zubereiten. Das Luxemburger und das Schweizer Beispiel sind ermutigend, zeigen sie doch, dass es zum herkömmlichen Religionsunterricht neue, interessante und in der Bevölkerung offenbar weitgehend konsensfähige Alternativen gibt, die den Anforderungen an das Leben in zunehmend komplexen Gesellschaften in besonderem Maße zu entsprechen vermögen. Dass die vorgestellten Alternativen zum Religionsunterricht – sei es das Philosophieren mit Kindern oder ein integratives Modell – auch in Hamburg konsensfähig wären, davon kann man bei einem Anteil von mehr als 50 Prozent konfessionsfreien Bürgerinnen und Bürgern an der Gesamtbevölkerung wahrscheinlich ausgehen.

KERSTIN MICHALIK
Professorin am Fachbereich
Erziehungswissenschaft
Uni Hamburg

---

SERVICE

# Die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge

Bei der Beurteilung der Frage, ob die Befristung eines Arbeitsvertrags zulässig ist, ist zwischen Befristungen mit Sachgrund und Befristungen ohne Sachgrund zu unterscheiden.

Die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Eine Befristung ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Für eine Befristung von über zwei Jahren ist ein Sachgrund erforderlich. Der im Schulbereich häufigste Sachgrund ist Vertretung. Das Bundesarbeitsgericht ist bei der Beurteilung, ob eine Befristung zur Vertretung erfolgt, leider recht großzügig. Zulässig sind auch sog. Vertretungsketten. Der/Die Betroffene muss also nicht direkt denjenigen vertreten, der ausgefallen ist, sondern dieser kann auch durch jemand anderes vertreten werden, den wiederum der/die Betroffene vertritt. Dabei können die Aufgaben auch auf mehrere Arbeitnehmer_innen verteilt werden, wichtig ist immer, dass sich ein Zusammenhang mit dem/der ausgefallenen Arbeitnehmer_in herstellen lässt.

Die Angabe des Sachgrundes im Vertrag ist nicht erforderlich, erforderlich ist nur, dass ein solcher bei Vertragsschluss tatsächlich objektiv vorliegt. Die Stadt kann auch Sachgründe „nachschieben“.

Sollte ein Sachgrund vorliegen, kann dieser aber nach einer gewissen Zeit rechtsmissbräuchlich sein.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist eine Befristung mit Sachgrund unproblematisch, solange die Gesamtdauer acht Jahre nicht übersteigt oder nicht mehr als zwölf Vertragsverlängerungen vereinbart wurden oder wenn nicht mehr als neun Vertragsverlängerungen bei einer Gesamtdauer von sechs Jahren vorliegen.

Werden diese Grenzen überschritten, hängt es von den weiteren, zunächst vom/von der klagenden Arbeitnehmer_in vorzutragenden Umständen ab, ob ein Rechtsmissbrauch anzunehmen ist.

Wenn aber die Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses zehn Jahre überschreitet oder mehr als 15 Vertragsverlängerungen vereinbart wurden oder wenn mehr als zwölf Vertragsverlängerungen bei einer Gesamtdauer von mehr als acht Jahren vorliegen, ist ein Rechtsmissbrauch indiziert. In einem solchen Fall muss der Arbeitgeber die Möglichkeit des indizierten Rechtsmissbrauchs durch den Vortrag besonderer Umstände entkräften.

Für den Wissenschaftsbereich gelten besondere Regelungen.

Eine unwirksame Befristung muss innerhalb von drei Wochen nach Ende des Arbeitsvertrags gerichtlich geltend gemacht werden. Überprüft wird dabei stets lediglich der letzte Arbeitsvertrag. Es kommt durchaus vor, dass die Behörde bei einem Verfahren anerkennt, dass ein unbefristeter Vertrag besteht. Sollte das nicht passieren, muss das Gericht über die Wirksamkeit der Befristung entscheiden.

Bei Vorliegen hinreichender Erfolgsaussichten erhalten GEW-Mitglieder Rechtsschutz für eine Entfristungsklage.

JUSTIN WUNDER
GEW Rechtsberatung