

Neue Spielräume bei Einstellungen

von Philipp Cords, IHK

Ein befristetes Anstellungsverhältnis darf ohne Vorliegen eines Sachgrundes jetzt auch dann abgeschlossen werden, wenn der Arbeitnehmer in der Vergangenheit schon einmal für das Unternehmen tätig war. Diese Vorbeschäftigung muss nur länger als drei Jahre zurückliegen.



Neue Chancen: Das BAG-Urteil zu Befristungen ist ein Türöffner für Mitarbeiter.

Mit dieser Rechtsprechungsänderung hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 6. April 2011 Fachwelt und Personalabteilungen überrascht (Az.: 7 AZR 716/09) und das bisherige Befristungsrecht tiefgreifend geändert. § 14 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) regelt die Zulässigkeit des Abschlusses befristeter Arbeitsverträge. In dieser Norm wird zwischen Befristungen mit Sachgrund und so genannten sachgrundlosen Befristungen unterschieden. Letztere sind nach der gesetzlichen Regelung nur bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig, wobei innerhalb dieses Zeitraums bis zu dreimal verlängert werden kann. Unzulässig war eine sachgrundlose Befristung bisher aber immer dann, wenn „mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat“.

Bereits mit Inkrafttreten des TzBfG war diese Regelung kritisiert worden. Hieraus ergibt sich nämlich die Folge, dass jede Vorbeschäftigung – und sei sie auch noch so lange her – den Abschluss eines weiteren sachgrundlos befristeten Vertrages ausschließt. Anders ausgedrückt: Mit einem Studenten, der im Alter von 25 Jahren zwei

Monate lang für ein Unternehmen tätig war, darf auch 30 Jahre später in diesem Unternehmen kein sachgrundlos befristetes Arbeitsverhältnis mehr begründet werden. So absurd das klingen mag, genau so war es bislang vom BAG und in der arbeitsrechtlichen Literatur vertreten worden.

Nun hat der 7. Senat des BAG diese jahrelange Rechtsprechung aufgegeben. Der bisherigen Mitteilung des BAG – die Urteilsgründe liegen noch nicht vor – ist bereits jetzt eindeutig zu entnehmen, dass der Abschluss sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge zukünftig auch dann erlaubt ist, wenn mit demselben Arbeitgeber schon einmal – allerdings vor mehr als drei Jahren – ein Anstellungsverhältnis bestanden hat.

Einstellungshindernis beseitigt

Begründet wird dies damit, dass es Sinn und Zweck des Vorbeschäftigungsverbotesei, so genannte Kettenbefristungen zu verhindern, durch die die Möglichkeit des Abschlusses befristeter Arbeitsverträge missbraucht werde. Liege jedoch eine Vorbeschäftigung schon länger zurück,

dann könne auch keine Kettenbefristung mehr vorliegen. Damit könne in diesem Fall das Vorbeschäftigungsverbot seinen Zweck nicht mehr erfüllen. Das Verbot werde vielmehr zum Einstellungshindernis. Entgegen dem klaren Gesetzeswortlaut wird dieses Hindernis durch eine „verfassungskonforme Auslegung“ von § 14 Abs. 2 TzBfG beseitigt. Die Frist von drei Jahren entnimmt das BAG dem Verjährungsrecht des BGB, denn dieser Zeitraum entspricht der Dauer der regelmäßigen Verjährungsfrist.

Man mag sich fragen, warum das BAG erst jetzt auf die oben beschriebene, an und für sich nahe liegende Erkenntnis gekommen ist. Man mag sich auch fragen, ob das Urteil aus dem Gesetzeswortlaut heraus dogmatisch überhaupt begründbar ist. In jedem Fall erleichtert es aber Arbeitgebern den Abschluss sachgrundlos befristeter Arbeitsverhältnisse enorm. Unternehmen müssen jetzt bei der Prüfung einer Vorbeschäftigung „nur“ noch die letzten drei Jahre betrachten und nicht mehr in Kellerarchive gehen, um historische Personalakten von ehemaligen Ferienjobbern zu wälzen. ■