

Kettenarbeitsverträge; Personalverleih; Kündigungsfrist

Art. 19 Abs. 4 AVG. Die Frage, welcher Sinn der Formulierung «ununterbrochene Anstellung» zu geben ist, begründet keine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung i.S.v. Art. 74 Abs. 2 lit. a BGG. Aus der Wortwahl des Gesetzgebers ergibt sich noch keine charakteristische Unsicherheit, die zwingend durch das Bundesgericht gelöst werden müsste, wenn der Streitwert für eine Beschwerde in Zivilsachen nicht erreicht ist. Auch die Frage, ob der konkrete Sachverhalt als ununterbrochene Anstellung i.S.v. Art. 19 Abs. 4 AVG aufgefasst werden kann, begründet keine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung (E. 1.1.2).

Art. 2 Abs. 2 ZGB. Kettenverträge im Personalverleih bedeuten nicht automatisch, dass eine Rechtsumgehungsabsicht vorliegt. Um zu erkennen, ob ein Rechtsmissbrauch (oder eine rechtswidrige Gesetzesumgehung) vorliegt, müssen die gesamten Umstände eines Falls berücksichtigt werden, insbesondere die Dauer der einzelnen Einsätze, der Grund und die Dauer der Nichtbeschäftigung zwischen zwei Einsätzen, die Identität des oder der Einsatzbetriebe sowie die allfällige Absicht des Arbeitgebers, Kündigungsschutzbestimmungen oder Ansprüche, die von einer Mindestdauer des Arbeitsverhältnisses abhängen, zu umgehen (E. 1.1.2).

BVGer A-7102/2014

2.3.1 Zu den ausgenommenen Arbeitnehmenden gehören gemäss Art. 1j Bst. b BVV 2 diejenigen mit einem befristeten Arbeitsvertrag von höchstens drei Monaten, wobei Art. 1k BVV 2 vorbehalten bleibt. Gemäss Art. 1k Bst. a BVV 2 sind Arbeitnehmende mit befristeten Anstellungen oder Ein-sätzen der obligatorischen Versicherung unterstellt, wenn das Arbeitsverhältnis ohne Unterbruch über die Dauer von drei Monaten hinaus verlängert wird. In diesem Fall ist die arbeitnehmende Person von dem Zeitpunkt an der obligatorischen Versicherung unterstellt, in dem die Verlängerung vereinbart wurde (vgl. auch Urteil des Bundesgerichts 9C_445/2007 vom 4. April 2008 E. 1).

2.3.2 Rechtsprechung und Lehre bezeichnen die Aneinanderreihung mehrerer befristeter Arbeitsverhältnisse gleichen Inhalts als Kettenarbeitsverträge. Solche gelten als zulässig, sofern die Grenze des Rechtsmissbrauchs nicht überschritten wird. Von einem rechtsmissbräuchlichen Verhalten ist dann auszugehen, wenn für den Abschluss mehrerer aufeinanderfolgender Verträge kein sachlicher Grund besteht und die ungewöhnliche Vertragsgestaltung bezweckt, die Anwendung der Bestimmungen über den Kündigungsschutz zu umgehen oder das Entstehen von Rechtsansprüchen, die von einer Mindestdauer des Arbeitsverhältnisses abhängen, zu verhindern (vgl. BGE 129 III 618 E. 6.2 mit Hinweisen). In einem solchen Fall sind befristete Anstellungsverhältnisse in unbefristete umzudeuten. Eine Umgehungsabsicht kann schon dann als nachgewiesen erachtet werden, wenn für die mehrfache Befristung kein vernünftiger Grund ersichtlich ist (Urteil des Bundesgerichts 2P.26/2007 vom 28. Juni 2007 E. 3.6; zum Ganzen: Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-6990/2014 vom 5. März 2015 E. 3.3 mit weiteren Hinweisen).

Sachliche Gründe für eine Aneinanderreihung mehrerer befristeter Arbeitsverträge bejahen Lehre und Rechtsprechung insbesondere bei der Anstellung von Künstlern (Schauspielern, Musikern, Sängern etc.), Gelegenheitsarbeitern, Berufssportlern und Lehrkräften mit Semester- oder Schuljahrstellungen. Als sachliche Motive anzuerkennen sind grundsätzlich Besonderheiten des Arbeitsverhältnisses oder besondere betriebliche Umstände wie beim Bühnenengagement, beim Einsatz in einem Saisonbetrieb oder bei der Ausbildung des Nachwuchses sowie die wirtschaftliche Situation eines Unternehmens. Sachlich begründet ist beispielsweise die wiederholte befristete Anstellung von Lehrbeauftragten an Mittel- und Berufsschulen sowie Universitäten insbesondere deshalb, weil deren Beschäftigung oft von der nicht längerfristig voraussehbaren Anzahl eingeschriebener Schüler/Studenten bzw. dem Fächer-/Vorlesungsangebot abhängt (vgl. Urteil des Bundesgerichts 2P.26/2007 vom 28. Juni 2007 E. 3.7 mit zahlreichen Hinweisen).