

## LAG Hamm: Befristung zur Vertretung und institutioneller Rechtsmissbrauch bei Befristungskette

TzBfG § 14; BGB § 242

Verfasser

1. Eine Befristung im öffentlichen Dienst zur Vertretung mit einer höheren Arbeitszeit als tatsächlich Vertretungsbedarf besteht, ist unwirksam.
2. Eine Befristungskette über einen Zeitraum von neun Jahren und knapp einem Monat mit zwölf Verlängerungsverträgen indiziert institutionellen Rechtsmissbrauch. (red. Leitsätze)

*LAG Hamm, Urteil vom 14.02.2013 – 11 Sa 1168/12 (ArbG Münster 05.07.2012 – 2 Ca 1812/11), BeckRS 2013, 68159*

### Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Befristungsabrede. Die Klägerin war bei dem beklagten Land vom 02.09.2002 bis zum 30.09.2011 auf der Grundlage von insgesamt 14 befristeten Verträgen beschäftigt. Das letzte befristete Arbeitsverhältnis wurde am 29.07.2011 zur Vertretung der Personen W1 und L1 geschlossen. W1 sollte vorübergehend 30 % seiner Arbeitszeit einem externen Projekt widmen und L1 von 37 auf 33 Stunden reduzieren. Mit der Klägerin wurde eine Beschäftigung längstens bis zum 30.09.2011 mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 23 Stunden und 55 Minuten vereinbart. Diese letzte Befristung hält die Klägerin für unwirksam.

### Entscheidung

Die Berufung der Klägerin war erfolgreich. Das LAG Hamm stellte fest, dass die Befristung des letzten Arbeitsverhältnisses der Klägerin unwirksam war. Eine wirksame Befristung zur Vertretung gem. § 14 I 2 Nr. 3 TzBfG lag nicht vor. Nach Ansicht des Gerichts hätte die Beschäftigung der Klägerin für das Eingreifen dieses Befristungsgrundes mit dem Ziel erfolgen müssen, den durch die Abwesenheit des zu vertretenden Mitarbeiters entstehenden Arbeitskräftebedarf zu decken. Mit ihren 19 Stunden und 55 Minuten zuzüglich der vier Stunden als Vertretung für L1 arbeitete die Klägerin jedoch im Umfang von 50 % einer vollen Stelle zuzüglich vier weiterer Stunden. W1 sollte jedoch nur im Umfang von 30 % seiner Stelle abwesend sein. Die Klägerin arbeitete demnach mehr Stunden, als tatsächlich Vertretungsbedarf bestand. Das Gericht hielt den Befristungsgrund der Vertretung demnach für vorgeschoben. Die von dem beklagten Land vorgebrachten Schwierigkeiten in der Personalgewinnung bei einer 30 %-Stelle rechtfertigten kein Abweichen von den Befristungsgründen. Auch der ausdrückliche Wunsch eines einzustellenden Mitarbeiters nach mehr Arbeitsstunden könne in diesem Zusammenhang nicht berücksichtigt werden.

Selbst bei Bejahung eines Befristungsgrundes wäre die Befristungsabrede jedoch nach Ansicht des Gerichts unwirksam gewesen. Aufgrund der unionsrechtlichen Vorgabe, eine Missbrauchskontrolle durchzuführen, ist im deutschen Recht bei befristeten Verträgen stets das Vorliegen institutionellen Missbrauchs (§ 242 BGB) zu prüfen. Hierbei sind sämtliche Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen. Bezüglich der Anzahl der befristeter Verträge und der Gesamtdauer der aufeinanderfolgenden Befristungen kennzeichnet § 14 II 1 TzBfG den unproblematischen Bereich. Erst das erhebliche Überschreiten der hier festgelegten Grenzen (Gesamtdauer von zwei Jahren und dreimalige Verlängerung) lässt laut Gericht den Schluss auf einen Missbrauch zu. Sowohl Zeitraum als auch Anzahl der Befristungen betragen bei der Klägerin zumindest das Vierfache des gesetzlich unproblematisch erlaubten. Es lag daher nach Ansicht des Gerichts eine Überschreitung in besonders gravierendem Ausmaß vor. Mangels Entgegensetzens anderer Tatumsstände durch das beklagte Land befand das Gericht den durch die erhebliche Überschreitung indizierten Missbrauch als gegeben.

### Praxishinweis

Bei der Einstellung von Beschäftigten zur Deckung eines vorübergehenden Vertretungsbedarfs ist strikt darauf zu achten, dass nur das Stundendeputat, welches tatsächlich durch den vorübergehenden Wegfall an Arbeitskräften frei wird, neu vergeben wird. Selbst geringfügige Überschreitungen können dazu führen, dass der Sachgrund der Vertretung nicht gegeben ist. Auf Schwierigkeiten der Personalgewinnung darf hier ebenso wenig Rücksicht genommen werden, wie auf Wünsche des Einzustellenden.

Da Befristungsabreden nicht nur auf das Vorliegen eines Befristungsgrundes hin zu prüfen sind, sondern einer generellen Missbrauchskontrolle unterzogen werden, ist beim Abschluss aufeinander folgender befristeter Arbeitsverträge bei Anzahl und Gesamtdauer der Verträge Vorsicht geboten. Ob eine Befristung missbräuchlich ist, hängt immer vom Einzelfall ab. Zukünftige Gerichtsentscheidungen werden dennoch sicherlich Zahlen zur Orientierung liefern. Auf der sicheren Seite ist der öffentliche Arbeitgeber nach wie vor bei längeren zeitlichen Unterbrechungen. Diese sprechen gegen die Annahme von „Kettenbefristungen“ und schließen einen Missbrauch von vornherein aus.

*RA, FAArbR Dr. Klaus Pawlak, Ruge · Krömer Fachanwälte für Arbeitsrecht, Hamburg*