

Personal und Recht praxis

07-08/11

Zeitschrift für Personalverantwortliche

Herausgeber:

Prof. Dr. Bernd Schiefer

Prof. Dr. Michael Worzalla

Dr. Luitwin Mallmann

Hans-Wilhelm Köster

Prof. Dr. Holger Linderhaus

Johannes W. Buse

Arbeitsrecht

- Beschäftigtendatenschutz
- Schwerpunkte des Personalaktenrechts
- Elektronische Personalakte
- Weiterbeschäftigungsanspruch Auszubildender, § 78a BetrVG
- Wichtige Tendenzen im Arbeitsrecht

*AGG: Alter, beruflicher Aufstieg / ethnische Herkunft, Sprachkenntnisse –
BetrVG: Betriebsratsarbeit, Abmeldepflicht – Kündigungsrecht: Zugang
an Ehegatten, außerhalb der Wohnung*

Sozialversicherungsrecht

- Krankheit nach Ende des Arbeitsverhältnisses
- Kurzinfo: Einsatz hochqualifizierter Ausländer als Zeitarbeitnehmer

Lohnsteuerrecht

- Wichtige Tendenzen im Lohnsteuerrecht

Unternehmen und Verbände

- Personalien

Arbeitgeberverband Minden-Lübbecke e.V.

AGV

MSB

Sachgrundlose Befristung – Arbeitgeber sollten bei der Anwendung des jüngsten BAG-Urteils (zunächst noch) vorsichtig sein!

Das BAG hat jüngst (v. 6.4.2011 – 7 AZR 716/09 – **PuR** 2011, 80) ein in der Fachpresse als „Sensation“ bezeichnetes Urteil zur sachgrundlosen Befristung gefällt (s. insbes. *Schiefer*, **PuR** 2011, 97 und DB 2011, Heft 18, M1): Nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG können Arbeitnehmer/innen mit höchstens dreimaliger Verlängerung bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren sachgrundlos beschäftigt werden. Voraussetzung war bisher, dass zuvor zwischen den Arbeitsvertragsparteien noch nie ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Dies



Rechtsanwalt André M. Fechner, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Steuerrecht, Geschäftsführer Arbeitgeberverband Minden-Lübbecke e.V.

bezog sich sogar auf Jahrzehnte zurückliegende Auslöbstätigkeiten, Ferienjobs und Beschäftigungen von Werkstudenten. Eine Erleichterung dieser Regelung hat die Bundesregierung nach dem Koalitionsvertrag 2009 zwar beabsichtigt, jedoch bisher nicht umgesetzt.

Das BAG hat nunmehr mit diesem Urteil die Rechtslage geändert und entgegen des klaren Wortlauts „wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat“ entschieden, dass § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG verfassungskonform so auszulegen sei, dass eine Beschäftigung, die mehr als drei Jahre vor Abschluss des sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags zurückliegt, die Wirksamkeit der **Befristung nicht hindert**. Dies würde bedeuten, dass **mit sofortiger Wirkung** Arbeitnehmer/innen sachgrundlos befristet beschäftigt werden können, die in den **letzten drei Jahren nicht für „denselben“ Arbeitgeber** tätig waren.

Bislang wurde das Urteil nur im Rahmen einer Pressemitteilung (Nr. 25/11) durch das BAG verkündet; die Entscheidungsgründe werden frühestens im Sommer erwartet. Dagegen nahmen einige Arbeitgeber das in der Tages- und Fachpresse verbrei-

tete BAG-Urteil – umgehend – zum Anlass, Arbeitnehmer/innen, die letztmals vor mehr als drei Jahren für sie tätig waren, erneut zeitbefristet einzustellen. Dies birgt trotz des neuen BAG-Urteils eine **große Gefahr**: Da das BAG hier entgegen des klaren Wortlauts des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG entschieden hat, ist zu erwarten, dass sich diejenigen **Arbeitnehmer/innen**, die dann **aufgrund** des „**Zeitbefristungsablaufs**“ **ausscheiden** sollen, **dagegen wehren** werden (zu den verfassungsrechtlichen Bedenken s. *Lakies*, AuR 2011,

190; s. auch *Schiefer*, DB 2011, 1221, Fn. 50). Und dies mit guten Chancen!

Faktisch hat sich das **BAG** nämlich **über** das **Gewaltenteilungsprinzip hinweggesetzt**. So sehr das Urteil politisch und arbeitgeberseitig zu begrüßen ist, war es nicht in der Befugnis des BAG, sich über den klaren Wortlaut des Gesetzes hinwegzusetzen. Hierzu hätte es der Gesetzesänderung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG durch den Bundestag bedurft. Solange dies nicht geschieht, ist bei Anwendung des Urteils eine Revidierung des BAG-Urteils durch das BVerfG zu erwarten, wenn denn bei Befristungsablauf auf Weiterbeschäftigung im Rahmen eines von Anfang an unbefristeten Arbeitsverhältnisses geklagt wird. Hier besteht also **bis zum Zeitpunkt** einer **formellen Gesetzesänderung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG** durch das Parlament ein **erhebliches Rechtsrisiko** für die Arbeitgeber.