

Arbeitsrecht. Befristung mit Sachgrund. Urteil des Europäischen Gerichtshofes - C-586/10 - vom 26. Januar 2012  
Datum: 06.02.2012

Befristete Arbeitsverträge dürfen auch dann wiederholt zum Zwecke der Vertretung verlängert werden, wenn ein wiederkehrender oder sogar ständiger Bedarf an Vertretungen besteht.

Sehr geehrte Damen und Herren,

nach § 14 Abs. 1 Satz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz ist die Befristung eines Arbeitsverhältnisses zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt unter anderem dann vor, wenn ein Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird.

Das Bundesarbeitsgericht ging in seiner bisherigen Rechtsprechung davon aus, dass eine Verlängerung der Befristung möglich sei, auch wenn ein ständiger Vertretungsbedarf bestehe. Ebenfalls stehe grundsätzlich eine erhebliche Anzahl von unmittelbar aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen sowie ihre Gesamtdauer der Wirksamkeit einer Befristung zur Vertretung nicht entgegen. Maßgeblich sei lediglich, dass bei Abschluss der streitbefangenen letzten Befristung der Sachgrund der Vertretung vorgelegen habe.

Im November 2010 legte der siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts dem Europäischen Gerichtshof die Frage vor, ob die bisherige Auslegung des § 14 Abs. 1 Nr. 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz in Einklang mit § 5 Nr. 1 a) der europäischen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge stehe (EuGH-Vorlage vom 17. November 2010 - 7 AZR 443/09 (A) -).

Der Europäische Gerichtshof wies in seinem Urteil vom 26. Januar 2012 zwar darauf hin, dass die Verlängerung befristeter Arbeitsverträge auch dann durch einen Vertretungsbedarf gerechtfertigt sein könne, wenn sich dieser Bedarf als wiederkehrend oder sogar ständig erweise. Bei der Beurteilung der Frage, ob die Verlängerung befristeter Arbeitsverträge durch den sachlichen Grund der Vertretung im Einzelfall tatsächlich gerechtfertigt sei, müssen die Gerichte jedoch im Rahmen der Missbrauchskontrolle die Zahl und die Gesamtdauer der in der Vergangenheit mit demselben Arbeitgeber geschlossenen befristeten Arbeitsverträge berücksichtigen.

*Dem Urteil lag der folgende Sachverhalt zugrunde:*

Die Arbeitnehmerin war bei dem beklagten Land in der Zeit vom 2. Juli 1996 bis zum 31. Dezember 2007 auf der Grundlage von insgesamt 13 befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt. Die befristeten Verträge wurden stets aus Anlass der Vertretung anderer unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer abgeschlossen.

Mit Klage vom 18. Januar 2008 berief sich die Arbeitnehmerin darauf, dass der am 12. Dezember 2006 geschlossene und bis zum 31. Dezember 2007 befristete Vertrag rechtswidrig sei. Sie vertrat die Auffassung, dass der befristete Vertrag nicht auf § 14 Abs. 1 Nr. 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz gestützt werden könne. Bei insgesamt 13 in einem Zeitraum von ca. elf Jahren unmittelbar aneinander anschließenden befristeten Arbeitsverhältnissen könne nicht

mehr von einem vorübergehenden Bedarf an Vertretungskräften ausgegangen werden. Eine derartige Auslegung und Anwendung des nationalen Rechts, nach der eine solche "Kettenbefristung" als wirksam erachtet werde, sei mit § 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge unvereinbar.

Die Klage der Arbeitnehmerin blieb in den ersten beiden Instanzen erfolglos. Das Bundesarbeitsgericht setzte das laufende Verfahren aus und leitete im November 2010 ein Vorabentscheidungsverfahren beim Europäischen Gerichtshof ein. Der Europäische Gerichtshof stellte in seiner Entscheidung vom 26. Januar 2012 fest, dass befristete Arbeitsverträge auch dann wiederholt zum Zwecke der Vertretung verlängert werden dürfen, wenn ein wiederkehrender oder sogar ständiger Bedarf an Vertretungen bestehe.

*Dem Urteil sind die folgenden **Leitsätze** zu entnehmen:*

1. § 14 Abs. 1 Nr. 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz verstößt nicht gegen die Rahmenvereinbarung über befristete Verträge. Die vorübergehende Vertretung eines anderen Arbeitnehmers, um im Wesentlichen einen zeitweiligen Arbeitskräftebedarf des Arbeitgebers zu decken, kann grundsätzlich einen sachlichen Grund im Sinne des § 5 Nr. 1 a) der Rahmenvereinbarung darstellen, der sowohl die Befristung als auch deren Verlängerung rechtfertigen kann.
2. Ein missbräuchliches Handeln des Arbeitgebers kann nicht deshalb angenommen werden, weil ein Arbeitgeber wiederholt und dauerhaft befristete Arbeitsverträge abschließt, obwohl der Bedarf an Vertretungskräften auch durch den Abschluss unbefristeter Verträge gedeckt werden könnte.
3. Es geht über die mit der europäischen Rahmenvereinbarung verfolgten Ziele hinaus, den Abschluss unbefristeter Verträge zu verlangen, nur weil die Größe des betroffenen Unternehmens und die Zusammensetzung des Personals darauf schließen lassen, dass der Arbeitgeber mit einem wiederholten oder ständigen Bedarf an Vertretungskräften konfrontiert ist.
4. Bei der Beurteilung der Frage, ob die Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages im konkreten Fall durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist, müssen alle Umstände des Einzelfalles einschließlich der Zahl und der Gesamtdauer der in der Vergangenheit mit demselben Arbeitgeber geschlossenen befristeten Verträgen berücksichtigt werden.

*Das Urteil hat folgende **praktische Auswirkungen**:*

Mit der vorliegenden Entscheidung betont der Europäische Gerichtshof zwar, dass mehrfache Befristungen wegen eines ständigen Vertretungsbedarfs grundsätzlich nicht gegen das Europarecht verstoßen. Gleichzeitig weist er jedoch darauf hin, dass im Rahmen der durch die Gerichte durchzuführenden Missbrauchskontrolle im Einzelfall die Anzahl und die Dauer der bereits in der Vergangenheit mit demselben Arbeitnehmer geschlossenen Arbeitsverträge zu berücksichtigen seien. Der siebte Senat des Bundesarbeitsgericht hat zuletzt in seinem Vorabentscheidungsersuchen vom 17. November 2010 darauf hingewiesen, dass die Kriterien der Anzahl und Dauer vorangegangener Befristungen bisher bei der Prüfung der Wirksamkeit der Befristungen außer Betracht geblieben seien.

Das Bundesarbeitsgericht wird nunmehr zu beurteilen haben, ob die Beschäftigung der Arbeitnehmerin für die Dauer von elf Jahren mittels 13 aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge mit § 5 Abs. 1 Nr. 1 a) der Rahmenvereinbarung über befristete Verträge im Einklang steht und die Befristung damit durch den sachlichen Grund der Vertretung im Sinne des § 14 Abs. 1 Nr. 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz gerechtfertigt war.