

Arbeitsrecht (Nr. 107/2007)

Rechtsprechung zu § 14 TzBfG

Befristung im Anschluss an eine Ausbildung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied:

Die Möglichkeit das Arbeitsverhältnisses nach dem Ende eine Ausbildung zu befristen, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern, besteht lediglich einmal; weitere befristete Arbeitsverträge können nicht auf diesen Sachgrund gestützt werden.

Die Parteien schlossen nach Beendigung der Ausbildung der Klägerin einen bis zum 23.07.2004 befristeten Arbeitsvertrag ab. Das Arbeitsverhältnis wurde zunächst bis zum 26.01.2005 und durch einen weiteren Änderungsvertrag vom 09.12.2004 bis zum 23.07.2005 verlängert.

Mit ihrer Klage hat sich die Klägerin gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund der Befristung zum 23.07.2005 gewandt.

Die Klage hatte vor dem BAG - anders als in den Vorinstanzen - Erfolg.

Die in dem Änderungsvertrag vom 09.12.2004 vereinbarte Befristung ist mangels eines sie rechtfertigenden Sachgrunds unwirksam.

Die Befristung eines Arbeitsvertrags bedarf nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG zu ihrer Wirksamkeit eines sachlichen Grundes. Zwar liegt nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG ein

sachlicher Grund vor, wenn die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern.

Diese Vorschrift ermöglicht aber lediglich den einmaligen Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags nach dem Ende der Ausbildung. Weitere befristete Arbeitsverträge können nicht auf den in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG normierten Sachgrund gestützt werden

Die Beklagte kann die Befristung daher nicht auf § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG stützen, da sie nicht in dem ersten Arbeitsvertrag vereinbart wurde, den die Klägerin nach dem Ende ihrer Ausbildung abgeschlossen hat.

Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 10.10.2007

Aktenzeichen: 7 AZR 795/06

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 13. Juni 2006 - 13 Sa 124/06

Veröffentlicht:

Pressemitteilung des BAG Nr. 71/07 v. 10.10.2007

13.10.2007

Anmerkungen von Arbeitsrechtlern zum Urteil:

Dieses Urteil stellt insbesondere im Öffentlichen Dienst eine absolute Klarheit der Rechtslage dar, da in Arbeitsverträgen im Öffentlichen Dienst nach dem Tarifrecht klar ausgewiesen sein muss, ob es sich um einen befristeten Arbeitsvertrag mit oder ohne sachlichen Grund handelt, so der Arbeitsrechtler Peter Frühwald von BePeFo.

„Bei dem Urteil handelt es sich um eine Besonderheit des öffentlichen Dienstes“, bemerkt Stefan Fischer, Fachanwalt für Arbeitsrecht bei der Sozietät Heuking Kühn Lüer Wojtek in Berlin. Dies erklärt sich mit einer Besonderheit des Tarifrechts im öffentlichen Dienst, wonach im Vertrag klar ausgewiesen werden muss, ob es sich um eine Befristung mit oder ohne sachlichen Grund handelt. „Arbeitgeber in der privaten Wirtschaft sollten sich von dem Urteil nicht aufschrecken lassen“, bemerkt Fischer. Für sie hätte das Urteil keine Relevanz.

Schließlich können private Unternehmen ihre Auszubildenden und neue Mitarbeiter zunächst befristet auf zwei Jahre einstellen – ohne sachlichen Grund. Bei einer Höchstdauer von insgesamt zwei Jahren können Arbeitgeber bis zu drei Vertragsverlängerungen vereinbaren, bemerkt Fachanwalt Fischer. „Wichtig ist jedoch, dass der Arbeitnehmer zuvor noch nie für das Unternehmen gearbeitet hat“, sagt Fischer. Mit dieser Regelung will der Gesetzgeber Arbeitslosen und Berufseinsteigern den Weg zu einer Anstellung vereinfachen.

Im öffentlichen Dienst können Mitarbeiter nun hoffen. „Das Urteil sieht vor, dass ein Arbeitsvertrag im Anschluss an eine Ausbildung zur Erleichterung des Übergangs des Arbeitnehmers in den Arbeitsmarkt nur einmal befristet werden darf – sofern keine anderen Sachgründe für die Befristung vorliegen“, sagt Hiltrud Kohnen, Fachanwältin für Arbeitsrecht und Partnerin bei der Kanzlei Hecker, Werner, Himmelreich & Nacken in Köln. Im Klartext bedeutet dies: „Grundsätzlich bleiben mehrfache Befristungen aber weiterhin zulässig – sofern ein entsprechender Sachgrund vorliegt“, bemerkt Kohnen. Und das trifft sowohl auf die private Wirtschaft als auch auf den öffentlichen Dienst zu. Danach können befristete Arbeitsverhältnisse bei einer Erstanstellung nach zwei Jahren mit entsprechender Begründung befristet verlängert werden. Das ist beispielsweise möglich, wenn Mitarbeiter als Elternzeit- oder Krankheitsvertretung eingestellt werden.