

Von einem befristeten Arbeitsvertrag zum nächsten - ARAG Experten über Urteile beim gerichtlichen Streit um Kettenbefristungen

ARAG Tower und Umgebung

© ARAG

Die Bundesagentur für Arbeit gibt laufend die aktuellen Arbeitslosenzahlen bekannt. In den vergangenen Jahren waren diese eigentlich immer ein Grund zur Freude. Doch es ist - wie so oft - nicht alles Gold was glänzt, denn immer mehr Arbeitsverträge werden befristet geschlossen. Den Arbeitnehmern bleibe so eine zukunftsorientierte Lebensplanung verwehrt. Das ist unter Umständen nicht schlimm für junge Leute direkt nach der Ausbildung. Wenn sich aber befristete Verträge über Jahre aneinanderreihen, ist das für die Betroffenen mitunter sehr zermürend. ARAG Experten berichten von zwei Fällen mit unterschiedlichem Ausgang.

Kettenbefristung: So ist die Rechtslage

Die Voraussetzungen für befristete Arbeitsverträge sind im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt. Das Gesetz unterscheidet zwischen der Befristung mit Sachgrund und der Befristung ohne Sachgrund. Ein sachlicher Grund kann z.B. gegeben sein, wenn der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers eingestellt wird. Wie sieht es aber mit der Wirksamkeit der Befristung aus, wenn sich mehrere mit Sachgrund befristete Arbeitsverträge aneinanderreihen? Eine solche „Kettenbefristung“ kann unter Umständen rechtsmissbräuchlich und damit unwirksam sein. Das entschied auch das Bundesarbeitsgericht (BAG) im ersten Fall.

Sachgrundbefristung wird oft missbraucht

Eine Justizangestellte war von 1996 bis 2007 aufgrund von insgesamt 13 befristeten Arbeitsverträgen beim Amtsgericht Köln tätig. Die Verträge wurden befristet geschlossen, weil sie in Elternzeit, Erziehungsurlaub oder im Sonderurlaub befindliche Justizangestellte vertrat. Nach Auslaufen des letzten Vertrages wurde ihr keine weitere Beschäftigung angeboten. Daraufhin klagte sie auf Feststellung, dass ihr letzter Arbeitsvertrag als unbefristet geschlossen galt. Vor dem BAG erzielte sie einen Erfolg. Die obersten deutschen Arbeitsrichter hatten zuvor den EuGH nach der Auslegung der einschlägigen Vorschriften des Unionsrechts gefragt. Der antwortete, die im deutschen Recht vorgesehene wiederholte Befristung wegen eines Bedarfs an Vertretungskräften sei mit dem Unionsrecht vereinbar und grundsätzlich auch nicht verboten. Allerdings müssten die nationalen Gerichte auch bei Vorliegen eines Sachgrunds alle mit der Vertragsverlängerung verbundenen Umstände auf einen Missbrauch hin überprüfen (Az.: C-586/10). Laut dem Urteil des BAG können für ein rechtsmissbräuchliches Verhalten des Arbeitgebers insbesondere eine sehr lange Gesamtdauer oder eine besonders hohe Anzahl an aufeinander folgenden Befristungen sprechen. Der Zeitraum von mehr als elf Jahren und die Anzahl von 13 Befristungen deuteten im vorliegenden Fall darauf hin, dass der Arbeitgeber die grundsätzlich bestehende Möglichkeit der Sachgrundbefristung rechtsmissbräuchlich ausgenutzt hat (BAG, Az.: 7 AZR 443/09). In einem weiteren Urteil aus dem Jahr 2016 hat das BAG dann erstmals konkrete Grenzen festgelegt, bei deren Überschreiten die Gerichte eine Missbrauchsprüfung vornehmen müssen bzw. ein Missbrauch zu vermuten ist. Eine gerichtliche Kontrolle ist laut BAG geboten, wenn die Gesamtdauer der befristeten Arbeitsverhältnisse acht Jahre überschreitet oder mehr als zwölf Verlängerungen vereinbart wurden bzw. wenn die Gesamtdauer sechs Jahre überschreitet und mehr als neun Verlängerungen vereinbart wurden. Der Arbeitnehmer muss in diesen Fällen aber zusätzlich Beweise für einen Missbrauch vortragen. Bei einer Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses von mehr als zehn Jahren oder mehr als 15 Verlängerungen bzw. bei einer Gesamtdauer von mehr als acht Jahren und mehr als zwölf Verlängerungen wird dagegen ein Rechtsmissbrauch vermutet. In diesen Fällen ist es Sache des

Arbeitgebers, den Rechtsmissbrauch vor Gericht zu widerlegen (Az.: 7 AZR 135/15).

Universitäten dürfen großzügig befristen

2014 hatte ein Mitarbeiter der Uni Gießen vor dem Arbeitsgericht geklagt, weil er über zehn Jahre befristete Verträge bekommen hatte. Das Arbeitsgericht Gießen gab ihm zunächst recht: In dem Rechtsstreit hatte der Diplom-Mathematiker, der seit 2002 in 16 befristeten Verträgen an der Universität Gießen arbeitet, gegen das Land Hessen geklagt. Vor dem Arbeitsgericht ging es um die Frage, ob eine Befristung aufgrund des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes zulässig ist. Dieses Regelwerk gewährt Universitäten relativ großzügige Befristungsmöglichkeiten. Wissenschaftler, die etwa in einem Drittmittelprojekt beschäftigt sind, können auf Zeit angestellt werden. Der Mathematiker war zuletzt in einem Forschungsförderprogramm des Landes Hessen beschäftigt gewesen. Vor Gericht ging es um die Frage, ob dies als Drittmittelprojekt anzusehen ist oder nicht. "Das sind keine Drittmittel, weil sie nicht von außerhalb kommen. Das sind alles Landesmittel", sagte der Vorsitzende Richter. Anders sei dies aber bei Geld, das aus der Wirtschaft, von der EU, dem Bund oder einem anderen Bundesland stamme, erläutern ARAG Experten. Der Mathematiker hatte sich aber trotzdem zu früh gefreut. Der erstinstanzlichen Einschätzung folgte das Landesarbeitsgericht nämlich nicht. Das hessische Landesarbeitsgericht (LAG) hat die Klage des 48-jährigen abgewiesen und änderte damit die frühere Entscheidung. Eine Revision wurde nach Angaben einer Gerichtssprecherin nicht zugelassen (Az.: 2 Sa 1210/14).

Pressekontakt:

Brigitta Mehring
Telefon: 0211 / 963 - 2560
Fax: 0211 / 963 - 2025
E-Mail: brigitta.mehring@arag.de

Unternehmen

ARAG
ARAG Platz 1
40472 Düsseldorf

Internet: www.arag.de

Über ARAG

Die ARAG ist das größte Familienunternehmen in der deutschen Assekuranz und versteht sich als vielseitiger Qualitätsversicherer. Neben ihrem Schwerpunkt im Rechtsschutzgeschäft bietet sie ihren Kunden in Deutschland auch attraktive, bedarfsorientierte Produkte und Services aus einer Hand in den Bereichen Komposit, Gesundheit und Vorsorge. Aktiv in insgesamt 17 Ländern – inklusive den USA und Kanada – nimmt die ARAG zudem über ihre internationalen Niederlassungen, Gesellschaften und Beteiligungen in vielen internationalen Märkten mit ihren Rechtsschutzversicherungen und Rechtsdienstleistungen eine führende Position ein. Mit 3.800

Mitarbeitern erwirtschaftet der Konzern ein Umsatz- und Beitragsvolumen von mehr als 1,7 Milliarden €.