

ZBB 2012, 142

TzBfG § 14 Abs. 1 Nr. 3

Zulässigkeit von mehrfacher Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags auch bei ständigem Vertretungsbedarf

EuGH, Urt. v. 26.01.2012 – Rs C–586/10 (BAG), ZIP 2012, 289 = DB 2012, 290 = NZA 2012, 135 = EWiR 2012, 123 (Forst)

Urteilsausspruch (Verfahrenssprache: Deutsch):

§ 5 № 1 Buchst. a der am 18. 3. 1999 geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverhältnisse im Anhang der RL 1999/70/EG des Rates vom 28. 6. 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge ist dahin auszulegen, dass die Anknüpfung an einen vorübergehenden Bedarf an Vertretungskräften in nationalen Rechtsvorschriften, wie den im Ausgangsverfahren in Rede stehenden, grundsätzlich einen sachlichen Grund im Sinne dieser Bestimmung darstellen kann. 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 i. S. v. § 5 № 1 Buchst. a der genannten Rahmenvereinbarung gegeben ist, noch das Vorliegen eines 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 Falls einschließlich der Zahl und der Gesamtdauer der in der Vergangenheit mit demselben Arbeitgeber geschlossenen befristeten Arbeitsverträge oder -verhältnisse berücksichtigen.