

# Karriere

## RECHT

### In die Verlängerung

*Befristete Arbeitsverhältnisse fortzusetzen, wird nach neuester Rechtsprechung deutlich erleichtert*

VON STEPHAN J. BULTMANN

Wenn Arbeitsverhältnisse befristet abgeschlossen werden, enden sie mit Ablauf des Vertrages automatisch. Dieses Modell, Mitarbeiter nur für eine bestimmte Dauer einzustellen, kommt in allen Branchen vor, meist jedoch bei Saisonarbeitsverhältnissen, etwa in der Landwirtschaft, bei besonderen Projekten oder bei guter Auftragslage, zunehmend aber auch im öffentlichen Dienst.

#### Sachliche Gründe für Befristung

Für die wirksame Befristung eines Arbeitsverhältnisses bedarf es gemäß Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) eines sachlichen Grundes, etwa wenn bei einer Schwangerschaftsvertretung lediglich ein vorübergehender betrieblicher Bedarf besteht, die Eigenart der Arbeitsleistung, im Falle einer Projektarbeit zum Beispiel, eine Befristung rechtfertigt oder der Arbeitnehmer aus Mitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich ausdrücklich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind. Die Aufzählung der sachlichen Befristungsgründe im Gesetz ist allerdings nicht abschließend.

Eine kalendermäßige Befristung ist nach TzBfG nur für die Dauer von zwei Jahren zulässig; innerhalb dieses Zeitraums darf das Arbeitsverhältnis höchstens dreimal verlängert werden. Danach ist die Befristung unwirksam – und das befristete Arbeitsverhältnis gilt als auf unbestimmte Zeit geschlossen. Macht der Arbeitnehmer geltend, dass die Befristung unwirksam ist, muss er innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des Arbeitsverhältnisses eine Feststellungsklage darauf

erheben, dass das Arbeitsverhältnis auf Grund der Befristung nicht beendet wurde. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einer aktuellen Entscheidung die Befristung von Arbeitsverhältnissen erleichtert: Bislang galt eine Befristung als nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Dieses so genannte Vorbeschäftigungsverbot hat das BAG nun gelockert: Eine „Zuvor-Beschäftigung“ im Sinne dieser Vorschrift liegt nicht vor – so das BAG mit Urteil vom April dieses Jahres –, wenn ein früheres Arbeitsverhältnis mehr als drei Jahre zurückliegt.

Damit wird für Arbeitgeber die Möglichkeit geschaffen, flexibler als bisher auf Schwankungen der Auftragslage zu reagieren und Arbeitnehmern eine Brücke in eine Dauerbeschäftigung zu bauen. Andererseits soll verhindert werden, dass befristete Arbeitsverhältnisse missbraucht werden. Der Entscheidung des BAG lag der Sachverhalt einer auf Zeit angestellten Lehrerin zugrunde. Sechs Jahre vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses war die Klägerin bereits als studentische Hilfskraft für das Bundesland tätig. Da die Vorbeschäftigung der Klägerin jedoch mehr als drei Jahre zurücklag, griff das Vorbeschäftigungsverbot nicht, sodass die Befristung zulässig war. Die Klägerin unterlag in allen drei Instanzen.



Der Autor ist Rechtsanwalt und Partner in der Kanzlei SNP in Charlottenburg. Seine Tätigkeitsschwerpunkte sind das Arbeits- und Gesellschaftsrecht.  
[www.snp-online.de](http://www.snp-online.de)



THINKSTOCKPHOTOS/FRANCK CAMHI

Kündigung nicht nötig – ist ein Arbeitsvertrag befristet, läuft er einfach aus.

## URTEILE

**KINDERBETREUUNG:** Nach einer Scheidung muss die alleinerziehende Mutter eines Kindes im Vor- oder Grundschulalter nicht in Vollzeit arbeiten. Das geht aus einem Urteil des Pfälzischen Oberlandesgerichts (OLG) Zweibrücken hervor. Dies gilt selbst dann, wenn das Kind ganztägig in einer Kindertagesstätte betreut wird. Mehr als eine Teilzeitstelle mit 30 Wochenstunden könne der Frau nicht zugemutet werden, erklärte das OLG. Denn die Betreuung eines Kindes erfordere auch außerhalb der Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen einen hohen Einsatz. Bei voller Erwerbstätigkeit könne dies den betreuenden Elternteil schnell überfordern. Mit seinem Urteil hob das Gericht die Entscheidung des Amtsgerichts auf. Dort hatte die Mutter vergeblich darauf geklagt, dass ihr geschiedener Ehemann mehr Unterhalt zahlen muss. Der Ex-Mann hatte das mit der Begründung abgelehnt, die Frau könne voll erwerbstätig sein, weil das fünfjährige Kind in eine Kita gehe. (dpa) (Az: 2 UF 32/10)

**RELIGIONSFREIHEIT:** Die evangelische Kirche hat mit der Kündigung einer Kindergärtnerin, die einer anderen Religionsgemeinschaft angehörte und für diese warb, nicht gegen Grundrechte verstoßen. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) wies eine Beschwerde der entlassenen Kindererzieherin aus Pforzheim ab. Die Straßburger Richter sahen in der Entlassung der 47-Jährigen keinen Verstoß gegen die Religionsfreiheit. Die Erzieherin war fristlos entlassen worden, weil sie der Universalen Kirche/Bruderschaft der Menschheit angehörte, für die sie auch aktiv eintrat. Die evangelische Kirche betrachtete das als Verstoß gegen die Loyalitätsverpflichtung ihrer Mitarbeiter. Die Frau dagegen sah darin ihre Religionsfreiheit verletzt und einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot der Europäischen Menschenrechtskonvention. Das Urteil stärkt das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen, allerdings unter der Voraussetzung, Einzelfälle sorgfältig zu prüfen. (dpa) (Az: 18136/02)