

BAG: Sachgrund für die Befristung in Vertretungsfällen – Kausalzusammenhang

TzBfG § 14 I 1, 2 Nr. 3

1. Ein sachlicher Grund für eine Befristung nach § 14 I 1, 2 Nr. 3 TzBfG setzt voraus, dass der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird. Teil des Sachgrundes ist eine Prognose des Arbeitgebers über den voraussichtlichen Wegfall des Vertretungsbedarfs nach Rückkehr des zu vertretenden Mitarbeiters.
2. Weiterhin ist ein Kausalzusammenhang zwischen dem zeitweiligen Ausfall des Vertretenen und der Einstellung der Vertretungskraft erforderlich. Die Anforderungen an die Darlegung des Kausalzusammenhangs durch den Arbeitgeber richten sich nach der Form der Vertretung.
3. Werden dem befristet beschäftigten Arbeitnehmer Aufgaben übertragen, die der vertretene Mitarbeiter nie ausgeübt hat, besteht der erforderliche Vertretungszusammenhang auch dann, wenn der Arbeitgeber rechtlich und tatsächlich in der Lage wäre, dem vorübergehend abwesenden Arbeitnehmer im Falle seiner Anwesenheit die dem Vertreter zugewiesenen Aufgaben zu übertragen. In diesem Fall ist erforderlich, dass der Arbeitgeber bei Vertragsschluss mit dem Vertreter dessen Aufgaben einem oder mehreren vorübergehend abwesenden Beschäftigten nach außen erkennbar gedanklich zuordnet. Dies kann insbesondere durch eine entsprechende Angabe im Arbeitsvertrag geschehen. (red. Leitsätze)

BAG, Urteil vom 11.2.2015 – 7 AZR 113/13
(LAG Düsseldorf 3.12.2012 – 9 Sa 719/12), BeckRS
2015, 67288

Sachverhalt

Die Klägerin war zunächst seit dem 24.2.2009 sachgrundlos befristet bei der Beklagten beschäftigt. Ab dem 1.1.2011 sollte sie „für die Dauer der Erkrankung der Frau F“, längstens bis zum 30.6.2011 weiterbeschäftigt werden. Am 21.6.2011 schlossen die Parteien eine Änderungsvereinbarung, nach der die Klägerin längstens bis zum 31.12.2011 weiterbeschäftigt werden sollte.

Die Klägerin macht geltend, dass die Befristung zum 31.12.2011 unwirksam sei, da ein Sachgrund für eine Befristung nicht vorläge. Sie habe Frau F nicht unmittelbar vertreten, weil sie deren Aufgaben zu keinem Zeitpunkt wahrgenommen habe. Auch läge keine mittelbare Vertretung vor, da die Aufgaben der Frau F keinem anderen Arbeitnehmer zugewiesen wurden und es damit an einer Vertretungskette fehle. Schließlich könne sich die Beklagte nicht auf die sog. gedankliche Zuordnung berufen, da sie nach ihren eigenen Angaben eine mittelbare Vertretung habe durchführen wollen.

Entscheidung

Das BAG hält die Revision, mit der die Beklagte die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung begehrt, für begründet. Sie führt zur Aufhebung des

Berufungsurteils und zur Zurückweisung des Rechtsstreits an das LAG.

Entgegen der Auffassung des LAG komme es bei der gedanklichen Zuordnung nicht darauf an, ob und ggf. auf welche Weise eine tatsächliche Umverteilung der Arbeitsaufgaben der Stammkraft erfolgt. Gegenteiliges ergebe sich nicht aus der Entscheidung des Senats vom 12.1.2011 (NZA 2011, 507). Mit der Formulierung „ohne tatsächliche Neuverteilung der Arbeitsaufgaben“ solle nicht zum Ausdruck gebracht werden, dass ein Kausalzusammenhang stets ausscheidet, wenn der Arbeitgeber Aufgaben umverteilt. Sie diene vielmehr der Abgrenzung zu den Fällen der mittelbaren Vertretung, bei denen eine tatsächliche Neuverteilung vorgenommen wird. Daher sei bei der gedanklichen Zuordnung die Kausalität gegeben, wenn im Zeitpunkt des Vertragsschlusses eine nach außen erkennbare Zuordnung der Stammkraft zu dem Aufgabenbereich des Vertreters vorgenommen wird und sie rechtlich und tatsächlich in der Lage wäre, die Stammkraft dort zu ersetzen.

Durch die Angabe im Arbeitsvertrag, die Klägerin werde zur „Vertretung für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit von Frau F weiterbeschäftigt“, werde die gedankliche Zuordnung nach außen dokumentiert.

Praxishinweis

Für die Befristung zur Vertretung in der Gestaltung der gedanklichen Zuordnung reicht aus, dass die Vertretung im Arbeitsvertrag dokumentiert ist und die Aufgaben des Vertreters gedanklich dem Vertretenen zugeordnet werden können. Je weiter die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung des Vertretenen gefasst ist, desto flexibler ist der Arbeitgeber hinsichtlich der Einsatzmöglichkeiten des Vertreters. Die Entscheidung des BAG ist nur konsequent, denn der Arbeitgeber muss den Wegfall der Arbeitsleistung kompensieren und braucht eine Person, welche die Stammkraft ersetzt. Wäre der Arbeitgeber an die bisher von dem Vertretenen ausgeführten Tätigkeiten gebunden, so würde es an einer äquivalenten Arbeitskraft fehlen. Es wäre dem Arbeitgeber nicht zumutbar, in Fällen in denen er neue Aufgaben dem Vertretenen hätte zuordnen können, dem Vertreter aufgrund der bisherigen Tätigkeiten aber nicht zuweisen kann, eine neue Arbeitskraft einzustellen, an deren Beschäftigung nur ein zeitlich begrenztes Bedürfnis steht.

In der Praxis ist somit insbesondere darauf zu achten, dass sich die gedankliche Zuordnung durch eine entsprechende arbeitsvertragliche Regelung – und nicht nur durch einen Aktenvermerk – manifestiert und dass die Aufgaben der Stammkraft im Wege des Direktionsrechts hätten zugewiesen werden können.

RA, FAArbR Dr. Klaus Pawlak,
Ruge · Krömer Fachanwälte für Arbeitsrecht,
Hamburg