

BEFRISTUNG

Befristungsgrund der Vertretung und notwendiger Kausalzusammenhang

Eine gedankliche Zuordnung reicht für einen Kausalzusammenhang zwischen zeitweiligem Ausfall eines ArbN und der Einstellung einer Vertretungskraft aus. Der ArbG muss die Vertretung bei Vertragsschluss offenkundig einem oder mehreren abwesenden ArbN zuordnen, wobei eine entsprechende Angabe im Arbeitsvertrag ausreicht. Eine entsprechende Umorganisation der Arbeitsverteilung ist hingegen für eine wirksame Vertretungsbefristung nicht erforderlich (BAG 11.2.15, 7 AZR 113/13, Abruf-Nr. 176133).

Sachverhalt

Die ArbN ist seit 2009 auf Grundlage von insgesamt fünf aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen beim ArbG tätig. Die letzten beiden Arbeitsverträge, die zum 31.12.10 bzw. 31.12.11 befristet sind, sehen ausdrücklich die Vertretung einer anderen, arbeitsunfähig erkrankten ArbN vor.

Die ArbN wendet sich gegen die Wirksamkeit der letzten Befristung. Sie trägt vor, sie habe die erkrankte ArbN weder unmittelbar noch mittelbar während Ihrer Tätigkeit beim ArbG vertreten. Sie habe zum einen keine Aufgaben der erkrankten ArbN wahrgenommen. Zum anderen habe keine erkennbare Umverteilung der Arbeit seitens des ArbG vorgelegen. Hierauf gestützt begehrt die ArbN die Feststellung des Bestehens eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses zwischen ihr und dem ArbG.

Die Klage blieb in der Revisionsinstanz vor dem BAG erfolglos.

Entscheidungsgründe

Der 7. Senat des BAG stellt klar, dass auch eine gedankliche Zuordnung von Arbeiten für einen Kausalzusammenhang zwischen dem zeitweiligen Ausfall eines ArbN und der Einstellung einer Vertretungskraft ausreicht. Der ArbG muss aber bei Vertragsschluss mit dem Vertreter dessen Aufgaben einem oder mehreren abwesenden und vertretenden ArbN erkennbar zuteilen. Dies kann durch eine entsprechende Angabe im Arbeitsvertrag geschehen.

Insofern vertritt das BAG die Auffassung, auch bei Übernahme völlig anderer Arbeitsaufgaben auf Grundlage einer sogenannten gedanklichen Zuordnung bestehe der erforderliche Vertretungszusammenhang, wenn der ArbG allein rechtlich und tatsächlich in der Lage sei, dem abwesenden (also zu vertretenden) ArbN im Falle dessen Anwesenheit die dem Vertreter zugewiesenen Aufgaben kraft Direktionsrechts zu übertragen. Darauf, ob eine tatsächliche Umorganisation der Aufgabenverteilung im Betrieb stattgefunden habe, komme es nicht an. Auch sei unerheblich, ob und in welcher Form die Aufgaben des abwesenden (zu vertretenden) Stamm-ArbN im Betrieb tatsächlich wahrgenommen würden.



IHR PLUS IM NETZ

aa.iww.de

Abruf-Nr. 176133

Fünf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge

Gedankliche Zuordnung der Arbeit ist ausreichend

Tatsächliche Umorganisation der Arbeit ist nicht erforderlich

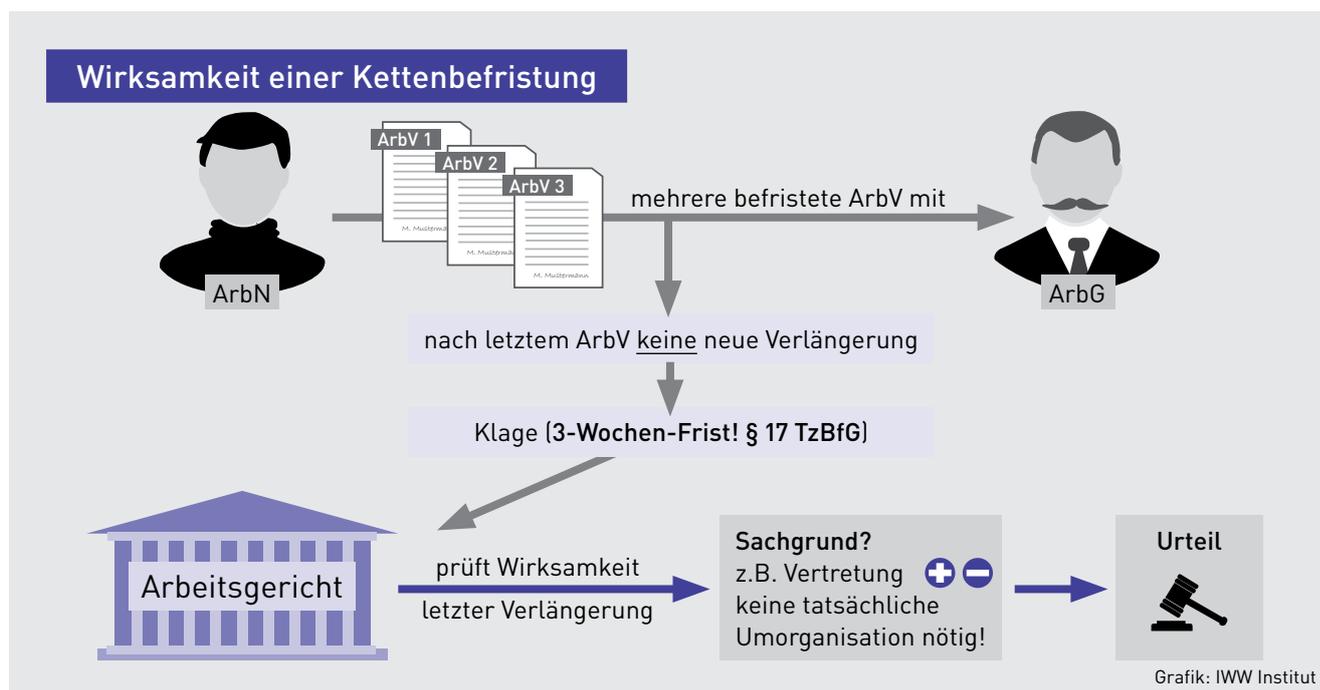
Praxishinweis

Die Entscheidung erleichtert es dem ArbG, befristete Arbeitsverträge zu gestalten. Der ArbG muss Arbeitsaufgaben nicht tatsächlich umorganisieren, um einen für die Wirksamkeit der Befristung notwendigen gedanklichen Kausalzusammenhang herzustellen. Er darf ausdrücklich der Vertretung andere Aufgaben, als dem zu vertretenden Stamm-ArbN übertragen. Aufseiten des ArbG ist aber ausdrücklich darauf zu achten, dass ein eindeutiger Hinweis in den befristeten Arbeitsvertrag aufgenommen wird, dass die Befristung zur Vertretung eines oder mehrerer (konkret zu bezeichnender) abwesender Mitarbeiter geschieht.

Auch das Vorliegen einer sogenannten „Befristungskette“ ist bis zur Grenze des Rechtsmissbrauchs unerheblich. Nach ständiger Rechtsprechung des BAG wird nur die Wirksamkeit der letzten Befristung gerichtlich überprüft. Dies folgt schon aus § 17 TzBfG, § 7 KSchG, wonach der ArbN bei der Befristung – ähnlich der Rechtslage bei Kündigung – binnen drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des Arbeitsverhältnisses die Wirksamkeit der Befristung durch eine sogenannte „Entfristungsklage“ angreifen muss. Tut er dies nicht, wird die Wirksamkeit der Befristung nach § 17 S. 2 TzBfG, § 7 KSchG unwiderlegbar fingiert.

ArbG muss entsprechenden Hinweis in den Arbeitsvertrag aufnehmen

ArbN muss Klagefrist beachten



WEITERFÜHRENDE HINWEISE

- Befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Erreichen des Rentenalters: BAG in AA 15, 63
- Wann ist ein gerichtlicher Vergleich ein wirksamer Befristungsgrund? BAG in AA 15, 115
- Was bedeutet „Vorbeschäftigung“ bei der sachgrundlosen Befristung? Rudloff in AA 14, 160
- „Besonderheiten des Profisports“ als Sachgrund für eine Befristung? Arbeitsgericht Mainz in AA 15, 159



ARCHIV
Beiträge
unter aa.iww.de