



## Mandanteninfo 01/2012: Mehrfache Befristung zur Vertretung

### Europäischer Gerichtshof:

[Urteil vom 26.01.2012, AZ: C-586/10 – Küçük](#)

### Mehrfachbefristung zur Vertretung grundsätzlich zulässig; aber starke Betonung der gerichtlichen Missbrauchskontrolle

Befristete Arbeitsverträge dürfen nach dieser Entscheidung des EuGH auch dann wiederholt verlängert werden, wenn ein ständiger Vertretungsbedarf besteht. Bei der Missbrauchskontrolle durch die Gerichte müssen aber vor allem die Zahl und die Gesamtdauer der in der Vergangenheit geschlossenen Verträge berücksichtigt werden.

Die Klägerin war für das Land NRW elf Jahre lang auf Basis von insgesamt 13 befristeten Verträgen als Justizangestellte beim Amtsgericht Köln beschäftigt. Als Grund für die Befristungen wurde ein ständiger Vertretungsbedarf (als Sachgrund im Sinn von [§ 14 TzBfG](#)) für andere Beschäftigte (Elternzeit etc.) angeführt. Das Bundesarbeitsgericht hatte, nachdem die Klage von den Vorinstanzen abgewiesen worden war, im Rahmen eines [Vorabentscheidungsersuchens](#) vom EuGH wissen wollen, ob es gegen die [Befristungsrichtlinie der EU](#) verstößt, wenn bei einem solchen ständigen Vertretungsbedarf nur befristet eingestellt wird, obwohl der Vertretungsbedarf auch durch einen unbefristeten Vertrag hätte abgedeckt werden können. Der EuGH hat diese Frage verneint und hält auch in diesen Fällen Mehrfachbefristungen als mit dem EU-Recht für vereinbar. Es betont aber in der Entscheidung die Aufgabe der Missbrauchskontrolle durch die nationalen Gerichte. Im Urteil heißt es dazu wörtlich: *Wie die Kommission geltend gemacht hat, obliegt es den genannten Stellen, stets alle Umstände des Einzelfalls zu prüfen und dabei namentlich die Zahl der mit derselben Person oder zur Verrichtung der gleichen Arbeit geschlossenen aufeinanderfolgenden befristeten Verträge zu berücksichtigen, um auszuschließen, dass Arbeitgeber missbräuchlich auf befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse zurückgreifen, mögen diese auch augenscheinlich zur Deckung eines Vertretungsbedarfs geschlossen worden sein (...). Auch wenn sich die Beurteilung des geltend gemachten sachlichen Grundes auf die Verlängerung des zuletzt geschlossenen Arbeitsvertrags beziehen muss, können sich das Vorliegen, die Zahl und die Dauer derartiger aufeinanderfolgender Verträge, die in der Vergangenheit mit demselben Arbeitgeber geschlossen wurden, im Rahmen dieser umfassenden Prüfung als relevant erweisen. (Rz 40.)*

Spannend bleibt, wie der beim Bundesarbeitsgericht zuständige und neu besetzte 7. Senat diese ihm jetzt vom EuGH mit deutlichen Worten zugewiesene Aufgabe der Missbrauchskontrolle umsetzen wird.

### Nachtrag Dezember 2012:

Das Bundesarbeitsgericht hat mittlerweile in zwei Entscheidungen auf den EuGH reagiert: Mit Urteil vom [18.7.2012 \(7 AZR 443/09\)](#) hat es im Fall der Vertretungsbefristung beim Amtsgericht Köln entschieden, dass bei 13 Befristungen in 11 Jahren wohl von einem Rechtsmissbrauch auszugehen ist und die Sache zur abschließenden Entscheidung an das LAG zurück verwiesen. Andererseits sei aber ein solcher Rechtsmissbrauch bei vier befristeten Arbeitsverhältnissen für die Gesamtdauer von insgesamt sieben Jahren und neun Monaten nicht anzunehmen ([Urteil vom 18.7.2012, 7 AZR 783/10](#)). Ein Anlass zur Missbrauchskontrolle bestehe erst dann, wenn die nach dem Gesetz ([§ 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG](#)) zulässigen Grenzen einer sachgrundlosen Befristung (Gesamtdauer von höchstens zwei Jahren bei maximal drei Verlängerungen) alternativ oder insbesondere kumulativ in besonders gravierendem Ausmaß überschritten werden. Dann sei dies ein Indiz für einen Rechtsmissbrauch, der allerdings vom Arbeitgeber durch Vortrag besonderer Umstände entkräftet werden könne.