

Wirksame Befristung bei der Bundesagentur für Arbeit.

Die Anzahl der befristeten Arbeitsverhältnisse hat in den letzten Jahren erheblich zugenommen.

Befristete Arbeitsverhältnisse betreffen so gut wie alle Sparten des Arbeitsmarktes.

Bei den drei Formen der Befristung –Zeitbefristung; Zweckbefristung; auflösende Bedingung– bildet die Zeitbefristung wohl die häufigste Form der Befristung.

Grundsätzlich bedarf es für die Befristung eines Sachgrundes. Ohne einen Sachgrund kann ein Arbeitsverhältnis bis zur Höchstdauer von zwei Jahren insgesamt bis zu drei Mal verlängert werden.

Mit einem Sachgrund ist eine längere Befristung möglich. Die Sachgründe sind wiederum im Teilzeit- und Befristungsgesetz geregelt. Einer dieser Gründe bildet § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG. Danach kann ein Mitarbeiter befristet eingestellt werden, wenn aus haushaltsrechtlichen Gründen Mittel für eine solche Befristung bestimmt sind und der Mitarbeiter zu Lasten dieser Mittel eingestellt und beschäftigt wird. Die Haushaltsbefristung soll den öffentlichen Dienst gegenüber der Privatwirtschaft privilegieren, und gilt damit nur für Haushaltssatzungen des öffentlichen Dienstes.

Die Bundesagentur für Arbeit hat in ihrem Haushaltsplan für 2008 Mittel für insgesamt 5.800 befristete Stellen bei der Bundesagentur für Arbeit vorgesehen. Sämtliche Arbeitsverträge, die mit diesen Mitarbeitern geschlossen wurden, enthielten den Befristungsgrund „Haushaltsrechtliche Mittel“ § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG.

In einem aktuellen Urteil vom März 2010 hat das Bundesarbeitsgericht nun entschieden, dass sich die Bundesagentur für Arbeit nicht auf den Sachgrund „Haushaltsbefristung“ berufen kann, da sie sich den Haushaltsplan selbst aufgestellt hat. Damit sich ein Arbeitgeber auf den Sachgrund „Haushaltsbefristung“ berufen kann, ist es jedoch erforderlich, dass er sich den Haushaltsplan nicht selbst erstellen darf. Eine solche Doppelrolle als Haushaltsplangeber und Arbeitgeber sei –nach den Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts– sachlich nicht gerechtfertigt.

Bei unwirksamer Befristung gilt der Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen.

Dies hat gerade für die Bundesagentur für Arbeit erhebliche Auswirkungen, da nunmehr sämtliche 5.800 ursprünglich befristeten Arbeitsverhältnisse nun unbefristet weiter gelten und damit nur noch aus den gesetzlichen, evt. tariflichen Gründen gekündigt werden können.

Marcus Gottlob 06.04.2011