellte Urteil hat der Kläger am 05.01.2009 Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 03.03.2009 am 03.03.2009 begründet.

Darin macht er geltend, der Sachgrund der Befristung, nämlich die Vertretung des Arbeitnehmers J., sei aufgrund der offensichtlich negativen Gesundheitsprognose nicht gegeben. Wegen der Häufigkeit der Befristungen und weil sich die Prognosen immer wieder als falsch herausgestellt hätten, habe der Beklagte nicht davon ausgehen dürfen, dass Herr J. nach Ablauf der streitgegenständlichen Befristung seine Arbeit wieder antreten würde. Bei einer Verrentung sei anzunehmen, dass der Betroffene auf nicht absehbare Zeit beeinträchtigt sei. Hätte der Beklagte Herrn J. nach seinem Gesundheitszustand gefragt, so hätte er erfahren, dass er von einem dauerhaften Rentenbezug ausgehe. Es bestehe deshalb ein Dauerbedarf für die Besetzung des Arbeitsplatzes. Der Kläger behauptet, der Personalrat sei an der Befristungsvereinbarung nicht ordnungsgemäß beteiligt worden. Zudem habe das Integrationsamt beteiligt werden müssen.

Der Kläger beantragt,

auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 07.11.2008, Az. 4 Ca 1908 b/08 abgeändert und

1. festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristung vom 01.09.2005 zum 30.06.2008 beendet worden ist,
2. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss dieses Rechtsstreits zu unveränderten Bedingungen als Angestellten weiter zu beschäftigen.

Der Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Er trägt vor, die streitgegenständliche Befristung sei durch den Sachgrund der Vertretung für Herrn J. gerechtfertigt. Der Vertretungszeitraum entspreche dem Zeitraum,

für den Rente bewilligt worden sei. Die Prognose sei nicht zu beanstanden. Auch bei wiederholten Befristungen nach fortbestehender Arbeitsunfähigkeit des zu vertretenden Arbeitnehmers sei von dessen Rückkehr auszugehen. Solange der Beschäftigte einen Rückkehranspruch habe, müsse der Arbeitgeber mit der Rückkehr rechnen. Der Personalrat sei ordnungsgemäß beteiligt worden. Der Zustimmung des Integrationsamts habe es nicht bedurft.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien im Berufungsrechtszug wird auf die gewechselten Schriftsätze sowie das Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 10.06.2008 verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Berufung des Klägers ist zulässig. Sie ist gemäß § 64 Abs. 2 lit c ArbGG statthaft und form- sowie fristgerecht eingelegt und begründet worden. Die Berufung hat in der Sache keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen.

I. Das Arbeitsverhältnis hat aufgrund der im Arbeitsvertrag vom 01.09.2005 vereinbarten Befristung zum 30.06.2008 geendet. Die Befristung ist durch den Sachgrund der Vertretung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG gerechtfertigt. Der Kläger kann deshalb auch nicht Weiterbeschäftigung verlangen.

1. Gegenstand der rechtzeitig erhobenen Befristungskontrollklage (§ 17 Satz 1 TzBfG) ist nur die im Arbeitsvertrag vom 01.09.2005 vereinbarte Befristung zum 30.06.2008. Das hat der Kläger mit seinem den Erfordernissen des § 17 TzBfG angepassten Antrag im Berufungstermin klargestellt.

2. Das Arbeitsgericht hat die von dem Kläger erhobene Befristungskontrollklage zu Recht für unbegründet erachtet. Die in dem Arbeitsvertrag vom 01.09.2005 vereinbarte Befristung zum 30.06.2008 ist nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG gerechtfertigt.

tigt, weil der Kläger zur Vertretung des Arbeitnehmers J. beschäftigt wurde. Entgegen der Ansicht des Klägers wird die für den Sachgrund der Vertretung erforderliche Prognose durch die bei Vertragsschluss bekannten Umstände nicht in Frage gestellt.

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. Diese Voraussetzungen liegen im Streitfall vor.

aa) Die Einstellung eines Arbeitnehmers zur Vertretung eines zeitweilig ausfallenden Mitarbeiters ist nach der ständigen Rechtsprechung des 7. Senats des Bundesarbeitsgerichts als Befristungsgrund anerkannt und mit Inkrafttreten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG gesetzlich geregelt (BAG 13.10.2004 - 7 AZR 654/03 - AP TzBfG § 14 Nr. 13 ; 10.03.2004 - 7 AZR 402/03 - BAGE 110, 3; 10.03.2004 - 7 AZR 397/03 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 257; 21.02.2001 - 7 AZR 200/00 - BAGE 97, 86). Der sachliche Rechtfertigungsgrund für die Befristungsabrede bei Vertretungsfällen liegt darin, dass der Arbeitgeber bereits zu einem vorübergehend wegen Krankheit, Urlaubs oder sonstigen Gründen ausfallenden Mitarbeiter in einem Rechtsverhältnis steht und mit einer 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 05.06.2002 - 7 AZR 201/01 - BAGE 101, 257). Teil des Sachgrundes 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 des Urlaubs oder der Erkrankung seine arbeitsvertraglichen Pflichten wieder erfüllen wird (BAG 11.12.1991 - 7 AZR 431/90 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 141). Auch eine wiederholte Befristung wegen der mehrfachen Verhinderung der zu vertretenden Stammkraft steht der Prognose des künftigen Wegfalls des Vertretungsbedarfs nicht entgegen. Der Arbeitgeber kann auch bei mehrfacher Krankheits- oder Urlaubsvertretung davon ausgehen, dass die zu vertretende Stammkraft an ihren Arbeitsplatz zurückkehren wird. Er ist nicht gehalten, vor

Abschluss des befristeten Vertrags mit der Vertretungskraft Erkundigungen über die gesundheitliche Entwicklung des Erkrankten einzuholen. Nur wenn der Arbeitgeber im Ausnahmefall auf Grund der ihm vorliegenden Informationen erhebliche Zweifel daran haben muss, dass die zu vertretende Stammkraft überhaupt wieder zurückkehren wird, kann dies dafür sprechen, dass der Sachgrund der Vertretung nur vorge-schoben ist. Dann kann die Befristung unwirksam sein (BAG 21.02.2001 - 7 AZR 200/00 - BAGE 97, 86; 27.06.2001 - 7 AZR 326/00 - EzA BGB § 620 Nr. 178; 23.01.2002 - 7 AZR 440/00 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 231). Dies setzt voraus, dass der zu vertretende Arbeitnehmer dem Arbeitgeber bereits vor Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags mit der Vertretungskraft verbindlich erklärt hat, dass er die Arbeit nicht wieder aufnehmen werde. Ansonsten muss der Arbeitgeber mit dessen Rückkehr an den Arbeitsplatz rechnen. Eine unverbindliche An-kündigung reicht nicht aus. Auch wenn die beurlaubte oder erkrankte Stammkraft beabsichtigt, nach der Wiedergenesung die Arbeit nicht wieder aufzunehmen und dies dem Arbeitgeber gegenüber unverbindlich äußert, können später eintretende Umstände oder unvorhersehbare Ereignisse im persönlichen Bereich dazu führen, dass die Stammkraft entgegen ihren ursprünglichen Planungen an ihren Arbeitsplatz zurückkehrt. Solange die Stammkraft einen Anspruch hat, die Tätigkeit wieder aufzu-nehmen, muss und darf der Arbeitgeber daher mit der Rückkehr rechnen (BAG 02.07.2003 - 7 AZR 529/02 - BAGE 107, 18).

bb) Nach diesen Grundsätzen ist die Befristung des Arbeitsverhältnisses im Arbeitsvertrag vom 01.09.2005 sachlich gerechtfertigt. Der Beklagte konnte bei Abschluss des Arbeitsvertrags mit dem Kläger am 01.09.2005 davon ausgehen, dass der Arbeitnehmer J. nach Ablauf des Rentenbewilligungszeitraums wieder seinen Dienst aufnehmen und der Vertretungsbedarf damit wegfallen würde.

(1) Die Beschäftigung des Klägers erfolgte als unmittelbarer Vertreter des Arbeitnehmers J. zur Abdeckung des infolge seiner Erkrankung nicht abgedeckten Personalbedarfs.

(2) Der Beklagte musste zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses nicht von einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit von Herrn J. ausgehen.

(a) Aus der Anzahl und der Zeitdauer der in der Vergangenheit abgeschlossenen befristeten Arbeitsverträge kann nichts Gegenteiliges geschlossen werden. Die Vorbeschäftigung in befristeten Arbeitsverhältnissen ist kein geeignetes Beurteilungskriterium dafür, ob der Sachgrund der Vertretung zum Zeitpunkt des letzten Vertragschlusses nur vorgeschoben ist. Auch die wiederholte Bewilligung von Erwerbsunfähigkeitsrente ist nicht geeignet, Zweifel an der Wiedergenesung zu begründen. Das gilt insbesondere deshalb, weil die Bewilligung jeweils nur befristet und zudem für unterschiedlich lange Zeiträume erfolgt ist. An den Bewilligungszeiträumen konnte und durfte sich der Beklagte bei den mit dem Kläger vereinbarten Befristungen orientieren. Er hatte unstreitig keine eigene Kenntnis vom Gesundheitszustand des Herrn J..

(b) Der Beklagte musste mit einer Rückkehr von Herrn J. rechnen. Zwar war dieser mindestens seit dem 15.03.1999 erkrankt und das Fortbestehen der Arbeitsunfähigkeit bis zum 30.06.2008 gewiss. Für die anschließende Zeit konnte der Beklagte die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit von Herrn J. jedoch nicht ausschließen. Ihm lagen keine auf das Gegenteil hindeutenden Informationen vor.

Insbesondere hatte sich Herr J. dem Beklagten gegenüber nicht über seinen Gesundheitszustand und eine mögliche Wiedergenesung geäußert. Verbindliche Erklärungen hat er nicht abgegeben. Eine Verpflichtung des Beklagten, von sich aus Erkundigungen über den Gesundheitszustand einzuziehen oder Herrn J. zu befragen, bestand nach den oben dargelegten Grundsätzen nicht (vgl. 02.07.2003 - 7 AZR 529/02 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 254). Daran ändert die Tatsache nichts, dass sich die von dem Beklagten in der Vergangenheit gestellten Prognosen als falsch erwiesen haben.

b) Der Beklagte kann die Befristung auf den Sachgrund aus § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG stützen, da die Parteien im Arbeitsvertrag vom 01.09.2005 die Befristungsgrundform der Aushilfsangestellten vereinbart haben, der der Sachgrund der Vertretung zuzuordnen ist (BAG 06.06.1984 - 7 AZR 458/82 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 83). Hierüber besteht zwischen den Parteien auch kein Streit.

c) Der Wirksamkeit der Befristung stehen personalvertretungsrechtliche Gründe nicht entgegen. Die ordnungsgemäße Beteiligung des Personalrats hat der Beklagte durch

Vorlage der Anlage BB 1 dargelegt. Die Einwendungen des Klägers hiergegen erschöpfen sich in bloßen Vermutungen.

d) Die Befristung ist nicht gemäß § 85 SGB IX in Verbindung mit § 134 BGB unwirksam. Nach dem eindeutigen Wortlaut des § 85 SGB IX sind vom sachlichen Geltungsbereich der Vorschrift nur Kündigungen erfasst. Auf den Ablauf von Befristungen findet die Bestimmung keine Anwendung (ErfK/Rolfs 8. Aufl. § 85 SGB IX Rn. 13).

e) Der Kläger hat auch keinen Anspruch auf (unbefristete) Verlängerung seines Arbeitsvertrags wegen enttäuschten Vertrauens. Allein aus der Inanspruchnahme von Vertrauen kann ein solcher Anspruch nicht hergeleitet werden. Zu Unrecht enttäushtes Vertrauen vermag allenfalls den Ersatz des Vertrauensschadens zu begründen, gewährt aber keinen Erfüllungsanspruch (BAG 26.04.2006 – 7 AZR 190/05 – NZA 2007, 55; 13.08.2008 – 7 AZR 513/07 – NZA 2009, 27). Ein Fortsetzungsanspruch folgt auch nicht aus dem allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz (vgl. BAG 13.08.2008 – 7 AZR 513/07 - a.a.O.).

II. Der auf die vorläufige Weiterbeschäftigung für die Dauer des Rechtsstreits gerichtete Antrag zu 2. ist unbegründet, weil das Arbeitsverhältnis aufgrund wirksamer Befristung zum 30.06.2008 geendet hat.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG i. V. m. § 97 ZPO. Für eine Zulassung der Revision gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG bestand keine Veranlassung. Der Fall der grundsätzlichen Bedeutung einer entscheidungserheblichen Rechtsfrage im Sinne des § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG liegt ebenso wenig vor wie eine Divergenz im Sinne des § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG. Die Entscheidung betrifft ausschließlich einen Einzelfall und steht im Einklang mit der einschlägigen Rechtsprechung.

gez. ...

gez. ...

gez. ...