

Aktuelles aus dem Arbeits- und Sozialrecht 31.01.2012

Erleichterte Befristung III

Mit Urteil vom 6.4.2011 (7 AZR 716/09) hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) unter Überschreitung des Wortlauts des § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) die Voraussetzungen für eine befristete Einstellung ohne Sachgrund gelockert, wenn der Mitarbeiter aus einer mindestens drei Jahre zurückliegenden Vorbeschäftigung bekannt ist.

In der arbeitsrechtlichen Literatur werden nun jedoch Stimmen laut, die das Urteil des BAG aus rechtspolitischer Sicht begrüßen, aber einen Verstoß gegen unionsrechtliche Vorgaben sehen, weil das BAG vor seiner Entscheidung nicht die Sozialpartner, also Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen angehört hat. Diese Anhörung ist von der Richtlinie des Rates zu der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge aber bei Festlegungen durch die Mitgliedstaaten vorgesehen. Zudem wird eine Verletzung des Gewaltenteilungsprinzips gesehen, weil das BAG hierdurch Aufgaben des Gesetzgebers übernommen hätte. Der gesetzgeberische Wille, der seit Inkrafttreten des TzBfG am 01.01.2001 mehrfach ausgeübt worden war, aber nicht zu einer Änderung der seit 01.01.2001 insofern unverändert gebliebenen Vorschrift des § 14 Abs. 2 TzBfG geführt habe, sei vom BAG übergangen worden; das BAG schwinde sich zum "Ersatzgesetzgeber" auf. Zudem hätte das BAG das Bundesverfassungsgericht anrufen müssen, wenn es diese Vorschrift nicht anwenden will, weil es der Auffassung ist, diese Vorschrift sei verfassungswidrig.

Zwar sind bislang noch keine Entscheidungen hierzu ergangen, es ist jedoch nicht ausgeschlossen, dass die Rechtsprechung des BAG, wonach eine mindestens drei Jahre zurückliegende Vorbeschäftigung einer befristeten, sachgrundlosen Einstellung des Arbeitnehmers nicht entgegenstehe, keinen Bestand haben wird. Ein Arbeitgeber, der auf „Nummer Sicher“ gehen und jegliches Risiko, eine unwirksame Befristung zu vereinbaren, die zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis führt, ausschließen möchte, sollte bis zur endgültigen Klärung dieser Tendenzen Abstand davon nehmen, einen zuvor bereits beschäftigten Arbeitnehmer ohne Sachgrund erneut befristet zu beschäftigen.