

Steuertipp 18/2012

Wann sind ketten-befristete Arbeitsverhältnisse unzulässig?

Insbesondere bei großen Arbeitgebern kommt es vor, dass Arbeitnehmer über Jahre hinweg auf immer neuen befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt werden mit der Begründung, sie vertreten andere Arbeitnehmer. Rechtlich war fraglich, ob diese Kettenbefristungen über Jahre hinweg zulässig sein können, oder ob nicht ab einem gewissen Zeitpunkt ein ständiger Vertretungsbedarf angenommen werden musste, der dann zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis des Vertreter-Arbeitnehmers führe. Die Kettenbefristungen waren bereits Gegenstand eines Verfahrens vor dem Europäischen Gerichtshof, der Kettenbefristungen dem Grunde nach als zulässig ansah. Das Bundesarbeitsgericht hat über den Fall der Kettenbefristung als zuständiges nationales Gericht nunmehr entschieden und ist dabei über die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs hinaus gegangen.

**Sachverhalt**

Der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes und jetzt des Bundesarbeitsgerichts lag der Fall einer Justizangestellten des Landgericht Köln zugrunde, die 13 Jahre lang auf immer wieder neuen befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt worden war. Nachdem das Arbeitsverhältnis zuletzt nicht mehr erneuert wurde, hatte sie hiergegen geklagt.

**Entscheidung**

Das Bundesarbeitsgerichts hob jetzt die Entscheidung der letzten Instanz auf und verwies die Sache zur erneuten Entscheidung mit folgenden Vorgaben an das Landesarbeitsgericht zurück: Zwar könne die sachliche Begründung eines - auch ständigen - Vertretungsbedarfes die Befristung eines Arbeitsverhältnisses auch in Form der Kettenbefristung ermöglichen. Gesamtdauer der Befristung und die Anzahl der befristeten Arbeitsverträge können aber Indizien sein, die dazu führen, dass die grundsätzlich zulässige Form der Kettenbefristung rechtsmissbräuchlich genutzt werde, um ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu umgehen. In der Neuverhandlung müsse der Arbeitgeber dartun, dass besondere Umstände bestanden hätten, die im konkreten Fall die Kettenbefristung über 13 Jahre hinweg gerechtfertigt hätten.

## **Konsequenz**

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts lässt die Kettenbefristung zwar weiterhin grundsätzlich zu; allerdings ist es Aufgabe des Arbeitgebers, die Kettenbefristung für jeden einzelne darin enthaltene Befristung zu rechtfertigen. Die Rechtsprechung wird in der Zukunft Grundsätze entwickeln, wann die Indizien für einen Rechtsmissbrauch überwiegen.