

Never Say „Never Again“ – Urteil des Bundesarbeitsgerichts zur Möglichkeit der wiederholten sachgrundlosen Befristung

<p>Einführung</p>	<p>Viele Arbeitsverhältnisse werden heutzutage zunächst als befristetes Arbeitsverhältnis abgeschlossen. Unternehmen bietet sich damit u.a. die Möglichkeit, Arbeitnehmer über einen längeren Zeitraum zu erproben, bevor eine endgültige Einstellungsentscheidung getroffen wird. Häufig wird hierfür auf die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung des Arbeitsverhältnisses zurückgegriffen. Eine solche ist nach dem Gesetzeswortlaut jedoch nur möglich, wenn der Arbeitnehmer nicht bereits zuvor in einem Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber gestanden hat (§ 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG).</p> <p>Diese Formulierung wurde bislang vom Bundesarbeitsgericht (BAG) dahingehend ausgelegt, dass jedes Arbeitsverhältnis der Vertragsparteien aus der Vergangenheit eine sachgrundlose Befristung zu einem späteren Zeitpunkt unterbinde. Die Regierungskoalition sah sich daher in ihrer Koalitionsvereinbarung aus dem Oktober 2009 dazu veranlasst, eine Neuregelung in Aussicht zu stellen, gemäß der nach Ablauf eines Jahres nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses erneut ein sachgrundlos befristetes Arbeitsverhältnis begründet werden können soll. Dies wurde bislang nicht umgesetzt.</p> <p>Das BAG hat nun mit Urteil vom 06. April 2011 eine unerwartete Kehrtwende vollzogen. Sachgrundlose Befristungen sollen auch dann möglich sein, wenn in der Vergangenheit ein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien bestanden hat. Voraussetzung ist, dass die Beendigung des Alt-Arbeitsverhältnisses mehr als drei Jahre zurückliegt.</p>
<p>Sachverhalt und Ergebnis der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 06. April 2011 (Az.: 7 AZR 716/09)</p>	<p>Der Entscheidung des BAG, die bislang lediglich als Pressemitteilung veröffentlicht ist, lag der folgende Sachverhalt zugrunde:</p> <p>Die Klägerin war im Zeitraum vom 01. August 2006 bis zum 31. Juli 2008 beim Freistaat Sachsen befristet als Lehrerin beschäftigt. Kurz vor Ablauf der Befristung verlangte die Klägerin ihre Weiterbeschäftigung und machte – nach Ablehnung – die Unwirksamkeit der Befristungsabrede gerichtlich geltend. Sie begründete dies unter anderem damit, dass in der Befristungsabrede kein Befristungsgrund genannt sei, sie im Zeitraum November 1999 bis Januar 2000 als Hilfskraft an einer Universität im Freistaat Sachsen beschäftigt worden sei und dass das Lehramts-Referendariat keine Ausbildung im Sinne des § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 TzBfG sei.</p> <p>Die Vorinstanzen hatten die Klage abgewiesen. Sie stützten ihre Entscheidung darauf, dass ein Sachgrund im Sinne des § 14 Abs. 1 S.2 Nr. 2 TzBfG gegeben sei. Der Begriff „Ausbildung“ in dieser Vorschrift sei weit auszulegen, sodass auch die an den Studienabschluss anschließende Zeit des Lehramts-Referendariats erfasst sei. Eine Angabe eines Befristungsgrundes sei vom TzBfG für die Wirksamkeit der Befristungsabrede nicht gefordert. Eine sachgrundlose Befristung sei wegen der Vorbeschäftigung der Klägerin ausgeschlossen.</p> <p>Das BAG hat die Klage nun unter Berufung auf den wirksamen Abschluss eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages abgewiesen. Eine „Zuvor-Beschäftigung“ liege nicht vor, wenn ein früheres Arbeitsverhältnis mehr als drei Jahre zurückliege. Dies ergebe eine am Sinn und Zweck orientierte, verfassungskonforme Auslegung der Regelung des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG. Die Vorschrift solle auf Seiten des Arbeitgebers Flexibilität mit Blick auf schwankende Auftragslage und wech-</p>

	<p>selnde Marktbedingungen eröffnen, für Arbeitnehmer hingegen eine Brücke zur Dauerbeschäftigung schaffen. Außerdem solle der Missbrauch befristeter Arbeitsverträge und von Befristungsketten verhindert werden.</p> <p>Bei lange zurückliegenden früheren Beschäftigungen sei die Gefahr von Befristungsketten typischerweise nicht mehr gegeben. Der Gesetzeszweck rechtfertige dann nicht mehr die Einschränkung der Vertragsfreiheit der Arbeitsvertragsparteien und der Berufswahlfreiheit des Arbeitnehmers. Unter Heranziehung der gesetzgeberischen Wertung, welche in der regelmäßigen zivilrechtlichen Verjährungsfrist zum Ausdruck komme, sei davon auszugehen, dass die Gefahr von Befristungsketten regelmäßig nicht mehr bestehe, wenn zwischen dem Ende des früheren Arbeitsverhältnisses und dem sachgrundlos befristeten neuen Arbeitsvertrag mehr als drei Jahre lägen.</p>
<p>Stellungnahme</p>	<p>Noch im Juli 2009 hatte das BAG eine Nichtzulassungsbeschwerde zurückgewiesen, mit der eine Überprüfung der Auslegung des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG herbeigeführt werden sollte (Beschluss vom 29. Juli 2009 – 7 AZN 368/09). Der Wortlaut der Vorschrift sei eindeutig, auf den zeitlichen Abstand zwischen dem früheren Arbeitsverhältnis und dem neuen, ohne Sachgrund befristeten Arbeitsverhältnis komme es nicht an. Die in der Literatur vorgebrachten Argumente seien bekannt, würden jedoch nicht verfangen. Soweit aus der Pressemitteilung ersichtlich, tun sie dies nun doch.</p> <p>Losgelöst von den rechtlichen Bedenken gegen die bisherige Auslegung des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG durch das BAG ergaben sich handfeste praktische Probleme und Fragestellungen. Arbeitgeber sahen sich mit der eingeschränkten Nachverfolgbarkeit in der Vergangenheit bestehender Arbeitsverhältnisse konfrontiert. Neben der rein tatsächlichen Problematik der Aktenaufbewahrung ausgeschiedener Arbeitnehmer stellte sich zudem die Frage der zulässigen Aufbewahrungsfristen. Diesem wurde häufig mit Nachfragen in Personalbögen über Vorbeschäftigungen begegnet, deren Falschbeantwortung zu einer Anfechtung des Arbeitsverhältnisses berechtigen sollte. Im durch das BAG nun entschiedenen Fall hat die Klägerin u.a. vorgetragen, sie habe einen solchen Bogen erst nach Abschluss des Arbeitsvertrages ausgefüllt. Eine Anfechtung wäre dann ausgeschlossen gewesen. Zudem konnte z.B. auch die Umfirmierung des Arbeitgebers eine bewusste Täuschung seitens des Arbeitnehmers ausschließen, die Anfechtung wäre nicht erfolgreich gewesen.</p> <p>Diese Fragen stellen sich nun nur noch bedingt, der erforderliche Unterbrechungszeitraum ist überschaubar. Abzuwarten bleibt, ob aus den Entscheidungsgründen des BAG der Anknüpfungspunkt für den Lauf des Drei-Jahres-Zeitraums eindeutig hervorgeht. Die Verjährungsfristen sind grundsätzlich derart ausgestaltet, dass sie mit dem Jahresende des den Fristlauf auslösenden Ereignisses beginnen. Der Fristlauf würde also vorliegend nicht mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses beginnen, sondern mit dem Ende des Jahres, in dem das Arbeitsverhältnis endet. Dies würde zumindest die Berechnung vereinfachen, ab welchem Kalenderjahr ein Arbeitsverhältnis neu sachgrundlos befristet begründet werden könnte. Konsequenter wäre aber auch eine direkte Anknüpfung an das Ende des Arbeitsverhältnisses. Dies scheint ausweislich der Pressemitteilung die naheliegende Variante.</p>
<p>Ansprechpartner</p>	<p>Christoph Frieling, LL.M. (c.frieling@justem.de) Dr. Henning Reitz (h.reitz@justem.de) www.justem.de</p>