

PA – PRAXISWISSEN ARBEITSRECHT

Liebe Leserinnen und Leser,

Kettenbefristungen stellen für Arbeitnehmer eine große psychische Belastung dar, da man nach kurzen Zeiträumen stets aufs Neue damit rechnen muss, arbeitslos zu werden. Wenn dieser Zustand elf Jahre lang anhält und in dieser Zeit 13 Mal gebangt werden musste, könnte man schon auf den Gedanken kommen, die Befristungen auf den Prüfstand zu stellen, erst Recht, wenn Arbeitgeber ein großes deutsches Bundesland ist. Das hat das BAG nun noch vor sich, hat jedoch eine grundsätzliche Fragestellung zuvor durch ein Vorabentscheidungsersuchen vom EuGH klären lassen. Dies verdeutlicht auch einmal mehr, dass die Grundsatzrechtsprechung der höchsten nationalen Gerichte, insbesondere des Bundesarbeitsgerichts, weiter durch die Rechtsprechung des EuGH zurückgedrängt wird. Offenbar hat das BAG gelernt, sich nicht mehr zu weit aus dem Fenster zu lehnen, nachdem das Bundesverfassungsgericht ihm Anfang 2010 beschied, die Verfassung verletzt zu haben, indem es eine streitige Frage ohne Einschaltung des EuGH entschieden hatte (s. PA 05/2010).

Außerdem gilt es noch, einen Rückzieher zu machen: Die in der PA 11/2011 vom 10.11.2011 vorgeschlagene Klausel über Ausschlussfristen ist aufgrund einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 01.12.2011 schon wieder zu überarbeiten.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Kettenbefristungen können auch bei ständigem Vertretungsbedarf zulässig sein

EuGH, Urteil vom 26.1.2012, C-586/10

Die Arbeitnehmerin hatte als Justizangestellte von 1996 bis 2007, also in elf Jahren, 13 befristete Arbeitsverträge erhalten, die jeweils nahtlos aneinander anschlossen. Die Arbeitnehmerin war dabei stets als Vertretung für Mitarbeiter eingesetzt worden, deren Arbeitsverhältnis zum Beispiel aufgrund einer Elternzeit vorübergehend ruhte. Tatsächlich fielen bei der Arbeitgeberin, dem Land Nordrhein-Westfalen, aufgrund der Größe ständig Mitarbeiter aus solchen Gründen aus und mussten für die Dauer ihrer Abwesenheit vertreten werden. Durchaus wäre es also möglich gewesen, die Arbeitnehmerin unbefristet einzustellen und sie in diesem Rahmen ständig als Springerin zur Vertretung anderer Mitarbeiter einzusetzen, zumal die Vertretungsfälle nahtlos eintraten. Stattdessen hat die Arbeitgeberin für jeden Vertretungsfall einen eigenen befristeten Arbeitsvertrag geschlossen.

§ 5 Nr. 1 Buchst. a der am 18. März 1999 geschlossenen Rahmenverein-

barung über befristete Arbeitsverhältnisse im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG über befristete Arbeitsverträge sieht vor, dass ein Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge zu verhindern ist. Die Entfristungsklage der Arbeitnehmerin war zwischenzeitlich bereits vor dem BAG gelandet und dieses hat ein Vorabentscheidungsersuchen an den EuGH über die Auslegung eben des oben erwähnten § 5 gerichtet. Der EuGH hat folgendes entschieden und den Rechtsstreit an das BAG zur Entscheidung zurückverwiesen:

"... 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 sachlicher Grund im Sinne von Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. a der genannten Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverhältnisse im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG über befristete Arbeitsverträge zu verhindern ist."

Missbrauchs im Sinne dieser Bestimmung. Bei der Beurteilung der Frage, ob die Verlängerung befristeter Arbeitsverträge oder -verhältnisse durch einen solchen sachlichen Grund gerechtfertigt ist, müssen die Behörden der Mitgliedstaaten jedoch im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten alle Umstände des Falles einschließlich der Zahl und der Gesamtdauer der in der Vergangenheit mit demselben Arbeitgeber geschlossenen befristeten Arbeitsverträge oder -verhältnisse berücksichtigen. ..."

Letztlich bleibt also der Schwarze Peter beim BAG, welches nun entscheiden muss, ob im vorliegenden Einzelfall ein sachlicher Grund für die (letzte) Befristung vorhanden ist oder gar aufgrund der Kettenbefristungen von einem Missbrauch auszugehen ist.

Eine Grundsatzentscheidung des BAG wird dies nicht mehr, der Grundsatz wurde zuvor vom EuGH aufgestellt.

Ausschlussfrist kann eine Verletzung des Anspruchs auf effektiven Rechtsschutz darstellen

BVerfG, Beschluss vom 01.12.2011 (1 BvR 1682/07)

Das LAG Köln hat vom BVerfG einen Watschen bekommen, indem dieses ihm bescheinigte "... *grundlegend Inhalt und Umfang des Grundrechtsschutzes aus Art. 2 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 20 Abs. 3 GG verkannt ...* " zu haben. Durch das

Erfordernis, Annahmeverzugslohnansprüche geltend zu machen, während noch eine Kündigungsschutzklage anhängig ist, erhöht sich das Kostenrisiko des Prozesses, so dass dem Arbeitnehmer die Obliegenheit, diese bereits geltend zu machen, ohne dass

über den Bestand des Arbeitsverhältnisses entschieden ist, nach Auffassung des BVerfG nicht auferlegt werden darf.

Das BAG hatte dies bereits dadurch abgemildert, dass es entschieden hatte, dass die Erhebung der Kündigungsschutzklage die zweite Stufe wahr, wenn nichts anderes vereinbart ist. Eine solche abweichende Vereinbarung kommt aufgrund dieser neuen Entscheidung des BVerfG nun nicht mehr in Betracht.

HINWEIS: Eine wirksame Klausel über Ausschlussfristen müsste nach der Entscheidung des BVerfG in Absatz 2 Satz 2 geändert werden:

Ausschlussfristen

(1) Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis mit Ausnahme der in Absatz 3 genannten verfallen drei Monate nach deren Fälligkeit, wenn sie nicht bis dahin schriftlich gegenüber dem anderen Vertragsteil geltend gemacht werden.

(2) Weist der andere Vertragsteil die Ansprüche zurück, leistet nicht oder reagiert nicht auf die Geltendmachung nach Absatz 1, verfallen diese Ansprüche, wenn sie nicht innerhalb einer weiteren Frist von drei Monaten durch Klage geltend gemacht werden. ²Die Parteien vereinbaren, dass die Erhebung einer Kündigungsschutzklage diese zweite Stufe der Ausschlussfrist wahr.

(3) Die Ausschlussfristen gelten nicht für die Haftung wegen Vorsatzes oder grober Fahrlässigkeit sowie für Schäden, die auf der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit beruhen; hier gelten die gesetzlichen Verjährungsfristen.

IMPRESSUM
Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de