

**Neues zur sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverhältnissen**

Arbeitgeber müssen auf schwankende Auftragslagen und wechselnde Marktbedingungen reagieren. Sie haben ein Interesse, die Zahl ihrer Arbeitnehmer durch befristete Einstellungen anzupassen. Der Arbeitnehmer begehrt hingegen eine größtmögliche Planungssicherheit und muss auf den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses vertrauen können. Auf Grund dieser widerstreitenden Interessen droht nicht selten die Gefahr von Kettenbefristungen, d.h. einer Vielzahl von aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverhältnissen oder der Missbrauch der Befristung. Einen rechtlichen Ausgleich schafft hier das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse. Es legt nicht nur die Zulässigkeit der Befristung fest, es verlangt auch für die Wirksamkeit zwingend die Schriftform und will die Diskriminierung befristet beschäftigter Arbeitnehmer verhindern.

Zulässig ist eine Befristung des Arbeitsverhältnisses nur aus den sachlichen Gründen des vorübergehenden betrieblichen Bedarfes, der Vertretung eines Arbeitnehmers, der Erprobung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium, bei Saisonarbeit, bei nur befristeten Haushaltsmitteln der öffentlichen Hand oder auf Grund eines gerichtlichen Vergleiches. In vielen Fällen greifen diese Sachgründe jedoch nicht. Um dem Arbeitgeber trotzdem eine flexible Begründung von Arbeitsverhältnissen zu ermöglichen und dem Arbeitnehmer eine Brücke vom zunächst befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu schaffen, hat der Gesetzgeber daneben die Möglichkeit geschaffen, bei höchstens dreimaliger Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren ein Arbeitsverhältnis auch ohne einen Sachgrund zu befristen. Dem Missbrauch dieser arbeitgeberfreundlichen Regelung begegnet der Gesetzgeber, indem er diese Zeitbefristung für unzulässig erklärt, wenn zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Eine zeitliche Begrenzung für dieses Gebot der Neueinstellung hat der Gesetzgeber aber leider nicht vorgesehen. Deshalb galt bisher, dass auch bei lang zurückliegenden und nur kurzfristigen (Aushilfs-)Arbeitsverhältnissen eine Befristung ohne Sachgrund nicht mehr möglich war.

Über dieses Hindernis hat das Bundesarbeitsgericht die Zeitbefristung mit seiner Entscheidung vom 06.04.2011 nun gehoben. Die höchsten Bundesarbeitsrichter haben in Anlehnung an die gesetzliche regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren geurteilt, dass ein Beschäftigungsverhältnis, welches mehr als drei Jahre zurückliegt, einer neuerlichen Befristung ohne Sachgrund nicht entgegensteht. Die Entscheidung wurde damit begründet, dass der Gesetzgeber mit der Bindung an eine Neueinstellung kein Einstellungshindernis schaffen wollte und nach so langer Zeit nicht mehr die Gefahr einer Kettenbefristung besteht.

Mit der jüngsten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes ist den Arbeitgebern endlich praktische Rechtsicherheit in der Anwendung von Befristungen ohne Sachgrund gegeben worden.