



InfoBrief - Bauarbeitsrecht

01.11.2008

Gesetzesentwurf zur Lockerung des Verbotes wiederholter Befristungen und dessen Auswirkungen auf die Beschäftigung von Saisonarbeitnehmern

von RA'in Klaudia A. Czmok

Angesichts drückender Arbeitslosenzahlen und der damit verbundenen negativen Folgen für die Volkswirtschaft soll der Abschluss von Zeitarbeitsverträgen nunmehr erleichtert und das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) insoweit geändert werden. Die geplanten Änderungen ergeben sich aus einem Gesetzesentwurf der FDP-Fraktion im Deutschen Bundestag zur Lockerung des Verbotes wiederholter Befristungen vom 15.10.2008 ([BT-Drs. 16/10611](#)).

Nach aktueller Rechtslage ist die kalendermäßige Befristung von Arbeitsverträgen ohne Sachgrund bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren zulässig. Soweit die Arbeitsvertragsparteien zunächst eine kürzere Frist vereinbart haben, kann der Vertrag innerhalb der Zweijahresfrist dreimal verlängert werden (§ 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG). Eine sachgrundlose Befristung des Arbeitsverhältnisses ist hingegen nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat (§ 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG).

Die zuletzt genannte Regelung führt in der Praxis zu einer Vielzahl von Problemen. Der Arbeitgeber, der Personalunterlagen in der Regel nicht länger als 10 Jahre aufbewahrt, weiß zum Zeitpunkt der Einstellung eines Arbeitnehmers, den er nur befristet einstellen möchte, oft nicht mehr, ob dieser einzustellende Arbeitnehmer in fernerer Vergangenheit bereits im Unternehmen gearbeitet hat. Konsequenz wäre eine unverhältnismäßige Recherche oder das

– nicht zu empfehlende – blinde Eingehen des Risikos, dass sich die Befristung des Arbeitsvertrages als unwirksam erweist. Folge wäre das Bestehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses. Die lebenslange Sperre wirkt sich ferner auch zum Nachteil von Arbeitssuchenden aus, denen die Möglichkeit einer Beschäftigung genommen wird, wenn sie bereits für dasselbe Unternehmen tätig waren.

Der nunmehr in den Deutschen Bundestag eingebrachte Gesetzesentwurf zur Lockerung des Verbotes wiederholter Befristungen vom 15.10.2008 knüpft aus vorgenannten Erwägungen an die Regelung des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG an. Statt einer lebenslangen Sperre und des Verbotes einer sachgrundlosen Befristung für den Fall, dass mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat (aktuelle Fassung des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG), soll ein ohne Sachgrund befristetes Arbeitsverhältnis nur dann ausscheiden, wenn mit demselben Arbeitgeber innerhalb der letzten drei Monate vor dem vorgesehenen Beginn der kalendermäßigen Befristung ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Die geplante Gesetzesänderung bringt sicher viele Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitssuchende gleichermaßen. Gilt dies aber auch für den Arbeitgeber, der in seinem Baubetrieb Arbeitnehmer jahreszeitabhängig (Stichwort: „Winterkündigung“) beschäftigt?

Nach § 14 Abs. 1 S. 1 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsverhältnisses ohne die vorgenannte Einschränkung des Verbotes wiederholter Befristungen zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt unter anderem insbesondere dann vor, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht (§ 14 Abs. 1 S. 2, Nr. 1 TzBfG). Für die Beschäftigung von Saisonarbeitern ist dieser sachliche Grund zumindest auf den ersten Blick einschlägig, so dass an sich beliebig häufig und in beliebiger Länge hintereinander Arbeitsverträge abgeschlossen werden können, ohne den Einschränkungen des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG unterworfen zu sein.

Die geplante Ausweitung der Zulässigkeit sachgrundloser Befristungen bringt bei näherem Hinsehen jedoch durchaus auch Vorteile für die Bau-

branche. So unterliegt die Befristung mit Sachgrund und damit auch die Befristung wegen des nur vorübergehenden Bedarfs der Arbeitsleistung der vollen Kontrolle der Gerichte, die z.B. zu prüfen haben, ob der Arbeitgeber die erforderliche exakte und detaillierte Bedarfsprognose für sein Unternehmen aufgestellt hat. Der Arbeitgeber ist für die Voraussetzungen, von denen die Wirksamkeit der Befristung mit Sachgrund nach § 14 Abs. 1 TzBfG abhängt, in vollem Umfang darlegungs- und beweispflichtig. Im Streitfall wird dem Arbeitgeber, der die Wirksamkeit eines Befristungsgrundes zu verteidigen hat, insoweit vieles abverlangt.

Eine Ausweitung der Möglichkeiten der grundsätzlich einfacher zu handhabenden sachgrundlosen Befristung ist daher in jedem Fall auch im Sinne der in der Baubranche tätigen Arbeitgeber und damit insgesamt zu begrüßen.

Bei weiteren Fragen wenden Sie sich bitte an:

RA'in Klaudia A. Czmok

Tel.: 0208 – 3 02 12-0