

Sachgebiet(e)

Gerichtstyp

LAG
Gerichtsort

Mainz
Datum

26.04.2007
Aktenzeichen

2 Sa 793/06
Titel

Befristung
Text

Aktenzeichen:
2 Sa 793/06
1 Ca 833/06
ArbG Trier
Entscheidung vom 26.04.2007

Tenor:

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Trier vom 13.09.2006 -
1 Ca 833/06 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Zwischen den Parteien ist streitig, ob das Arbeitsverhältnis der Parteien nach Fristablauf infolge wirksam vereinbarter Befristung mit dem 31.05.2006 endete.

Die Klägerin, geboren am 15.11.1967, ist seit 10.07.2001 aufgrund mehrerer befristeter Arbeitsverträge bei der Beklagten als Zustellerin beschäftigt. Bei einer regelmäßigen Arbeitszeit von 38,5 Stunden in der Woche verdiente sie zuletzt 1.997,00 € brutto.

Der letzte befristete Arbeitsvertrag datiert vom 20.10.2005. Danach sollte eine Änderung der Arbeitsbedingungen am 01.11.2005 gelten. Der Arbeitsvertrag war ausweislich der im Formular angekreuzten Bestimmung zweckbefristet. Als Grund wurde angegeben: "Beschäftigung nach § 14 Abs. 1 TzBfG Elternzeit V., jedoch längstens bis 31.05.2006."

Nachdem sich die Beklagte auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses berufen hat, hat die Klägerin mit am 06.06.2006 bei Gericht eingegangener Klageschrift die Feststellung beantragt, dass das Arbeitsverhältnis unbefristet fortbesteht und Weiterbeschäftigung verlangt.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, einen ursächlichen Zusammenhang zwischen ihrer Tätigkeit und der Tätigkeit von Frau V. bestehe nicht. Hierzu hat sie sich auf die Einteilung in Zustellstützpunkte und Zustellstützpunkte mit Leitungsfunktion bezogen. Soweit die Beklagte den Sachgrund der Vertretung mit dem Ausfall des Mitarbeiters U. begründe, hat sie ebenfalls einen ursächlichen Zusammenhang bestritten. Herr U. sei Vertreter im ZSP A-Stadt mit häufiger Abordnung zum ZSP B-Stadt gewesen und erst nach seiner Rückkehr aus dem unbezahlten Urlaub sei er im ZSP C-Stadt eingesetzt worden. Dahingegen habe sie ausschließlich die Zusteller des Teams 04 vertreten.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien aufgrund der Befristung zum 01.11.2005 nicht beendet ist und über den 31.05.2006 unbefristet fortbesteht.

2. die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Zustellerin weiter zu beschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat vorgetragen, bei der Angabe des Befristungsgrundes im Arbeitsvertrag habe es sich um ein Versehen gehandelt. Tatsächlich sei die Vertretung für den beim ZSP C-Stadt im Urlaub ohne Entgelt befindlichen Zusteller U. erfolgt. Dieser habe sich bis zum 31.10.2006 im genehmigten Urlaub ohne Entgelt befunden, da er eine Ausbildung zum Ergotherapeuten durchlaufen habe. Diese Ausbildung habe er abgebrochen und die Arbeit am 06.06.2006 wieder aufgenommen.

Weiter hat die Beklagte vorgetragen, selbst wenn man versehentliche Falschbezeichnung als schädlich ansehen würde, komme vorliegend auch eine Vertretung für die im Arbeitsvertrag bezeichnete Arbeitnehmerin V. in Betracht. Diese habe sich bis 10.11.2005 in Elternzeit befunden und seit dem 11.11.2005 bis zunächst 10.11.2006 im Urlaub ohne Bezüge. Vor dem Beginn der Elternzeit sei der Arbeitnehmerin V. als Stammzustellerin beim ZSP D-Stadt eingesetzt gewesen. Unter Hinweis auf manteltarifliche Bestimmungen hat die Beklagte vorgetragen, dass der Personalaustausch zwischen dem ZSP durch den ZSPL gesteuert werde. Bei diesem sei ein Springerpool organisatorisch angesiedelt, aus welchem im Falle von Personalengpässen Ausfälle kompensiert würden.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes erster Instanz wird auf den Tatbestand des Urteils des Arbeitsgerichts Trier vom 13.09.2006 verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage entsprochen. Es hat im Wesentlichen ausgeführt, da Herr U. im Arbeitsvertrag als Vertretungsgrund nicht bezeichnet sei, läge eine Festlegung nicht vor, die die Grundlage für die gerichtliche Kontrolle der Befristungsabrede sein könne. Der Sachgrund der Vertretung sei auch nicht in Bezug auf die Mitarbeiterin V. gegeben. Abzustellen sei auf den Zeitpunkt des Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages. Da nach dem Vortrag der Beklagten der Personalaustausch zwischen den ZSP durch den ZSPL gesteuert und in der Form von Umsetzung realisiert werde, habe die zum ZSP D-Stadt gehörende Zustellerin V. nur durch den ZSPL E-Stadt umgesetzt werden können. Zu diesem ZSPL gehöre jedoch nicht der ZSPL C-Stadt, wo die Klägerin als Vertretungskraft eingesetzt war.

Wegen der weiteren Einzelheiten der Urteilsbegründung wird auf die vorbezeichnete Entscheidung verwiesen.

Das Urteil wurde der Beklagten am 22.09.2006 zugestellt. Hiergegen hat sie am 09.10.2006 Berufung eingelegt und ihre Berufung, nachdem die Frist bis zum 22.12.2006 verlängert worden war, mit am 20.12.2006 eingegangenen Schriftsatz begründet.

Die Beklagte rügt die Auffassung des Arbeitsgerichts, dass eine direktionsmäßige gedeckte Austauschbarkeit der einzelnen Mitarbeiter nicht vorläge. Umsetzungen zwischen verschiedenen ZSPL fänden ohne weiteres statt. Somit würde der Einsatz der Arbeitnehmerin V. beim ZSP C-Stadt keinesfalls daran scheitern, dass die Steuerung des Personaleinsatzes für die zum ZSP C-Stadt gehörende Arbeitnehmerin V. durch den ZSPL E-Stadt erfolge, zum der ZSP C-Stadt nicht gehöre.

Die Beklagte beantragt,

unter Abänderung des am 13.09.2006 verkündeten Urteils des Arbeitsgerichts Trier - 1 Ca 833/06 - die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung kostenpflichtig zurückzuweisen.

Sie verteidigt das angefochtene Urteil und bestreitet nach wie vor eine sachliche Rechtfertigung für die mit ihr vereinbarte Befristung.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den vorgetragenen Inhalt der Schriftsätze der Parteien, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren, verwiesen.

Weiter wird verwiesen auf die Feststellungen zum Sitzungsprotokoll vom 26.4.2007.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist insbesondere form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG in Verbindung mit § 520 ZPO). Das Rechtsmittel der Berufung hat in der Sache jedoch keinen Erfolg.

Das Arbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend erkannt, dass die Befristung unwirksam war, da der Sachgrund der Vertretung nicht gegeben ist.

Ob das Urteil hinsichtlich seiner Begründung vollständig zutreffend ist, wie von der Beklagten in Abrede gestellt wird, weil unter Umständen die organisatorischen Vorgaben eine Versetzung auch über ZSPL hinweg ermöglichen würde, kann an dieser Stelle dahin gestellt bleiben. Der mit der Klägerin vereinbarte Vertrag hält eine Befristungskontrolle nicht statt. Die vereinbarte Befristung ist durch den Sachgrund der Vertretung (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 c TzBfG hierzu nicht gerechtfertigt.

Die Einstellung eines Arbeitnehmers zur Vertretung eines zeitweiligen ausfallenden Mitarbeiters ist nach der ständigen Rechtsprechung des Senats als Befristungsgrund anerkannt und mit Inkrafttreten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG gesetzlich geregelt.

Der Sachgrund der Vertretung setzt nicht voraus, dass der befristete zur Vertretung eingestellte Mitarbeiter die Aufgabe der vorübergehend ausgefallenen Stammkraft erledigt. Der Vertreter kann auch mit anderen Aufgaben betraut werden. Die befristete Beschäftigung zur Vertretung lässt die Versetzungs- und Umsetzungsbefugnisse des Arbeitgeber unberührt.

Der Arbeitgeber kann bei einem vorübergehenden Ausfall eines Stammarbeitnehmers darüber bestimmen, ob er den Arbeitsausfall überhaupt überbrücken will, ob er im Wege der Umverteilung die von dem zeitweilig verhinderten Arbeitnehmer zu erledigenden Arbeitsaufgabe einem anderen Mitarbeiter zuweist oder ob er dessen Aufgaben ganz oder teilweise von einer Vertretungskraft erledigen lässt. Der Arbeitgeber kann einen zeitweiligen Ausfall eines Mitarbeiters und die dadurch bedingte Einstellung einer Ersatzkraft auch zum Anlass für eine Umorganisation nehmen, die dazu führt, dass ein völlig neuer Arbeitsplan erstellt wird, in dem die Aufgaben des zeitweilig ausgefallenen Mitarbeiters einem dritten Mitarbeiter übertragen werden, dieser für die Aufgaben nicht mehr zur Verfügung steht und für diese andere Aufgaben nunmehr eine Ersatzkraft eingestellt wird. Die vom Arbeitgeber anlässlich der vertretungsbedingten befristeten Einstellung vorgenommene Umorganisation kann schließlich dazu führen, dass infolge des nunmehr geschaffenen Arbeitsplanes ein nach seinen Inhalten neuer Arbeitsplatz entsteht, der nach der bisherigen Arbeitsorganisation noch nicht vorhanden war.

Der Sachgrund der Vertretung setzt einen Kausalzusammenhang zwischen dem zeitweiligen Ausfall des Vertretenen und der Einstellung des Vertreters voraus. Der Einsatz des befristet beschäftigten Arbeitnehmers muss wegen des Arbeitskräftebedarfs erfolgen, der durch die vorübergehende Abwesenheit des zu vertretenen Mitarbeiters entsteht. Das Erfordernis eines Kausalzusammenhangs soll gewährleisten, dass der Vertretungsfall für die Einstellung des befristet beschäftigten Arbeitnehmers ursächlich und der vom Arbeitgeber geltend gemachte Sachgrund der Vertretung nicht nur vorgeschoben war. Fehlt der Kausalzusammenhang, ist die Befristung nicht durch den Sachgrund der Vertretung gerechtfertigt. Die Anforderungen an die Darlegung des Kausalzusammenhangs durch den Arbeitgeber richten sich dabei nach der Form der

Vertretung.

Im Falle der unmittelbaren Vertretung hat der Arbeitgeber darzulegen, dass der Vertreter nach dem Arbeitsvertrag mit Aufgaben betraut ist, die zuvor dem vorübergehend abwesenden Arbeitnehmer übertragen waren. Wenn die Tätigkeit des zeitweise ausgefallenen Arbeitnehmers nicht von dem Vertreter, sondern von einem anderen Arbeitnehmer oder mehreren Arbeitnehmern ausgeübt (mittelbare Vertretung), hat der Arbeitnehmer zum Nachweis des Kausalzusammenhangs grundsätzlich die Vertretungskette zwischen dem Vertretenen und dem Vertreter darzulegen.

Nimmt der Arbeitgeber schließlich den Ausfall eines Mitarbeiters zum Anlass die Aufgaben in seinem Bereich oder seiner Dienststelle neu zu verteilen, muss er zunächst die bisher dem vertretenen Arbeitnehmer übertragenen Aufgaben darstellen, anschließend ist die Neuverteilung dieser Aufgaben auf einen oder an mehrere andere Arbeitnehmer zu schildern. Schließlich ist darzulegen, dass sich die dem Vertreter zugewiesenen Tätigkeiten aus der geänderten Aufgabenstellung ergeben.

Da der Arbeitgeber aufgrund seines Organisationsrechts in der Entscheidung über die Umverteilung frei ist, kann er von der Neuverteilung der Arbeitsaufgaben absehen und den befristet beschäftigten Arbeitnehmer zudem Tätigkeiten übertragen, die der vertretene Arbeitnehmer zu keiner Zeit ausgeübt hat. Der für den Sachgrund der Vertretung notwendige Kausalzusammenhang besteht in diesem Fall, wenn der Vertreter mit Aufgaben betraut wird, die von dem Vertretenen nach dessen Rückkehr ausgeübt werden können. Hierzu muss der Arbeitgeber nach dem Arbeitsvertrag berechtigt sein.

Werden dem Vertreter die Aufgabe des zu vertretenden Arbeitnehmers auf diese Weise weder unmittelbar noch mittelbar übertragen, liegt der erforderliche Kausalzusammenhang nur vor, wenn der Arbeitgeber bei Vertragsschluss mit dem Vertreter dessen Aufgaben einem oder mehreren vorübergehend abwesenden Beschäftigten gedanklich zuordnet. Nur dann beruht die Einstellung des Vertreters auf der Abwesenheit des zu vertretenen Arbeitnehmers. Die gedankliche Zuordnung, welche dem vorübergehend abwesenden Arbeitnehmer die vom Vertreter ausgeübten Tätigkeiten übertragen werden könnten, muss erkennbar sein. Die Verdeutlichung der Überlegungen des Arbeitgebers kann beispielsweise durch die entsprechende Angabe im Arbeitsvertrag oder im Rahmen der Beteiligung der Arbeitnehmervertretung bei der Einstellung erfolgen. Diese Festlegung bildet die Grundlage für die gerichtliche Kontrolle der Befristungsabrede. Ohne eine erkennbare Festlegung kann nämlich nicht beurteilt werden, ob der Sachgrund der Vertretung tatsächlich vorliegt oder nur vorgeschoben ist (vgl. hierzu BAG, Urteil vom 15.02.2006, 7 AZR 232/05 in NZA 2006, 781).

Unter Anwendung vorbezeichneter Grundsätze erweist sich der von der Beklagten behauptete Kausalzusammenhang für das Gericht nicht als feststellbar.

Die Beklagte hat bereits in der Güteverhandlung vorgetragen, dass die Angabe des Befristungsgrundes, nämlich die Vertretung der Arbeitnehmerin V. im Arbeitsvertrag versehentlich erfolgte, in Wirklichkeit eine Vertretung für den Zusteller U. erfolgen sollte.

Damit kann aufgrund der Angaben im Arbeitsvertrag, die laut der vorbezeichneten Rechtsprechung erkennbar sein müssen, um überhaupt eine Befristungskontrolle nachvollziehbar überprüfen zu können, eine gedankliche Zuordnung weder zu dem Mitarbeiter U. noch zur der Mitarbeiterin V. erfolgen, weil die Beklagte zwar gedanklich eine Vertretungssituation dem Mitarbeiter U. zuordnen wollte, hier unterstellt die Kammer, dass ein Vertretungsgrund nicht vorgeschoben sein sollte, andererseits eine gedankliche Zuordnung zur Arbeitnehmerin V. nicht erfolgte, somit auch keine Organisationsentscheidungen nachvollziehbar dargestellt werden können, die hier einen Kausalzusammenhang zwischen dem Ausfall der Mitarbeiterin V. und der befristeten Einstellung der Klägerin erkennen lassen.

Fehlt es damit an einer möglichen gedanklichen Zuordenbarkeit zu einem Arbeitnehmer, der tatsächlich und vorübergehend ausgefallen ist, kann sich die Beklagte nicht darauf berufen, dass sie den ursprünglich eingesetzten Befristungsgrund durch einen anderen Befristungsgrund zur Begründung einer Befristungskontrolle austauschen kann. Dies würde Unsicherheiten und Manipulationsmöglichkeiten Tür und Tor öffnen, weil immer in den Fällen, in denen eine mittelbare oder unmittelbare Stellvertretung nicht vorliegt, vielmehr die ausgefallenen Tätigkeiten durch Organisation umverteilt werden, es in einer größeren Organisation Arbeitnehmer gibt, die vorübergehend ausfallen und auf die man sich zur Begründung von Befristungsabreden beziehen könnte.

Erweist sich somit die Feststellung nicht als möglich, dass ein Kausalzusammenhang zwischen dem Ausfall der im Arbeitsvertrag angegebenen Mitarbeiterin, hier liegt eine gedankliche Zuordnung nicht vor, oder des Mitarbeiters U., hier ist eine etwaige gedankliche Zuordnung nicht erkennbar gemacht worden, möglich ist, ist das vom Arbeitsgericht gefundene Ergebnis, dass der befristete Arbeitsvertrag nicht durch den Sachgrund der Vertretung gedeckt war, zutreffend.

Die gegen die entsprechende Entscheidung gerichtete Berufung der Beklagten musste mit der Kostenfolge des § 97 Abs. 1 ZPO erfolglos bleiben.

Gründe für eine Zulassung der Revision bestehen angesichts der Kriterien des § 72 Abs. 2 ArbGG nicht.