



BAG erleichtert sachgrundlose Befristung trotz vorheriger Beschäftigung

Von großer Bedeutung für die Praxis dürfte ein Urteil des BAG vom 06.04.2011 (7 AZR 716/09) sein, wonach eine erneute sachgrundlose Befristung eines Arbeitsverhältnisses möglich ist, wenn ein früheres Arbeitsverhältnis mehr als drei Jahre zurückliegt.

Nach § 14 II Satz 1 TZBFG ist die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Das gilt nach § 14 II Satz 2 TZBFG aber dann nicht, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Nach der bisherigen (noch mit Entscheidung vom 29.07.2009) bestätigten Rechtsprechung sollte jedes irgendwann in der Vergangenheit liegende Arbeitsverhältnis ein die sachgrundlose Befristung hinderndes Arbeitsverhältnis sein. Das sollte nach der herrschenden Meinung sogar dazu führen, dass eine Jahrzehnte zurückliegende Beschäftigung (und sei es auch nur als Teilzeitkraft oder Aushilfe) als schädliche Vorbeschäftigung eine sachgrundlose Befristung vereitelte. Von Teilen der Literatur ist das mit Recht kritisiert worden und auch die Regierung hat im Koalitionsvertrag in diesem Punkt ein Tätigwerden angekündigt, es bei der bloßen Ankündigung allerdings dann belassen.

Mit der vorgenannten Entscheidung schafft das BAG nun Fakten:

Eine „Zuvor-Beschäftigung“ im Sinne des § 14 II Satz 2 TZBFG soll nach der Entscheidung vom 06.04.2011 dann nicht vorliegen, wenn ein früheres Arbeitsverhältnis mehr als drei Jahre zurückliegt. Das ergäbe – so das BAG – die an ihrem Sinn und

Zweck orientierte, verfassungskonforme Auslegung der gesetzlichen Regelung. Diese solle nämlich 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 sollten durch das Verbot der „Zuvor-Beschäftigung“ Befristungsketten und der Missbrauch befristeter Arbeitsverträge verhindert werden. Das Verbot könnte allerdings auch zu einem Einstellungshindernis werden. Seine Anwendung sei daher nur insoweit gerechtfertigt, als dies zur Verhinderung von Befristungsketten erforderlich sei. Das sei bei lange Zeit zurückliegenden früheren Beschäftigungen typischerweise nicht mehr der Fall. 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 Arbeitsvertrag mehr als drei Jahre liegen. Dieser Zeitraum entspräche auch der gesetzgeberischen Wertung, die in der regelmäßigen zivilrechtlichen Verjährungsfrist zum Ausdruck komme.

Es bleibt abzuwarten, ob der Gesetzgeber nunmehr tätig wird bzw. ob auch die anderen Senate des Bundesarbeitsgerichtes sich dieser Rechtsauffassung anschließen. Bis zu einer endgültigen Klärung (das wäre eine Gesetzesänderung oder zumindest eine entsprechende Entscheidung des großen Senats beim BAG) verbleiben damit noch gewisse Restrisiken

Mit freundlichen Grüßen

Thomas Schmitz
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht
Thomas Schmitz

Jülicher Str. 369, 52070 Aachen, Tel. 0241 / 56 876-0, Fax 0241/ 56 876-66, www.swt-p.de

Alle Rechte beim Autor. Veröffentlichungen nur mit ausdrücklicher Genehmigung. Für den Inhalt der rechtlichen Darstellung wird keine Haftung übernommen.