

Newsletter Dr. Schinnenburg

27. November 2011

Betr.: Neues zur Befristung von Arbeitsverhältnissen

Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis birgt für den Arbeitgeber erhebliche Risiken: Schwangerschaften und Schwerbehinderungen führen zu einer weitgehenden Unkündbarkeit, so dass der Arbeitgeber über viele Jahre belastet ist, ohne daran etwas ändern zu können. Sofern er mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt, kommen die Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes hinzu, so dass jede Kündigung zumindest kompliziert und oft auch teuer wird. Da dies die Arbeitgeber wissen, überlegen sie lange, ob sie jemand unbefristet einstellen. Das wiederum verschlechtert die Chancen derjenigen, die Arbeit suchen. Es ist daher auch im Interesse der Arbeitnehmer, dass zumindest zunächst eine befristete Beschäftigung möglich ist.

Aus diesem Grunde erlaubt das Gesetz befristete Arbeitsverträge. Dabei muss man zwei Arten unterscheiden: Zum einen die Befristung aus sachlichen Gründen nach § 14 (1) TzBfG, also z.B. zur Vertretung einer in Mutterschutz befindlichen Arbeitnehmerin. Zum anderen die Befristung ohne sachlichen Grund. Diese ist nach § 14 (2) TzBfG bis zur Dauer von zwei Jahren möglich. Allerdings gibt es bei der Befristung ohne sachlichen Grund eine wichtige Einschränkung: Sie ist ausgeschlossen, „wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat“. Diese Regelung wurde bisher so ausgelegt, dass selbst eine frühere Beschäftigung, die sehr lange zurück liegt, eine Befristung ohne sachlichen Grund ausschließt.

Hierzu gibt es nun eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) (Az. 7 AZR 716/09). Danach hindern nur solche früheren Beschäftigungen eine sachgrundlose Befristung eines neuen Arbeitsverhältnisses, die weniger als drei Jahre zurück liegen. Im konkreten Fall war die Befristung einer Beschäftigung vom 1. August 2006 bis zum 31. Juli 2008 wirksam, obwohl die Arbeitnehmerin bereits bis 2000 beschäftigt war.

Sofern ein Zahnarzt ein befristetes Arbeitsverhältnis eingehen will, sollte er zunächst prüfen, ob nicht ein sachlicher Grund im Sinne des § 14 (1) TzBfG vorliegt, Dies sind u.a.:

- Es besteht nur ein vorübergehender betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung
- Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern.
- Der Arbeitnehmer wird zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt (Wichtigstes Beispiel: Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit)
- Befristung zur Erprobung (Also Ende des Arbeitsverhältnis am Ende der sechsmonatigen Probezeit)

Wenn die Befristung aus einem dieser Gründe erfolgt, muss dies im Arbeitsvertrag ausdrücklich vermerkt werden.

Wenn ein solcher sachlicher Grund nicht vorliegt, kommt eine befristete Beschäftigung von bis zu zwei Jahren in Betracht. Diese ist nach der zitierten Entscheidung zulässig, wenn der betreffende Arbeitnehmer in den letzten drei Jahren nicht bei diesem Zahnarzt angestellt war. In jedem Falle muss ein solcher befristeter Arbeitsvertrag schriftlich abgeschlossen werden.

Wenn Sie weitere Interessenten für diesen Newsletter kennen, bitte ich um eine kurze Nachricht. Wenn Sie diesen Newsletter nicht mehr beziehen wollen, senden Sie mir eine Email oder einen Brief.

Dr. med.dent.

Wieland Schinnenburg

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Medizinrecht

040/250 72 02

Lerchenfeld 3, 22081 Hamburg

www.rechtsanwalt-schinnenburg.de