

RECHT

Sachgrundlose Befristung

Neubeginn nach drei Jahren

Waren Arbeitnehmer zuvor schon einmal in einem Unternehmen tätig, entfiel für die Arbeitgeber oftmals die Möglichkeit einer weiteren sachgrundlosen Befristung. Das Bundesarbeitsgericht hat nun Klarheit geschaffen. VON BERND WELLER

Viele Arbeitgeber machen gerne Gebrauch von der sachgrundlosen kalendermäßig determinierten Befristung gemäß § 14 Abs. 2 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG). Grund dafür sind die Unwägbarkeiten des deutschen Kündigungsrechts in vielen Branchen. Dabei

musste so mancher Arbeitgeber in der Vergangenheit eine unliebsame Überraschung mit solchen meist zweijährigen Befristungen erleben. Arbeitnehmer beriefen sich unter Hinweis auf eine Vorbeschäftigung auf die Unwirksamkeit der Befristung und das Bestehen eines unbefristeten (und kündigungsgeschützten) Arbeitsverhältnisses.

Hintergrund dafür ist eine Regelung in § 14 Abs. 2 TzBfG, wonach sachgrundlose Befristungen mit solchen Arbeitnehmern nicht wirksam geschlossen werden können, mit denen zuvor bereits einmal ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hatte. Wird in einem solchen Fall trotzdem eine sachgrundlose Befristung vereinbart, ist diese unwirksam. In der Konsequenz sind die Arbeitnehmer dann von Beginn an unbefristet beschäftigt.

Mangels Daten keine Prüfung

In der Praxis sorgte diese Klausel für viele Schwierigkeiten. Die notwendige Prüfung war entweder mangels Daten nicht möglich, oder es fehlte am hinreichenden Problembewusstsein. Während üblicherweise relativ leicht geprüft werden kann, ob ein Arbeitnehmer bereits zuvor einmal als Arbeitnehmer beschäftigt war, ist dies in vielen anderen

Konstellationen schwieriger. Auch die Beschäftigung als studentische Aushilfe (Studentenjob), in Form eines bezahlten Praktikums und viele andere ähnliche Gestaltungen bergen großes Konfliktpotenzial. Arbeitsrechtlich sind solche Verhältnisse oft als „normale“ Arbeitsverhältnisse zu qualifizieren (vgl. ProFirma 06/2010), in den Unternehmen werden sie aber oft anders behandelt und wahrgenommen. Die Daten solcher Vertragsverhältnisse werden daher häufig schon nach recht kurzen Zeitabläufen gelöscht. In der Praxis erweist sich daher die vorherige Beschäftigung eines Mitarbeiters in einem „Studentenjob“ bisweilen als Bumerang, aufgrund dessen sich die sachgrundlose Befristung in einem ersten festen Arbeitsverhältnis als unwirksam erweist.

Schon seit vielen Jahren wird über eine Änderung von § 14 Abs. 2 TzBfG diskutiert. So sinnvoll es ist, den Missbrauch bei sachgrundlosen Befristungen zu verhindern, so schwierig und gefährlich ist die derzeitige Regelung. Natürlich soll ein Arbeitnehmer nicht für zwei Jahre sachgrundlos befristet und dann für drei Monate arbeitslos sein, um sodann abermals für zwei Jahre sachgrundlos befristet beschäftigt zu werden. Die „Ewigkeitsbindung“ der derzeitigen Fassung in § 14 Abs. 2 TzBfG ist jedoch

Recht in der Praxis

- > Speichern Sie die Daten Ihrer Arbeitnehmer (auch von Studenten, Auszubildenden und Praktikanten) für die Dauer von mindestens drei Jahren nach Beendigung der vorigen Tätigkeit.
- > Bevor Sie sachgrundlose Befristungen mit (neuen) Mitarbeitern vereinbaren, prüfen Sie, ob diese in den drei Jahren zuvor bereits in Ihrem Unternehmen beschäftigt waren.
- > Sofern eine solche Beschäftigung binnen der letzten drei Jahre vorlag, wäre die sachgrundlose Befristung unwirksam. In diesem Fall müssen Sie erwägen, ob Ihnen ein Sachgrund für die Befristung zur Verfügung steht; andernfalls müssen Sie zwischen Nichtbeschäftigung und Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entscheiden.



Das Verbot der mehrmaligen sachgrundlosen Befristung verhinderte früher oft eine Wiedereinstellung.

nicht sachgerecht. Letztlich wird damit Arbeitnehmern der Weg in die Beschäftigung verbaut. Trotz entsprechenden Vorhaben in Koalitionsvereinbarungen ist es aber noch nicht zu einer Gesetzesänderung gekommen.

BAG etabliert Dreijahresfrist

Das Bundesarbeitsgericht hat mit einem Urteil am 6. April 2011 für eine gewisse Entwarnung in der Problematik gesorgt. Auch in dem betreffenden Fall hatte sich ein Arbeitnehmer, der vor langer Zeit einmal in dem Unternehmen beschäftigt gewesen war, auf die Unwirksamkeit einer sachgrundlosen Befristung berufen. Das Bundesarbeitsgericht legte § 14 Abs. 2 TzBfG nun jedoch einschränkend aus und gab dem Arbeitgeber recht. Nach Auffassung des BAG sollen Beschäftigungsverhältnisse, die mehr als drei Jahre vor der neuerlichen sachgrundlosen Befristung beendet wurden, nicht mehr ins Gewicht fallen. Die an keiner Stelle im TzBfG genannte Dreijahresspanne entlehnt das Bundesarbeitsgericht einer

anderen gesetzlichen Wertung. Üblicherweise verjähren Ansprüche nach drei Jahren; diese drei Jahre sollen laut Bundesarbeitsgericht künftig auch für die Vorbeschäftigung gelten.

So sehr man über die Berechtigung des Bundesarbeitsgerichts zur korrigierenden Auslegung des Paragraphen streiten kann, so sehr ist das Urteil zu begrüßen. Es ist schlichtweg nicht einzusehen, warum eine beendete Beschäftigung für immer und ewig einer neuerlichen Beschäftigung mit sachgrundloser Befristung entgegenstehen soll. Es ist auch nicht einzusehen, warum ein Arbeitgeber wegen einer solchen Ewigkeitsklausel gehalten sein soll, seine Beschäftigtendaten unbegrenzt zu speichern. Dies gilt um so mehr, als Umstrukturierungen auf Gesellschaftsebene nicht nur rechtlich die schwierige Frage aufwerfen, bei welcher Vorgesellschaft eine Vorbeschäftigung schädlich ist, sondern darüber hinaus im Verlauf solcher Restrukturierungen Datenbestände und Wissen verloren gehen können. Ⓞ

Der Autor: Bernd Weller

ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht in der Kanzlei Heuking Kühn Lüer Wojtek, Frankfurt am Main.

Urteils-Ticker

EINSICHT

IN DIE PERSONALAKTE

Ein Arbeitnehmer hat auch nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses noch das Recht, in seine Personalakte zu schauen. Dem klagenden Ex-Mitarbeiter eines Versicherungsunternehmens war im Rahmen einer Zeugnisseinverständigung mitgeteilt worden, es seien Gründe vorhanden, die auf seine mangelnde Loyalität schließen ließen. Der frühere Mitarbeiter verlangte daraufhin Einsicht in seine Personalakte; das Bundesarbeitsgericht gab ihm recht.

INFO: BAG, Az. AZR 573/09

VERLETZUNG BEI GRILLFEIER

KANN ARBEITSUNFALL SEIN

Verletzt sich ein Mitarbeiter bei einem Grillfest in der Firma, kann das als Arbeitsunfall gelten. Während der Feier rutschte der Mitarbeiter beim Ballspielen aus und verletzte sich an der Schulter. Die zuständige Berufsgenossenschaft machte geltend, es habe sich nicht um eine sogenannte betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung gehandelt. Die Richter des Sozialgerichts Gießen verwiesen jedoch darauf, dass der Arbeitgeber die Feier aktiv gefördert und die Grillparty eine langjährige Tradition habe.

INFO: Az. S 3 U 1215/03

VERSANDKOSTEN MÜSSEN

AUGENFÄLLIG SEIN

Angaben zu eventuellen Versandkosten und zur Mehrwertsteuer müssen beim Verkauf über einen Online-Shop den Preisangaben eines Produkts zugeordnet sein. Diese Zuordnung müsse augenfällig sein, heißt es in einem Urteil des OLG Hamm. Im betreffenden Fall waren die Angaben aber lediglich im Sinn einer Fußzeile vermerkt und deshalb nicht unmittelbar, sondern nur durch Scrollen sichtbar.

INFO: Az. 4 U 208/09