

!! Info – Neue Rechtsprechung zu Kettenbefristungen !!

EuGH Urteil zu Kettenbefristungen

Der **EuGH** hat nun in einem bemerkenswerten Urteil entschieden, dass die **mehrfache Verlängerung von befristeten Arbeitsverträgen** wegen wiederholten – sogar auch ständigen - Vertretungsbedarfes **zulässig sein kann**. (EuGH v. 26.01.2012, *Rechtssache Küçük* Az.: C-586/10)

Sachverhalt: Frau Küçük war über einen Zeitraum von 11 Jahren auf der Grundlage von insges. 13 befristeten Arbeitsverträgen beim Bundesland NRW als Justizangestellte im Geschäftsstellenbereich des AG Köln tätig. Sämtliche Verträge wurden zur Vertretung unbefristet eingestellter Justizangestellter geschlossen, die sich vorübergehend (u.a. wegen Elternzeit) hatten beurlauben lassen.

Vor dem ArbG Köln machte Frau Küçük geltend, dass ihr letzter Arbeitsvertrag als unbefristet geschlossen gelten müsse, da kein sachlicher Grund mehr vorliege, der die Befristung des Vertrages rechtfertige. Bei insgesamt 13 (!) unmittelbar aneinander anschließenden befristeten Arbeitsverträgen in einem Zeitraum von 11 Jahren könne nicht mehr von einem vorübergehenden Bedarf an Vertretungskräften ausgegangen werden. Das BAG legte den Rechtsstreit schließlich dem EuGH zur Entscheidung vor.

Entscheidung: Der EuGH sah in der fortlaufenden Befristung **keinen grundsätzlichen Missbrauch**. Für die mehrfache, aufeinanderfolgende Befristung eines Arbeitsvertrags müsse zwar ein **Sachgrund** vorliegen, gegen **Unionsrecht verstoße diese Praxis jedoch nicht**. Die bloße Tatsache, dass ein Arbeitgeber Vertretungsbedarf wiederholt oder auch dauerhaft mit befristeten Arbeitsverhältnissen abdeckt, ist kein Rechtsverstoß. Das gilt selbst dann, wenn der Arbeitgeber grds. auch die Möglichkeit hätte, die Arbeitnehmer unbefristet einzustellen.

Der EUGH hat aber die **nationalen Behörden aufgefordert**, bei der Bewertung mehrerer aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge im **Einzelfall genau zu prüfen**, ob die Verlängerung durch einen sachlichen Grund, wie den vorübergehenden Bedarf an Arbeitskräften gerechtfertigt ist.

Das BAG (das die Rechtssache zu entscheiden hat) muss nun prüfen, ob ein sachlicher Grund für die Befristung vorliegt oder aber ein Missbrauch gegeben ist. Dabei muss es - und das ist neu - **alle Arbeitsverträge und ihre Gesamtdauer** in seine Betrachtung **einbeziehen**. **Bislang** unterlag nach der Rechtsprechung des BAG bei mehreren aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen immer **nur der letzte Vertrag** der **Befristungskontrolle**.

Bewertung: *Die Entscheidung ist nicht, wie gehofft, ein klares und deutliches Signal gegen Kettenbefristungen. Die Entscheidung ist jedoch kein Freibrief für Arbeitgeber für Kettenbefristungen. Schlussendlich wird es – wie immer im Arbeitsrecht - auf die Umstände des Einzelfalles ankommen.*

Kettenbefristungen im öffentlichen Dienst

Im öffentlichen Dienst gibt **§ 14 Absatz 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG** dem öffentlichen Arbeitgebern die Möglichkeit, Arbeitnehmer befristet zu beschäftigen, wenn diese **aus Haushaltsmitteln** vergütet werden, die **für eine befristete Beschäftigung bestimmt** sind und die Arbeitnehmer entsprechend beschäftigt werden.

Damit eröffnet der Gesetzgeber für den öffentlichen Dienst eine Möglichkeit zur Befristung von Arbeitsverhältnissen, die der Privatwirtschaft nicht zur Verfügung steht.

Mit der Regelung soll dem Umstand Rechnung getragen werden, dass der öffentliche Arbeitgeber gehalten ist, nicht durch den Abschluss von Arbeitsverträgen Verpflichtungen einzugehen, die haushaltsrechtlich nicht gedeckt sind (vgl. BAG 14. 02.2007 - 7 AZR 193/06)

Erforderlich ist, dass die vom Haushaltsgeber im Haushaltsplan für eine **Aufgabe von vorübergehender Dauer** mit einer **konkreten Sachregelung** auf der Grundlage einer **nachvollziehbaren Zwecksetzung** versehen sind.

Sinn und Zweck der Vorschrift kann der öffentliche Arbeitgeber sich nur dann auf den Sachgrund der Befristung nach § 14 Absatz 1 Satz 2 Nr. TzBfG berufen, wenn **Arbeitgeber und Haushaltsplangeber nicht personenidentisch** sind und der Haushaltsplan nicht von einem davon unabhängigen, demokratisch legitimierten Parlament aufgestellt wurde.

Andernfalls besteht die Gefahr, dass sich der öffentliche Arbeitgeber durch die Gestaltung seines Haushalts selbst die Befristungsgründe schafft (vgl. BAG v. 09.03.2011, Az:7 AZR 728/09).

Befristung ohne sachlichen Grund Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ist **ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes** gemäß § 14 Absatz 2 Satz 1 TzBfG bis zur **Dauer von zwei Jahren** zulässig. Bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren ist zudem die **dreimalige Verlängerung** des kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages möglich.

Eine **Befristung ohne sachlichen Grund** ist nach dem Wortlaut des **§ 14 Absatz 2 Satz 2 TzBfG** jedoch **nicht** zulässig, wenn zu **demselben Arbeitgeber zuvor** bereits ein **unbefristetes oder befristetes Arbeitsverhältnis** bestanden hatte. Mit dieser Regelung soll ein Missbrauch durch wiederholte Befristungen vermieden werden.

Ein solcher Missbrauch liegt nach der aktuellen Rspr. des BAG jedenfalls vor, wenn zwischen dem Ende des früheren Arbeitsverhältnisses und dem weiteren sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag **mehr als drei Jahre** liegen (vgl. BAG, Urteil v. 06.04.2011, Az: 7 AZR 716/09).