

Presseerklärung

Verlängerung befristeter Arbeitsverträge kann auch dann durch einen Vertretungsbedarf gerechtfertigt sein, wenn sich dieser Bedarf als wiederkehrend oder sogar ständig erweist

(Stuttgart) Der Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) hat am 26.01.2012 entschieden, dass die Verlängerung befristeter Arbeitsverträge auch dann durch einen Vertretungsbedarf gerechtfertigt sein kann, wenn sich dieser Bedarf als wiederkehrend oder sogar ständig erweist

Der Einsatz dieser aufeinanderfolgenden befristeten Verträge kann jedoch gegebenenfalls unter Berücksichtigung ihrer Zahl und Gesamtdauer einer Missbrauchskontrolle unterzogen werden.

Darauf verweist der Düsseldorfer Fachanwalt für Arbeitsrecht Christoph J. Burgmer, Mitglied im VDAÄ - Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwalte e. V. mit Sitz in Stuttgart, unter Hinweis auf die Mitteilung des EuGH zu seinem Urteil vom 26.01.2012 in der Rechtssache C-586/10 Bianca Kck.

Das Unionsrecht Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999, welches eine Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner über befristete Arbeitsverträge durchfhrt, betrachtet unbefristete Arbeitsverträge als die übliche Form der Beschäftigungsverhältnisse. Die Mitgliedstaaten sind daher verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, um Missbräuche durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge zu vermeiden. Zu diesen Maßnahmen gehört insbesondere die Festlegung „sachlicher Gründe“, die die Verlängerung solcher Verträge rechtfertigen können. Nach deutschem Recht stellt die vorübergehende Vertretung eines Arbeitnehmers einen solchen sachlichen Grund dar, und zwar u. a. im Fall einer Vertretung aufgrund von Mutterschaftsurlaub oder Elternzeit. Frau Kck war über einen Zeitraum von elf Jahren auf der Grundlage von insgesamt 13 befristeten Arbeitsverträgen beim Land Nordrhein-Westfalen als Justizangestellte im Geschäftsbereich des Amtsgerichts Köln tätig. Alle diese Verträge wurden zur Vertretung unbefristet eingestellter Justizangestellter geschlossen, die sich vorübergehend (beispielsweise im Rahmen der Elternzeit) hatten beurlauben lassen.

Vor dem Arbeitsgericht Köln hat Frau Kck geltend gemacht, ihr letzter Arbeitsvertrag müsse als auf unbestimmte Zeit geschlossen gelten, da kein sachlicher Grund vorliege, der seine Befristung rechtfertige. Bei insgesamt 13 in einem Zeitraum von elf Jahren unmittelbar aneinander anschließenden befristeten Arbeitsverträgen könne nämlich nicht mehr von einem vorübergehenden Bedarf an Vertretungskräften ausgegangen werden. Das

Bundesarbeitsgericht, das diesen Rechtsstreit in letzter Instanz zu entscheiden hat, fragt den Gerichtshof nach der Auslegung der einschlägigen Vorschriften des Unionsrechts.

In seinem heutigen Urteil stellt der Gerichtshof fest, so Burgmer, dass der vorübergehende Bedarf an Vertretungskräften – wie im deutschem Recht vorgesehen – grundsätzlich einen sachlichen Grund im Sinne des Unionsrechts darstellen kann, der sowohl die Befristung der mit den Vertretungskräften geschlossenen Verträge als auch deren Verlängerung rechtfertigt.

Aus dem bloßen Umstand, dass ein Arbeitgeber gezwungen sein mag, wiederholt oder sogar dauerhaft auf befristete Vertretungen zurückzugreifen, und dass diese Vertretungen auch durch die Einstellung von Arbeitnehmern mit unbefristeten Arbeitsverträgen gedeckt werden könnten, folgt weder, dass kein solcher sachlicher Grund gegeben ist, noch das Vorliegen eines Missbrauchs. Automatisch den Abschluss unbefristeter Verträge zu verlangen, wenn die Größe des betroffenen Unternehmens oder der betroffenen Einrichtung und die Zusammensetzung des Personals darauf schließen lassen, dass der Arbeitgeber mit einem wiederholten oder ständigen Bedarf an Vertretungskräften konfrontiert ist, ginge nämlich über die Ziele hinaus, die mit der durch das Unionsrecht umgesetzten Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner verfolgt werden, und würde somit den Wertungsspielraum verletzen, der den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern eingeräumt wird.

Bei der Beurteilung der Frage, ob die Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags im Einzelfall durch einen sachlichen Grund wie den vorübergehenden Bedarf an Vertretungskräften gerechtfertigt ist, müssen die nationalen Behörden jedoch alle Umstände dieses Einzelfalls einschließlich der Zahl und der Gesamtdauer der in der Vergangenheit mit demselben Arbeitgeber geschlossenen befristeten Verträge berücksichtigen.

Burgmer empfahl, dies beachten sowie in Zweifelsfällen um Rechtsrat nachzusuchen, wobei er u. a. dazu auch auf den VDAA Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. – www.vdaa.de – verwies.

Für Rückfragen steht Ihnen zur Verfügung:

Christoph J. Burgmer
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Medizinrecht
Wirtschaftsmediator

burgmer
rechtsanwälte

Graf-Adolf-Straße 16 Tel. +49 211 58 67 77-0
D-40212 Düsseldorf Fax +49 211 58 67 77-20
Web: www.burgmer.com E-Mail: c.burgmer@burgmer.com