BAG: Erforderliche Flexibilität im Schulbereich ist bei der Befristungskontrolle zu berücksichtigen

TzBfG §§ 14 I 2 Nr. 3, 17 S. 2; KSchG § 7; BGB § 242

1. **Der Schulbereich zeugt von der Notwendigkeit besonderer Flexibilität, die den Rückgriff auf aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge objektiv rechtfertigen kann.**

2. **Branchenspezifische Besonderheiten des Schulbetriebes bestehen darin, dass aufgrund von nicht vorhersehbarem Sonderurlaub, Erziehungsurlaub, Erkrankung von Lehrkräften, die mit unterschiedlichen Fächerkombinationen in unterschiedlicher Stundenzahl beschäftigt sind, für das beklagte Land in jedem Schuljahr ein Vertretungsbedarf in nicht vorhersehbarem und planbarem Umfang entsteht.**

3. **Befristungsabreden, die nicht innerhalb der Frist des § 17 S. 1 TzBfG mit einer Befristungskontrollklage angegriffen werden, gelten als wirksam. Diese Fiktion steht einer späteren Prüfung auf ihre Rechtfertigung auch im Rahmen einer Rechtsmissbrauchskontrolle entgegen.**

4. **Vertretungsbefristung im Wege der gedanklichen Zuordnung spricht stärker für einen institutionellen Rechtsmissbrauch als eine Beschäftigung zur unmittelbaren oder mittelbaren Vertretung. (red. Leitsätze)**

BAG, Urteil vom 7.10.2015 – 7 AZR 944/13 (LAG Düsseldorf 17.7.2013 – 7 Sa 450/13), BeckRS 2016, 66661

Sachverhalt

Die Klägerin war im Wege der mittelbaren Vertretung bei einer Gesamtdauer von 8 Jahren und 10 Monaten und mit 18 Vertragsverlängerungen als Lehrkraft im Fach Hauswirtschaft bei dem beklagten Land beschäftigt. Gegen die letzte, zum 27.8.2010 auslaufende Befristung wegen Mutterschutz- und Elternzeitvertretung wandte sich die Klägerin mit der vorliegenden Klage. In den Vorinstanzen hatte die Klägerin keinen Erfolg.

Entscheidung

Die Revisionsinstanz hat die Vorinstanzen bestätigt. Das Gericht hat die letzte streitbefangene Befristung als mittelbare Vertretung einer zunächst in Mutterschutz und sodann in Elternzeit befindlichen Lehrkraft erkannt. Aufgrund einer Vertretungskette bestand der erforderliche ursächliche Zusammenhang zwischen dem zeitweiligen Ausfall der abwesenden Lehrkraft und der befristeten Einstellung der Klägerin. Der 7. Senat hat einen institutionellen Rechtsmissbrauch verneint. Neben den allgemeingültigen Prüfungspunkten eines institutionellen Rechtsmissbrauchs, hat der Senat innerhalb der Rechtsmissbrauchskontrolle als zu berücksichtigende Anforderung branchenspezifische Aspekte geprüft. Dabei hat er für den Schulbereich festgestellt, dass es zu den Besonderheiten im Schulbereich gehört, zu verhindern, dass der Staat als Arbeitgeber dem Risiko ausgesetzt werde, erheblich mehr feste Lehrkräfte anzustellen als zur Erfüllung seiner Verpflichtungen auf diesem Gebiet tatsächlich notwendig seien. Das BAG hebt dabei hervor, dass der Arbeitgeber auch nicht einem wiederkehrenden, unplanbaren Vertretungsbedarf durch eine Personalreserve begegnen muss. Mit der vier- bzw. sechsfachen Überschreitung der in § 14 II 1 TzBfG genannten Eckdaten sei ein Rechtmissbrauch indiziert. Dieser werde aber durch die Gesamtumstände widerlegt. Dazu gehört der Einsatz der Klägerin zur mittelbaren Vertretung von Lehrkräften an deren Schule. Die Befristungen der Arbeitsverträge mit der Klägerin beruhen auf jeweils schulbezogenen und nicht auf schulübergreifend organisierten Vertretungsketten. Anhaltspunkte dafür, dass an derselben Schule ein dauerhafter Vertretungsbedarf für den Lehrerbedarf der Klägerin bestanden hätte, sind nicht ersichtlich. Auch seien die Unterschiede des jeweils vereinbarten Lehrdeputats zwischen 2 und 25,5 Wochenstunden als Anhaltspunkte dafür anzusehen, dass das beklagte Land die wiederholt gegebene Befristungsmöglichkeit nicht genutzt hat, um einen dauerhaften Vertretungsbedarf wegen Erziehungsurlaubs oder Erkrankung von Stammkräften zu decken. Schließlich wurde berücksichtigt, dass sich die Dauer der Befristung der mit der Klägerin geschlossenen Verträge weitgehend an dem prognostizierten Vertretungsbedarf orientiert hat.

Praxishinweis

Das Urteil ist für den Schulbereich von erheblicher praktischer Bedeutung. Die Urteilsgründe können als Checkliste dafür eingeordnet werden, dass trotz indiziertem Rechtsmissbrauchs angesichts der erheblichen Überschreitung der Werte des § 14 II TzBfG gleichwohl und, wie der vorliegende Fall zeigt, erfolgreich widerlegt werden kann. Im Folgenden zusammenfassend dazu die Kernpunkte:

- Unmittelbare oder mittelbare Vertretung von Lehrkräften an den jeweiligen Schulen; Einsatz an unterschiedlichen Schulen und mit unterschiedlich vereinbarten Lehrdeputaten;

- schulbezogene und nicht schulübergreifend organisierte Vertretungsketten; Orientierung der Dauer der Befristungsverträge weitgehend an den prognostizierten Vertretungsbedarf.

Je nach Bundesland sollten die zuständigen Ministerien und Bezirksregierungen etc. bestehende und zukünftige Befristungsverträge mit Vertretungslehrkräften anhand dieser Entscheidung prüfen und ihre Einsätze organisieren.

RA, FAArbR Dr. Ulrich Brötzmann, Mainz