

Befristung kann auch in der Person begründet sein

Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist im Regelfall nur zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt auch vor, wenn in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG).

Einer vollzeitbeschäftigten schwerbehinderten Arbeitnehmerin wurde durch einen Rentenbescheid eine bis zum 31. Januar 2009 befristete Rente wegen voller Erwerbsminderung bewilligt. Dies führte zum Ruhen des Arbeitsverhältnisses für die Dauer des Rentenbezugs. Mit dem Arbeitgeber schloss sie neben dem ruhenden Arbeitsverhältnis einen bis zum 31. Januar 2009 befristeten Arbeitsvertrag mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von 22 Stunden monatlich als „Mitarbeiterin in der Vervielfältigung“. Die Arbeitnehmerin klagte auf Verlängerung des Arbeitsvertrags wegen nochmaliger Bewilligung einer befristeten Rente wegen Erwerbsminderung.

Die Befristung aus in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen kann sachlich gerechtfertigt sein. Voraussetzung ist, dass das Interesse des Arbeitgebers schutzwürdig ist, aus sozialen Erwägungen mit dem/der betreffenden Arbeitnehmer(in) nur

einen befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen – selbst angesichts des Interesses des Arbeitnehmers an einer unbefristeten Beschäftigung. Das ist der Fall, wenn es ohne den in der Person des Arbeitnehmers begründeten sozialen Zweck überhaupt nicht zum Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages gekommen wäre.

Die Tatsache, dass der/die Arbeitnehmer(in) mit sinnvollen Aufgaben beschäftigt wird, hindert die Annahme des Sachgrunds nicht. Soziale Erwägungen sind das Motiv, wenn der/die befristet eingestellte Arbeitnehmer(in) Aufgaben ausführen soll, die bisher anderen Arbeitnehmer(inne)n übertragen wurden und diesen aus Anlass der vorübergehenden Beschäftigung keine neuen Aufgaben zugewiesen werden. Den in der Person des Arbeitnehmers liegenden sozialen Zweck muss der Arbeitgeber anhand nachprüfbarer Tatsachen darlegen und im Bestreitensfall beweisen.

Der Arbeitgeber, der kein überwiegendes Interesse an der Arbeitsleistung hat, ist nicht verpflichtet, eine dauerhafte Beschäftigungsmöglichkeit im Rahmen eines weiteren Teilzeitarbeitsverhältnisses einzuräumen, wenn die Erwerbsminderungsrente befristet weitergewährt wird (BAG, Urteil vom 21. Januar 2009 – 7 AZR 630/07).

Norbert Beyer