

Arbeitgeber darf mehrfach befristen

Liegt das Arbeitsverhältnis länger zurück, kann der gleiche Arbeitgeber wieder befristet anstellen

Von Peter Dorenbeck, Rechtsanwalt in Braunschweig, Lehrbeauftragter der Hochschule Ostfalia

Von Zeitvertrag zu Zeitvertrag hängen sich nicht wenige durchs Berufsleben. Doch muss sich ein Arbeitnehmer eine Befristung im Arbeitsvertrag gefallen lassen, wenn er zuvor schon einmal in derselben Firma gearbeitet hat?

Die Möglichkeit, befristete Arbeitsverhältnisse ohne Sachgründe bis zur Dauer von maximal zwei Jahren abzuschließen, soll es Arbeitgebern ermöglichen, auf schwankende Auftragslagen und wechselnde Marktbedingungen durch befristete Einstellungen zu reagieren.

Gleichzeitig soll für Arbeitnehmer eine Brücke zur Dauerbeschäftigung geschaffen werden. Andererseits sollen Befristungsketten verhindert werden. Zum Beispiel dadurch, dass eine Befristung ohne Sachgründe nicht möglich ist, wenn mit demselben Arbeitnehmer bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. So ist es im Teilzeit- und Befristungsgesetz geregelt.

Allerdings gibt es Ausnahmen, bei denen eine erneute Befristung zulässig ist, wie folgender Fall zeigt:

Eine Lehrerin war beim beklagten Freistaat Sachsen aufgrund eines befristeten Arbeitsvertrages vom 1. August 2006 bis 31. Juli 2008 beschäftigt. Bereits sechs Jahre zuvor, während ihres Studiums, hatte sie vom 1. November 1999 bis 31. Januar 2000 50 Stunden als studentische Hilfskraft für den Freistaat gearbeitet.



Ein unbefristeter Arbeitsvertrag wird immer seltener: Viele Unternehmen bieten neuen Mitarbeitern nur noch befristete Jobs an. Archivfoto: dpa

Gegen die Befristung ihres Arbeitsvertrages klagte die Arbeitnehmerin. Sie machte geltend, dass die Befristung wegen ihrer Vorbeschäftigung beim Freistaat gegen das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) verstoße. Diese Entfristungsklage hatte in allen Instanzen keinen Erfolg. Dies begründete das Bundesarbeitsgericht wie folgt: Bislang war die Befristung eines Arbeitsverhältnisses ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig (§ 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG). Jedoch ist die Befristung nicht möglich, wenn

mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestand.

Jetzt legt das BAG diese Vorschrift eingeschränkt aus. Danach ist eine zweijährige sachgrundlose Befristung zulässig, wenn das vorherige Arbeitsverhältnis mehr als drei Jahre zurückliegt. Dann soll es sich nicht mehr um eine Zuvor-Beschäftigung handeln.

Das Zuvor-Beschäftigungsverbot ist nur insoweit gerechtfertigt, als dies zur Verhinderung von Befristungsketten erforderlich ist. Das ist bei lange zurückliegenden früheren

Beschäftigungen typischerweise nicht mehr der Fall. Hier rechtfertigt der Gesetzeszweck laut BAG gerade nicht die Beschränkung der Vertragsfreiheit der Arbeitsvertragsparteien und die damit verbundene Einschränkung der Berufswahlfreiheit des Arbeitnehmers.

Die Gefahr missbräuchlicher Befristungsketten besteht nicht mehr, wenn zwischen dem Ende des früheren Arbeitsverhältnisses und dem befristeten neuen Arbeitsvertrag mehr als drei Jahre liegen.

BAG, Urteil vom 06. April 2011, Aktenzeichen 7 AZR 716/09