

BEFRISTETER ARBEITSVERTRAG MIT „OPTIONS KOMMUNE“...

Die Kommunen können die Befristung von Arbeitsverträgen mit ihren Arbeitnehmern nicht allein mit der „Experimentierklausel“ des § 6a SGB II rechtfertigen.

§ 6a SGB II eröffnete bundesweit höchstens 69 kommunalen Trägern - den sog. Optionskommunen - die Möglichkeit, auf Antrag anstelle der Bundesagentur für Arbeit als Träger der Leistungen im Rahmen der Grundsicherung für Arbeitsuchende zugelassen zu werden. Das Optionsmodell war zunächst auf die Zeit vom 1. Januar 2005 bis 31. Dezember 2010 begrenzt. Im August 2010 wurden die Zulassungen unter bestimmten Voraussetzungen über den 31. Dezember 2010 hinaus unbefristet verlängert.

Nach dem TzBfG bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrages grundsätzlich zu ihrer Wirksamkeit eines sachlichen Grundes. Ein solcher ist nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG gegeben, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht. Hierzu muss im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit hinreichender Sicherheit zu erwarten sein, dass nach dem vorgesehenen Vertragsende für die Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers kein dauerhafter betrieblicher Bedarf mehr besteht. Hierüber hat der Arbeitgeber bei Abschluss des Arbeitsvertrages eine entsprechende Prognose zu erstellen. Diese ist nicht bereits dann begründet, wenn dem Arbeitgeber dauerhaft anfallende sozialstaatliche Aufgaben nur zeitweise übertragen sind. Es reicht nicht aus, dass eine Aufgabe beim Arbeitgeber möglicherweise entfällt. Die zunächst bestehende Ungewissheit über die Fortführung des Optionsmodells rechtfertigt daher keine Befristung eines Arbeitsvertrages.

Anders als beim Landesarbeitsgericht hatte die Befristungskontrollklage einer Arbeitnehmerin vor dem Siebten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Die Klägerin war bei dem beklagten Landkreis, einer der Optionskommunen, aufgrund eines befristeten Arbeitsvertrags vom 21. Oktober 2005 in der Zeit vom 1. Januar 2006 bis 31. Dezember 2010 zuletzt als Sachbearbeiterin in der Arbeitsvermittlung beschäftigt. Der Landkreis berief sich gegenüber der Klägerin - anders als bei zahlreichen Arbeitnehmern, die er nach dem 31. Dezember 2010 unbefristet übernahm - auf die Befristung. Er begründete dies damit, dass das - von ihm fortgeführte - Optionsmodell zur Zeit des Vertragsschlusses befristet gewesen sei. Das allein rechtfertigte die Befristung des Arbeitsvertrages der Klägerin jedoch nicht.

(Zitiert nach Pressemitteilung BAG Nr. 53/13)

(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 11. September 2013 - 7 AZR 107/12)

