

Auch 11 Befristungen in einem Jahr bringen keinen Dauerjob

Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist insbesondere dann zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt beispielsweise vor, wenn ein Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen beschäftigt wird. Das könne — nach Meinung des BAG — auch häufiger der Fall sein (hier wurde eine Frau 11mal in einem Jahr befristet eingestellt), wenn die Kraft eine Mitarbeiterin in einem Zustellstützpunkt der Post vertritt, die ihrerseits als Springerin tätig war und in dieser Funktion stets wechselnde Zusteller ersetzt hatte. Der Sachgrund könne nicht dadurch in Frage gestellt werden, dass der Beschäftigte „wiederholt zur Vertretung desselben, vorübergehend an der Arbeitsleistung verhinderten Arbeitnehmers befristet eingesetzt wird“, so das BAG. „Die Anzahl der mit der Vertretungskraft abgeschlossenen befristeten Arbeitsverträge führt nicht dazu, dass an die Prüfung, ob der Sachgrund der Vertretung vorliegt, besonders strenge Anforderungen zu stellen sind“. (Die Frau konnte hier nicht durchsetzen, unbefristet eingestellt zu werden.)

Quelle: Wolfgang Büser

Wirksamkeit der Befristung eines Arbeitsvertrags; Voraussetzungen für einen Sachgrund der Vertretung; Annahme eine Daueraushilfe bzw. Dauervertretung

Gericht: BAG

Datum: 25.03.2009

Aktenzeichen: 7 AZR 34/08

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2009, 18403

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

ArbG Emden - 29.03.2007 - AZ: 2 Ca 420/06

LAG Niedersachsen - 27.11.2007 - AZ: 13 Sa 622/07

Rechtsgrundlage:

TzBfG § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 3

Fundstellen:

BB 2009, 2372-2375

DB 2009, 2272-2274

EzA-SD 18/2009, 7

FA 2009, 311

FStBay 2011, 248-249

NJW 2009, 3180-3183

NZA 2010, 34-37

ZBVR online 2009, 22 (red. Leitsatz)

BAG, 25.03.2009 - 7 AZR 34/08

Redaktioneller Leitsatz:

1. Die Befristung eines Arbeitsvertrags ist nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG 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. Der Grund für die Befristung liegt in Vertretungsfällen darin, dass der Arbeitgeber bereits zu einem vorübergehend an der Arbeitsleistung verhinderten Arbeitnehmer in einem Rechtsverhältnis steht und mit der 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
2. Der Sachgrund der Vertretung setzt nicht voraus, dass der befristet zur Vertretung eingestellte Mitarbeiter die vorübergehend ausfallende Stammkraft unmittelbar vertritt und die von ihr bislang ausgeübten Tätigkeiten erledigt. Der Vertreter kann auch mit anderen Aufgaben betraut werden. Die befristete Beschäftigung zur Vertretung lässt die Versetzungs- und Umsetzungsbefugnisse des Arbeitgebers unberührt.
3. Für die Annahme einer Daueraushilfe reicht es nicht aus, dass bereits im Zeitpunkt des Abschlusses eines befristeten Arbeitsvertrags zu erwarten ist, dass über das vorgesehene Ende der Vertragslaufzeit hinaus ein neuer, die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers ermöglichender Vertretungsbedarf vorhanden sein wird. Es liegt in der freien Entscheidung des Arbeitgebers, ob er bei einem weiteren, nach Ablauf der ersten Befristung eintretenden Vertretungsfall wiederum für eine Vertretung sorgt, ob er einen anderen Arbeitnehmer mit der Vertretung betraut oder ob er sich in sonstiger Weise behilft.

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. März 2009 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Becher und Busch für Recht erkannt:

Tenor:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 27. November 2007 - 13 Sa 622/07 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung am 31. Juli 2006 geendet hat.
- 2 Die Klägerin wurde nach einer befristeten Beschäftigung im Jahr 1996 seit dem 26. August 2003 - mit Unterbrechungen - aufgrund einer Vielzahl befristeter Arbeitsverträge als Zustellerin bei der

Beklagten beschäftigt. Sie war überwiegend im Zustellstützpunkt L eingesetzt. In den letzten 11 Verträgen für den Zeitraum vom 1. August 2005 bis zum 31. Juli 2006 ist als Befristungsgrund die Vertretung der ohne Bezüge beurlaubten Beamtin V genannt. Der letzte Vertrag vom 19. Mai 2006 hatte eine Laufzeit vom 1. Juni 2006 bis zum 31. Juli 2006.

- 3 Die beurlaubte Frau V ist Zustellerin des Zustellstützpunkts L. Ihr oblag vor ihrer Beurlaubung dauerhaft die Vertretung zeitweilig verhinderter Stammzusteller in diesem Bezirk. Sie übte ihre Tätigkeit zuletzt im Jahr 1992 aus. Nach der Geburt von zwei Kindern in den Jahren 1992 und 1997 nahm sie Erziehungsurlaub in Anspruch und wurde danach auf ihren Antrag ohne Bezüge beurlaubt, zuletzt am 1. März 2006 für die Zeit vom 15. April 2006 bis zum 15. April 2008.
- 4 Mit der am 7. August 2006 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat sich die Klägerin gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der Befristung zum 31. Juli 2006 gewandt. Sie hat die Auffassung vertreten, aus der Vielzahl der seit dem Jahr 2003 geschlossenen, jeweils kurzzeitig befristeten Arbeitsverträge ergebe sich, dass ein Grund für die Befristung nicht bestehe. Der Sachgrund der Vertretung liege nicht vor. Sie habe die Beamtin V weder unmittelbar noch mittelbar vertreten. Sie habe bei Ausfall von Stammzustellern den jeweiligen Bezirk vertretungsweise übernommen. Im Vergleich zu Frau V habe sie andere bzw. zusätzliche Tätigkeiten ausgeführt. Diese sei nur in der Stadt L als Vertreterin von Stammzustellern während Urlaubs- und Krankheitszeiten für eine bestimmte Anzahl festgelegter Bezirke eingesetzt gewesen. Sie selbst sei als Zustellerin in verschiedenen Zustellbezirken und Zustellstützpunkten mit dem Pkw und dem Fahrrad eingesetzt worden und mit Springertätigkeiten befasst gewesen. Sie sei als Dauervertreterin beschäftigt worden. Die langjährige Abwesenheit der Beamtin V könne kurzzeitige, nur zweimonatige Befristungen nicht rechtfertigen. Im Übrigen sei ihr seit dem Jahr 2004 bei jedem neuen Vertragsschluss zugesichert worden, dass es sich bei der Befristung um eine Formalie handle und sie künftig auf Dauer und unbefristet weiter beschäftigt werde. Die Berufung der Beklagten auf die Befristung sei daher rechtsmissbräuchlich.
- 5 Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Befristungsvereinbarung vom 19. Mai 2006 nicht zum 31. Juli 2006 beendet worden ist.
- 6 Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.
- 7 Das Arbeitsgericht hat nach einer Beweisaufnahme zur Art der von der Beamtin V ausgeübten Tätigkeit die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

- 8 Die Revision ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat aufgrund der in dem Arbeitsvertrag vom 19. Mai 2006 vereinbarten Befristung am 31. Juli 2006 geendet.
- 9 I. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht nur die in dem letzten Arbeitsvertrag vom 19. Mai 2006 vereinbarte Befristung der Befristungskontrolle unterzogen. Dies entspricht der ständigen Rechtsprechung des Senats. Durch den vorbehaltlosen Abschluss eines weiteren befristeten Arbeitsvertrags stellen die Parteien ihr Arbeitsverhältnis auf eine neue rechtliche Grundlage, die für ihre Vertragsbeziehung künftig allein maßgeblich ist. Damit wird zugleich ein etwaiges unbefristetes Arbeitsverhältnis aufgehoben. Anders verhält es sich, wenn es sich bei dem letzten Arbeitsvertrag um einen unselbständigen Annex zu dem vorherigen Arbeitsvertrag handelt, mit dem lediglich die in dem vorangegangenen Vertrag vereinbarte Vertragslaufzeit verhältnismäßig geringfügig verlängert wird und sich die Korrektur am Sachgrund für die Befristung des vorangegangenen Vertrags orientiert und allein in der Anpassung der Vertragslaufzeit an später eintretende, im Zeitpunkt des

Abschlusses des vorangegangenen Vertrags nicht absehbare Umstände besteht (vgl. etwa BAG 15. Februar 1995 - 7 AZR 680/94 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 166 = EzA BGB § 620 Nr. 130; 13. Oktober 2004 - 7 AZR 654/03 - zu I 2 a der Gründe, AP TzBfG § 14 Nr. 13 = EzA TzBfG § 14 Nr. 14), oder wenn die Parteien den Folgevertrag unter dem Vorbehalt abschließen, dass er das Arbeitsverhältnis nur regeln soll, wenn nicht bereits aufgrund des vorangegangenen Vertrags ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht (vgl. etwa BAG 18. Juni 2008 - 7 AZR 214/07 - Rn. 12, EzA TzBfG § 14 Nr. 50 = NZA 2009, 35; 14. Februar 2007 - 7 AZR 95/06 - Rn. 15 mwN, AP BGB § 612a Nr. 18 = EzA BGB 2002 § 620 Nr. 12).

- 10** Bei dem Arbeitsvertrag vom 19. Mai 2006 handelt es sich weder um einen unselbständigen Annex zu dem vorangegangenen Vertrag noch haben die Parteien einen Vorbehalt vereinbart. Ein Annex liegt schon deshalb nicht vor, weil die zweimonatige Vertragslaufzeit nicht als relativ geringfügige Korrektur der einmonatigen Laufzeit des vorangegangenen Vertrags angesehen werden kann. Außerdem ist nicht festgestellt und auch von den Parteien nicht vorgetragen, dass durch den Vertrag vom 19. Mai 2006 nur die Laufzeit des Arbeitsvertrags vom 25. April 2006 aufgrund später eingetretener, bei Vertragsschluss nicht absehbarer Umstände an den für die Befristung maßgebenden Sachgrund angepasst werden sollte. Die Parteien haben bei Abschluss des Vertrags vom 19. Mai 2006 auch keinen Vorbehalt vereinbart, der die Befristungskontrolle für den vorangegangenen Vertrag eröffnen könnte.
- 11** II. Die in dem Arbeitsvertrag vom 19. Mai 2006 vereinbarte Befristung ist wirksam. Sie ist nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG sachlich gerechtfertigt, da die Klägerin zur Vertretung der Beamtin V beschäftigt wurde.
- 12** 1. Die Befristung eines Arbeitsvertrags ist nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG 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. Der Grund für die Befristung liegt in Vertretungsfällen darin, dass der Arbeitgeber bereits zu einem vorübergehend an der Arbeitsleistung verhinderten Arbeitnehmer in einem Rechtsverhältnis steht und mit der 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 (vgl. etwa BAG 5. Juni 2002 - 7 AZR 201/01 - zu 2 a der Gründe, BAGE 101, 257 [BAG 05.06.2002 - 7 AZR 201/01] = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 235 = EzA BGB § 620 Nr. 192). Teil des Sachgrunds 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 der Freistellung oder Beurlaubung seine arbeitsvertraglichen Pflichten wieder erfüllen wird (BAG 11. Dezember 1991 - 7 AZR 431/90 - zu II 2 a der Gründe, AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 141 = EzA BGB § 620 Nr. 110). Auch eine wiederholte Befristung wegen der mehrfachen Verhinderung der zu vertretenden Stammkraft steht der Prognose des künftigen Wegfalls des Vertretungsbedarfs nicht entgegen. Nur wenn der Arbeitgeber im Ausnahmefall aufgrund ihm vorliegender Informationen erhebliche Zweifel daran haben muss, dass die zu vertretende Stammkraft überhaupt wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren wird, kann dies dafür sprechen, dass der Sachgrund der Vertretung nur vorgeschoben ist. Dann kann die Befristung unwirksam sein (BAG 23. Januar 2002 - 7 AZR 440/00 - zu I der Gründe, AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 231 = EzA BGB § 620 Nr. 187; 27. Juni 2001 - 7 AZR 326/00 - zu 2, 4 der Gründe, EzA BGB § 620 Nr. 178; 21. Februar 2001 - 7 AZR 200/00 - zu II 1 a der Gründe, BAGE 97, 86 [BAG 21.02.2001 - 7 AZR 200/00] = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 226 = EzA BGB § 620 Nr. 174). Dies setzt voraus, dass der zu vertretende Arbeitnehmer dem Arbeitgeber bereits vor dem Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags mit der Vertretungskraft verbindlich erklärt hat, dass er die Arbeit nicht wieder aufnehmen werde. Ansonsten darf und muss der Arbeitgeber mit dessen Rückkehr an den Arbeitsplatz rechnen (BAG 2. Juli 2003 - 7 AZR 529/02 - zu I 2 a der Gründe, BAGE 107, 18 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 254 = EzA BGB 2002 § 620 Nr. 6). Die Prognose des Arbeitgebers muss sich nur auf den Wegfall des Vertretungsbedarfs durch die zu erwartende Rückkehr des zu vertretenden Mitarbeiters, nicht aber auf den Zeitpunkt der Rückkehr und damit auf die Dauer des Vertretungsbedarfs erstrecken (vgl. etwa BAG 26. Juni 1996 - 7 AZR 662/95 - zu I 4 c der Gründe).

- 13 § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG spricht zwar nur von der Vertretung eines anderen Arbeitnehmers. Die Vorschrift ermöglicht nach ihrem Zweck aber auch die befristete Beschäftigung zur Vertretung eines zeitweilig an der Dienstleistung verhinderten Beamten (vgl. hierzu BT-Drucks. 14/4374 S. 19).
- 14 2. Der Sachgrund der Vertretung setzt nicht voraus, dass der befristet zur Vertretung eingestellte Mitarbeiter die vorübergehend ausfallende Stammkraft unmittelbar vertritt und die von ihr bislang ausgeübten Tätigkeiten erledigt. Der Vertreter kann auch mit anderen Aufgaben betraut werden. Die befristete Beschäftigung zur Vertretung lässt die Versetzungs- und Umsetzungsbefugnisse des Arbeitgebers unberührt (BAG 20. Januar 1999 - 7 AZR 640/97 - zu II 1 c der Gründe, BAGE 90, 335 = AP BGB § 611 Lehrer, Dozenten Nr. 138 = EzA BGB § 620 Nr. 160; 13. April 1983 - 7 AZR 51/81 - zu II 4 der Gründe, BAGE 42, 203 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 76). Es muss jedoch sichergestellt sein, dass die Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers wegen des Arbeitskräftebedarfs erfolgt, der durch die vorübergehende Abwesenheit des zu vertretenden Mitarbeiters entsteht. Fehlt dieser Kausalzusammenhang, ist die Befristung nicht durch den Sachgrund der Vertretung gerechtfertigt.
- 15 Werden dem befristet beschäftigten Arbeitnehmer Aufgaben übertragen, die der vertretene Mitarbeiter zu keinem Zeitpunkt ausgeübt hat, besteht der erforderliche Kausalzusammenhang, wenn der Arbeitgeber rechtlich und tatsächlich in der Lage wäre, dem Vertretenen die Aufgaben des Vertreters zuzuweisen. Das ist der Fall, wenn der Arbeitgeber nach dem Arbeitsvertrag berechtigt wäre, dem vorübergehend abwesenden Arbeitnehmer im Falle seiner Weiterarbeit oder nach seiner Rückkehr nicht dessen bisherige Tätigkeiten, sondern den Aufgabenbereich des Vertreters zuzuweisen (BAG 15. Februar 2006 - 7 AZR 232/05 - zu I 1 b bb der Gründe, BAGE 117, 104 = AP TzBfG § 14 Vertretung Nr. 1 = EzA TzBfG § 14 Nr. 27). Außerdem ist bei dieser Fallgestaltung zur Darlegung des Kausalzusammenhangs zwischen der zeitweiligen Arbeitsverhinderung der Stammkraft und der Einstellung der Vertretungskraft erforderlich, dass der Arbeitgeber bei Vertragsschluss mit dem Vertreter dessen Aufgaben einem oder mehreren vorübergehend abwesenden Beschäftigten erkennbar gedanklich zuordnet, zB durch eine entsprechende Angabe im Arbeitsvertrag. Nur dann ist gewährleistet, dass die Einstellung des Vertreters auf der Abwesenheit des zu vertretenden Arbeitnehmers beruht (BAG 24. Mai 2006 - 7 AZR 640/05 - Rn. 20; 15. Februar 2006 - 7 AZR 232/05 - zu I 1 b bb der Gründe, aaO.).
- 16 3. Das Landesarbeitsgericht ist unter Zugrundelegung dieser Rechtsgrundsätze ohne Rechtsfehler zu dem Ergebnis gelangt, dass die Klägerin zur Vertretung der Frau V beschäftigt wurde.
- 17 a) Der Beamtin V war bereits vor dem Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags mit der Klägerin am 19. Mai 2006 Urlaub ohne Bezüge bis zum 15. April 2008 bewilligt worden. Die Beklagte durfte trotz der seit 1992 bestehenden Beurlaubung der Mitarbeiterin V von deren künftigen Rückkehr an den Arbeitsplatz ausgehen. Da Frau V gegenüber der Beklagten nicht verbindlich erklärt hatte, ihren Dienst nicht mehr aufnehmen zu wollen, konnte und musste die Beklagte mit deren Rückkehr rechnen.
- 18 b) Der für den Sachgrund der Vertretung erforderliche Kausalzusammenhang zwischen der Beurlaubung der Mitarbeiterin V und der befristeten Einstellung der Klägerin ist gegeben. Dies hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend erkannt. Es kann offenbleiben, ob die Klägerin die Beamtin V unmittelbar vertreten hat, oder ob die Klägerin - zumindest auch - andere Tätigkeiten wahrgenommen hat als die Beamtin V vor ihrer Beurlaubung. Jedenfalls wäre die Beklagte rechtlich und tatsächlich in der Lage gewesen, die von der Klägerin wahrgenommenen Arbeitsaufgaben der Beamtin V zu übertragen, wenn diese nicht beurlaubt gewesen wäre. Nach den mit Verfahrensrügen nicht angegriffenen und für den Senat daher bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts war die Beamtin V vor ihrer Beurlaubung als Vertreterin im Zustelldienst des Zustellstützpunkts L beschäftigt. Sie vertrat stets vorübergehend infolge Krankheit oder Urlaub verhinderte Stammzusteller. Die Klägerin war ebenfalls als Vertretungskraft im Zustelldienst eingesetzt, wobei sich ihre Vertretungstätigkeit nicht ausschließlich auf den Zustellstützpunkt L bezog, sondern zum Teil darüber hinaus ging. Diese Tätigkeiten hätten nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts der Beamtin V im Rahmen ihres Dienstverhältnisses übertragen werden

können.

- 19** Die erkennbare Verknüpfung zwischen der befristeten Einstellung der Klägerin und dem durch die Beurlaubung der Mitarbeiterin V verursachten Vertretungsbedarf ist durch die Angabe in dem Arbeitsvertrag vom 19. Mai 2006 erfolgt.
- 20** 4. Das Landesarbeitsgericht ist ohne Rechtsfehler davon ausgegangen, dass der Sachgrund der Vertretung der Beamtin V nicht nur vorgeschoben ist.
- 21** a) Der Sachgrund der Vertretung der Beamtin V ist nicht deshalb unbeachtlich, weil die Klägerin in Wahrheit als Daueraushilfe beschäftigt worden wäre. Dies ist nicht der Fall.
- 22** aa) Nach einer älteren Rechtsprechung des Senats rechtfertigt eine sog. "Dauervertretung" bzw. "Daueraushilfe" die Befristung eines Arbeitsvertrags nicht (vgl. etwa BAG 3. April 1987 - 7 AZR 190/86 - zu B III 3 der Gründe; 3. Oktober 1984 - 7 AZR 192/83 - zu II 2 c der Gründe, AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 87 = EzA BGB § 620 Nr. 72; 6. Juni 1984 - 7 AZR 458/82 - zu II 2 c der Gründe, AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 83 = EzA BGB § 620 Nr. 71). Für die Annahme einer Daueraushilfe reicht es nicht aus, dass bereits im Zeitpunkt des Abschlusses eines befristeten Arbeitsvertrags zu erwarten ist, dass über das vorgesehene Ende der Vertragslaufzeit hinaus ein neuer, die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers ermöglichender Vertretungsbedarf vorhanden sein wird. Es liegt in der freien Entscheidung des Arbeitgebers, ob er bei einem weiteren, nach Ablauf der ersten Befristung eintretenden Vertretungsfall wiederum für eine Vertretung sorgt, ob er einen anderen Arbeitnehmer mit der Vertretung betraut oder ob er sich in sonstiger Weise behilft. Eine zur Unwirksamkeit der Befristung führende Dauervertretung liegt nach der Senatsrechtsprechung nur vor, wenn bereits bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags eine über den Endtermin der Befristung hinausgehende Beschäftigung des Arbeitnehmers vorgesehen war (vgl. etwa BAG 26. Juni 1996 - 7 AZR 662/95 - zu I 4 b der Gründe mwN; 20. Februar 1991 - 7 AZR 81/90 - zu I 3 der Gründe, AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 137 = EzA BGB § 620 Nr. 109). Bei einer derartigen Sachlage hat es der Senat für nicht gerechtfertigt erachtet, das Arbeitsverhältnis nur auf die Dauer des gerade anstehenden Vertretungsfalls zu befristen, da in diesen Fällen die ständige Arbeitsaufgabe des Arbeitnehmers wie bei einem sog. "Springer" darin zu sehen sei, vorübergehend ausfallende Mitarbeiter zu vertreten (vgl. etwa BAG 3. April 1987 - 7 AZR 190/86 - aaO.; 3. Oktober 1984 - 7 AZR 192/83 - aaO.; 6. Juni 1984 - 7 AZR 458/82 - aaO.). Eine möglicherweise zur Unwirksamkeit der Befristung führende Dauervertretung liegt deshalb allenfalls dann vor, wenn der Arbeitnehmer von vornherein nicht lediglich zur Vertretung eines bestimmten vorübergehend an der Arbeitsleistung verhinderten Arbeitnehmers eingestellt wird, sondern beabsichtigt ist, ihn für eine zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses noch nicht absehbare Vielzahl von Vertretungsfällen auf Dauer zu beschäftigen. In diesem Fall kann der Sachgrund der Vertretung nur vorgeschoben sein.
- 23** bb) Diese Voraussetzungen liegen im Streitfall nicht vor. Es bedarf keiner Entscheidung, ob die Rechtsprechung des Senats zur "Dauervertretung" nach dem Inkrafttreten des TzBfG aufrechterhalten werden kann oder ob dem entgegensteht, dass nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG stets ein Sachgrund für die Befristung vorliegt, wenn die Beschäftigung zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers erfolgt. Die Klägerin wurde nicht als Daueraushilfe iSd. zitierten Rechtsprechung beschäftigt.
- 24** Die Klägerin hat zwar vorgetragen, es sei bei Abschluss der befristeten Arbeitsverträge eine über die Vertragslaufzeit hinausgehende Beschäftigung vorgesehen gewesen. Ihr sei jeweils erklärt worden, bei den Befristungen handele es sich um eine "reine Formsache", sie werde künftig auf Dauer und unbefristet weiter beschäftigt. Die Klägerin hat aber nicht dargelegt, dass ihre Einstellung nicht zur Vertretung einer bestimmten vorübergehend an der Arbeitsleistung verhinderten Stammkraft erfolgt ist, sondern allgemein zur Vertretung zeitweilig abwesender Mitarbeiter. Dem steht bereits entgegen, dass sie nach den Angaben im Arbeitsvertrag zur Vertretung der Mitarbeiterin V eingestellt wurde und die Beklagte die Kausalität der Abwesenheit von Frau V und der Beschäftigung der Klägerin dargelegt hat. Die Mitarbeiterin V war zwar ihrerseits vor ihrer

Beurlaubung als Springerin eingesetzt. Das ändert aber nichts daran, dass die Klägerin zur Vertretung der Frau V und nicht für eine Vielzahl bei Vertragsschluss noch nicht absehbarer Vertretungsfälle eingestellt wurde.

- 25** b) Die große Anzahl der mit der Klägerin abgeschlossenen befristeten Arbeitsverträge führt auch nicht dazu, dass an die Prüfung, ob der Sachgrund der Vertretung vorliegt, besonders strenge Anforderungen zu stellen sind. Der Sachgrund der Vertretung liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer zur Deckung eines Beschäftigungsbedarfs eingestellt wird, der durch die vorübergehende Arbeitsverhinderung eines anderen Arbeitnehmers verursacht wird. Für die Beurteilung, ob diese Voraussetzungen erfüllt sind, ist es unerheblich, ob der befristet eingestellte Arbeitnehmer bereits zuvor im Rahmen befristeter Arbeitsverträge bei dem Arbeitgeber beschäftigt war oder nicht.
- 26** c) Auch der Umstand, dass die mit der Klägerin vereinbarte Vertragslaufzeit erheblich hinter der Dauer des der Mitarbeiterin V bewilligten Urlaubs zurückbleibt, stellt den Sachgrund der Vertretung nicht in Frage. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats muss die Laufzeit des mit der Vertretungskraft abgeschlossenen Arbeitsvertrags nicht mit der voraussichtlichen Dauer der Arbeitsverhinderung des zu Vertretenden übereinstimmen, sondern kann hinter ihr zurückbleiben. Dem Arbeitgeber ist es unbenommen zu entscheiden, ob er den vorübergehenden Ausfall eines Arbeitnehmers überhaupt durch Einstellung einer Vertretungskraft überbrückt. Deshalb kann er die Vertretung auch nur für einen kürzeren Zeitraum regeln (vgl. etwa BAG 21. Februar 2001 - 7 AZR 200/00 - zu II 1 b der Gründe, BAGE 97, 86 [BAG 21.02.2001 - 7 AZR 200/00] = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 226 = EzA BGB § 620 Nr. 174). Der Befristungsdauer kommt nur insoweit Bedeutung zu, als sie - neben anderen Umständen - darauf hinweisen kann, dass der Sachgrund für die Befristung nur vorgeschoben ist (BAG 21. Februar 2001 - 7 AZR 200/00 - aaO.). Dafür könnte im Streitfall - neben der Befristungsdauer und der von der Klägerin behaupteten Erklärungen der Bediensteten des Zustellstützpunkts L im Zusammenhang mit dem Abschluss der befristeten Arbeitsverträge - die Vielzahl der mit der Klägerin für jeweils sehr kurze Laufzeiten, zumeist für einen Monat, abgeschlossenen Arbeitsverträge sprechen. Die Beklagte hat mit der Klägerin für die Zeit vom 1. August 2005 bis zum 31. Juli 2006 insgesamt 11 befristete Arbeitsverträge zur Vertretung der Mitarbeiterin V abgeschlossen, obwohl dieser jeweils für die Dauer von zwei Jahren, zunächst bis zum 15. April 2006, danach bis zum 15. April 2008 Urlaub ohne Bezüge bewilligt worden war. Diese Umstände hat das Landesarbeitsgericht jedoch trotz seines in den Entscheidungsgründen des angefochtenen Urteils geäußerten Unbehagens über die von der Beklagten gewählte Vertragsgestaltung nicht als ausreichend für die Annahme angesehen, dass der Sachgrund der Vertretung nur vorgeschoben bzw. die von der Beklagten gewählte Vertragsgestaltung als rechtsmissbräuchlich anzusehen ist. Das Landesarbeitsgericht hat bei seiner Beurteilung darauf abgestellt, dass bei dem Vertragsschluss mit der Klägerin der Sachgrund der Vertretung objektiv vorlag, dass in dem Arbeitsvertrag die Beschäftigung zur Vertretung der Mitarbeiterin V dokumentiert ist und dass deshalb auch für die Klägerin erkennbar war, dass eine unbefristete Beschäftigung lediglich unverbindlich in Aussicht gestellt wurde. Diese tatrichterliche Würdigung ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.
- 27** 5. Soweit die Klägerin geltend macht, sie habe aufgrund der Erklärungen der Mitarbeiter der Beklagten bei Abschluss der befristeten Arbeitsverträge auf die unbefristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses vertrauen dürfen, führt dies nicht zur Unwirksamkeit der Befristung. Daraus könnte sich allenfalls ein Anspruch auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags ergeben. Dies ist jedoch nicht Gegenstand des vorliegenden Rechtsstreits.
- 28** III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO .

Dörner
Gräfl
Koch
Busch
Becher

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.