

## BAG, Urteil vom 18.07.2012, 7 AZR 443/09

Missbrauchskontrolle bei der Vertretungsbefristung Die Entscheidung:

Die Klägerin war beim beklagten Land als Justizangestellte vom 02.07.1996 bis 31.12.2007 aufgrund von insgesamt 13 befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt. Davor hatte sie am Amtsgericht eine Ausbildung absolviert. Dort wurde sie anschließend durchgehend als Justizangestellte im Geschäftsstellenbereich der Zivilprozessabteilung eingesetzt. Die Befristungen dienten mit einer Ausnahme der Vertretung vorübergehend beurlaubter Justizangestellter. Nach dem letzten zwischen den Parteien am 12.12.2006 für die Zeit vom 01.01.2007 bis zum 31.12.2007 geschlossenen Arbeitsvertrag wurde die Klägerin zur Vertretung der Mitarbeiterin K., die Sonderurlaub erhalten hatte, befristet weiterbeschäftigt. K. war beim AG als Vollzeitkraft angestellt und nahm nach der Geburt ihrer beiden Kinder ab 1995 Erziehungsurlaub in Anspruch. Danach bewilligte ihr das beklagte Land Sonderurlaub ohne Bezüge bis zum 31.12.2007. Der Präsident des AG unterrichtete den Personalrat über die mit der Klägerin bis zum 31.12.2007 beabsichtigte befristete Vertragsverlängerung und gab als Grund die Vertretung der Mitarbeiterin K. an. Der Personalrat stimmte der beabsichtigten Maßnahme zu. Nach ihrem Sonderurlaub wurde die K. ab dem 01.01.2008 mit 75 % einer Vollzeitstelle eingesetzt. Die Klägerin hat beantragt festzustellen, dass das zwischen den Parteien begründete Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristung im Vertrag vom 12.12.2006 beendet worden ist.

Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht haben die Klage der Arbeitnehmerin zurückgewiesen. Das Bundesarbeitsgericht hat die Entscheidung aufgehoben und den Fall dem Landesarbeitsgericht erneut zur Entscheidung vorgelegt. Die elf Jahre übersteigende Gesamtdauer der insgesamt 13 befristeten Arbeitsverträge sprechen allerdings dafür, dass der bei der letzten Befristungsabrede vorhandene Sachgrund der Vertretung missbräuchlich eingesetzt wurde. Der Hintergrund:

Soll das Arbeitsverhältnis über einen Zeitraum von insgesamt mehr als zwei Jahren befristet werden, muss bei Abschluss der Befristungsvereinbarung ein dem Katalog nach § 14 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) entsprechender Befristungsgrund vorhanden sein. Ein solcher Grund liegt zum Beispiel in der Vertretung einer anderen Arbeitnehmerin oder eines anderen Arbeitnehmers. Rechtlich umstritten ist die Frage, ob mit dem Befristungsgrund der Vertretung eine Befristung auch dann noch gerechtfertigt werden kann, wenn die Annahme naheliegt, es bestehe ein ständiger Vertretungsbedarf, der an sich auch mit einer unbefristeten Stelle gedeckt werden könnte. Die Konsequenzen:

Das Bundesarbeitsgericht ist nicht so weit gegangen, anzunehmen, ein ständiger Vertretungsbedarf schließe die Annahme des Befristungsgrundes der Vertretung aus. Eine Befristung kann also auch dann wirksam vereinbart werden, wenn ein ständiger Vertretungsbedarf prognostiziert wird. In besonders gelagerten Fällen ist aber eine Rechtsmissbrauchskontrolle durchzuführen. In dem vorliegenden Fall sei der Rechtsmissbrauch durch die hohe Anzahl befristeter Arbeitsverträge in der Vergangenheit und der langen Beschäftigungsdauer indiziert. Das bedeutet: Es ist von einem Rechtsmissbrauch und damit von der Unwirksamkeit der Befristung auszugehen, wenn es dem beklagten Land nicht gelingt, in dem Verfahren vor dem Landesarbeitsgericht besondere Umstände vorzutragen, die der Annahme des an sich indizierten Rechtsmissbrauchs entgegenstehen.

Die Entscheidung macht die Beurteilung von Befristungstatbeständen nicht einfacher. Sie ist auch widersprüchlich: Bestehe ein Grund, der die Befristung an sich rechtfertigt, wie könnte die Befristung, die sich auf diesen Grund bezieht, dann rechtsmissbräuchlich sein. In dem entschiedenen Fall dürfte vielmehr wegen des offenbar permanent bestehenden Vertretungsbedarfs kein nur vorübergehendes Beschäftigungsinteresse bestehen. Damit wäre auch der Befristungsgrund der Vertretung nicht einschlägig und die Befristung aus diesem Grunde unwirksam.

Aber das Urteil zeigt auch, es lohnt sich jeden einzelnen Fall einer genauen Beurteilung zu unterziehen. Ä

Ä

Ä

Ä

Rechtsanwalt Eckhart Seidel Ä Ä

Stresemannstraße 40  
10963 Berlin

info@seidel-arbeitsrecht.de Tel: +49 (30) 515 885 32

Fax: +49 (30) 515 885 33

Ä