

Legal Update

Personal und Arbeit

Kettenbefristungen bleiben zulässig

Jens Völksen
Köln, 10.07.2012

Leitsatz

Die Verlängerung befristeter Arbeitsverträge kann auch dann durch einen fortgesetzten Vertretungsbedarf gerechtfertigt sein, wenn sich dieser Bedarf als wiederkehrend oder sogar ständig erweist. Die Wirksamkeit der Befristung steht nach Maßgabe einer Gesamtschau aller Umstände unter dem Vorbehalt einer Missbrauchskontrolle.

Sachverhalt

Die Klägerin war elf Jahre lang im öffentlichen Dienst beschäftigt. Zuletzt war sie aufgrund des 13. befristet abgeschlossenen Arbeitsvertrags tätig. Der Arbeitgeber berief sich bezüglich jedes einzelnen Arbeitsvertrags mit Blick auf den Sachgrund der Befristung auf einen vorübergehenden Vertretungsbedarf gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG (zum Beispiel wegen Elternzeit).

Die Klägerin berief sich schließlich über drei Instanzen auf die Unwirksamkeit der (Ketten-)Befristung. Das zuletzt

mit der Angelegenheit befasste Bundesarbeitsgericht (BAG) sah sich mit Blick auf europarechtliche Vorschriften zu einer abschließenden Entscheidung außerstande. Es beschloss die Anrufung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH).

Entscheidung

Der EuGH befasste sich nicht im Einzelnen mit dem zugrunde liegenden Sachverhalt; in seinem Urteil vom 26. Januar 2012 (C-586/10-„Kücük“) erachtete es aber – bei abstrakter Betrachtung – den Abschluss von befristeten „Kettenarbeitsverträgen“ grundsätzlich für zulässig. In der Entscheidung, die als Pressemitteilung vorliegt, wurde ausgeführt, dass auch ein ständiger Vertretungsbedarf den fortgesetzten Abschluss befristeter Verträge rechtfertigen kann. Eine Befristung zur Vertretungsstelle einen Sachgrund im Sinne von § 5 Nr. 1 a) der Richtlinie 1999/70/EG dar. Das Deutsche Befristungsrecht sei im Grundsatz dazu geeignet, missbräuchlichen Befristungen vorzubeugen. Ein gehäufter Vertretungs-

bedarf und eine darauf gestützte Befristungskette sei nicht per se rechtswidrig. Der EuGH betonte, dass ein Arbeitgeber auch bei absehbar dauerhaftem Vertretungsbedarf nicht gezwungen sei, einen unbefristeten Arbeitsplatz einzurichten. Eine solche Verpflichtung ginge über die mit der Richtlinie 1999/70/EG verfolgten Ziele hinaus.

Der EuGH betonte allerdings weiter, dass eine Kettenbefristung unter dem immanenten Vorbehalt des Rechtsmissbrauchs stehe. Die nationalen Gerichte müssten im Einzelfall bei der Prüfung der Rechtmäßigkeit einer Befristung alle Umstände einschließlich der Zahl und der Gesamtdauer der in der Vergangenheit mit demselben Arbeitgeber geschlossenen befristeten Verträge berücksichtigen.

Anmerkung

In der Sache bringt die Entscheidung des EuGH nichts Neues. Allerdings ist es im Interesse der Rechtssicherheit aus Arbeitgebersicht zu begrüßen, dass im Grundsatz

Kettenbefristungen aus sachlichem Grund, insbesondere aus Anlass von Vertretungen, weiterhin zulässig bleiben. Mit Blick auf den Maßstab missbräuchlichen Verhaltens ist indessen hervorzuheben, dass bei einer Gesamtschau auf alle in der Vergangenheit abgeschlossenen befristeten Verträge abgestellt werden muss.

Bislang wurde im deutschen Recht stets nur der letzte Vertrag geprüft. Allerdings haben auch die deutschen Gerichte bislang schon das Vorliegen eines sachlichen Grundes verneint, wenn der Sachgrund der Befristung offensichtlich nur vorgeschoben war. – Im besprochenen Ausgangsfall wird nunmehr das BAG zu prüfen haben, ob sich die zwölfmalige Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags innerhalb von elf Jahren noch mit dem Sachgrund der Vertretung vereinbaren lässt oder ob bereits ein Rechtsmissbrauch vorliegt.



Jens Völksen
RECHTSANWALT, COUNSEL, KÖLN
FACHANWALT FÜR ARBEITSRECHT

Sachsenring 81, 50677 Köln
Tel +49 221 33660-0, E-Mail: jvoelksen@goerg.de

- Tätigkeitsschwerpunkte: Arbeitsrecht
- Rechtsanwalt seit 2006
- Fremdsprachen: Englisch

Dieser Überblick dient ausschließlich der allgemeinen Information und kann konkreten Rechtsrat im einzelnen Fall nicht ersetzen. Sprechen Sie bei Fragen bitte Ihren gewohnten Ansprechpartner bei GÖRG bzw. den Autoren Herrn Jens Völksen unter +49 221 33660-0 oder jvoelksen@goerg.de an.

Unsere Standorte

GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten

BERLIN

Klingelhöferstraße 5, 10785 Berlin

Tel +49 30 884503-0, Fax +49 30 882715-0

ESSEN

Alfredstraße 220, 45131 Essen

Tel +49 201 38444-0, Fax +49 201 38444-20

FRANKFURT AM MAIN

Neue Mainzer Straße 69 – 75, 60311 Frankfurt am Main

Tel +49 69 170000-17, Fax +49 69 170000-27

KÖLN

Sachsenring 81, 50677 Köln

Tel +49 221 33660-0, Fax +49 221 33660-80

MÜNCHEN

Prinzregentenstraße 22, 80538 München

Tel +49 89 3090667-0, Fax +49 89 3090667-90