

Missbrauchskontrolle bei Kettenbefristungen zur Vertretung

§ 14 Abs. 1 Nr. 3 TzBfG

1. Ein Sachgrund zur Befristung kann auch vorliegen, wenn sich mehrere Befristungen zur Vertretung unmittelbar aneinanderreihen.

2. Das gilt selbst dann, wenn ein Arbeitgeber Ausfälle statt mit befristeten Vertretungen durch Einstellung unbefristeter Arbeitnehmer abdecken könnte.

3. Ob ein Sachgrund vorliegt, muss das Gericht im Einzelfall unter Berücksichtigung der Zahl und der Gesamtdauer der zwischen den Parteien abgeschlossenen befristeten Verträge und der Art der übernommenen Aufgaben feststellen. Liegt ein Missbrauch vor, ist die Befristung unwirksam.

(Leitsätze der Bearbeiterin)

EuGH, Urteil vom 26. Januar 2012 – C-586/10 (Bianca Küçük/Land Nordrhein-Westfalen)

Problempunkt

Frau Küçük war beim Land Nordrhein-Westfalen zwischen Juli 1996 und Ende 2007 auf Basis von insgesamt 13 befristeten Verträgen als Justizangestellte beim Amtsgericht Köln tätig. Befristungsgrund war stets die Vertretung von vorübergehend abwesenden, dauerhaft eingestellten Arbeitnehmern, insbesondere bei Sonder- oder Erziehungsurlaub. Im Anschluss an den letzten Vertrag, der Ende 2007 auslief, bot ihr das Land keinen neuen an. Frau Küçük klagte auf Feststellung, dass die Befristung unwirksam war und ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entstanden ist. 13 befristete Verträge innerhalb von elf Jahren seien als „Kettenbefristung“ mit europäischem Recht unvereinbar, § 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Verträge.

Das Land war dagegen der Auffassung, es komme nicht auf die Zahl der Befristungen an. Für jede habe ein Sachgrund vorgelegen.

Arbeitsgericht und LAG wiesen die Klage ab. Das BAG legte dem EuGH folgende Fragen zur Vorabentscheidung vor (Urt. v. 17.11.2010 – 7 AZR 443/09 (A), AuA 5/11, S. 311):

- Greift bei ständigem oder dauerhaftem Vertretungsbedarf der Sachgrund der Vertretung irgendwann nicht mehr, so dass eine entsprechende Auslegung von § 14 Abs. 1 Nr. 3 TzBfG gegen europäisches Recht verstößt?

- Müssen die Gerichte Zahl und Dauer vorangegangener Befristungen im Rahmen der Missbrauchskontrolle berücksichtigen und wenn ja, in welcher Form?

Entscheidung

Der EuGH hielt zunächst fest, dass § 5 der Rahmenvereinbarung Mindestvorgaben für die nationalen Gesetzgeber enthält, um einen Missbrauch zulasten der Arbeitnehmer zu verhindern. Diese dürfen aus dem Maßnahmenkatalog wählen: Sie können sachliche Gründe festlegen, eine maximale Dauer aufeinanderfolgender befristeter Verträge bestimmen oder die zulässige Zahl der Verlängerungen vorschreiben. Regelt ein Gesetz konkret, dass ein Sachgrund vorliegt, wenn ein anderer Arbeitnehmer vertreten wird, verstößt es nicht gegen die Rahmenvereinbarung.

Der EuGH erkannte auch an, dass es gerade in größeren Unternehmen aufgrund von Krankheit, Mutterschafts- oder Elternurlaub häufig zu solchen vertretungsbedürftigen Ausfällen kommt. Es bestätigte daher die Möglichkeit, mehrere befristete Verträge zur Vertretung hintereinander abzuschließen – solange die jeweiligen Anforderungen an den Sachgrund in jedem einzelnen Vertretungsfall vorliegen. Ein ständiger Vertretungsbedarf lässt weder automatisch den Sachgrund entfallen noch liegt ein Missbrauch i. S. d. Rahmenvereinbarung vor. Das gilt umso mehr, wenn derartige Vertretungsregelungen sozialpolitische Ziele verfolgen, z. B. um es Männern und Frauen zu ermöglichen, beruflichen und familiären Verpflichtungen gleichermaßen nachzukommen.

Eine Einschränkung nahm der EuGH aber vor: Der lange Zeitraum, über den hier befristete Verträge abgeschlossen wurden, und auch die Zahl (13) deuten auf einen Missbrauch hin. Beides zeigt, dass ggf. kein vorübergehender Vertretungsbedarf vorliegt – was aber gerade Voraussetzung für einen wirksamen befristeten Vertrag i. S. d. Rahmenvereinbarung ist. Dies zu prüfen, ist nun aber wieder Sache der nationalen Gerichte. Sie haben die Zahl der mit derselben Person oder zur Verrichtung der gleichen Arbeit geschlossenen Verträge zu berücksichtigen.

Das BAG hielt in der Konsequenz einen Missbrauch hier für indiziert. Es verwies den Rechtsstreit zurück ans LAG. Dieses muss nun dem Arbeitgeber Gelegenheit geben, besondere Umstände vorzutragen, weshalb die Befristungskette doch nicht rechtsmissbräuchlich gewesen sein soll.

Konsequenzen

Die gute Nachricht für Arbeitgeber ist, dass sie auch bei ständigem oder wiederholtem Vertretungsbedarf grundsätzlich weiterhin befristete Verträge zur Vertretung abschließen können. Es gibt keine starre Grenze, wann diese gegen die europäischen Vorgaben verstoßen und damit unwirksam sind. Einen Freifahrtschein stellt die Entscheidung jedoch nicht dar. Der EuGH legt den nationalen Gerichten eine Missbrauchskontrolle auf: Zwar bleibt es grundsätzlich dabei, dass nur der letzte abgeschlossene Vertrag zu beurteilen ist. Dennoch müssen die vorhergehenden Verträge in diese Gesamtschau mit einfließen.

Wann die Gerichte nun einen „Missbrauch“ annehmen, bleibt abzuwarten. Die Entscheidung des EuGH zeigt aber, dass das Instrument der Sachgrundbefristung zur Vertretung nur bei besonders häufigen Aneinanderreihungen über lange Zeiträume problematisch wird.

Praxistipp

Bei ständigem oder wiederholtem Vertretungsbedarf gilt grundsätzlich nichts Anderes als beim einzelnen befristeten Vertrag zur Überbrückung des Ausfalls: Der Vertretungsbedarf muss vorliegen und der zur Vertretung eingestellte Mitarbeiter ist mit Aufgaben zu betrauen, die dem ausgefallenen Arbeitnehmer auch hätten zugewiesen werden können. Liegen diese Voraussetzungen jeweils vor, besteht weiterhin die Möglichkeit, mehrere befristete Verträge hintereinanderzureihen. Je mehr Verträge jedoch aufeinander folgen, desto sorgfältiger ist abzuwägen, ob nicht das Risiko, dass Gerichte einen Missbrauch sehen könnten, zu groß ist.

Nicht möglich ist es dagegen, einen Mitarbeiter befristet als „freien Springer“ einzustellen, der immer dort tätig wird, wo gerade jemand ausfällt. Es empfiehlt sich daher eine saubere Dokumentation in der Personalabteilung. Haben die Parteien eine Zweckbefristung (und keine Zeitbefristung) gewählt, ist der Sachgrund ohnehin in den Vertrag aufzunehmen. Arbeitgeber sollten außerdem darauf achten, einen Beschäftigten im Rahmen von Kettenbefristungen nicht stets mit den gleichen Aufgaben zu betrauen. Auch dies war ein Kriterium für den EuGH, das auf einen Missbrauch hinweisen kann – da es sich dann wohl nicht um einen vorübergehenden Bedarf handelt.

RAin und FAin für Arbeitsrecht Astrid Krüger, Schulte Riesenkampff Rechtsanwalts-gesellschaft mbH, Frankfurt am Main