

Legal Update

Arbeitsrecht

Neue Urteile zur „Kettenbefristung“

Dr. Jessica Blattner
Köln, 19.03.2013

Bereits im letzten Newsletter haben wir Ihnen die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zur Zulässigkeit von Kettenbefristungen vorgestellt. Nachdem der EuGH entschied, dass Kettenbefristungen nicht grundsätzlich rechtsmissbräuchlich seien, ergingen nunmehr auch die erwarteten Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG).

Sachverhalt 1

Die Klägerin war seit 11 Jahren aufgrund von insgesamt 13 befristeten Arbeitsverträgen im öffentlichen Dienst beschäftigt. Als Sachgrund für die Befristung wurde jeweils der Vertretungsbedarf gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) genannt.

Entscheidung

In Anlehnung an die Entscheidung des EuGH entschied das BAG (Urteil vom 18. Juli 2012 – 7 AZR 443/09),

dass das Vorliegen eines ständigen Vertretungsbedarfs der Annahme des Sachgrundes der Vertretung nicht entgegenstehe, sondern an den Grundsätzen der Sachgrundprüfung uneingeschränkt festgehalten werden könne. In der Entscheidung, die als Pressemitteilung vorliegt, wurde ausgeführt, dass jedoch unter besonderen Umständen die Befristung eines Arbeitsvertrages trotz Vorliegen eines sachlichen Grundes wegen Rechtsmissbrauchs unwirksam sein könne. Das entspräche den sich aus Treu und Glauben gemäß § 242 BGB ergebenden Grundsätzen. An einen Rechtsmissbrauch seien jedoch hohe Anforderungen zu stellen. Es seien dabei alle Umstände des Einzelfalls, insbesondere aber Gesamtdauer und Anzahl der in der Vergangenheit mit demselben Arbeitgeber geschlossenen aufeinanderfolgenden befristeten Verträgen zu berücksichtigen.

Die Gesamtdauer von mehr als 11 Jahren und die Anzahl von 13 Befristungen sprächen aber dafür, dass der Arbeitgeber die an sich eröffnete Möglichkeit der Vertretungsbefristung rechtsmissbräuchlich ausgenutzt habe. Das BAG verwies den Rechtsstreit daher an das

Landesarbeitsgericht (LAG) zurück, um dem Arbeitgeber Gelegenheit zu geben, besondere Umstände vorzutragen, die der Annahme des an sich indizierten Rechtsmissbrauchs entgegenstehen.

Sachverhalt 2

Insofern konsequent wies das BAG die Befristungskontrollklage einer anderen Klägerin ab (Urteil vom 18. Juli 2012 – 7 AZR 783/10). Die Klägerin war vom 01. März 2002 bis zum 30. November 2009 auf der

Grundlage von vier befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt. Die letzte im Januar 2008 vereinbarte Befristung basierte auf der Vertretung eines sich in Elternzeit befindlichen Arbeitnehmers und war folglich gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG gerechtfertigt. In Fortsetzung seiner Rechtsprechung erachtet das BAG die „Kettenbefristung“ grundsätzlich für zulässig. Angesichts der Gesamtdauer der Beschäftigung von sieben Jahren und neun Monaten sowie der Anzahl von lediglich vier Befristungen sah das BAG zudem keine Anhaltspunkte für das Vorliegen eines Rechtsmissbrauchs.

Hinweis

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. die Autorin Frau Dr. Jessica Blattner unter +49 221 33660-503 oder jblattner@goerg.de an. Informationen zur Autorin finden Sie auf unserer Homepage www.goerg.de.

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

HAMBURG

Dammtorstraße 12, 20354 Hamburg
Tel +49 40 500360-0, Fax +49 40 500360-99

KÖLN

Kennedyplatz 2, 50679 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