

Aktuelles aus dem Arbeits- und Sozialrecht 27.07.2011

Erleichterte Befristung

Eine gute Nachricht für Arbeitgeber und Arbeitnehmer: Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat die Voraussetzungen für eine befristete Einstellung ohne Sachgrund gelockert, wenn der Mitarbeiter aus einer mindestens drei Jahre zurückliegenden Vorbeschäftigung bekannt ist. Bisher scheiterten solche Befristungsabreden an dem strikten „Anschlussverbot“, so dass Arbeitgeber von der Einstellung absahen, wenn sie von der Vorbeschäftigung wussten.

In dem entschiedenen Sachverhalt war eine Lehrerin nach § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) für die Zeit vom 01.08.2006 bis 31.07.2008 in den staatlichen Schuldienst eingestellt worden. Sie hatte Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit der Befristung erhoben, da sie während ihres Studiums vom 01.11.1999 bis 31.01.2000 insgesamt 50 Stunden als studentische Hilfskraft für den Freistaat Bayern gearbeitet hatte. Das BAG entschied: Eine frühere Beschäftigung eines Arbeitnehmers steht einer Befristung eines Arbeitsverhältnisses ohne Sachgrund dann nicht entgegen, wenn die zuvor-Beschäftigung mehr als drei Jahre zurückliegt (BAG 06.04.2011, 7 AZR 716/09). Dies ergebe eine an ihrem Sinn und Zweck orientierte, verfassungskonforme Auslegung des § 14 Abs. 2 TzBfG. Die Gefahr einer missbräuchlichen Befristungskette bestehe regelmäßig nicht mehr, wenn zwischen dem Ende des früheren Arbeitsverhältnisses und dem sachgrundlos befristeten neuen Arbeitsvertrag mehr als drei Jahre zurückliegen. Auch bei einer jetzt zulässigen Anschlussbefristung nach Ablauf von drei Jahren müssen freilich die weiteren Voraussetzungen des § 14 Abs. 2 TzBfG eingehalten werden (nicht mehr als max. vier Befristungszeiträume, bis max. 2 Jahre). Wir beraten Sie gerne.

Das BAG hat derzeit eine weitere Frage (Az. 7 AZR 375/10) zur sachgrundlosen Befristung zu klären, nämlich ob ein Berufsausbildungsverhältnis eine „Vorbeschäftigung“ darstellt. Wir informieren Sie, wenn das Urteil vorliegt.