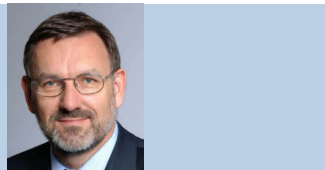


Neueinstellung statt Nichteinstellung

Das BAG erleichtert Möglichkeiten, Arbeitsverträge zu befristen

Viele Firmen stellen Mitarbeiter grundsätzlich nur befristet ein. Befristete Arbeitsverträge sind zulässig, wenn es hierfür einen sachlichen Grund wie z.B. die Überbrückung von Krankheit, Elternzeit oder Ähnliches gibt. Ohne einen solchen Sachgrund können Mitarbeiter bis zur Dauer von zwei Jahren befristet eingestellt werden, wenn es sich um eine Neueinstellung handelt (§14, Teilzeit- und Befristungsgesetz, TzBfG).

Befristet eingestellte Mitarbeiter können Krankenhäuser dabei unterstützen, personelle Engpässe zu überbrücken. Das Bundesarbeitsgericht hat jetzt eine Entscheidung getroffen, die Mitarbeitern wie Arbeitgebern nützt und die Chancen von Berufseinsteigern und Wiedereinsteigern verbessert.



Dr. Rainer Kienast
Rechtsanwalt/Fachanwalt für Arbeitsrecht

Der Begriff „Neueinstellung“ klingt harmlos. Nach der bisherigen Rechtsprechung der Arbeitsgerichte lag eine „Neueinstellung“ allerdings nicht mehr vor, wenn der Arbeitnehmer früher schon einmal bei diesem Arbeitgeber beschäftigt war. Jedes frühere Arbeitsverhältnis, sei es noch so kurz gewesen oder hatte es noch so wenige Stunden Beschäftigung (z.B. geringfügige Beschäftigung) oder erfolgte es als Nebentätigkeit neben einem Studium, verhinderte schon die Neueinstellung. Ein solcher Mitarbeiter war nach bisheriger Rechtsprechung nicht „neu eingestellt“, weil er schon einmal Arbeitnehmer der einstellenden Firma war.

Ziel verfehlt

Diese zum Schutz der Mitarbeiter vor Missbrauch und Kettenbefristungen

geschaffene Anforderung „Neueinstellung“ führte aber in der Praxis häufig zur Nichteinstellung von Mitarbeitern, die z.B. neben ihrem früheren Studium in einem Krankenhaus aushilfsweise tätig waren. Sie konnten nicht mehr befristet eingestellt werden, wenn nicht ein Sachgrund vorlag. Auch Mitarbeiterinnen, die wegen Gründung und Betreuung einer Familie ausgeschieden waren und später zu ihrem alten Arbeitgeber zurückkehren wollten, konnten nicht befristet eingestellt werden. Gerade für diese Mitarbeiterinnen erwies sich die eigentlich auch zu ihrem Schutz gedachte Regelung als echtes Hemmnis: denn es ist naheliegend, dass Mitarbeiterinnen, die nach einigen Jahren der Kinderbetreuung zurück in den Beruf streben, sich an ihren früheren Arbeitgeber wenden. Dort kennt man sie; dort ist ihre Arbeitsleistung bekannt; dort bestehen am ehesten Chancen zur Wiedereinstellung. Wenn in diesem Unternehmen – wie in vielen Fällen – nur noch befristete Einstellungen vorgenommen werden, durfte die Personalabteilung diese Mitarbeiterinnen nicht einstellen. Sie hatten dann das Nachsehen: Alle positiven Eindrücke, die sie bei der früheren Tätigkeit hinterlassen hatten, nutzten ihnen nichts. Die Stelle bekamen sie nicht. Dieses Einstellhindernis war immer wieder beklagt worden. Der Gesetzgeber war aufgefordert worden, eine Änderung zu schaffen. Das war aber bisher nicht geschehen.

Nunmehr hat das BAG in einer ebenso überraschenden wie bemerkenswerten Entscheidung den Beteiligten geholfen. Mit Urteil vom 6. April 2011 hat das BAG entschieden, dass Mitarbeiter auch dann als neu eingestellt gelten, wenn ein früheres Arbeitsverhältnis mehr als drei Jahre zurückliegt. Diese am Sinn und Zweck des Gesetzes orientierte verfassungskonforme Auslegung beseitigt die bekannten Einstellhindernisse, ohne dass die Gefahr des Missbrauchs in Form von Befristungsketten eintrete.

Im konkreten Fall des BAG hatte der Freistaat Sachsen als Arbeitgeber die

Klägerin als Lehrkraft ohne Sachgrund zum 1. August 2006 befristet für zwei Jahre eingestellt. Die Klägerin war aber schon während ihres Studiums in den Jahren 1999/2000 für kurze Zeit beim Freistaat Sachsen insgesamt 50 Stunden als Studentin angestellt gewesen. Deshalb klagte sie gegen die Befristung und machte geltend, es läge gar keine Neueinstellung vor, weil sie bereits früher bei dem Freistaat Sachsen angestellt gewesen war. Das BAG hat diese Klage abgewiesen und die gesetzlichen Voraussetzungen neu definiert.

Bewertung: Uneingeschränkt zu begrüßen

Die Entscheidung des BAG ist uneingeschränkt zu begrüßen. Sie unterstützt die gesetzliche Zielsetzung. Das BAG räumt insbesondere die negativen Folgen der gesetzlichen Regelung aus und gibt Mitarbeitern und Arbeitgebern weitergehende Möglichkeiten, die insbesondere Berufseinsteigern und Wiedereinsteigern verbesserte Chancen geben. Den Krankenhäusern bieten sie die Möglichkeit, die Risiken bei Einstellungen zu mindern und verstärkt auf bewährte frühere Mitarbeiter auch befristet zurückgreifen zu können. Das erhöht zugleich die Flexibilität im gesamten Gesundheitsbereich.

Es bleibt zu hoffen, dass die unteren Instanzen der Rechtsprechungsänderung des BAG folgen. Juristisch sind sie daran nicht gebunden. In der Literatur wird die neue Entscheidung allerdings überwiegend positiv kommentiert, auch wenn es einzelne kritische Stimmen gibt. Noch wünschenswerter wäre es, wenn der Gesetzgeber die Entscheidung aufgreift und das Gesetz ändert.

Für die Krankenhäuser und deren Personalabteilungen heißt die Frage in Zukunft wohl nur noch, ob mit dem konkreten Bewerber in den letzten drei Jahren ein Arbeitsverhältnis bestand. War das nicht der Fall, kann der Mitarbeiter ohne Sachgrund befristet eingestellt werden. ■

Dr. Rainer Kienast
CMS Hasche Sigle
Breite Straße 3, 40213 Düsseldorf
Rainer.Kienast@cms-hs.com