

Neue Regeln bei befristeten Arbeitsverträgen

Befristete Arbeitsverträge sollten eigentlich die Ausnahme sein, werden aber immer mehr zur Regel. Statistisch ist inzwischen jeder zweite Arbeitsvertrag zunächst befristet. Viele Unternehmen scheuen den Kündigungsschutz und nutzen die gesetzlichen Möglichkeiten einer Befristung.

Die Arbeitsgerichte und der Gesetzgeber machen hier strenge Vorgaben, um den Schutz der Arbeitnehmer nicht zu untergraben. So dürfen Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund nur maximal für zwei Jahre befristet werden. Berufet sich der Arbeitgeber auf einen Sachgrund (z.B. Vertretung oder Erprobung) muss er diesen im Zweifel vor Gericht auch beweisen können.

Darüber hinaus sind diverse Formfragen zu beachten, an denen Arbeitgeber in der täglichen Praxis oft scheitern. Das fängt meist schon damit an, dass Befristungen vor Arbeitsantritt schriftlich fixiert werden müssen.

Eine gesetzliche Regelung regte Firmen und Beschäftigte gleichermaßen auf: ein Arbeitsvertrag kann ohne sachlichen Grund nach dem Gesetz nicht befristet werden, wenn mit demselben Arbeitgeber zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Durch das Verbot der „Zuvor-Beschäftigung“ sollten Befristungsketten und damit der Missbrauch befristeter Verträge verhindert werden.

Dies hat auf dem Arbeitsmarkt allerdings den Effekt, dass Unternehmen in Zweifelsfällen vor Befristungen und damit einer Anstellung eines Arbeitnehmers insgesamt zurückschrecken, da sie die gesetzliche Folge verhindern wollen, dass dann automatisch ein nicht beabsichtigter unbefristeter Arbeitsvertrag entsteht. Dies konnte passieren, weil Rechtsprechung und juristische Literatur bisher davon ausgegangen sind, dass jedes in der Vergangenheit liegende Arbeitsverhältnis zu dieser Konsequenz führt, sei es auch noch so lange her.

Damit war keinem geholfen, weshalb die jetzige Bundesregierung im Koalitionsvertrag eine Sperrzeit von nur noch einem Jahr angekündigt hatte. Umgesetzt wurde das nicht, es ist auch nicht damit zu rechnen.

Das Bundesarbeitsgericht hat nun selber eingegriffen und neue Regeln aufgestellt. In seiner Entscheidung vom 06.04.2011 legte das BAG fest, dass frühere Beschäftigungen einer Befristung dann nicht mehr entgegenstehen, wenn sie länger als drei Jahre zurückliegen (Az: 7 AZR 716/09).

Die Richter argumentieren, dass das Verbot zum Einstellungshindernis werden kann und nur dann gerechtfertigt ist, wenn es zur Verhinderung missbräuchlicher Befristungsketten notwendig ist. Davon könne man nach Ablauf von drei Jahren typischerweise nicht mehr ausgehen.

Liegt die Vorbeschäftigung also länger als drei Jahre zurück, kann der Mitarbeiter erneut mit einem befristeten Vertrag ohne Sachgrund bei demselben Unternehmen anfangen. Er erhält so die Chance auf eine Brücke zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, das Unternehmen kann flexibler auf schwankende Auftragslagen reagieren.

Das BAG wird demnächst entscheiden, ob diese Regeln auch für ein vorausgegangenes Ausbildungsverhältnis gelten. Die Thematik bleibt also spannend.



Robert C. Lentzsch
Fachanwalt für Arbeitsrecht