

Steuertipp 13/2012

Sind aufeinanderfolgend befristete Arbeitsverhältnisse zulässig?

**Rechtslage**

Nach deutschem Recht sind befristete Arbeitsverträge möglich, wenn ein sachlicher Grund (hier: die Vertretung eines anderen Arbeitnehmers) besteht. Solche Sachgrundbefristung sind auch mehrmals beim selben Arbeitgeber hintereinander zulässig. Das Bundesarbeitsgericht hatte dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) vor diesem Hintergrund die Frage zur Entscheidung vorgelegt, ob eine Vielzahl von befristeten Arbeitsverhältnissen dazu führt, dass man bei einem Arbeitgeber von einem ständigen Vertretungsbedarf ausgehen müsse. Dies würde dann dazu führen, dass der sachliche Grund einer Befristung wegfallen und man vielmehr von einem unbefristeten Arbeitsverhältnis ausgehen müsse.

**Sachverhalt**

Die Beklagte war auf der Grundlage von insgesamt 13 befristeten Arbeitsverhältnissen in ein und derselben Dienststelle des beklagten Landes angestellt gewesen. Alle Verträge enthielten als sachlichen Grund für die Befristung den Vertretungsbedarf anderer Arbeitnehmer, die sich vorübergehend hatten beurlauben lassen.

**Entscheidung**

Der EuGH kam zu dem Ergebnis, dass auch bei einem feststellbaren ständigen Vertretungsbedarf mehrere, hintereinander abgeschlossene befristete Arbeitsverträge zulässig sein können, allerdings eine Missbrauchskontrolle unter Berücksichtigung aller bisherigen Arbeitsverträge geboten sein kann. Aus der bloßen Tatsache, dass bei einem Arbeitgeber ein größerer und insoweit als ständig wahrgenommener Vertretungsbedarf bestehe, könne weder abgeleitet werden, dass der sachliche Grund des Vertretungsbedarfs nicht vorliege noch, dass mehrere Befristungen eine missbräuchliche Gestaltung darstellten. Allerdings sei zu überprüfen, ob im konkreten Einzelfall eine missbräuchliche Gestaltung vorliege und zwar insbesondere unter Berücksichtigung der Anzahl der Befristungen und der Wirksamkeit jeder einzelnen Befristung in der Vergangenheit.

## **Konsequenz**

Die Entscheidung ist insoweit überraschend, als dass sie gegen die Empfehlung des Generalanwalts, der eine Unzulässigkeit solcher Kettenbefristungen angenommen hatte, erfolgt; allerdings ist sie dem Grunde nach zutreffend. Mehrere aufeinander folgende Befristungen wegen Vertretungsbedarfs sind zulässig. Neu und insbesondere im Hinblick auf eine Auseinandersetzung vor dem Arbeitsgericht nicht zu unterschätzen ist allerdings, dass sämtliche bisher abgeschlossenen Befristungen - gegebenenfalls auch 15 an der Zahl - jeweils selbstständig auf ihre Wirksamkeit hin überprüft werden müssen.