

Bundesarbeitsgericht  
Siebter Senat

Urteil vom 21. Februar 2018  
- 7 AZR 696/16 -  
ECLI:DE:BAG:2018:210218.U.7AZR696.16.0

I. Arbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 17. November 2015  
- 21 Ca 161/15 -

II. Landesarbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 19. Mai 2016  
- 8 Sa 2/16 -

---

Entscheidungsstichworte:

Befristung - mittelbare Vertretung - Kausalzusammenhang

# BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 696/16  
8 Sa 2/16  
Landesarbeitsgericht  
Hamburg

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
21. Februar 2018

## URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. Februar 2018 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel und Waskow sowie die ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Deinert und Meißner für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 19. Mai 2016 - 8 Sa 2/16 - aufgehoben.

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 17. November 2015 - 21 Ca 161/15 - abgeändert.

Die Klage wird abgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung am 15. Juli 2015 geendet hat. 1

Die Klägerin ist Theaterpädagogin. Die beklagte Freie und Hansestadt Hamburg beschäftigte sie in den Zeiträumen vom 1. November 2010 bis zum 29. Juni 2011, vom 11. August 2011 bis zum 20. Juni 2012, vom 2. August 2012 bis zum 19. Juni 2013, vom 1. August 2013 bis zum 9. Juli 2014 und vom 19. August 2014 bis zum 15. Juli 2015 aufgrund von insgesamt zehn befristeten Arbeitsverträgen als Lehrkraft. In einem dieser zehn Verträge vereinbarten die Parteien bei Beibehaltung des bereits zuvor vereinbarten Beendigungszeitpunkts lediglich eine Reduzierung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Die Klägerin war mit einem Arbeitszeitumfang zwischen 26,25 % und 62,5 % der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer vollzeitbeschäftigten Lehrkraft an der G-Schule eingesetzt und unterrichtete dort das Fach „Darstellendes Spiel“. In dem zuletzt am 10. Juli 2014 für die Zeit vom 19. August 2014 bis zum 15. Juli 2015 geschlossenen Arbeitsvertrag vereinbarten die Parteien eine Tätigkeit im Umfang von 50 % der 2

durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Lehrkraft (20 Stunden).

Die bei der Beklagten in Vollzeit beschäftigte und ebenfalls an der G-Schule tätige Lehrkraft R war in der Zeit vom 1. August 2014 bis zum 31. Juli 2015 in einem sog. Sabbatjahr freigestellt. 3

Frau R unterrichtet Bildende Kunst und Mathematik. Während ihrer Abwesenheit wurde sie im Fach Bildende Kunst in einem Wahlpflichtkurs des Jahrgangs 8 von Frau S vertreten. Diese musste deshalb in einem Englischkurs (II B) im Umfang von sechs Wochenstunden von Frau E vertreten werden. Für Frau E übernahm die Klägerin im Umfang von sechs Wochenstunden zwei Theaterkurse in den Jahrgängen 12 und 13. Zwei weitere Kurse von Frau R im Fach Bildende Kunst in den Klassen 7sc und 5e übernahm Frau Es, die deshalb in einem Französischkurs im Jahrgang 9 im Umfang von 5,8 Wochenstunden von Herrn T vertreten werden musste. Die Klägerin übernahm deshalb für Herrn T einen Theaterkurs im Jahrgang 13 (TheaGK 3) im gleichen Umfang. Drei weitere Kunstkurse von Frau R (7mab, 7ups und WPI-Kurs BKa im Jahrgang 8) übernahm Frau A, die deshalb in zwei Spanischkursen in den Jahrgängen 8 und 9 im Umfang von 5,8 bzw. 1,4 Stunden von Frau Al vertreten werden musste. Die Klägerin vertrat dafür Frau Al in zwei Theaterkursen (TheaGK 4 im Jahrgang 12 und Thea3 VS im Jahrgang 11) in gleichem Umfang. 4

Mit der am 8. April 2015 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 20. April 2015 zugestellten Klage hat die Klägerin die Auffassung vertreten, die Befristung des letzten Arbeitsvertrags sei unwirksam. Die Befristung sei nicht nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG wegen der Vertretung der Stammkraft R sachlich gerechtfertigt. In der G-Schule bestehe ein dauerhafter Bedarf im Unterrichtsfach „Darstellendes Spiel“. Dieser werde ua. belegt durch die Dauer ihrer Beschäftigung, die Anzahl der mit ihr abgeschlossenen befristeten Arbeitsverträge und die wiederholte Tätigkeit im gleichen Fach an der gleichen Schule. Die Beklagte habe die Gestaltungsmöglichkeiten des TzBfG rechtsmissbräuchlich ausgenutzt. 5

Die Klägerin hat beantragt,

6

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der am 19. August 2014 vereinbarten Befristung am 15. Juli 2015 beendet wurde,
2. die Beklagte für den Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. zu verurteilen, sie bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Lehrerin weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die zuletzt vereinbarte Befristung sei durch den Sachgrund der Vertretung gerechtfertigt. Die Klägerin habe die vorübergehend abwesende Lehrkraft R mittelbar vertreten. Die Grundsätze des institutionellen Rechtsmissbrauchs stünden der Wirksamkeit der Befristung nicht entgegen.

7

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision beantragt die Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage. Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.

8

## **Entscheidungsgründe**

Die Revision der Beklagten ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils, zur Abänderung des erstinstanzlichen Urteils und zur Abweisung der Klage. Die Vorinstanzen haben der Klage zu Unrecht stattgegeben. Die Klage ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat aufgrund der im Arbeitsvertrag vom 10. Juli 2014 vereinbarten Befristung am 15. Juli 2015 geendet. Der Weiterbeschäftigungsantrag fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an.

9

- I. Der Befristungskontrollantrag ist nicht begründet. Die im Arbeitsvertrag vom 10. Juli 2014 vereinbarte Befristung zum 15. Juli 2015 ist wirksam. Sie ist durch den Sachgrund der Vertretung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG gerechtfertigt. Die Beklagte ist nicht nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs (§ 242 BGB) gehindert, sich auf den Sachgrund der Vertretung zu berufen. 10
1. Die Befristung zum 15. Juli 2015 gilt nicht bereits nach § 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG als wirksam. Mit der am 8. April 2015 beim Arbeitsgericht eingegangenen, der Beklagten am 20. April 2015 zugestellten Klage hat die Klägerin die Frist des § 17 Satz 1 TzBfG für die Geltendmachung der Unwirksamkeit der Befristung gewahrt. Die Klage kann schon vor dem Ablauf der vereinbarten Vertragslaufzeit erhoben werden (*BAG 26. Oktober 2016 - 7 AZR 135/15 - Rn. 12, BAGE 157, 125; 24. Februar 2016 - 7 AZR 182/14 - Rn. 24 mwN*). 11
2. Die im Arbeitsvertrag vom 10. Juli 2014 vereinbarte Befristung ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts durch den Sachgrund der Vertretung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG gerechtfertigt. 12
- a) Ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrags liegt nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG vor, wenn der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird. 13
- aa) Der Grund für die Befristung liegt in Vertretungsfällen darin, dass der Arbeitgeber bereits zu einem vorübergehend ausfallenden Mitarbeiter in einem Rechtsverhältnis steht und mit der Rückkehr dieses Mitarbeiters rechnet. Damit besteht für die Wahrnehmung der an sich dem ausfallenden Mitarbeiter obliegenden Arbeitsaufgaben durch eine Vertretungskraft von vornherein nur ein zeitlich begrenztes Bedürfnis (*st. Rspr., vgl. etwa BAG 12. April 2017 - 7 AZR 436/15 - Rn. 18; 26. Oktober 2016 - 7 AZR 135/15 - Rn. 14, BAGE 157, 125; 24. August 2016 - 7 AZR 41/15 - Rn. 17; 16. Januar 2013 - 7 AZR 661/11 - Rn. 13, BAGE 144, 193*). Teil des Sachgrunds ist eine Prognose des Arbeitge- 14

bers über den voraussichtlichen Wegfall des Vertretungsbedarfs nach Rückkehr des zu vertretenden Mitarbeiters. Entsteht der Vertretungsbedarf für den Arbeitgeber „fremdbestimmt“, weil der Ausfall der Stammkraft - zB durch Krankheit, Urlaub oder Freistellung - nicht in erster Linie auf seiner Entscheidung beruht, kann der Arbeitgeber nach der ständigen Rechtsprechung des Senats regelmäßig damit rechnen, dass der Vertretene seine arbeitsvertraglichen Pflichten wieder erfüllen wird. In einem solchen Fall sind besondere Ausführungen dazu, dass mit der Rückkehr des Vertretenen zu rechnen ist, regelmäßig nicht veranlasst (vgl. etwa BAG 12. April 2017 - 7 AZR 436/15 - Rn. 19; 11. Februar 2015 - 7 AZR 113/13 - Rn. 16).

bb) Der Sachgrund der Vertretung setzt einen Kausalzusammenhang zwischen dem zeitweiligen Ausfall des Vertretenen und der Einstellung der Vertretungskraft voraus. Es muss sichergestellt sein, dass die Vertretungskraft gerade wegen des durch den zeitweiligen Ausfall des zu vertretenden Mitarbeiters entstandenen vorübergehenden Beschäftigungsbedarfs eingestellt worden ist. Es ist deshalb aufgrund der Umstände bei Vertragsschluss zu beurteilen, ob der Bedarf für die Beschäftigung des Vertreters auf die Abwesenheit des zeitweilig ausgefallenen Arbeitnehmers zurückzuführen ist. Die Anforderungen an die Darlegung des Kausalzusammenhangs durch den Arbeitgeber richten sich dabei nach der Form der Vertretung (BAG 12. April 2017 - 7 AZR 436/15 - Rn. 20; 26. Oktober 2016 - 7 AZR 135/15 - Rn. 15, BAGE 157, 125; 24. August 2016 - 7 AZR 41/15 - Rn. 19; 11. Februar 2015 - 7 AZR 113/13 - Rn. 17; 10. Oktober 2012 - 7 AZR 462/11 - Rn. 16; 6. Oktober 2010 - 7 AZR 397/09 - Rn. 20 mwN, BAGE 136, 17; 10. März 2004 - 7 AZR 402/03 - zu III der Gründe, BAGE 110, 38). Der Kausalzusammenhang besteht nicht nur, wenn der befristet zur Vertretung eingestellte Mitarbeiter die vorübergehend ausfallende Stammkraft unmittelbar vertritt und die von ihr bislang ausgeübten Tätigkeiten erledigt (unmittelbare Vertretung). Der Kausalzusammenhang kann auch gegeben sein, wenn der Vertreter nicht unmittelbar die Aufgaben des vertretenen Mitarbeiters übernimmt. Die befristete Beschäftigung zur Vertretung lässt die Versetzungs- und Umsetzungsbefugnisse des Arbeitgebers unberührt. Wird die Tätigkeit des

15

zeitweise ausgefallenen Mitarbeiters nicht von dem Vertreter, sondern von einem anderen Arbeitnehmer oder von mehreren anderen Arbeitnehmern ausgeübt und deren Tätigkeit dem Vertreter übertragen (mittelbare Vertretung), hat der Arbeitgeber zur Darstellung des Kausalzusammenhangs grundsätzlich die Vertretungskette zwischen dem Vertretenen und dem Vertreter darzulegen (*BAG 12. April 2017 - 7 AZR 436/15 - Rn. 20; 26. Oktober 2016 - 7 AZR 135/15 - Rn. 15, aaO; 24. August 2016 - 7 AZR 41/15 - Rn. 20; 11. Februar 2015 - 7 AZR 113/13 - Rn. 19 mwN*). Werden dem befristet beschäftigten Arbeitnehmer Aufgaben übertragen, die der vertretene Mitarbeiter nie ausgeübt hat, besteht der erforderliche Kausalzusammenhang nicht nur, wenn eine mittelbare Vertretung erfolgt, sondern 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 allerdings zur Gewährleistung 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 nach außen erkennbar gedanklich zuordnet. Dies kann insbesondere durch eine entsprechende Angabe im Arbeitsvertrag mit der Vertretungskraft geschehen. Nur dann ist gewährleistet, dass die Einstellung des Vertreters auf der Abwesenheit des zu vertretenden Arbeitnehmers beruht (*BAG 12. April 2017 - 7 AZR 436/15 - Rn. 20; 24. August 2016 - 7 AZR 41/15 - Rn. 21; 11. Februar 2015 - 7 AZR 113/13 - Rn. 20 mwN*).

b) Nach diesen Grundsätzen hat das Landesarbeitsgericht zu Unrecht angenommen, die im Arbeitsvertrag vom 10. Juli 2014 vereinbarte Befristung zum 15. Juli 2015 sei nicht durch den Sachgrund der Vertretung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG gerechtfertigt. 16

aa) Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts beruht die im Arbeitsvertrag vom 10. Juli 2014 vereinbarte Befristung auf der mittelbaren Vertretung der in Vollzeit beschäftigten Lehrerin R, die sich während der Dauer dieses 17



Arbeitsvertrags bis zum 31. Juli 2015 in der Freistellungsphase eines Sabbatjahres befand. Die Beklagte musste angesichts der zeitlich begrenzten Abwesenheit mit der Rückkehr von Frau R an ihren Arbeitsplatz rechnen. Sie konnte deshalb davon ausgehen, dass der durch die Abwesenheit von Frau R entstehende Vertretungsbedarf zeitlich begrenzt war. Der erforderliche Kausalzusammenhang zwischen dem zeitweiligen Ausfall von Frau R und der Einstellung der Klägerin liegt ebenfalls vor. Die Klägerin hat Frau R mittelbar vertreten. Das Landesarbeitsgericht hat eine geschlossene Vertretungskette bei der Aufgabenübertragung im Fach Bildende Kunst zwischen der Stammkraft Frau R und der Klägerin im Einzelnen festgestellt. Die Klägerin hat gegen diese Feststellungen des Landesarbeitsgerichts keine Gegenrügen erhoben (*vgl. dazu BAG 26. Oktober 2016 - 7 AZR 135/15 - Rn. 21, BAGE 157, 125; 23. März 2016 - 5 AZR 758/13 - Rn. 38 f., BAGE 154, 337; 19. November 2015 - 6 AZR 560/14 - Rn. 20; BGH 6. Oktober 2015 - KZR 87/13 - Rn. 39*). Sie sind daher für den Senat bindend. Damit ergibt sich bedingt durch die vorübergehende Abwesenheit der Frau R ein dargelegter Vertretungsbedarf von 19 Wochenstunden, der (zzgl. einer Funktionsstunde pro Woche) mittelbar von der mit 20 Wochenstunden tätigen Klägerin abgedeckt wurde. Der erforderliche ursächliche Zusammenhang zwischen dem zeitweiligen Ausfall der Lehrkraft R und der befristeten Einstellung der Klägerin ist daher gegeben.

bb) Dem Vorliegen des Sachgrunds nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG steht nicht entgegen, dass danach nicht ersichtlich ist, dass der durch die vorübergehende Abwesenheit der in Vollzeit beschäftigten Lehrkraft R entstandene Vertretungsbedarf in vollem Umfang durch die Klägerin und/oder andere Vertretungskräfte abgedeckt wurde. Dem Arbeitgeber ist es unbenommen, zu entscheiden, ob er den vorübergehenden Ausfall eines Arbeitnehmers überhaupt durch Einstellung einer Vertretungskraft überbrückt. Er kann sich daher auch darauf beschränken, nur Teile des Vertretungsbedarfs abzudecken (*BAG 6. November 2013 - 7 AZR 96/12 - Rn. 31*).

18

cc) Unerheblich ist auch, dass die voraussichtliche Abwesenheit von Frau R bis zum 31. Juli 2015 etwas länger dauerte als die bis zum 15. Juli 2015 vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin. Der Arbeitgeber muss die Vertretungskraft nicht für den gesamten Zeitraum der prognostizierten Abwesenheit der Stammkraft einstellen, sondern kann die Vertretung auch nur für einen kürzeren Zeitraum regeln (vgl. etwa BAG 6. November 2013 - 7 AZR 96/12 - Rn. 31). Der Befristungsdauer kommt nur insoweit Bedeutung zu, als sie - neben anderen Umständen - darauf hinweisen kann, dass die Befristung nicht auf dem vom Arbeitgeber in Anspruch genommenen Sachgrund beruht und in diesem Sinne nur vorgeschoben ist (vgl. BAG 25. März 2009 - 7 AZR 34/08 - Rn. 26). Dafür gibt es im Streitfall keine Anhaltspunkte. 19

dd) Der von der Klägerin erhobene Einwand, in der G-Schule bestehe ein dauerhafter Bedarf im Unterrichtsfach „Darstellendes Spiel“, steht dem Vorliegen des Sachgrunds der Vertretung nicht entgegen. Für den Sachgrund der Vertretung ist es unerheblich, ob die Beklagte über ausreichendes Personal verfügt, um die ihr obliegenden Daueraufgaben zu erledigen. Anders als beim Sachgrund des nur vorübergehenden betrieblichen Bedarfs an der Arbeitsleistung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG muss im Zeitpunkt des Vertragsschlusses nicht mit hinreichender Sicherheit zu erwarten sein, dass nach dem vorgesehenen Vertragsende für die Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers kein dauerhafter betrieblicher Bedarf mehr besteht. Für den Sachgrund der Vertretung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG kommt es nur auf den Wegfall des durch die Abwesenheit der Stammkraft verursachten vorübergehenden Beschäftigungsbedarfs an (vgl. BAG 24. August 2016 - 7 AZR 41/15 - Rn. 26). 20

ee) Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht angenommen, der Sachgrund der Vertretung sei gleichwohl nicht gegeben, weil die Beklagte bei Vereinbarung der streitigen Befristung die Vertretungskette nicht schriftlich dokumentiert habe. Dies ist bei der mittelbaren Vertretung zur Gewährleistung des Kausalzu- 21

sammenhangs zwischen der zeitweiligen Arbeitsverhinderung der Stammkraft und der Einstellung der Vertretungskraft nicht erforderlich.

(1) Nach der Rechtsprechung des Senats ist in Fällen, in denen der Vertretungskraft ohne tatsächliche Umverteilung der Arbeitsaufgaben Tätigkeiten übertragen werden, die die Stammkraft nie ausgeübt hat, die nach außen erkennbar dokumentierte gedankliche Zuordnung der Tätigkeit der Vertretungskraft zu einer vorübergehend abwesenden Stammkraft erforderlich, um die Kausalität zwischen der vorübergehenden Abwesenheit der Stammkraft und der Einstellung der Vertretungskraft zu begründen. Die nach außen erkennbar dokumentierte gedankliche Zuordnung gewährleistet, dass die Einstellung des Vertreters auf der Abwesenheit des zu vertretenden Arbeitnehmers beruht (*vgl. BAG 11. Februar 2015 - 7 AZR 113/13 - Rn. 20; 18. Juli 2012 - 7 AZR 443/09 - Rn. 17, BAGE 142, 308; 14. April 2010 - 7 AZR 121/09 - Rn. 16; 25. März 2009 - 7 AZR 34/08 - Rn. 15; 15. Februar 2006 - 7 AZR 232/05 - Rn. 15 ff., BAGE 117, 104*). Ohne eine nach außen erkennbare Festlegung des Arbeitgebers könnte in Fällen der sog. „gedanklichen Zuordnung“ nicht beurteilt werden, ob der Kausalzusammenhang zwischen der vorübergehenden Abwesenheit der Stammkraft und der befristeten Einstellung der Vertretungskraft vorliegt, weil dieser Vertretungsform keine tatsächlichen, sondern lediglich gedankliche Vorgänge zu Grunde liegen. Demgegenüber ist die mittelbare Vertretung dadurch gekennzeichnet, dass der Arbeitgeber den vorübergehenden Ausfall der Stammkraft zum Anlass nimmt, die Arbeitsaufgaben tatsächlich umzuverteilen. Einer gedanklichen Zuordnung der Tätigkeit der Vertretungskraft zu der Stammkraft bedarf es dabei nicht, da durch die Umverteilung der Arbeitsaufgaben - vermittelt durch eine Vertretungskette - eine tatsächliche Zuordnung der Vertretungskraft zu der Stammkraft erfolgt.

22

(2) Eine Dokumentation der Vertretungskette ist entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts auch nicht deshalb erforderlich, weil der mittelbaren Vertretung eine den Fällen der gedanklichen Zuordnung ähnliche Missbrauchsgefahr innewohnt. Eine solche Missbrauchsgefahr besteht in Fällen der mittelba-

23

ren Vertretung nicht in vergleichbarem Maß wie bei der Vertretung im Wege gedanklicher Zuordnung, da spätestens zu Beginn der mit der Vertretungskraft vereinbarten Vertragslaufzeit Tätigkeitszuweisungen auf andere Arbeitnehmer und die Vertretungskraft zu erfolgen haben, was auf das Vorliegen entsprechender Planungen des Arbeitgebers im Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrags schließen lässt. Dies ist einer Überprüfung im Rechtsstreit über die Wirksamkeit der Befristung zugänglich.

3. Der Rechtsfehler führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Abweisung des Befristungskontrollantrags. Die angefochtene Entscheidung über den Befristungskontrollantrag stellt sich nicht aus anderen Gründen als richtig dar (§ 561 ZPO). Die Beklagte ist nicht nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs (§ 242 BGB) gehindert, sich auf den Sachgrund der Vertretung zu berufen. Dies kann der Senat selbst entscheiden, da die hierfür maßgeblichen Tatsachen feststehen (§ 563 Abs. 3 ZPO). 24

a) Die Gerichte dürfen sich bei der Befristungskontrolle nicht auf die Prüfung des geltend gemachten Sachgrunds beschränken. Sie sind vielmehr aus unionsrechtlichen Gründen verpflichtet, durch Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls auszuschließen, dass Arbeitgeber missbräuchlich auf befristete Arbeitsverträge zurückgreifen (*EuGH 26. Januar 2012 - C-586/10 - [Kücük] Rn. 40*). Diese zusätzliche Prüfung ist im deutschen Recht nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs (§ 242 BGB) vorzunehmen (*grundlegend BAG 18. Juli 2012 - 7 AZR 443/09 - Rn. 38, BAGE 142, 308 und - 7 AZR 783/10 - Rn. 33*). Die Prüfung, ob der Arbeitgeber missbräuchlich auf befristete Arbeitsverträge zurückgegriffen hat, verlangt eine Würdigung sämtlicher Umstände des Einzelfalls (*vgl. EuGH 26. Januar 2012 - C-586/10 - [Kücük] Rn. 40, 43, 51, 55; BAG 18. Juli 2012 - 7 AZR 443/09 - Rn. 40, aaO*). Von besonderer Bedeutung sind - neben anderen Umständen - die Gesamtdauer der befristeten Verträge sowie die Anzahl der Vertragsverlängerungen (*BAG 9. September 2015 - 7 AZR 148/14 - Rn. 46, BAGE 152, 273*). 25

Zur Bestimmung der Schwelle einer rechtsmissbräuchlichen Gestaltung von Sachgrundbefristungen hat der Senat an die gesetzlichen Wertungen in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG angeknüpft. Die Vorschrift macht eine Ausnahme von dem Erfordernis der Sachgrundbefristung und erleichtert damit den Abschluss von befristeten Verträgen bis zu der festgelegten Höchstdauer von zwei Jahren bei maximal dreimaliger Verlängerungsmöglichkeit. Sie kennzeichnet den nach Auffassung des Gesetzgebers unter allen Umständen unproblematischen Bereich. Ist ein Sachgrund nach § 14 Abs. 1 TzBfG gegeben, lässt erst das erhebliche Überschreiten dieser Grenzwerte den Schluss auf eine missbräuchliche Gestaltung zu. Bei Vorliegen eines die Befristung an sich rechtfertigenden Sachgrunds besteht kein gesteigerter Anlass zur Missbrauchskontrolle, wenn die in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG für die sachgrundlose Befristung bezeichneten Grenzen nicht um ein Mehrfaches überschritten sind (*vgl. hierzu etwa BAG 24. August 2016 - 7 AZR 41/15 - Rn. 31 f.; 11. Februar 2015 - 7 AZR 113/13 - Rn. 31; 11. Februar 2015 - 7 AZR 17/13 - Rn. 46, BAGE 150, 366*). Davon ist auszugehen, wenn nicht mindestens das Vierfache eines der in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG bestimmten Werte oder das Dreifache beider Werte überschritten ist. Liegt ein Sachgrund vor, kann also von der Befristung des Arbeitsverhältnisses Gebrauch gemacht werden, solange das Arbeitsverhältnis nicht die Gesamtdauer von sechs Jahren überschreitet und zudem nicht mehr als neun Vertragsverlängerungen vereinbart wurden, es sei denn, die Gesamtdauer übersteigt bereits acht Jahre oder es wurden mehr als zwölf Vertragsverlängerungen vereinbart (*BAG 26. Oktober 2016 - 7 AZR 135/15 - Rn. 26, BAGE 157, 125*).

26

b) Danach besteht in Bezug auf die Befristung zum 15. Juli 2015, die in der achten Vertragsverlängerung vereinbart und mit der die Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses - auch unter Einbeziehung der (offenbar schulferienbedingten) Unterbrechungszeiträume - auf vier Jahre und ca. achteinhalb Monate festgelegt wurde, kein Anlass zur Missbrauchskontrolle.

27

II. Der Antrag zu 2., mit dem die Klägerin ihre vorläufige Weiterbeschäftigung verlangt, fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an. Der Antrag steht unter der innerprozessualen Bedingung des Obsiegens mit dem Befristungskontrollantrag. Diese Bedingung ist nicht eingetreten. 28

III. Die Klägerin hat als unterlegene Partei gemäß § 91 Abs. 1 ZPO die Kosten des Rechtsstreits zu tragen. 29

Gräfl

Kiel

Waskow

Deinert

Meißner