

# Rechtsecke

## Sachgrundlose Befristung und „Zuvor-Beschäftigung“

Sowohl in Workshop-Veranstaltungen als auch im Rahmen der Rechtsecke hatten wir darüber informiert, dass auf der Grundlage des § 14 Abs. 2 TzBfG die Möglichkeit besteht, ein Arbeitsverhältnis ohne Sachgrund bis zu 2 Jahren zu befristen.

Für Arbeitgeber besteht damit der Vorteil, dass das Arbeitsverhältnis sodann durch Zeitablauf endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Wir hatten in diesem Zusammenhang auch immer darauf hingewiesen, dass die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung ausscheidet, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Insoweit hatte es der Gesetzgeber unterlassen, klarzustellen, welche zeitliche Spanne er mit der Begrifflichkeit „Zuvor-Beschäftigung“ verbindet.

Insoweit war davon auszugehen, dass auch eine viele Jahre zurückliegende u. a. auch kurzzeitige Beschäftigung die Begrifflichkeit der „Zuvor-Beschäftigung“ erfüllt, mit der negativen Folge, dass für diese Fälle eine sachgrundlose Befristungsmöglichkeit ausscheidet.

Im Schrifttum wurde schon davon gesprochen, dass quasi eine sachgrundlose Befristung bei einem Arbeitgeber nur einmal im Arbeitsleben möglich sei.

Die Hoffnung, dass der Gesetzgeber in diesem Zusammenhang klarstellend nachbessert, war zwischenzeitlich auch schon verflogen.

Um so mehr hat positiv erstaunt, dass nunmehr das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 06.04.2011 – 7 AZR 716/09 – sich dieser Thematik angenommen hat.

Insofern hat das BAG nunmehr entschieden, dass eine „Zuvor-Beschäftigung“ im Sinne der Vorschrift des § 14 Abs. 2 TzBfG nicht vorliegt, wenn ein früheres Arbeitsverhältnis mehr als 3 Jahre zurückliegt.

Das ergibt – so das BAG weiter – 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 Einstellung zu reagieren, und für Arbeitnehmer – so das BAG – eine Brücke zur Dauerbeschäftigung schaffen.

Das BAG legte weiter dar, dass die Gefahr rechtsmissbräuchlicher Befristungsketten regelmäßig nicht mehr besteht, wenn zwischen dem Ende des früheren Arbeitsverhältnisses und dem sachgrundlos befristeten neuen Arbeitsvertrag mehr als 3 Jahre liegen. Dieser Zeitraum – so das BAG – entspricht auch der gesetzgeberischen Wertung, die in der regelmäßigen zivilrechtlichen Verjährungsfrist zum Ausdruck kommt.

Hinweis:

Auch im Schrifttum und unter den Arbeitsrechtsexperten ist man sich einig, dass die vorgenannte Entscheidung schon etwas überraschend gekommen ist, zumal es der Gesetzgeber über Jahre eben nicht geschafft hat, hier eine rechtssichere und klarstellende Regelung zu finden.

Der gut beratene Arbeitgeber sollte zunächst noch die Entscheidungsbegründung abwarten, bevor er das Urteil in Praxis anwendet.

Darüber hinaus wird abzuwarten sein, ob ggf. auch der EuGH sich zu dieser Thematik noch einbringt.

Wir werden Sie sowohl im Rahmen der Rechtsecke als auch im Rahmen zukünftiger Workshops über den Fortgang der Angelegenheit unterrichtet halten.