

BAG begrenzt Kettenverträge

Auch im Arbeitsverhältnis gibt es Ketten, das Bundesarbeitsgericht hat sie nun teilweise gesprengt. Gemeint sind die sog. Kettenbefristungen, also befristete Arbeitsverträge die immer weiter verlängert werden.

Bis zur Dauer von 2 Jahren muss dies nicht begründet werden. Darüber hinaus braucht man aber einen sachlichen Grund, etwa die Vertretung von Kolleginnen in Elternzeit. Solange dieser Grund vorliegt, konnten Arbeitgeber bislang theoretisch unbegrenzt einen befristeten Vertrag nach dem anderen abschließen.

Diese Kettenbefristungen sind für die betroffenen Mitarbeiter äußerst unbefriedigend, weil sie trotz jahrelanger Beschäftigung nie genau wissen, ob ihr aktueller Vertrag verlängert wird oder ob sie demnächst arbeitslos sind.

Die Arbeitsgerichte tolerierten bislang diese Praxis, doch das scheint jetzt ein Ende zu haben. Hintergrund ist ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH), das den deutschen Gerichten neue Vorgaben für Befristungen macht.

Geklagt hatte eine Mitarbeiterin des Amtsgerichts Köln, die dort in einem Zeitraum von elf Jahren sage und schreibe 13 befristete Verträge hintereinander erhalten hatte. Die Justizangestellte war mit 16 Jahren direkt von der Realschule zum Gericht gewechselt, absolvierte dort ihre Lehre und trat 1996 ihre Stelle an. Sie vertrat über Jahre hinweg schwangere Kolleginnen, erhielt aber nie eine unbefristete Anstellung.

2007 wurde ihr dann mitgeteilt, dass sie keinen neuen Vertrag erhält. Die 34-jährige Justizangestellte klagte über viereinhalb Jahre durch alle Instanzen auf eine Festanstellung und erzielte schließlich im Januar 2012 eine Grundsatzentscheidung des EuGH.

Der EuGH erklärte, dass die Praxis der mehrfachen Verlängerung befristeter Arbeitsverträge grundsätzlich zulässig ist. Kettenverträge seien sogar erlaubt, wenn sich der Vertretungsbedarf als „wiederkehrend oder sogar ständig erweist“. Der EuGH machte aber Vorgaben und verlangte, dass in jedem Einzelfall geprüft werden muss, ob eine dauerhafte Befristung wirklich gerechtfertigt ist oder ein Missbrauch vorliegt.

Das hat das Bundesarbeitsgericht nun im Fall der Justizangestellten gemacht und kam zum Ergebnis, dass bei ihr ein Rechtsmissbrauch nahe liegt, so dass der Frau ein unbefristeter Vertrag angeboten werden muss (Urteil vom 18.07.2012, Az.: 7 AZR 783/10). Es verwies den Fall an das Landesarbeitsgericht Köln, das abschließend über die Festanstellung entscheidet.

Die Gesamtdauer von 11 Jahren und die Anzahl von 13 Befristungen sprechen dafür, dass der Arbeitgeber hier durch die ständigen Vertretungsbefristungen Rechtsmissbrauch betrieben hat. Unternehmen haben es damit in Zukunft schwerer, befristete Verträge mehrmals hintereinander zu verlängern.

Allerdings definierten die Richter nicht, wann ein Missbrauch beginnt und gaben auch keine verbindliche zeitliche Obergrenze vor. Betroffene sollten in jedem Fall ihren befristeten Arbeitsvertrag vom Anwalt überprüfen lassen.



Martin Müller
Fachanwalt für Arbeitsrecht