
Datum: 15.05.2003
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 11. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 11 (5) Sa 705/02
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2003:0515.11.5SA705.02.00

Tenor:

hat die 11. Kammer des Landesarbeitsgerichts Hamm
auf die mündliche Verhandlung vom 15.05.2003
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Limberg
sowie die ehrenamtlichen Richter Seebauer und Tönnis

f ü r Recht erkannt :

Die Berufung des beklagten L6xxxx gegen das Urteil des
Arbeitsgerichts Hamm vom 19.03.2002 - 1 Ca 3061/01 - wird auf
Kosten des beklagten L6xxxx zurückgewiesen, wobei der Tenor
klarstellend wie folgt gefasst wird:

Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den
Parteien über den 16.11.2001 hinaus als Vollzeitarbeitsverhältnis
fortbesteht.

Die Revision wird zugelassen.

(Hier Freitext: Tatbestand, Gründe etc.) Die Parteien streiten darüber, ob eine Vereinbarung vom 22.12.1999 über eine Tätigkeit der Klägerin mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für den Zeitraum vom 01.01.2000 bis zum 16.11.2001 wirksam auf dieses Enddatum befristet ist.

1

2

Die 1943 geborene Klägerin war auf der Grundlage verschiedener Verträge durchgängig ab dem 27.04.1992 als Schreibkraft/Vorzimmertätigkeit in Vollzeit bei dem beklagten L2xx im Landesinstitut für Schule und Weiterbildung in S2xxx tätig. Dort sind regelmäßig mehr als 5 Arbeitnehmer beschäftigt. Ein erster Arbeitsvertrag vom 22.05.1992 über eine Vollzeittätigkeit vom 27.04.1992 bis zum 31.07.1992 wurde am 25.05.1992 aufgelöst (Bl. 6, 7 d.A.). Am 09.06.1992 wurde ein Vollzeitarbeitsvertrag für den Zeitraum vom 25.05.1992 bis zum 02.08.1993 abgeschlossen, "zur Vertretung von Frau H3xxx L4xxxx" (Bl. 8 d.A.). Die sich dann anschließenden arbeitsvertraglichen Vereinbarungen verhalten sich jeweils über die Hälfte eines Vollzeitarbeitsverhältnisses. Eine Hälfte der Vollzeittätigkeit ist Gegenstand des Vertrages vom 30.09.1992: "Ab 01. Oktober 1992" "für folgende Aufgaben von begrenzter Dauer: Schreibtätigkeiten für den Modellversuch "Kollegs Schule" bis zur Beendigung des Modellversuchs" (Bl. 9 d. A.). Diese Vertragsgrundlage blieb für die eine Hälfte der Beschäftigung maßgeblich bis zum 30.09.2000. Unter dem 17.11.2000 vereinbarten die Parteien für diese Hälfte der Arbeitszeit der Klägerin mit Wirkung ab dem 01.10.2000 eine Teilzeitbeschäftigung auf nunmehr unbestimmte Zeit (Bl. 16 d. A.). Über die andere Hälfte der Arbeitszeit wurden in der Abfolge der Jahre wiederholt befristete Verträge geschlossen:

Vertrag vom 27.03.1993 für den Zeitraum vom 03.08.1993 bis zum 08.05.1995 ("Zur Vertretung von Frau G1xxxx K3xxx-K4xxxxxxxx bis zum 08. Mai 1995, längstens bis zur Beendigung des Modellversuchs Kollegs Schule") 3

Auflösungsvertrag vom 28.12.1994 über die Auflösung des Vertrages vom 27.07.1993 mit Ablauf des 03.01.1995 4

Arbeitsvertrag vom 28.12.1994 für die Zeit 04.01.1995 bis 10.06.1996 ("Zur Vertretung von Frau A1xxxxxx G2xxx bis zum 10.06.1996, längstens bis zur Beendigung des Modellversuchs Kollegs Schule") 5

Änderungsvertrag vom 10.04.1996 für den Zeitraum 11.06.1996 bis 10.06.1998 ("Aushilfsangestellte zur Vertretung bis zum 10.06.1998 (Ende der derzeit genehmigten Beurlaubung der Frau A1xxxxxx G2xxx), längstens bis zum Ende des Modellversuchs Kollegs Schule") 6

Änderungsvertrag vom 06.05.1998 für den Zeitraum 11.06.1998 bis 31.12.1999 ("Aushilfsangestellte zur Vertretung bis zum 31.12.1999 (Ende der derzeit genehmigten Beurlaubung der Frau A1xxxxxx G2xxx)"). 7

Wegen der Einzelheiten dieser Verträge wird auf die eingereichten Kopien, Bl. 10 - 14 d. A. verwiesen. Die Klägerin war durchgängig in die Vergütungsgruppe VII BAT eingruppiert. Sie war bis 1999 im Schreibdienst Abteilung I eingesetzt. Mit Schreiben vom 26.01.1999 wurde die Klägerin mit ihrem Einverständnis in den Schreibdienst des Referates Z 2 umgesetzt (Bl. 15 d. A.). Am 22.12.1999 unterzeichneten die Parteien einen "Arbeitsvertrag" über eine Tätigkeit der Klägerin "als nicht vollbeschäftigte Angestellte mit der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer/eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten als Aushilfsangestellte zur Vertretung bis zum 16.11.2001 zur Vertretung der beurlaubten Frau B4xxxxxx L5xx". In § 4 ist die Eingruppierung der Klägerin in die Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 3 Teil II Abschn. N Unterabschn. I der Anlage 1 a zum BAT vereinbart (Wortlaut dieser Regelung: "3. Maschinenschreiberinnen, die mindestens 10 Minuten lang Schriftstücke mit mindestens 290 Anschlägen in der Minute fehlerfrei abschreiben können"). Wegen der weiteren Einzelheiten des Vertrages vom 22.11.1999 wird auf die Vertragskopie, Bl. 17 d. A., verwiesen. Bei Abschluss dieses Vertrages ging die Erwartung dahin - so der Vertreter des beklagten L6xxxx in der mündlichen Verhandlung vor 8

dem Landesarbeitsgericht - , dass die Laufzeit des Vertrages über die andere Hälfte der Arbeitszeit vom 30.09.1992 über den 16.11.2001 hinaus währen werde. Am 12.10.2001 teilte das beklagte L2xx der Klägerin mit: "Gemäß o.g. Arbeitsvertrag endet ihr Arbeitsverhältnis mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zur Vertretung von Frau B4xxxxx L5xx mit Ablauf des 16.11.2001. Ihr unbefristetes Teilzeitarbeitsverhältnis bleibt jedoch bestehen." (Bl. 18 d. A.). Gegen diese Beendigung hat sich die Klägerin mit der am 05.11.2001 bei dem Arbeitsgericht eingegangenen Klage gewandt. Frau L5xx steht seit dem 01.08.1987 in einem unbefristeten Vollzeitarbeitsverhältnis zu der Beklagten. Sie war zunächst in die Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1 a der Anlage 1 a zum BAT eingruppiert ("1 a. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert."). Am 22.06.1994 schlossen Frau L5xx und das beklagte L2xx einen Änderungsvertrag: "...an die Stelle der Vergütungsgruppe VII, Fallgruppe 1 a tritt die Vergütungsgruppe VI b, Fallgruppe 1 b" (Vergütungsgruppe VI b: "1 b. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert, nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1 a."). Wegen des ursprünglichen Vertrages der Frau L5xx und wegen des Änderungsvertrages wird auf Bl. 42, 43 d. A. Bezug genommen. Frau L5xx führte zu Beginn ihrer Tätigkeit die Haushaltsüberwachungsliste. Frau L5xx war bis zur Mitte der 90er Jahre zunächst halbtags beurlaubt. Seit dem 01.08.1995 ist Frau L5xx voll beurlaubt. Die aktuelle Beurlaubung währt bis zum 16.11.2003. Das Bruttoarbeitsentgelt der Klägerin belief sich für beide Halbtagsbeschäftigungen zusammen auf 4.902,37 DM.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, der Befristungsgrund im Vertrag vom 22.12.1999 sei nur vorgeschoben, da sie nie die Aufgaben verrichtet habe, die ansonsten von Frau L5xx zu erledigen wären. Es habe auch keine mittelbare Vertretung gegeben. 9

Die Klägerin hat beantragt, 10

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien gemäß Arbeitsvertrag vom 22.12.1999 aufgrund der Befristung nicht zum 16.11.2001 beendet worden ist. 11

Das beklagte L2xx hat beantragt, 12

die Klage abzuweisen. 13

Das beklagte L2xx hat behauptet, nach Beurlaubung von Frau L5xx sei die Aufgabe der Haushaltsüberwachungsliste der Mitarbeiterin W5xxxxx übertragen worden. Diese habe wie die Klägerin in einem unbefristeten Teilzeit- und einem befristeten Teilzeitvertrag gestanden und sei bis zum 19.11.1999 zur Vertretung der Frau L5xx beschäftigt worden. Zur Vertretung der anderen Hälfte der Stelle von Frau L5xx sei Frau B5xxx als Teilzeitkraft eingestellt worden. Diese habe den Bedarf abgedeckt, der sich bei der Organisation von Veranstaltungen und der Sicherung des Betriebes bei Ausfall von Mitarbeitern der Poststelle, der Telefonzentrale oder Empfangs ergeben habe. Im Laufe der Jahre habe sich der Arbeitsaufwand im Bereich der Führung der Haushaltsüberwachungslisten so reduziert, dass Frau W5xxxxx zusätzliche Aufgaben im Bereich der Reisekostenabrechnung und Abrechnung von Trennungsentschädigung übertragen worden seien. Sie habe die Aufgaben mit ihrer unbefristeten Teilzeitstelle wahrgenommen. Im Jahre 1999 habe sich der Personalbedarf im Schreibbereich durch den Wechsel einer Mitarbeiterin des Referates Z 2 und die Verhängung einer Stellenbesetzungssperre erhöht. Zur Befriedigung dieses Bedarfs sei die Klägerin ab dem 01.01.2000 zur Vertretung der Mitarbeiterin L5xx eingestellt worden. Es sei geplant, Frau L5xx bei Rückkehr mit mehr als 50 % Verwaltungstätigkeit zu betrauen. Im Umfange von 49 % sei die Übertragung der bisher von der Klägerin verrichteten 14

Schreibarbeiten im Wege des Direktionsrechtes beabsichtigt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage durch Urteil vom 19.03.2002 stattgegeben und festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien gemäß Arbeitsvertrag vom 22.12.1999 aufgrund der Befristung nicht zum 16.11.2001 beendet worden ist. Zur Begründung hat das Arbeitsgericht ausgeführt, die Befristung zum 16.11.2001 sei unwirksam. Die Befristung sei nicht durch den Sachgrund der Vertretung gerechtfertigt. Der Darstellung des beklagten L6xxxx sei keine geschlossene "Vertretungskette" zwischen der Beurlaubung Frau L5xx und der Beschäftigung der Klägerin zu entnehmen. Die befristete Beschäftigung der Klägerin ab dem 01.01.2000 habe nicht der mittelbaren Vertretung der Frau L5xx gedient, sondern resultiere aus einer anderen Stellenvakanz und einer dazu bestehenden Besetzungssperre. Die von der Klägerin verrichtete Tätigkeit könne Frau L5xx bei ihrer Rückkehr nicht im Wege des Direktionsrechts zugewiesen werden. Dazu fehle dem beklagten L2xx die rechtliche Möglichkeit. 15

Gegen dieses am 03.04.2002 zugestellte Urteil richtet sich die Berufung des beklagten L6xxxx. Die Berufung ist am 02.05.2002 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangen und am 03.06.2002 begründet worden. 16

Das beklagte L2xx wendet ein, das Arbeitsgericht habe die Tatsachen rechtlich fehlerhaft beurteilt. Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichtes bestehe für das beklagte L2xx die Möglichkeit, Frau L5xx mit Schreibtätigkeiten entsprechend dem hier zu überprüfenden befristeten Teilzeitvertrag der Klägerin zu beschäftigen. Das Direktionsrecht erlaube es, Frau L5xx zu weniger als der Hälfte ihrer Arbeitszeit mit Schreibtätigkeiten zu betrauen. Eine solche teilweise Umsetzung von Frau L5xx ändere nichts daran, dass diese auch dann vorwiegend als Verwaltungsangestellte mit allgemeinen Verwaltungsaufgaben betraut sei. Frau L5xx bleibe dann weiterhin in der Vergütungsgruppe VI b der Anlage 1 a zum BAT. Lediglich hinsichtlich eines geringen Teils ihrer Arbeitszeit sei Frau L5xx schlüssig in den Schreibdienst umgesetzt worden. Nach ihrer Rückkehr habe Frau L5xx weiterhin vorwiegend Verwaltungsaufgaben zu erledigen und nur daneben Schreibtätigkeiten zu verrichten. Das Arbeitsgericht übersehe, dass nach § 22 BAT die auszuübende Tätigkeit bereits dann den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe entspreche, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfielen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllten. Die unterhältige Zuweisung von Schreibarbeiten sei deshalb mit der Eingruppierung der Frau L5xx vereinbar. Im Übrigen seien die Grenzen zwischen Angestellten im Bürodienst und im Schreibdienst fließend. Die inhaltliche Nähe der beiden Tätigkeitsbereiche spiegele sich auch darin wieder, dass sie aus benachbarten Vergütungsgruppen besoldet würden. Die Behauptung des Arbeitsgerichts, nach der Sozialauffassung innerhalb der öffentlichen Verwaltung werde zwischen Schreibdienst und sachbearbeitender Verwaltungstätigkeit unterschieden, selbst wenn die jeweils gezahlte Vergütung gleich hoch sei, sei zu bestreiten. In der Verwaltung werde keine starre Unterscheidung zwischen den Tätigkeitsbereichen Schreibdienst und einfacher Verwaltungstätigkeit vorgenommen. Angesichts des zunehmenden Einsatzes von EDV bestehe die Tendenz, zunehmend Mischarbeitsplätze von verwaltenden und schreibenden Tätigkeiten einzurichten. Die vom Arbeitsgericht behauptete Sozialauffassung habe sich im Zuge dieser Entwicklung wesentlich geändert. Der Personalrat sei bei dem Vertragsschluss vom 22.12.1999 ordnungsgemäß beteiligt worden. Mit Schreiben vom 09.12.1999 sei der Personalrat um die Zustimmung zur befristeten Beschäftigung der Klägerin ab dem 01.01.2000 gebeten worden. Das beklagte L2xx habe darauf verwiesen, dass die Klägerin ab dem 01.01.2000 im Umfang von 19,25 Stunden wöchentlich mit der Vertretung der beurlaubten Frau B4xxxxxx L5xx beauftragt werden solle. Der zuständige 17

Personalrat habe um Erörterung der beabsichtigten Maßnahme gebeten. Die Erörterung habe am 17.12.1999 stattgefunden. Im Anschluss an den Erörterungstermin vom 17.12.1999 habe der Personalrat beraten. Der Personalrat habe dann am 17.12.1999 seine Zustimmung erteilt und dies dem Landesinstitut für Schule und Weiterbildung mitgeteilt (Beweis: Dr. S5xxxxxxx). Wegen des von dem beklagten L2xx in Kopie vorgelegten Schreibens an den Personalrat vom 09.12.1999 wird auf Bl. 84 d. A. Bezug genommen.

Das beklagte L2xx beantragt, 18

unter Abänderung des angefochtenen Urteils die Klage vollständig abzuweisen. 19

Die Klägerin beantragt, 20

die Berufung zurückzuweisen. 21

Die Klägerin verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts. Frau L5xx könne nicht im Wege des Direktionsrechts mit den von der Klägerin verrichteten Tätigkeiten betraut werden. Der Aufgabenbereich des Schreibdienstes sei nicht mit der sachbearbeitenden Verwaltungstätigkeit der Frau L5xx vergleichbar. Es liege kein Fall der mittelbaren Stellvertretung vor. Der Personalrat sei vor Vertragsschluss nicht ordnungsgemäß beteiligt worden. Dem Personalrat sei ein unzutreffender Sachverhalt mitgeteilt worden, weil Frau L5xx mit anderen Aufgaben als mit Schreibaufgaben des Referates Z 2 betraut gewesen sei. 22

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE 23

Die zulässige Berufung bleibt ohne Erfolg. 24

I. 25

Die Berufung ist an sich statthaft, § 64 Abs. 1 ArbGG, und nach dem Gegenstand der Beschwer zulässig, § 64 Abs. 2 ArbGG. Die Berufung ist in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO. Nach § 26 Nr. 5 EGZPO finden Arbeitsgerichtsgesetz und ZPO in der seit dem 01.01.2002 geltenden Fassung Anwendung (BAG 30.05.2002 2 AZB 20/02 NZA 2003, 176). 26

II. 27

Die Berufung ist unbegründet. Zu Recht und mit zutreffender Begründung hat das Arbeitsgericht der Klage stattgegeben. 28

1. Die Feststellungsklage ist zulässig. Der zwischen den Parteien bestehende Streit über die Fortdauer der am 22.12.1999 vereinbarten hälftigen Beschäftigung über den 16.11.2001 hinaus wird durch die begehrte gerichtliche Feststellung ausgeräumt. Die Feststellungsklage ist innerhalb der Dreiwochenfrist des § 1 Abs. 5 BeschFG 1996 anhängig gemacht worden. Es kann deshalb dahingestellt bleiben, ob es sich bei der Vereinbarung vom 22.12.1999 um einen befristeten Arbeitsvertrag im Sinne des § 1 Abs. 5 BeschFG 1996 handelt oder ob lediglich eine befristete Änderung einzelner Vertragsbedingungen vorliegt, für die die Klagefrist des § 1 Abs. 5 BeschFG 1996 unbeachtlich ist (dazu: BAG 23.01.2002 DB 2002, 1326). 29

2. Die Befristung der Vereinbarung vom 22.12.1999 über eine halbtägige Beschäftigung der Klägerin auf den 16.11.2001 ist unwirksam. Die Befristung ist nicht durch einen Sachgrund gedeckt, wie dies Voraussetzung für ihre Wirksamkeit wäre. 30

- a) Die Wirksamkeit der Befristung hängt von ihrer Rechtfertigung durch einen Sachgrund ab. 31
Da der zu überprüfende Vertrag vor dem Inkrafttreten des TzBfG am 01.01.2001 abgeschlossen worden ist, ist er nach den bis dahin maßgeblichen Grundsätzen der Befristungskontrolle zu überprüfen. Wegen der Gefahr der Umgehung des gesetzlichen Kündigungsschutzes hat die vereinbarte Befristung nur Bestand, wenn sie durch einen sachlichen Grund gedeckt ist. Dies gilt in vergleichbarer Weise für die Überprüfung der Befristung des Arbeitsvertrages selbst wie auch bei der Überprüfung einer befristet vereinbarten Aufstockung eines unbefristeten Teilzeitarbeitsverhältnisses auf ein zeitlich begrenztes Ganztagsarbeitsverhältnis. Im ersten Fall gilt es eine nicht gerechtfertigte Umgehung des Bestandsschutzes des Arbeitsverhältnisses nach §§ 1 Abs. 1, 23 Abs. 1 KSchG auszuschließen, im zweiten Fall droht die Umgehung des Inhaltsschutzes des § 2 KSchG vor sozial ungerechtfertigten Vertragsänderungen (BAG 17.04.2002 7 AZR 665/00 AP Nr. 21 zu § 2 BAT SR 2 y; BAG 24.01.2001 7 AZR 208/99 EzA § 620 BGB Nr. 173).
- b) Die Befristung der Vereinbarung über die Teilzeitbeschäftigung auf den 16.11.2001 ist nicht durch den Sachgrund der Vertretung gedeckt. 32
- aa) Neben der hier unstreitig gegebenen vorübergehenden Stellenvakanz setzt der Sachgrund der Vertretung voraus, dass zwischen dem zeitweiligen Ausfall des Stammarbeitnehmers und der befristeten Beschäftigung der Aushilfskraft ein ursächlicher Zusammenhang besteht. Es muss sichergestellt sein, dass die befristete Vereinbarung mit der Vertretungskraft gerade wegen des durch den zeitweiligen Ausfall des zu vertretenden Mitarbeiters entstandenen vorübergehenden Beschäftigungsbedarfs abgeschlossen worden ist. Ein solcher Zusammenhang ist unproblematisch zu bejahen, wenn die Aushilfskraft auf dem Arbeitsplatz des vorübergehend ausfallenden Stammarbeitnehmers eingesetzt wird. Neben einer solchen unmittelbaren Vertretung kann aber auch eine mittelbare Vertretung eine Befristung rechtfertigen. Die befristete Beschäftigung zur Vertretung lässt die Versetzungs- und Umsetzungsbefugnisse des Arbeitgebers unberührt. Der Arbeitgeber kann bei einem vorübergehenden Ausfall eines Stammarbeitnehmers darüber bestimmen, ob er den Arbeitsausfall überhaupt überbrücken will, ob er die Arbeitsaufgaben des ausfallenden Mitarbeiters der Vertretungskraft zuweist oder ob er im Wege der Umverteilung die von dem zeitweilig verhinderten Arbeitnehmer zu erledigenden Aufgaben anderen Mitarbeitern zuweist. Eine solche Umorganisation kann so aussehen, dass ein neuer Arbeitsplan erstellt wird, in dem die Aufgaben des zeitweilig ausgefallenen Mitarbeiters einem dritten Mitarbeiter übertragen werden und für dessen bisherige Aufgaben nunmehr eine Vertretungskraft eingestellt wird. Der notwendige Zusammenhang zwischen dem Ausfall des Stammarbeitnehmers und der befristeten Beschäftigung der Vertretungskraft ist in diesen Fällen dann zu bejahen, wenn der Arbeitgeber rechtlich und tatsächlich die Möglichkeit hatte, den ausfallenden Mitarbeiter in den Arbeitsbereich des Vertreters umzusetzen. Nur dann ist die Vertretungskraft gerade wegen des durch den zeitweiligen Ausfall des zu vertretenden Mitarbeiters entstandenen vorübergehenden Beschäftigungsbedarfs eingestellt worden. Der erforderliche zumindest mittelbare Zusammenhang zwischen dem Ausfall des Stammarbeitnehmers und der Beschäftigung der Vertretungskraft fehlt hingegen, wenn der Arbeitgeber den vorübergehenden Ausfall eines Mitarbeiters lediglich zum Anlass nimmt, zeitweilig freiwerdende Mittel dazu zu verwenden, andere Aufgaben durch den befristet eingestellten Arbeitnehmer erledigen zu lassen, ohne dass er diese auch dem Stammarbeitnehmer hätte zuweisen können. Diese Grundsätze gelten in gleicher Weise bei der Überprüfung befristet abgeschlossener Arbeitsverträge wie auch bei der Überprüfung einer befristeten Aufstockung eines Teilzeitarbeitsverhältnisses über 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit auf ein Vollzeitarbeitsverhältnis (BAG 17.04.2002 7 AZR 665/00 AP Nr. 21 zu § 2 BAT SR 2 y; BAG 24.01.2001 7 AZR 208/99 EzA § 620 BGB Nr. 173). 33

bb) Der für die Rechtfertigung durch den Sachgrund der Vertretung erforderliche ursächliche Zusammenhang zwischen dem befristeten Vertragsschluss der Parteien vom 22.12.1999 und dem fortbestehenden Ausfall der Stammkraft L5xx kann nach dem unterbreiteten Sachverhalt nicht bejaht werden. 34

Eine unmittelbare direkte Vertretung liegt nicht vor. Unstreitig hat die Klägerin nicht die Aufgaben wahrgenommen, die Frau L5xx bis zu ihrer Beurlaubung erledigt hatte. 35

Entgegen den Ausführungen des beklagten L6xxxx kann aber auch eine mittelbare Vertretung entsprechend den obigen Grundsätzen nicht festgestellt werden. Das beklagte L2xx hatte nicht die Möglichkeit, die von der Klägerin aufgrund des befristeten Vertrages vom 22.12.1999 erledigten Schreibarbeiten im Referat Z 2 der ausgefallenen Stamarbeitnehmerin L5xx zuzuweisen. Eine solche Zuweisung ist vom Direktionsrecht des beklagten L6xxxx nicht gedeckt, weil Frau L5xx in die Vergütungsgruppe VI b eingruppiert ist, während die Klägerin Schreibarbeiten der Vergütungsgruppe VII und damit eine tariflich niedriger bewertete Tätigkeit verrichtet hat. 36

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts beschränkt sich das Direktionsrecht des Arbeitgebers des öffentlichen Dienst auf die Tätigkeiten der Vergütungsgruppe, in die der Arbeitnehmer eingruppiert ist. Das Direktionsrecht erlaubt es dem Arbeitgeber nicht, dem Arbeitnehmer eine Tätigkeit zu übertragen, die geringerwertigen Merkmalen entspricht, als sie in der maßgeblichen Vergütungsgruppe tariflich festgelegt sind. Neue Tätigkeiten können dem Arbeitnehmer damit nur zugewiesen werden, wenn sie die Merkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen. Ausschlaggebend für die Reichweite des Direktionsrechts ist dabei nicht nur der Schutz der zugesagten Vergütung vor einer Verringerung. Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer vielmehr auch dann keine niedriger zu bewertende Tätigkeit zuweisen, wenn er diesem weiterhin die höhere Vergütung der bisherigen Vergütungsgruppe zahlt. Für die Begrenzung des Direktionsrechts auf die Tätigkeiten der Vergütungsgruppe sind auch die Wertigkeit der Tätigkeit nach der Verkehrsanschauung und das daraus resultierende Sozialbild der Tätigkeit entscheidend. Bestandsschutz genießt der Arbeitnehmer auch in seinem durch die Wertigkeit der verrichteten Tätigkeit begründeten Sozialprestige. Eine Abwertung durch die Übertragung einer als geringerwertig empfundenen Tätigkeit muss der Arbeitnehmer nicht hinnehmen. Der zuvor mit inhaltlich höherwertigen Tätigkeiten betraute Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, eine von den sachlichen Anforderungen geringer eingereihte Tätigkeit zu übernehmen. Diese Grundsätze gelten für den im öffentlichen Dienst üblichen Arbeitsvertrag, mit dem der Angestellte regelmäßig nicht für eine bestimmte im Vertrag genau bezeichnete Tätigkeit eingestellt wird, sondern nur für einen allgemein umschriebenen Aufgabenbereich, der lediglich durch die Nennung der Vergütungsgruppe bezeichnet ist (BAG 30.08.1995 AP Nr. 44 zu § 611 BGB Direktionsrecht; BAG 24.04.1996 AP Nr. 49 zu § 611 BGB Direktionsrecht). 37

Übertragen auf den hier zu entscheidenden Fall ergibt sich: Die Klägerin hat während ihrer befristeten Tätigkeit Schreibarbeiten der Vergütungsgruppe VII verrichtet. Mit der ausgefallenen Arbeitnehmerin L5xx hat das beklagte L2xx eine Tätigkeit der Vergütungsgruppe VI b vereinbart. Die von der Klägerin verrichteten Schreibarbeiten gehören nicht zu den Tätigkeiten, die die Tarifvertragsparteien der Vergütungsgruppe VI b zugeordnet haben. Frau L5xx hätte nicht mit den Arbeiten betraut werden können, die die Klägerin verrichtet hat. Die Einstellung der Klägerin lässt sich nicht auf den gerade durch den Ausfall von Frau L5xx hervorgerufenen Beschäftigungsbedarf zurückführen. Eine mittelbare Stellvertretung der Frau L5xx durch die Klägerin ist nicht gegeben. Die Befristung ist nicht durch den Sachgrund der Vertretung gerechtfertigt. 38

cc) Diesem Ergebnis kann das beklagte L2xx nicht mit dem Argument entgegentreten, es sei gemäß § 22 Abs. 2 S. 2 BAT eingruppierungsgerecht, Frau L5xx unterhältig ("49 %") mit Tätigkeiten einer niedrigeren Vergütungsgruppe zu betrauen. Diese Argumentation übersieht, dass die Beschränkung des Direktionsrechts auf Tätigkeiten der vereinbarten Vergütungsgruppe nicht lediglich dem Grundsatz einer tarifgerechten Vergütungshöhe verpflichtet ist. Vielmehr geht es auch darum, das durch Qualifikation und Wertigkeit der verrichteten Tätigkeit vermittelte Sozialprestige des Angestellten zu wahren. Deshalb verbleibt es bei dem Grundsatz, dass es dem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes verwehrt ist, dem Angestellten neue Tätigkeiten zuzuweisen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer niedrigeren Vergütungsgruppe entsprechen.

c) Die befristete Vereinbarung vom 22.12.1999 ist nicht aus haushaltsrechtlichen Gesichtspunkten sachlich gerechtfertigt. Die Kammer lässt dahingestellt, ob einer solchen Rechtfertigung die Regelung in Nr. 2 SR 2 y BAT entgegensteht. Das wäre der Fall, wenn der Vertrag als befristeter Arbeitsvertrag zu qualifizieren wäre. Dann wäre das beklagte L2xx entsprechend den Grundsätzen zur SR 2 y BAT auf Befristungsgründe beschränkt, die der vereinbarten Befristungsgrundform der Aushilfsangestellten entsprechen. Haushaltsgründe sind aber der Befristungsgrundform der Zeitangestellten zuzurechnen (BAG 17.04.2002 AP Nr. 21 zu § 2 BAT SR 2 y. Entscheidend und ausschlaggebend ist hier vielmehr, dass das beklagte L2xx keine Haushaltsgründe für die Befristung anführt. Da das beklagte L2xx die Darlegungslast für die Sachgründe der Befristung trägt, scheidet eine Rechtfertigung bereits mangels entsprechenden Tatsachenvortrags aus. Das gilt sowohl für die Fallgestaltung des befristeten Arbeitsvertrages wie für die befristete Änderung einzelner Vertragsbedingungen (s.o.).

d) Die Befristung ist sachlich nicht gerechtfertigt und deshalb unwirksam. Die am 22.12.1999 getroffene Vereinbarung besteht über den 16.11.2001 hinaus fort. Neben dem ohnehin unstrittig bestehenden unbefristeten Teilzeitarbeitsverhältnis ergibt sich damit ein unbefristetes Vollzeitarbeitsverhältnis. In diesem Sinne ist der feststellende Tenor klargestellt worden.

III.

Das mit seiner Berufung unterlegene beklagte L2xx hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten des Berufungsverfahrens zu tragen. Die Zulassung der Revision beruht auf § 72 Abs. 2 Ziffer 1 ArbGG.

gez. Limberg	Seebauer	Tönnis
--------------	----------	--------

B./Hm.