



Arbeitsrecht:

Alle Befristungsgründe müssen gerechtfertigt sein

Die Befristung eines Arbeitsvertrags ist insgesamt unwirksam, wenn nur ein Teil der Befristung gerechtfertigt ist. So entschied das Landesarbeitsgericht Hamm (LAG) am 16. Oktober 2008 im Verfahren zu Aktenzeichen 17 Sa 671/08.

Dem entschiedenen Fall lag als Sachverhalt zugrunde, dass eine Arbeitnehmerin im Rahmen eines befristeten Anstellungsvertrages mit einer Wochenarbeitszeit von 28,77 Stunden tätig war. Durch den (öffentlichen) Arbeitgeber wurden zwei Sachgründe für den befristeten Vertrag genannt. Einerseits vertrat die Mitarbeiterin mit 19,25 Stunden eine Kollegin. Andererseits war die übrige Wochenarbeitszeit von 9,52 Stunden deshalb befristet, weil der Arbeitgeber vermutete, dass hierfür in absehbarer Zeit kein Bedarf mehr besteht.

Das LAG entschied, dass der Sachgrund der Vertretung vorlag, nicht jedoch der des künftig wegfallenden Beschäftigungsbedarfs. Damit sei der befristete Arbeitsvertrag insgesamt unwirksam. Es sei nicht möglich, einen befristeten Arbeitsvertrag in einen wirksamen und einen unwirksamen Teil zu teilen. Wenn ein Sachgrund nur einen Teil des dem vertretenen Arbeitnehmer zugewiesenen Arbeitszeitvolumens rechtfertigt, sei damit die gesamte Befristung unwirksam.

Das Verfahren ist noch nicht rechtskräftig; die Revision wird beim Bundesarbeitsgericht zu Aktenzeichen 7 AZR 1.025/08 geführt.