



Mandanteninfo 01/2015: Kettenbefristung bei zu wenig Dauer-Planstellen

Europäischer Gerichtshof:

[Urteil vom 26.11.2014 – C-22/13 und C-418/13 \[Mascolo u.a.\]](#)

Werden Arbeitnehmer im Schulbereich über mehrere Jahre hinweg im Rahmen mehrerer aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge wegen eines strukturellen Mangels an Planstellen für festangestellte Mitarbeiter beschäftigt, ohne dass aufgrund objektiver und transparenter Kriterien feststellbar ist, dass die jeweiligen Befristungsverlängerungen tatsächlich nur einem vorübergehenden Beschäftigungsbedarf entsprechen, sind solche Befristungsketten missbräuchlich und verstoßen gegen die Richtlinie [1999/70/EG](#) des Rates vom 28.06.1999. Indiz für einen solchen Rechtsmissbrauch neben der Gesamtdauer solcher Mehrfachbefristungen von fünf oder mehr Jahren ist auch die Tatsache, dass in dem entsprechenden Bereich ein ungewöhnlich hoher Anteil der Arbeitnehmer im Rahmen befristeter Arbeitsverhältnisse beschäftigt wird.

Diese Ende des vergangenen Jahres ergangene Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes dürfte erfreulicherweise der für Arbeitgeber relativ großzügigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in den Fällen von Ketten- oder Dauerbefristungen deutlich engere Grenzen ziehen. Der EuGH hatte bereits in einer früheren Entscheidung auf einen Vorlagebeschluss des Bundesarbeitsgerichts ([EuGH Urt. v. 26.01.2012 – C-586/10 \[Kücük\]](#)) darauf hingewiesen, dass es europarechtlich geboten sei, auch in Fällen grundsätzlich zulässiger, von einem Sachgrund gedeckter Befristungen durch die nationalen Gerichte im Einzelfall einen Missbrauch dieser rechtlichen Gestaltungsmöglichkeit zu prüfen. Dies wurde dort für eine Justizangestellte (Frau Kücük) entschieden, die beim Amtsgericht Köln in über 10 Jahren im Rahmen von insgesamt 13 befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt war. Der Gerichtshof hat zwar grundsätzlich anerkannt, dass ein insbesondere im Zusammenhang mit Sonder- und Erziehungsurlaub häufig und immer wieder entstehender Vertretungsbedarf grundsätzlich die Befristung eines Arbeitsverhältnisses auch nach den europarechtlichen Vorgaben rechtfertigen kann. Der Sachgrund der Vertretung verstoße als solcher nicht gegen europäisches Recht, weil es insbesondere bei Dienststellen mit einer großen Zahl von Mitarbeitern unvermeidlich sei, dass immer wieder und häufig Vertretungsfälle auftreten. Solche Vertretungsfälle seien auch durch ein legitimes sozialpolitisches Ziel, nämlich dem Schutz bei Schwangerschaft und Mutterschaft und der Gewährung von Elternurlaub in besonderer Weise gerechtfertigt. Gleichwohl hätten aber die nationalen Gerichte bei solchen Fällen zu überprüfen, ob trotz der grundsätzlichen Zulässigkeit des Sachgrunds der Vertretungsbefristung ein Rechtsmissbrauch vorliegt.

Auf dieser Grundlage hat dann das Bundesarbeitsgericht seine frühere Rechtsprechung insoweit korrigiert und entschieden, dass zwar weiterhin gerichtlich grundsätzlich nur die Befristungsabrede im zuletzt abgeschlossenen befristeten Vertrag geprüft wird. Auf Grundlage der Kücük-Entscheidung des EuGH sei allerdings im Rahmen der Missbrauchskontrolle die Gesamtdauer der befristeten Arbeitsverträge und die Zahl der aufeinanderfolgenden Befristungen zu berücksichtigen. Danach soll bei einer Gesamtdauer von sieben Jahren und neun Monaten und vier Befristungen nach dem 7. Senat des Bundesarbeitsgerichts ein Anhaltspunkt für einen Gestaltungsmissbrauch noch nicht vorliegen ([Urteil vom 18.7.2012 – 7 AZR 783/10](#)), während bei einer Gesamtdauer von mehr als 11 Jahren und 13 Befristungen eine missbräuchliche Gestaltung indiziert sei ([Urteil vom 18.07.2012 – 7 AZR 443/09](#)). Dann müsse der Arbeitgeber im einzelnen Gründe vortragen, die den Gestaltungsmissbrauch widerlegen. Immer dann aber, wenn die Gesamtdauer der Befristung zwei Jahre nicht überschreitet und in diesem Zeitrahmen nicht mehr als vier befristete Arbeitsverträge abgeschlossen werden (also die Voraussetzungen für eine sachgrundlose Befristung iSv [§ 14 Abs. 2 S.1 TzBfG](#) gegeben wären), könne ein Anhaltspunkt für eine missbräuchliche Gestaltung nicht angenommen

werden. Erst bei mehrfacher Überschreitung dieser Grenzen hinsichtlich der Gesamtdauer (zwei Jahre) oder der Gesamtzahl der Verträge (vier), insbesondere, wenn beide Grenzen kumulativ überschritten werden, sei eine umfassende Missbrauchskontrolle geboten (vgl. [BAG Urteil vom 18.07.2012 – 7 AZR 783/10](#)).

Der EuGH hat jetzt mit seiner Entscheidung vom 26.11.2014 deutlich engere Grenzen gezogen. Dort ging es nicht um Fälle von Mehrfachbefristungen bei dauerhaftem Vertretungsbedarf, sondern um die befristete Beschäftigung von Arbeitnehmern (Lehrkräfte, aber auch verwaltungstechnisches und Hilfs-Personal) im Schuldienst in Italien mit jährlich und regional schwankender Kapazitätsauslastung. Aufgrund italienischer gesetzlicher Regelungen gilt generell ein unbefristetes Arbeitsverhältnis als zustande gekommen, wenn aufgrund aufeinanderfolgender befristeter Verträge zur Ausübung vergleichbarer Aufgaben das Arbeitsverhältnis zwischen demselben Arbeitgeber und demselben Arbeitnehmer insgesamt die Dauer von 36 Monaten einschließlich Verlängerung und Erneuerungen, unabhängig von den Unterbrechungszeiträumen zwischen den Verträgen überschreitet. Der Bereich des Schulpersonals ist aber von dieser generellen Beschränkung der Befristungsmöglichkeit auf Grundlage spezialgesetzlicher Bestimmungen ausgenommen, die es erlauben, freie und verfügbare Planstellen, deren Besetzung mit Dauerpersonal nicht möglich ist, im Rahmen befristeter Jahresvertretungen bzw. Befristungsverträgen bis zum Ende des Schuljahres zu besetzen. „Sachgrund“ für die der Entscheidung des EuGH zugrundeliegenden Befristungsfälle war also nicht ein dauerhafter und immer wiederkehrender Vertretungsbedarf, sondern schlicht die Tatsache, dass befristete Arbeitsverträge deshalb immer wieder verlängert werden, um einen Bedarf zu decken, der tatsächlich nicht vorläufiger Natur ist, sondern wegen des strukturellen Mangels an Planstellen für festangestellte Mitarbeiter beständig und dauerhaft auftritt. Wichtig ist, dass der Gerichtshof (wie das Bundesarbeitsgericht in seiner neueren Rechtsprechung) die Gesamtdauer und die Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse als Indizien für einen Rechtsmissbrauch ansieht, dabei aber in den von ihm entschiedenen Fällen bereits bei vier bis fünf Befristungen in nur vier bis fünf Jahren von seinem solchen Rechtsmissbrauch ausgeht. Zusätzlich, und dies ist bislang in der Rechtsprechung als Kriterium noch nicht aufgetaucht, geht der Europäische Gerichtshof auch davon aus, dass ein ungewöhnlich hoher Anteil befristeter Arbeitsverträge unter den insgesamt beschäftigten Lehrkräften den nicht nur vorübergehenden, sondern ständigen und dauerhaften Bedarf an Beschäftigung belege. Ein solches Indiz sieht der Gerichtshof bereits in der Tatsache, dass etwa in einem bestimmten Zeitraum 13 bis 18 % und nach anderen Angaben etwa 30 % aller Lehrkräfte im Rahmen befristeter Verträge tätig waren.

Ein solches „Befristungsquorum“ (ab 13, 18 bis 30 %) dürfte, übertragen auf die Verhältnisse im Bundesgebiet, in weiten Bereichen des öffentlichen Dienstes, aber auch in privaten Forschungseinrichtungen bzw. in Einrichtungen des Erziehungs- und Sozialbereichs ein starkes Indiz für einen Rechtsmissbrauch im Rahmen der Kontrolle befristeter Arbeitsverträge ausmachen. Wichtig ist, dass der Gerichtshof ausdrücklich darauf hinweist, dass Haushaltserwägungen für sich genommen kein sozialpolitisches Ziel darstellen und deshalb auch das Fehlen von Maßnahmen zur Vermeidung eines missbräuchlichen Rückgriffs aufeinander folgender, befristeter Arbeitsverträge nicht rechtfertigen können.

Das Urteil ist bislang, soweit wir übersehen können, in der arbeitsrechtlichen Literatur noch nicht zur Kenntnis genommen worden. Es spricht aber vieles dafür, dass nach dieser Entscheidung die vom Bundesarbeitsgericht sehr weit gezogenen Grenzen des Rechtsmissbrauchs hinsichtlich der Gesamtdauer der Befristung und Zahl der Befristungsverträge deutlich enger zu ziehen sein werden und ein zusätzliches Kriterium zur Missbrauchskontrolle gefunden ist, nämlich die Höhe des prozentualen Anteils von befristeten Arbeitsverträgen an allen (vergleichbaren) Beschäftigten.

Sie interessieren sich für andere Ausgaben?

<http://www.arbeitsrecht24.com/mandanteninfo.php>

