

- Beglaubigte Abschrift -



Med. z. K. Rücksprache	Wiedervorlage	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Hameln		
13. SEP. 2021		
Erledigt	Präsident / Vorsitz	Beauftragter
	RH 7/15.10.21	mp

## Arbeitsgericht Hameln

Im Namen des Volkes

### Urteil

3 Ca 68/21

In dem Rechtsstreit

Verkündet am: 08.09.2021

\_\_\_\_\_  
Gerichtsangestellte  
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

– Kläger –

Prozessbevollmächtigte:

DGB Rechtsschutz GmbH Büro Hameln, Bahnhofstraße 18 - 20, 31785 Hameln

gegen

– Beklagte –

Prozessbevollmächtigte:

hat die 3. Kammer des Arbeitsgerichts Hameln auf die mündliche Verhandlung vom 8. September 2021 durch den Richter am Arbeitsgericht ... als Vorsitzenden sowie den ehrenamtlichen Richter Herrn ... und den ehrenamtlichen Richter Herrn ... als Beisitzer für Recht erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits hat der Kläger zu tragen.
3. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 9.000,00 € festgesetzt.

4. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

### Tatbestand

Die Parteien streiten über die Zulässigkeit der Befristung des letzten zwischen ihnen geschlossenen Arbeitsvertrages.

Der Kläger war von Dezember 2012 bis ca. Mitte 2014 sowie im Zeitraum November 2014 bis 31.03.2017 Arbeitnehmer der Firma B. GmbH in Hameln und als Leiharbeitnehmer bei der Beklagten tätig.

Ab dem 01.04.2017 wurde der Kläger Arbeitnehmer der Beklagten. Die Parteien schlossen einen ersten Arbeitsvertrag für den Zeitraum vom 01.04.2017 bis zum 31.03.2018 – ausdrücklich befristet gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG. Mit Vereinbarung vom 20.03.2018 wurde dieser Arbeitsvertrag nach § 14 Abs. 2 TzBfG verlängert bis zum 31.03.2019.

Unter dem 20.03.2019 schlossen die Parteien den hier streitgegenständlichen Arbeitsvertrag beginnend ab dem 01.04.2019. In diesem wiederum befristeten Arbeitsvertrag (vgl. Bl. 25 ff. d. A.) wurde unter I. 1. vereinbart:

**„Der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin wird ab dem 01.04.2019 zum Zwecke der Vertretung des krankheitsbedingt ausgefallenen Mitarbeiters/der krankheitsbedingt ausgefallenen Mitarbeiterin E. befristet bis max. zum 31.03.2021 als Produktionsmitarbeiter in der Abteilung A. in unserer Produktionsstätte in E eingestellt. Ein Anspruch auf einen bestimmten Arbeitsplatz besteht nicht.“**

Des Weiteren ist unter II. Arbeitsverhältnis/Kündigung wie folgt weiter ausgeführt:

„1.

*Das Arbeitsverhältnis endet mit Erreichen des Zwecks, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung durch uns über den Zeitpunkt der Zweckerreichung (Rückkehr des Herrn E. an seinen Arbeitsplatz), spätestens jedoch am 31.03.2021, ohne dass es einer Kündigung bedarf.*

2.

*Bei der Befristung handelt es sich um eine Befristung gemäß § 14 Abs. 1 Satz 3 TzBfG“.*

Tatsächlich kehrte der erkrankte Arbeitnehmer E. innerhalb der Befristungszeit nicht zur Beklagten zurück und nahm seine Arbeit nicht wieder auf. Er war durchgängig seit Juli 2016 arbeitsunfähig und legte schon seit dem 20.11.2017 keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen mehr gegenüber der Beklagten vor. Vielmehr beendete der Mitarbeiter E. schon Mitte 2020 krankheitsbedingt sein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten.

Die Beklagte hat mit Schriftsatz vom 18.08.2021 die streitgegenständliche Befristung detailliert begründet. Diesen Ausführungen ist der Kläger nicht entgegengetreten, so dass diese Ausführungen der hiesigen Entscheidung als unstreitig zugrunde zu legen sind:

Danach wurde im Zeitraum 2017 bis 31.03.2019 zum Zwecke der Krankheitsvertretung des Arbeitnehmers E. ein Herr S. beschäftigt. Diesbezüglich war zu-letzt eine Befristung bis zum 31.08.2019 zwischen der Beklagten und Herrn S. vereinbart worden.

Ein ebenfalls in der Abteilung „A.“ beschäftigter Arbeitnehmer, Herr St., beendete jedoch sein unbefristetes Arbeitsverhältnis zur Beklagten zum 31.03.2019. Zum Ausgleich dieser Vollarbeitskraft St. wurde Herr S. mit Wirkung zum 01.04.2019 unbefristet eingestellt.

Entsprechend wurde dann der Kläger ab dem 01.04.2019 zur Vertretung des erkrankten E. befristet eingestellt.

Sowohl Herr E. als auch der Kläger und Herr S. waren alle in der Abteilung „A.“ tätig. Alle Mitarbeiter in der Abteilung „A.“ sind in gleichem Umfang mit der gleichen regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit in Vollzeit tätig.

Die verschiedenen Tätigkeiten in der Abteilung „A.“ (der Kläger an der sogenannten „Mühle“ - Herr E. mit Verpackungstätigkeiten, dem Reinigen, Einrichten und Fahren von Feststoffmischern, Siebmaschinen und Schlagmühlen, der Durchführung von Ansatzarbeiten, der Reinigung, Einrichtung, dem Anfahren und der Überwachung von Trocknungsanlagen und Zentrifugen) können jedem der dort beschäftigten Arbeitnehmer zugewiesen werden. Die Einstellung der dort beschäftigten Mitarbeiter als Produktionsmitarbeiter erfolgt ohne Konkretisierung auf einen bestimmten Arbeitsplatz oder eine bestimmte Tätigkeit. Kraft Direktionsrechtes kann die Beklagte jeden Mitarbeiter an jedem dortigen Arbeitsplatz einsetzen. Der vertretende Herr E. hätte ebenso an der „Mühle“ eingesetzt werden können wie der Kläger als Maschinenbediener an einer Verpackungsmaschine.

Tatsächlich war der vertretende Herr E. zuletzt an einer Verpackungsmaschine tätig – der Kläger an „der Mühle“.

Durch das endgültige Ausscheiden des Herrn St. entstand der Bedarf für eine unbefristete Beschäftigung eines weiteren Arbeitnehmers im Bereich „A.“. Diesen Bedarf kompensierte die Beklagte durch die unbefristete Beschäftigung des Herrn S. Infolgedessen bestand erneut Bedarf an einem Ausgleich für die durch die Erkrankung des Herrn E. weiterhin ausfallende Vollzeitarbeitskraft. Dieser Bedarf wurde durch den streitgegenständlichen Vertrag mit dem Kläger abgedeckt.

Die Beklagte ging bei Abschluss des streitgegenständlichen Vertrages von einer Rückkehr des Herrn E. aus. Es lagen ihr keine Informationen vor, die Anlass zu Zweifeln gegeben hätten, dass Herr E. wieder an seinen Arbeitsplatz zurückkehren werde. Herr E. gab insbesondere eine Erklärung, dass er die Arbeit bei der Beklagten nicht wieder aufnehmen werde, nicht ab.

Dass Herr E. unstreitig ab dem 20.11.2017 weitere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen nicht abgab, sah die Beklagte als Symptom der zum arbeitsunfähigkeitsbedingten Ausfall führenden psychischen Erkrankung des Herrn E. an.

Das monatliche Bruttoeinkommen des Klägers belief sich zuletzt auf 3.000,00 €.

Der Kläger erhob mit Schriftsatz vom 18.03.2021 (vgl. Bl. 1 ff. d. A.), beim Arbeitsgericht Hameln eingegangen am selben Tag, Entfristungsklage.

Der Kläger ist der Ansicht, die Befristung sei unwirksam.

Die Voraussetzung des TzBfG lägen nicht vor und ein sachlicher Grund, der die Befristung auf den 31.03.2021 rechtfertigen könne, bestehe nicht.

Die im streitgegenständlichen befristeten Arbeitsvertrag vereinbarte Zweckerreichung sei zu keinem Zeitpunkt eingetreten, denn der Mitarbeiter E. sei – unstreitig – nicht in den Betrieb der Beklagten zurückgekehrt sondern – ebenfalls unstreitig – während der Laufzeit des hier streitgegenständlichen befristeten Arbeitsvertrages aus dem Betrieb der Beklagten ausgeschieden.

Das Arbeitsverhältnis wäre daher zu keinem Zeitpunkt wegen Zweckerreichung beendet worden.

Die zwischen den Parteien vereinbarte Zeitbefristung auf den 31.03.2021 stellte sich nach Auffassung des Klägers als unwirksam dar.

Da eine weitere sachgrundlose Befristung des Klägers zu offensichtlich rechtswidrig gewesen wäre, sei der Kollege S. unbefristet und der Kläger als Arbeitsunfähigkeitsvertretung für den Kollegen E. befristet eingestellt worden.

Der Mitarbeiter S. sowie der Mitarbeiter E. hätten dabei – unstreitig - dieselbe Tätigkeit ausgeführt (Maschinenführer Verpackung). Der Kläger sei jedoch - ebenfalls unstreitig - an der „Mühle“ tätig geworden. Dort sei der Mitarbeiter E. – wiederum unstreitig - dagegen nie tätig gewesen. Der erforderliche Kausalzusammenhang im Hinblick auf die übertragene Tätigkeit werde daher ausdrücklich streitig gestellt.

**Der Kläger beantragt**, wie folgt zu erkennen:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien weder aufgrund der im Arbeitsvertrag vom 20.03.2019 vereinbarten Befristung noch durch sonstige Beendigungstatbestände am 31.03.2021 endet, sondern unbefristet fortbesteht.
2. Im Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. wird die Beklagte verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Produktionsmitarbeiter weiter zu beschäftigen.

**Die Beklagte beantragt**,

die Klage abzuweisen.

Nach Ansicht der Beklagten sei es unerheblich, ob zu keinem Zeitpunkt Zweckerreichung eingetreten sei. Neben der Zweckbefristung sei zugleich eine Höchstbefristung auf den 31.03.2021 vereinbart worden, die von der Zweckerreichung unabhängig sei.

Diese Zeitbefristung zum 31.03.2021 sei entgegen der Auffassung des Klägers wirksam. Insbesondere sei die Beklagte zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses berechtigt gewesen, die Prognose zu stellen, dass der Bedarf an der Arbeitsleistung des Klägers bei Rückkehr des Herrn E. wegfallen werde. Ein Arbeitgeber könne davon ausgehen, dass ein erkrankter Arbeitnehmer zurückkehren werde, weil in der Regel damit zu rechnen sei, dass der Vertreter nach Beendigung der Erkrankung seine arbeitsrechtlichen Pflichten wieder erfüllen werde.

Angesichts der – unstreitigen – Tatsache, dass alle Mitarbeiter in der Abteilung „A.“ qua Direktionsrecht an jedem Arbeitsplatz einsetzbar seien, bestünde auch ein Kausalzusammenhang zwischen der Erkrankung des Herrn E. und der befristeten Einstellung des Klägers.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf den vorgetragenen Inhalt der zwischen den Parteien gewechselten Schriftsatz nebst Anlagen Bezug genommen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren.

### **Entscheidungsgründe**

#### **I.**

Die zulässige Klage ist unbegründet.

Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat mit Ablauf des 31.03.2021 geendet, denn die im letzten befristeten Arbeitsvertrag vom 20.03.2019 insofern vereinbarte Befristung ist wirksam, denn sie ist gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG wegen Vertretung eines anderen Arbeitnehmers, des zum Zeitpunkt des Abschlusses des Vertrages erkrankten Herrn E. sachlich gerechtfertigt.

#### **1.**

Die Befristung des Arbeitsvertrages vom 20.03.2019 bedarf eines sachlichen Grundes gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG, da eine bloße kalend ermäßigte Befristung ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes nach § 14 Abs. 2 TzBfG nicht mehr möglich war, denn die Parteien hatten bereits einen ersten auf ein Jahr befristeten Arbeitsvertrag geschlossen und eine einmalige Verlängerung um ein weiteres Jahr vereinbart, so dass die Höchst-Frist des § 14 Abs. 2 TzBfG bereits ausgeschöpft war.

#### **2.**

Der Kläger hat noch vor Ablauf der Befristung am 31.03.2021 mit Schriftsatz vom 18.03.2021 Entfristungsklage erhoben, so dass die Zulässigkeit der Befristung nach den Maßstäben des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zu überprüfen ist (§ 14 TzBfG i. V. m. § 4 Abs. 1 KSchG).

#### **3.**

Danach ist die Befristung des hier streitgegenständlichen Arbeitsvertrages vom 20.03.2019 zulässig, denn sie ist durch einen sachlichen Grund im Sinne des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG gerechtfertigt – der Kläger ist als Vertretung des erkrankten Mitarbeiters E. eingestellt worden.

a)

Nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrages zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt. Ein sachlicher Grund liegt nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG vor, wenn der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird.

Danach ist u.a. die Befristung von Arbeitsverträgen mit Arbeitnehmern, die zur Vertretung insbesondere wegen Krankheit zeitweilig an der Arbeitsleistung verhinderter Arbeitnehmer eingestellt werden, zulässig (vgl. statt aller: Arnold/Gräfl, Teilzeit- und Befristungsgesetz, Praxis-Kommentar, 3. Auflage, 2012, § 14 TzBfG, Rz. 86, m. w. N.). Der sachliche Grund für die Befristung liegt in den Fällen der Vertretung darin, dass der Arbeitgeber bereits zu dem vorübergehend ausfallenden Mitarbeiter in einem Arbeitsverhältnis steht und mit dessen Rückkehr an den Arbeitsplatz rechnet. Deshalb besteht für die Wahrnehmung der an sich dem ausfallenden Arbeitnehmer obliegenden Tätigkeit durch eine Vertretungskraft von vornherein nur ein zeitlich begrenztes Bedürfnis (a. a. O., Rz. 88).

Teil des Sachgrundes der Vertretung ist die Prognose des Arbeitgebers über den voraussichtlichen Wegfall des Vertretungsbedarfs bei der Rückkehr des Vertretenden an den Arbeitsplatz. Der Arbeitgeber kann dabei in Vertretungsfällen grundsätzlich davon ausgehen, dass der vorübergehend beispielsweise durch Krankheit verhinderte Arbeitnehmer seine Tätigkeit nach dem Wegfall des Verhinderungsgrundes wiederaufnimmt (a. a. O., Rz. 89). Dabei ist der Arbeitgeber vor dem Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages mit der Vertretungskraft nicht gehalten, sich bei dem erkrankten Arbeitnehmer über dessen Gesundheitszustand zu erkundigen. Nur wenn der Arbeitgeber im Ausnahmefall aufgrund der ihm vorliegenden Informationen erhebliche Zweifel an der Rückkehr des zu vertretenden Arbeitnehmers haben muss, kann dies dafürsprechen, dass der Sachgrund der Vertretung nur vorgeschoben ist (a. a. O., Rz. 90). Insofern muss der Arbeitgeber jedoch nur dann nicht mit der Rückkehr des zu vertretenden Arbeitnehmers rechnen, wenn ihm dieser bereits vor Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages mit der Vertretungskraft verbindlich erklärt hat, dass er die Arbeit nicht wiederaufnehmen wird. Eine lediglich unverbindliche Ankündigung reicht dazu nicht aus. Solange der zu vertretende Arbeitnehmer einen Anspruch darauf hat, die Arbeit wieder aufzunehmen, darf der Arbeitgeber grundsätzlich mit dessen Rückkehr an den Arbeitsplatz rechnen. Dies gilt selbst dann, wenn der zu vertretende Arbeitnehmer voraussichtlich für längere Zeit ausfallen wird – z. B. wenn ihm eine Zeitrente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit bewilligt wird (a. a. O., Rz. 91).

Die Befristungsdauer erfordert dabei keine eigene Rechtfertigung. Die Laufzeit des befristeten Arbeitsvertrages mit der Vertretungskraft muss sich nicht mit der voraussichtlichen Dauer der Arbeitsverhinderung des ausgefallenen Stammarbeitnehmers decken. Da es dem Arbeitgeber freisteht, den Arbeitsausfall überhaupt durch Einstellung einer Ersatzkraft zu überbrücken, ist es ihm auch unbenommen, die Vertretung nur für einen kürzeren Zeitraum zu regeln (a. a. O., Rz. 99, m. w. N.)

Der Sachgrund der Vertretung setzt weiter nicht voraus, dass der befristet eingestellte Arbeitnehmer die zeitweilig ausfallende Stammkraft unmittelbar vertritt, er also deren Arbeitsaufgaben übernimmt. Der Vertreter kann auch mit anderen Tätigkeiten beschäftigt werden (sogenannte mittelbare Vertretung). Denn die befristete Beschäftigung zur Vertretung lässt die Versetzungs- und Umsetzungsbefugnisse des Arbeitgebers unberührt. Bei einem vorübergehenden Ausfall eines Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber selbst entscheiden, ob er den Arbeits-

ausfall überhaupt überbrückt, ob er die an sich dem zeitweilig ausfallenden Mitarbeiter obliegenden Aufgaben durch Umverteilung anderer Mitarbeiter zuweist oder ob er zu deren Erledigung eine Vertretungskraft einstellt (a. a. O., Rz 103). Der Arbeitgeber kann anlässlich der Einstellung deshalb auch eine Umorganisation dahingehend vornehmen, dass er die Aufgaben des zeitweilig ausfallenden Mitarbeiters einem anderen Arbeitnehmer überträgt, dieser für die ihm obliegenden Tätigkeiten nicht mehr zur Verfügung steht und für diese Tätigkeiten die Ersatzkraft eingestellt wird. Dabei muss zwischen der zeitweiligen Verhinderung und der Einstellung der Ersatzkraft jedoch ein Kausalzusammenhang bestehen. Das ist der Fall, wenn der Arbeitgeber rechtlich und tatsächlich die Möglichkeit hätte, den Vertretenden in den Arbeitsbereich des Vertreters umzusetzen, wenn er weiterhin tätig wäre. Davon ist auszugehen, wenn der Arbeitgeber die von der Vertretungskraft ausgeübten Tätigkeiten dem Vertretenden im Wege des Direktionsrechtes zuweisen könnte (a. a. O., Rz. 104, m. w. N.).

Darüber muss der sachliche Grund nur für die Befristung als solche bestehen. Die vereinbarte Dauer der Vertragslaufzeit selbst bedarf keiner eigenen sachlichen Rechtfertigung (a. a. O., Rz 27).

Bleibt die Befristungsdauer hinter der nach dem Sachgrund auch in Anbetracht kommenden längeren Vertragslaufzeit zurück, bedeutet dies deshalb noch nicht, dass der Sachgrund nur vorgeschoben ist. Dies gilt insbesondere für den Sachgrund der Vertretung und den Sachgrund des vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung. Der Arbeitgeber kann insofern entscheiden, ob er den Ausfall überhaupt durch Einstellung einer Ersatzkraft überbrückt oder nicht. Deshalb kann er die Vertretung auch nur für einen kürzeren Zeitraum regeln (a. a. O., Rz. 28). Nur wenn die vereinbarte Vertragslaufzeit so kurz bemessen ist, dass eine sinnvolle, dem Sachgrund für die Befristung entsprechende Mitarbeit des Arbeitnehmers nicht möglich erscheint, kann dies bedeuten, dass der Sachgrund in Wahrheit nicht besteht (a. a. O.).

Bestand im Zeitpunkt des Vertragsschlusses ein Sachgrund für die Befristung und entfällt dieser später, besteht kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrages oder auf Wiedereinstellung. Die Rechtsprechung erkennt zwar im Kündigungsrecht einen Wiedereinstellungsanspruch an, wenn sich nach Ausspruch einer wirksamen betriebsbedingten Kündigung während der Kündigungsfrist herausstellt, dass der Arbeitsplatz des gekündigten Arbeitnehmers aufgrund nachträglich eingetretener Umstände doch noch entfällt. Diese Rechtsprechung ist jedoch auf den nachträglichen Wegfall des im Zeitpunkt des Vertragsschlusses bestehenden Sachgrundes für die Befristung wegen des von vornherein geringeren Bestandsschutzes des Arbeitnehmers nicht übertragbar (a. a. O., Rz. 47, m. w. N.).

**b)**

Ausgehend von diesen Rechtsgrundsätzen ist die im streitgegenständlichen Arbeitsvertrag vom 20.03.2019 zum 31.03.2021 vereinbarte Befristung sachlich gerechtfertigt.

Es ist unstreitig davon auszugehen, dass zum Zeitpunkt des Abschlusses des streitgegenständlichen Arbeitsvertrages der Mitarbeiter E. in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zur Beklagten stand und seit längerer Zeit arbeitsunfähig erkrankt war.

Insofern stand es der Beklagten frei, für den unstreitig erkrankten Mitarbeiter E. eine Ersatzkraft einzustellen – hier den Kläger.

Angesichts dessen, dass zum Zeitpunkt des Abschlusses des streitgegenständlichen Arbeitsvertrages das Arbeitsverhältnis zwischen der Beklagten und dem Mitarbeiter E. noch bestand, konnte die Beklagte zum Zeitpunkt des Abschlusses des streitgegenständlichen Vertrages auch die Prognose stellen, dass der Mitarbeiter E. bei Gesundung die Arbeit wieder aufnehmen würde.

Der Vertretungsgrund (erkrankter zu vertretender Vollzeit Arbeitnehmer E.) war daher ebenso vorhanden, wie die Prognose gestellt werden konnte, dass dieser bei Gesundung wieder zurückkehren würde, da bei Vertragsschluss noch nicht eindeutig klar war, dass Herr E. auf gar keinen Fall zurückkehren würde.

Die Vertragslaufzeit selbst bedarf keiner sachlichen Rechtfertigung und ist angesichts der langen Erkrankung des Herrn E. auch der Länge nach nicht zu beanstanden und erst recht nicht so kurz bemessen, dass eine sinnvolle Vertretung des Herrn E. durch den Kläger nicht möglich erscheint.

Auch der erforderliche Kausalzusammenhang ist hier gegeben, da nach dem wechselseitigen Vorbringen letztlich nunmehr unstreitig alle Produktionsmitarbeiter im Bereich „A.“ qua Direktionsrecht austauschbar sind, so dass es letztlich nicht relevant ist, an welcher konkreten Maschinen und auf welchem konkreten Arbeitsplatz welcher Arbeitnehmer eingesetzt wird. So konnte zunächst der genannte Mitarbeiter S. Herrn E. vertreten und bei Ausscheiden des genannten Herrn St. nunmehr Herr S. auf dessen Arbeitsplatz unbefristet eingestellt werden und der Kläger wirksam befristet auf dem Arbeitsplatz des unbefristet eingestellten und seinerzeit erkrankten Herrn E.

#### 4.

Letztlich ist die Befristung auch nicht deshalb unzulässig, weil die Beklagte hier eine Kombination von auflösender Bedingung und zeitlicher Höchstbefristung gewählt hat.

Im streitgegenständlichen Arbeitsvertrag vom 20.03.2019 ist ausdrücklich bestimmt, dass das Arbeitsverhältnis mit Zweckerreichung (Rückkehr des Herrn E. auf seinen Arbeitsplatz) endet – spätestens jedoch am 31.03.2021.

Eine derartige Kombination von auflösender Bedingung (endet mit Zweckerreichung/Rückkehr des erkrankten Arbeitnehmers) und zeitlicher Höchstbefristung ist grundsätzlich zulässig (vgl. statt aller: BAG, Urteil vom 29.06.2011, 7 AZR 6/10, AP Nr. 8 zu § 21 TzBfG, unter A. III. 1. c), m. w. N.).

Selbst wenn über den Bedingungseintritt/die Zweckbefristung hinaus weitergearbeitet wird, führt dies nicht zu einer unbefristeten Fortdauer des Arbeitsverhältnisses. Die Fiktionswirkung ist nach Sinn und Zweck der §§ 21, 15 Abs. 5 TzBfG nur auf den befristeten Fortbestand des Arbeitsverhältnisses beschränkt – auf die ausdrücklich vereinbarte zeitliche Höchstbefristung (a. a. O. unter A. IV.1.).

Entsprechend konnte die Beklagte hier zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses, als der vertretende Mitarbeiter E. unstreitig noch unbefristet Arbeitnehmer und arbeitsunfähig erkrankt war, die im Arbeitsvertrag festgehaltene Kombination von „Zweckerreichung“ und zeitlicher Höchstbefristung wählen.



Auch das zwischenzeitliche Ausscheiden des Mitarbeiters E. und die somit niemals erfolgte Rückkehr an seinen Arbeitsplatz ändert nichts daran, dass die zeitliche Höchstbefristung wirksam war, da es insofern allein auf den Zeitpunkt des Vertragsschlusses ankommt.

**5.**

Entgegen dem Antrag des Klägers war ihm kein „Schriftsatznachlass“ mehr auf das Vorbringen der Beklagten aus dem Schriftsatz vom 18.08.2021 zu gewähren.

Insofern hat die Beklagte den Schriftsatz fristgemäß (vgl. beantragte und gewährte Fristverlängerung gemäß Beschluss vom 21.07.2021 – Bl. 62 d. A.) eingereicht. Darüber hinaus wurde dieser Schriftsatz nach Bekundungen im Kammertermin dem Kläger-Vertreter auch vorab direkt zugestellt.

Der dreiwöchige Zeitraum vor dem Kammertermin hätte ausgereicht, um die erforderliche Stellungnahme abzugeben – zumal insbesondere die Fristen nach §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 282, 132 Abs. 1 ZPO, auf die mit Beschluss in der Güteverhandlung vom 12.04.2021 ausdrücklich hingewiesen wurde (vgl. Bl. 43 RS d. A.), deutlich eingehalten worden sind.

Da sämtliche Fristen somit eingehalten worden sind, hätte eine – erst im Kammertermin beantragte – Schriftsatzfrist das Verfahren entgegen den gesetzlichen Vorgaben (§§ 9 Abs. 1, 61 a ArbGG) allein im Interesse des Klägers und entgegen den gleichrangig zu gewichtenden Interessen der Beklagten nur unnötig verlängert.

**II.**

Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 ArbGG i. V. m. § 91 Abs. 1 ZPO.

**III.**

Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 61 Abs. 1 ArbGG i. V. m. § 42 Abs. 2 GKG und § 3 ZPO (dreifaches Bruttomonatsentgelt in Höhe von 3.000,00 €; kein Mehrwert für den lediglich für den Fall des Obsiegens gestellten Weiterbeschäftigungsantrag, der angesichts des Unterliegens des Klägers nicht zur Entscheidung angefallen ist).

**IV.**

Gründe für die gesonderte Zulassung der Berufung gemäß § 64 Abs. 3 ArbGG liegen nicht vor.

### **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil kann Berufung eingelegt werden,

- a) wenn sie in dem Urteil des Arbeitsgerichts zugelassen worden ist oder
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 EUR übersteigt oder
- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Soweit die Voraussetzungen zu a), b) oder c) nicht vorliegen, ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben. Die Berufungsschrift muss von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein; an seiner Stelle können Vertreter der Gewerkschaften oder von Vereinigungen von Arbeitgebern oder von Zusammenschlüssen solcher Verbände treten, wenn sie kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglied Partei sind.

Die Berufung muss schriftlich oder in der zugelassenen elektronischen Form eingelegt werden.

Die Berufungsschrift muss **binnen einer Notfrist von einem Monat** nach Zustellung des Urteils bei dem

**Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Leonhardtstraße 15, 30175 Hannover**

eingegangen sein.

Die Berufungsschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Berufung gerichtet wird und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde. Ihr soll ferner eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigefügt werden.

Die Berufung ist gleichzeitig oder innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des Urteils in gleicher Form zu begründen.

Dabei ist bei nicht zugelassener Berufung der Wert des Beschwerdegegenstandes glaubhaft zu machen; die Versicherung an Eides Statt ist insoweit nicht zulässig.

Die für die Zustellung an die Gegenseite erforderliche Zahl von beglaubigten Abschriften soll mit der Berufungs- bzw. Begründungsschrift eingereicht werden.

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen bittet darum, die Berufungsbegründung und die Berufungserwiderung in 5-facher Ausfertigung, für jeden weiteren Beteiligten ein Exemplar mehr, einzureichen.

Beglaubigt  
mein, 13.09.21

