

Verstoßen mehrfach befristete Arbeitsverträge der Justiz gegen Europarecht?

Mit großer Spannung wird die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) zu der Frage erwartet, ob die in der Praxis der Justiz mehrfach übliche Befristung von Arbeitsverhältnissen im öffentlichen Dienst mit dem europäischen Recht vereinbar ist. Anlass hierfür ist, dass nunmehr das Bundesarbeitsgericht am 27.10.2010 im Verfahren 7 AZR 485/09 dem EuGH die Rechtsfrage vorgelegt hat, ob der extensive Spielraum der öffentlichen Verwaltung in der Befristung von Stellen mit dem europäischen Recht vereinbar ist. Bereits in seinem Urteil vom 4.7.2006 - C 212/04 - hatte das EuGH die Wirksamkeit befristeter Arbeitsverhältnisse erheblich eingeschränkt.

Dem Vorlageverfahren liegt der Fall einer Justizangestellten aus Nordrhein-Westfalen zugrunde, die über 10 Jahre lang auf Basis von insgesamt 13 befristeten Verträgen durch das Land NRW beschäftigt worden war. Das Land NRW hatte sich bei der letzten Befristung auf die Ausnahmeregelung des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 Tz BfG (Teilzeit und Befristungsgesetz) gestützt, nach der eine Befristung erlaubt ist, wenn die Stelle aus nur zeitlich beschränkten Haushaltsmitteln bezahlt wird.

Die Erfurter Richter sehen in der vorliegenden Mehrfachbefristung einen Verstoß gegen den allgemeinen Gleichheitsgrundsatz, weil es insbesondere für Unternehmen in der Privatwirtschaft keine entsprechende Ausnahmvorschrift gibt. Ferner wirft das Bundesarbeitsgericht die Frage auf, ob das Land NRW nicht bewusst die Konstruktion gewählt habe, um hierdurch den Kündigungsschutz der Justizangestellten zu umgehen. Dies stelle einen möglichen Verstoß gegen die europäische Rahmenvereinbarung des Rates vom 28.6.1999 (Richtlinie 1999/70/EG) über befristete Arbeitsverträge dar, die die Mitgliedstaaten verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, um Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge zu vermeiden.

Es wäre zu begrüßen, wenn die Luxemburger Richter die vorgenannte Befristungspraxis des Landes NRW als unzulässig ansähen. Zu bedenken ist hierbei nämlich, dass es sich bei dem vom Land geschlossenen Kettenarbeitsverträgen nicht um einzelfallbezogene atypische Vertragskonstruktionen handelt, sondern um eine im öffentlichen Dienst zum üblichen Standard gewordene Vertragspraxis. Ebenfalls er-

scheint hierdurch das Sozialstaatsprinzip tangiert. Kettenarbeitsverträge stellen eine latente Unsicherheit für den betroffenen Arbeitnehmer dar, insbesondere für viele jüngere Arbeitnehmerinnen in ihrer Familiengründungsphase. Die Regelungen stehen dem Bedürfnis von Arbeitnehmern nach Planung und Sicherheit bei ihrer Lebensführung eindeutig entgegen. Nur wer stetiges Erwerbseinkommen sicher erwarten kann, ist geneigt, zu investieren oder eine Familie zu gründen.

Erscheint es im Übrigen mit der Fürsorgepflicht des staatlichen Arbeitgebers vereinbar, wenn sich Arbeitnehmer von Bund, Ländern und Kommunen von einer prekären Beschäftigung zur nächsten prekären Beschäftigung „durchhangeln“ müssen?

Dohmen, Oberstaatsanwalt