

BR aktiv

BR-aktiv ist ein Info-Blatt unseres Rechtsanwaltsbüros. In loser Folge soll es Betriebsräte über interessante Entscheidungen und Themen informieren, aber auch zur intensiveren Bearbeitung von

Problemfeldern genutzt werden können. Hierbei werden vorrangig Themen dargestellt, die Anregungen für Diskussionen liefern, aber auch Anstöße für die Betriebsratsarbeit geben.

Das Thema heute

Sachgrundlose Befristung bei demselben Arbeitgeber - erneut möglich nach drei Jahren?

Für Betriebsräte von Interesse

Im Teilzeit -und Befristungsgesetz ist in § 14 II geregelt, dass eine sachgrundlose Befristung nicht zulässig ist, wenn mit demselben Arbeitgeber **bereits zuvor** ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Der 7. Senat des Bundesarbeitsgerichts hat dessen bis dahin klare Rechtsprechung geändert und gemeint, dass „bereits zuvor“ beschränkt werden müsse auf „in den letzten drei Jahren zuvor“ (Urteile v. 6.4.2011 und 21.9.2011 - 7 AZR 716/09 und 375/10). Nunmehr wird das BVerfG darüber entscheiden.

Inhalt

Arbeitsverhältnisse können mit Sachgrund und auch ohne Sachgrund befristet werden - und sind ein ständiges Ärgernis für Betriebsräte. Die Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse steigt immer mehr. Für die Betroffenen bedeutet dies Unsicherheit und Druck, für die Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben u.a. mehr Aufwand durch Einarbeitung. Die sachgrundlose Befristung ist nach § 14 I TzBfG maximal für zwei Jahre möglich, innerhalb dieser zwei Jahre ist eine dreimalige

Verlängerung möglich. Um Missbrauch zu vermeiden, regelte aber § 14 II, dass eine sachgrundlose Befristung nicht möglich sei, wenn bereits zuvor mit demselben Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis bestanden habe. Dies wurde auch lange Jahre vom BAG so gesehen, bis dann im Jahr 2011 der 7. Senat eine Kehrtwendung machte und meinte, selber entscheiden zu dürfen, dass die gesetzliche Regelung so gelesen werden müsse, dass drei Jahre zuvor als Beschränkung ausreichen würden.

Diese Rechtsprechung hat viel Kritik erhalten. Im Auftrage der IG-Metall hat unser Anwaltsbüro für 23 Arbeitnehmer gegen Urteile des LAG Nürnberg und die entsprechenden Beschlüsse des 7. Senats des BAG, der die Nichtzulassungsbeschwerden zurückwies, Verfassungsbeschwerden erhoben. Nunmehr ist durch Beschluss des Bundesverfassungsgericht vom 25.11.2014 im Verfahren 1 BvR 1375/14 eine „Pilotverfassungsbeschwerde“ den entsprechenden Institutionen (z.B. dem Bundestag, Bundesministerien, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden) zugestellt worden mit der Möglichkeit, bis zum 13.2.2015 dazu Stellung zu nehmen. Diese „Zustellung“ der Verfassungsbeschwerde bedeutet einen großen Erfolg - das BVerfG wird in dem Fall inhaltlich entscheiden, also darüber, ob die neue Rechtsprechung des 7. Senats des BAG, die zu einer Reduzierung des Schutzes der Arbeitnehmer gegen Befristungen führte, nicht verfassungsrechtlich unzulässig.

Bedeutung für die Betriebsratspraxis

Betriebsratsmitglieder sollten Kolleginnen und Kollegen, die sachgrundlos befristete Verträge haben und in der Zeit von mehr als drei Jahren schon einmal beim Arbeitgeber beschäftigt waren, deutlich darauf hinweisen, dass nunmehr die Chancen für eine Gegenwehr gegen die solche Befristungen ganz massiv gestiegen sind. Diese Kolleginnen und Kollegen sollten abwarten, ob eine sachgrundlose Befristung verlängert wird, für den Fall, dass dies nicht geschieht, erscheint eine Klage auf Feststellung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses höchst aussichtsreich.

Anmerkung

Auch einige Instanzgerichte, z.B. das ArbG Gelsenkirchen vom 26.2.2013 und das LAG Baden-Württemberg vom 26.9.2013 und 21.2.2014 haben sich der Rechtsprechung des 7. Senats des BAG **nicht** angeschlossen.