

Befristungen erleichtert: Sensationelles Urteil des Bundesarbeitsgerichts!

07.04.2011 | Arbeitsrecht

Das BAG hat mit einem aktuellen Urteil das bisherige Befristungsrecht tiefgreifend geändert. Eine sachgrundlose Befristung bis zu zwei Jahren ist nun möglich, wenn eine frühere Beschäftigung des Arbeitnehmers bei der Firma mehr als drei Jahre zurückliegt.

Was bisher galt:

Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig.

Das gilt nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht, **wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.**

Neu: Befristung möglich, wenn das vorherige Arbeitsverhältnis länger als 3 Jahre zurückliegt

Eine "Zuvor-Beschäftigung" im Sinne dieser Vorschrift liegt nicht vor, wenn ein früheres Arbeitsverhältnis mehr als drei Jahre zurückliegt, so die Bundesarbeitsrichter.

Das ergibt die an ihrem Sinn und Zweck orientierte, verfassungskonforme Auslegung der gesetzlichen Regelung. Diese soll zum einen Arbeitgebern ermöglichen, auf **schwankende Auftragslagen** und wechselnde Marktbedingungen durch befristete Einstellungen zu reagieren, und für Arbeitnehmer eine **Brücke zur Dauerbeschäftigung** schaffen.

Zum andern sollen durch das Verbot der "Zuvor-Beschäftigung" **Befristungsketten** und der Missbrauch befristeter Arbeitsverträge **verhindert** werden.

Einstellungshindernis zur Seite räumen

Das Verbot kann allerdings auch zu einem Einstellungshindernis werden. Seine Anwendung ist daher nur insoweit gerechtfertigt, als dies zur Verhinderung von Befristungsketten erforderlich ist.

Das ist bei lange Zeit zurückliegenden früheren Beschäftigungen typischerweise nicht mehr der Fall. Hier rechtfertigt der Gesetzeszweck die Beschränkung der Vertragsfreiheit der Arbeitsvertragsparteien und die damit verbundene Einschränkung der Berufswahlfreiheit des Arbeitnehmers nicht.

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

Was war passiert?

Die klagende Arbeitnehmerin war beim beklagten Freistaat aufgrund eines befristeten Arbeitsvertrags vom 1.8.2006 bis 31.7.2008 als Lehrerin beschäftigt. Während ihres Studiums hatte sie vom 1.11.1999 bis 31.1.2000 insgesamt 50 Stunden als studentische Hilfskraft für den Freistaat gearbeitet. Mit ihrer Klage hat sie sich gegen die Befristung ihres Arbeitsverhältnisses gewandt.

Die mehr als sechs Jahre zurückliegende frühere Beschäftigung der klagenden Mitarbeiterin stand der **sachgrundlosen Befristung ihres Arbeitsvertrags nicht entgegen (BAG, Urteil vom 6. April 2011, 7 AZR 716/09).**

Quelle: PM BAG vom 6.4.2011/Haufe Online-Redaktion