

Befristete Arbeitsverhältnisse: Neue Hoffnung auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis

Das Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Baden-Württemberg vom 26.09.2013, Az.: 6 Sa 28/13 sorgt für neuen Wirbel im Bereich der sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnisse.

In dem entschiedenen Fall klagte ein Arbeitnehmer aus der Metall- und Elektro-Branche. Im Jahre 2007 war dieser Arbeitnehmer befristet für einen Zeitraum von drei Monaten bei der Beklagten beschäftigt. Vier Jahre später arbeitete er erneut aufgrund eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages bei demselben Arbeitgeber. Die Befristung wurde zweimal bis 2013 verlängert, und betrug insgesamt 2 Jahre. Der Arbeitnehmer klagte gegen diese letzte Befristung und verlangte, in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden.

Das LAG gab dem Arbeitnehmer Recht. Nach Meinung des LAG war eine weitere sachgrundlose Befristung unzulässig, weil zuvor ein Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber bestand. Da die Befristung unwirksam war, galt der befristete Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen, § 16 TzBfG.

Die Entscheidung des LAG ist mutig, da sie sich offensiv gegen die jüngste Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Urteil vom 06.04.2011, Az.: 7 AZR 716/09) wendet.

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) dürfen Arbeitgeber nur unter bestimmten Voraussetzungen einen Arbeitsvertrag befristen. Gemäß § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Nach Satz 2 der vorgenannten Bestimmung ist eine solche sachgrundlose Befristung nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber „bereits zuvor“ ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Der Wortlaut ist insoweit eindeutig, könnte man meinen. Danach dürfte der Arbeitnehmer zu keinem Zeitpunkt zuvor bei demselben Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben. Das BAG kam in dem genannten Urteil dagegen zu der Entscheidung, dass das Tatbestandsmerkmal „bereits zuvor“ nur für Arbeitsverhältnisse gelte, die nicht länger als drei Jahre zurückliegen. In dem hier zu beurteilenden Fall wäre die Klage daher abgewiesen worden, da die letzte Befristung vier Jahre zurückliegt. Zur Begründung hat sich das BAG auf die regelmäßige dreijährige Verjährungsfrist des § 195 BGB berufen.

Die Entscheidung des LAG Baden-Württemberg ist noch nicht rechtskräftig. Es wird spannend, wie sich das BAG positioniert. Arbeitnehmern, die in einer vergleichbaren Lage sind, kann nur geraten werden gegen die Befristung Klage einzureichen, da die Chancen in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden, stark gestiegen sind. Bitte beachten Sie, dass die sog. Entfristungsklage nur innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses erhoben werden muss, bzw. nach Mitteilung des Arbeitgebers, dass das Arbeitsverhältnis endet.

Weitere Informationen zu diesem Thema und anderen arbeitsrechtlichen Fragestellungen erteilt Ihnen gerne die Autorin des Textbeitrages.

Textbeitrag:
Rechtsanwältin Jeannette Sander
Kanzlei Preidel.Burmester, Gehrden
Tel: 05108/91357-10
E-Mail: kanzlei-pb@t-online.de
Internet: www.kanzlei-pb.de