

"Kettenbefristungen" und Rechtsmissbrauch – Neues aus dem Befristungsrecht

EINFÜHRUNG

Auch in diesem Jahr gibt die Rechtsprechung wieder Anlass, über Neues aus dem Recht der Befristung von Arbeitsverträgen zu berichten. Bemerkenswert ist insbesondere die jüngst am 18. Juli 2012 ergangene, bisher nur in Form einer Pressemitteilung vorliegende Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) in der Rechtssache „Kücük“, in der sich das Gericht im Anschluss an eine Vorlage an den EuGH mit der Frage beschäftigt hat, ob eine wiederholte Befristung eines Arbeitsvertrags sachlich auch dann mit der Vertretung eines anderen Arbeitnehmers begründet werden kann, wenn bei dem Arbeitgeber im Grunde ein ständiger Vertretungsbedarf besteht, der ebenso durch die unbefristete Einstellung eines Arbeitnehmers gedeckt werden könnte.

ENTSCHEIDUNG DES BUNDESARBEITSGERICHTS VOM 18. JULI 2012 7 AZR 443/09

Die Klägerin war im entschiedenen Fall über einen Zeitraum von etwas mehr als elf Jahren auf Grundlage von insgesamt dreizehn (!) befristeten Arbeitsverträgen beim Land Nordrhein-Westfalen im Geschäftsbereich des Amtsgerichts Köln tätig. Die Befristungen wurden fast durchgehend mit dem Argument der Vertretung anderer, unbefristet eingestellter Justizangestellter begründet, die sich vorübergehend in Elternzeit oder Sonderurlaub befanden hatten. Die Klägerin machte daraufhin die Unwirksamkeit der Befristung des letzten, im Dezember 2006 geschlossenen Arbeitsvertrages geltend und verwies dabei insbesondere darauf, dass das beklagte Land durch die Vielzahl von Befristungen in ca. elf Jahren die im Gesetz vorgesehene Möglichkeit der Befristung zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers rechtsmissbräuchlich ausgenutzt habe.

Die Klage blieb vor dem Landesarbeitsgericht Köln zunächst ohne Erfolg. Die Richter des BAG hatten in dritter Instanz jedoch Bedenken, ob aus unionsrechtlichen Gründen an der bisherigen Rechtsprechung festgehalten werden könne, nach der auch eine mehrfach wiederholte Befristung eines Arbeitsverhältnisses (sog. Kettenbefristung) zulässig ist, wenn bei der letzten Befristung ein sachlich rechtfertigender Grund – wie etwa bestehender Vertretungsbedarf – vorlag. Aufgrund des Umstandes, dass die Bedenken des BAG gegenüber der eigenen bisherigen Rechtsprechung ihre Ursache im Unionsrecht hatten, hatte das BAG die Frage zunächst dem EuGH vorgelegt. Dieser hat daraufhin mit Urteil vom 26. Januar 2012 (C-586/10, *Kücük*) entschieden, dass auch vor dem Hintergrund des Unionsrechts der Umstand einer

mehrfach wiederholten Befristung grundsätzlich nicht gegen das Vorliegen eines sachlich rechtfertigenden Sachgrundes spricht. Allerdings könne – so der EuGH – bei Vorliegen besonderer Umstände ein Rechtsmissbrauch anzunehmen sein.

Dem ist das BAG nun gefolgt und hat im zur Entscheidung anstehenden Fall – angesichts der Gesamtdauer der Beschäftigung und der hohen Anzahl befristeter Verträge in dieser Zeit – durchaus Anzeichen für ein rechtsmissbräuchliches Verhalten des beklagten Landes gesehen. Noch hat das BAG jedoch die Sache nicht abschließend entschieden. Zunächst wurde der Fall stattdessen an das zuständige Landesarbeitsgericht Köln zurückverwiesen, wo dem Land Nordrhein-Westfalen noch einmal Gelegenheit gegeben werden soll, besondere Umstände vorzutragen, die der Annahme eines rechtsmissbräuchlichen Verhaltens entgegenstehen.

STELLUNGNAHME

Das BAG hat mit diesem Urteil seine bisher großzügigere Rechtsprechung zu Anschlussbefristungen in Vertretungsfällen zumindest modifiziert. Im vorliegenden Fall war das Indiz für einen Rechtsmissbrauch ausweislich der Pressemitteilung vor allem darin zu sehen, dass im Rahmen einer Beschäftigungsdauer von elf Jahren immerhin dreizehn befristete Arbeitsverträge mit der Klägerin geschlossen wurden.

Interessant ist jedoch, dass das BAG zeitgleich über einen ähnlich gelagerten Fall zu entscheiden hatte, hier jedoch aufgrund der Umstände des Falls zu einem anderen Ergebnis kam: In diesem Fall hatte die Arbeitnehmerin eines Einzelhandelsunternehmens geklagt, die für die Dauer von sieben Jahren und neun Monaten auf Grundlage von vier jeweils befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt worden war. Auch hier war die letzte Befristung mit dem Argument der Vertretung eines in Elternzeit befindlichen Arbeitnehmers begründet worden. Anders als im oben erläuterten Fall entschied das BAG hier, dass Anhaltspunkte für das Vorliegen eines Rechtsmissbrauchs nicht zu erkennen seien (Urteil vom 18. Juli 2012, Az.: 7 AZR 783/10).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die wiederholte Vertretungsbefristung von Arbeitsverhältnissen grds. weiterhin zulässig bleibt. Situationen, in denen bereits der äußere Geschehensablauf für ein rechtsmissbräuchliches Verhalten des Arbeitgebers spricht, dürften eher die Ausnahme bleiben. Vorsicht ist allerdings in der Tat dann geboten, wenn eine Vielzahl wiederholter Be-

fristungen in eine vergleichsweise kurze Beschäftigungszeit fällt (z.B. dreizehn Befristungen in ca. elf Jahren im obigen Fall). Ab welcher Häufigkeit die Grenze zur Annahme rechtsmissbräuchlichen Verhaltens überschritten wird, lässt sich derzeit nicht pauschal beantworten. Es bleibt zu hoffen, dass die ausführliche Urteilsbegründung des BAG hier noch etwas mehr Klarheit bringt. In jedem Fall empfiehlt es sich - vor dem Hintergrund dieser Rechtsprechung, die Hintergründe für die wiederholte Befristung von Arbeitsverhältnissen sorgfältig zu dokumentieren, um im Bedarfsfall den im Raume stehenden Vorwurf eines rechtsmissbräuchlichen Verhaltens noch ausräumen zu können.

SONSTIGES

Das BAG hat sich jüngst über die oben angesprochene Thematik hinaus auch zu § 14 Abs. 1 S.2 Nr. 8 TzBfG geäußert, nach dem ein sachlicher Grund für eine Befristung grds. dann vorliegt, wenn die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

Im Sachverhalt, der einem Urteil vom 15. Februar 2012 (Az.: 7 AZR 734/10) zu Grunde lag, wurde auf Vorschlag des Arbeitgebers unter Zustimmung des Arbeitnehmers ein Vergleich im schriftlichen Verfahren nach § 278 Abs. 6 ZPO geschlossen, der eine befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auf ein Jahr vorsah. Das BAG hat nun entschieden, dass der hier geschlossene Vergleich kein „gerichtlicher“ Vergleich im Sinne von § 14 Abs. 1 S.2 Nr. 8 TzBfG gewesen und mithin kein tauglicher Sachgrund für eine Befristung sei. Für die Annahme eines „gerichtlichen“ Vergleichs sei eine Mitwirkung des

Gerichts am Inhalt des Vergleichs Voraussetzung, die nicht gegeben sei, wenn die Parteien einen Vergleich vorschlagen und das Gericht ihn lediglich protokolliert. Die Wirksamkeit einer solchen Befristungsabrede setzt vielmehr voraus, dass das Gericht den Vergleichsvorschlag unterbreitet und die Parteien diesen dann annehmen.

Auch insoweit ist also im Recht der Befristungen große Vorsicht geboten, um böse Überraschungen in Gestalt der Unwirksamkeit der letzten Befristung und eines damit einhergehenden unbefristeten Fortbestands des Arbeitsverhältnisses zu vermeiden!

ANSPRECHPARTNER



Dr. Henning Reitz
h.reitz@justem.de



Christoph Frieling, LL.M.
c.frieling@justem.de

www.justem.de