

Weitere Informationen zum Thema erhalten Sie in unserem [Infoblatt Befristete Arbeitsverhältnisse](#)

Tiefgreifende Änderung im Recht befristeter Arbeitsverträge- Das Bundesarbeitsgericht ändert seine ständige Rechtsprechung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt hatte sich in seinem Urteil vom 06.04.2011 (7 AZR 716/09) mit der Frage zu beschäftigen, inwieweit eine sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen bei bereits zuvor Beschäftigten möglich ist.

Zu Grunde lag der Fall einer Lehrerin, die während ihres Studiums insgesamt 50 Stunden als studentische Hilfskraft an einer Universität des Freistaats Sachsen gearbeitet hat. Über sechs Jahre später wurde die Klägerin vom beklagten Freistaat Sachsen auf der Grundlage eines zweijährigen sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags als Lehrerin eingestellt. Mit der Klage hat sich die Klägerin gegen die Befristung ihres Arbeitsverhältnisses gewandt. Sie beruft sich dabei darauf, dass mit ihrem Arbeitgeber, dem Freistaat Sachsen, bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis als Hilfskraft bestanden habe mit der Folge, dass eine spätere sachgrundlose Befristung aufgrund der Regelung des § 14 Abs. 2 S. 2 Teilzeit- Befristungsgesetz (TzBfG) unzulässig sei.

Das BAG teilte diese Auffassung nicht. Es urteilte, unter Änderung seiner bisherigen Rechtsprechung, dass die mehr als sechs Jahre zurückliegende frühere Beschäftigung der Klägerin nicht der sachgrundlosen Befristung ihres Arbeitsvertrages entgegenstand.

Das Recht zur Befristung von Arbeitsverträgen steht in engem Zusammenhang zu dem vom Kündigungsschutzgesetz gewährleisteten Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses. Damit die Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes mittels Befristung von Arbeitsverträgen nicht unterlaufen werden können, hat der Gesetzgeber die Möglichkeit Arbeitsverträge zu befristen eingeschränkt. Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf so grundsätzlich eines sachlichen Grundes.

Allerdings hat der Arbeitgeber die Möglichkeit das Arbeitsverhältnis für die Dauer von maximal zwei Jahren auch ohne sachlichen Grund zu befristen, § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG.

Um wiederum einen Missbrauch dieser Regelung durch so genannte Kettenbefristungen, dass wiederholte Abschließen befristeter Arbeitsverträge, zu verhindern, hat der Gesetzgeber die Regelung in § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG eingeführt, welcher regelt: „Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.“ Diese Regelung wurde nach ständiger Rechtsprechung des BAG als absolutes Vorbeschäftigungsverbot verstanden. Es war danach unerheblich wie lange die Beschäftigung zurück lag, eine sachgrundlose Befristung war bei einer Vorbeschäftigung dann nicht mehr möglich.

In vielen Fällen wirkte sich diese Regelung jedoch faktisch wie ein Einstellungshindernis für Arbeitssuchende aus. Zudem traten in der Praxis für den Arbeitgeber oft Schwierigkeiten auf, da er oft nicht nachvollziehen konnte, ob ein Arbeitnehmer länger zurückliegend schon einmal, sei es auch noch so geringfügig, bei ihm zuvor beschäftigt war.

Das BAG hat in seinem aktuellen Urteil nunmehr entschieden, dass eine „Zuvor-Beschäftigung“ im Sinne dieser Vorschrift nicht vorliegt, wenn ein früheres Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer mehr als drei Jahre zurückliegt.

Angesichts des eindeutigen Wortlautes der Regelung, mag das Urteil des BAG überraschen. Das Gericht führt in seinen Urteilsgründen eingehend aus, warum aus seiner Sicht „bereits zuvor“ nicht zwingend als „jemals zuvor“ verstanden werden müsse. Das BAG macht deutlich, dass ein zeitlich unbefristetes Verbot der Vorbeschäftigung weder erforderlich noch angemessen ist.

Mit der nunmehr durch das BAG im Wege der Rechtsfortbildung vorgenommenen Auslegung und Konkretisierung der Regelung des § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG, räumt das BAG zum einen etwaige Einstellungshindernisse zur Seite und beugt zugleich auch wirksam der Gefahr missbräuchlicher Befristungsketten vor.

Aus Sicht der Praxis ist es auch erfreulich, dass sich das BAG aus Gründen der Rechtssicherheit, unter Anlehnung an die regelmäßige zivilrechtliche Verjährungsfrist, für die Einführung einer festen zeitlichen Sperrfrist von drei Jahren entschieden hat.

Rechtsanwalt Gregor Eibeck, Mittweida