



Bundesarbeitsgericht erweitert Befristungsmöglichkeiten:

Die Befristung von Arbeitsverträgen ist in Deutschland grundsätzlich nur zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Solche Sachgründe sind beispielsweise die Vertretung eines anderen Mitarbeiters (bei Krankheit, Mutterschutz, Elternzeit usw.), der vorübergehende erhöhte betriebliche Bedarf (bei Saisongeschäften, Eilaufträgen, Inventur usw.), die Erprobung, die Überbrückung der Zeit bis zum Studium, die Anschlussbeschäftigung nach Ausbildung oder Studium, Forschungsprojekte usw.

Darüber hinaus besteht – neben mehreren Spezialvorschriften - die generelle Möglichkeit, ein Arbeitsverhältnis ohne Sachgrund für eine Gesamtdauer von bis zu zwei Jahren zu befristen (maximal drei Verlängerungen sind zulässig), wenn mit demselben Arbeitgeber „bereits zuvor“ kein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Diese gesetzliche Einschränkung hat das Bundesarbeitsgericht – dem Wortlaut des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG entsprechend - jahrelang restriktiv ausgelegt, womit eine Vorbeschäftigung sachgrundlose Befristungen "bis zum Lebensende" ausschloss.

Nach einem aktuellen Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Urteil v. 06.04.2011 - 7 AZR 716/09) steht eine frühere Beschäftigung des Arbeitnehmers bei demselben Arbeitgeber nicht (mehr) entgegen, wenn diese mehr als drei Jahre zurückliegt.

Diesem Urteil des BAG lag ein Fall zugrunde, in dem der beklagte Freistaat Sachsen eine Lehrerin befristet für zwei Jahre eingestellt hatte. Da sie bereits sechs Jahre zuvor als studentische Hilfskraft an einer Universität des Freistaats beschäftigt gewesen war, hat sie eine sog. Entfristungsklage erhoben, nachdem ihr Vertrag als Lehrerin nicht verlängert worden ist. Ihre Klage blieb ohne Erfolg. Das BAG stellte die Wirksamkeit der vereinbarten Befristung fest.

Zur Begründung führt das BAG aus, dass dies eine an ihrem Sinn und Zweck orientierte, verfassungskonforme Auslegung der gesetzlichen Regelung ergäbe. Diese solle zum einen Arbeitgebern ermöglichen, auf schwankende Auftragslagen und wechselnde Marktbedingungen durch befristete Einstellungen zu reagieren, und für Arbeitnehmer eine Brücke zur Dauerbeschäftigung schaffen.

Zum anderen sollen durch das Verbot der „Zuvor-Beschäftigung“ Befristungsketten und der Missbrauch befristeter Arbeitsverträge verhindert werden. Seine Anwendung sei daher nur insoweit gerechtfertigt, als dies zur Verhinderung von Befristungsketten erforderlich ist, was bei einer lange Zeit zurückliegenden früheren Beschäftigung typischerweise nicht mehr der Fall sei. Hier rechtfertige der Gesetzeszweck die Beschränkung der Vertragsfreiheit der Arbeitsvertragsparteien und die damit verbundene Einschränkung der Berufswahlfreiheit des Arbeitnehmers nicht.

Die Gefahr missbräuchlicher Befristungsketten bestehe regelmäßig nicht mehr, wenn zwischen dem Ende des früheren Arbeitsverhältnisses und dem sachgrundlos befristeten neuen Vertrag mehr als drei Jahre liegen. Dieser Zeitraum entspreche auch der gesetzgeberischen Wertung, die in der regelmäßigen zivilrechtlichen Verjährungsfrist zum Ausdruck komme.

Für die Praxis ist dieses Urteil zu begrüßen. Auf der einen Seite verschafft es dem Arbeitgeber die Möglichkeit, von dem Instrument der sachgrundlosen Befristung wieder flexibler Gebrauch zu machen, ohne eine irgendwann in der Vergangenheit liegende Beschäftigung befürchten zu müssen, die zur Unwirksamkeit der Befristung und damit zu einer unbefristeten Beschäftigung führt. Es reicht nunmehr, die letzten drei Jahre vor der Neueinstellung zu überprüfen.

Auf der anderen Seite müssen Arbeitnehmer nicht mehr generell mit einer Absage rechnen, wenn sie sich auf eine Stelle bei einem früheren Arbeitgeber bewerben, der (zunächst) nur sachgrundlos befristet einstellen will. Bisher stand einer solchen Befristung selbst eine frühere Tätigkeit als Aushilfe während der Schulzeit oder eines Studiums entgegen. Gab der

Arbeitnehmer eine solche Vorbeschäftigung im Einstellungsfragebogen nicht an, konnte der Arbeitgeber die Anfechtung des Arbeitsvertrags erklären.

Das absolute Vorbeschäftigungsverbot, das seit dem 01.01.2001 in Kraft ist, war von Anfang an gerade bei in keinem Zusammenhang mit der beabsichtigten Einstellung stehenden Vorbeschäftigungen auf Unverständnis gestoßen. Kritiker sahen darin ein Beschäftigungshemmnis und auch angesichts der umzusetzenden europäischen Befristungsrichtlinie keine Notwendigkeit einer derart strengen Handhabung in Deutschland. Denn das Richtlinienziel, Befristungsketten zu vermeiden, konnte auch mit einem zeitlich begrenzten Anschlussverbot erreicht werden.

Diese Kritik aufgreifend und aus arbeitsmarktpolitischen Zielen wurde bereits am 17.06.2005 ein Gesetzentwurf zur Änderung des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG vom Bundestag verabschiedet. Zu einer Änderung kam es jedoch wegen des Regierungswechsels im September 2005 nie; die Angelegenheit blieb im Vermittlungsausschuss stecken.

Danach sah der Koalitionsvertrag der neuen schwarz-roten Bundesregierung vom 11.11.2005 eine Streichung des gesamten § 14 Abs. 2 TzBfG vor. Im Gegenzug sollten die Arbeitsvertragsparteien das Recht erhalten, die Regelwartezeit für das Eingreifen des Kündigungsschutzes von sechs Monaten auf zwei Jahre zu verlängern.

Diese Idee wurde jedoch ebenso wenig umgesetzt wie der Koalitionsvertrag vom 26.10.2009, in dem die aktuelle Bundesregierung die Möglichkeiten der sachgrundlosen Befristung dadurch erleichtern wollte, dass sie diese mit demselben Arbeitgeber bereits nach einer Wartezeit von einem Jahr erlaubt.

Umso überraschender ist, dass nun das BAG „die Initiative ergreift“ und die ständige Rechtsprechung der letzten fast zehn Jahre ändert. Dies verwundert vor allem, weil der selbe Senat noch vor knapp zwei Jahren im Rahmen einer Nichtzulassungsbeschwerde die Auffassung vertreten hatte, dass der Gesetzeswortlaut eindeutig sei und es daher an einer „entscheidungserheblichen Frage“ fehle, die für die Zulassung der Revision Voraussetzung war (BAG, Beschluss vom 29.07.2009 – 7 AZN 368/09).

Mit der Grenzziehung von drei Jahren, die zwischen der Vorbeschäftigung und der sachgrundlosen Befristung liegen müssen, hat das BAG in dem aktuellen Urteil eine erfreulich klare Grenze geschaffen. Juristisch nachvollziehbar ist diese Entscheidung allerdings nicht.

Autorin:

Dr. Katrin Stoye

Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht bei der SLP Anwaltskanzlei Dr. Seier & Lehmkuhler GmbH Rechtsanwalts-gesellschaft in Reutlingen

[zurück]

[Dieses Dokument empfehlen]

Dokument-Nr. 097350

Industrie- und Handelskammer Bodensee-Oberschwaben
Lindenstraße 2, D-88250 Weingarten
Telefon: +49 751 409-0
Telefax: +49 751 409-159
E-Mail: info@weingarten.ihk.de
Internet: <http://www.weingarten.ihk.de>

Für die Richtigkeit der in dieser Website enthaltenen Angaben können wir trotz sorgfältiger Prüfung keine Gewähr übernehmen. Bei den angelinkten externen Seiten handelt es sich ausschließlich um fremde Inhalte, für die wir keine Haftung übernehmen und deren Inhalt wir uns nicht zu eigen machen.