



Sachgrundlose Befristung bei sehr lange zurückliegender Vorbeschäftigung

Hintergrund

Mit Beschluss vom 06.06.2018 (Az. 1 BvL 7/14 und 1 BvR 1375/14) hatte das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zur sachgrundlosen Befristung eine Abgabe erteilt. Wir hatten hierüber berichtet.

Nach § 14 Abs. 2 S. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ist eine sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG unzulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Das BAG hatte hierzu entschieden, dass ein „Zuvor-Arbeitsverhältnis“ dann nicht gegeben ist, wenn es mehr als drei Jahre zurück liegt.

Nach der genannten Entscheidung des BVerfG handelt es sich dabei um unzulässige Rechtsfortbildung. Vielmehr sei jedes irgendwann in der Vergangenheit liegende Arbeitsverhältnis ein „bereits-zuvor-bestehendes-Arbeitsverhältnis“ im Sinne von § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG. Eine bestimmte Karenzfrist, bei der das Anschlussverbot nicht greift, kann es danach nicht geben.

Allerdings hatte das BVerfG den Fachgerichten auch aufgegeben, § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG verfassungskonform auszulegen. Soweit das Verbot sachgrundloser Befristung unzumutbar sei, weil eine Gefahr der Kettenbefristungen in Ausnutzung der strukturellen Untergelegenheit der Beschäftigten nicht bestehe und das Verbot der sachgrundlosen Befristung nicht erforderlich sei, um das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsverhältnis zu erhalten, sei der Anwendungsbereich des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG durch verfassungskonforme Auslegung einzuschränken.

Vor diesem Hintergrund seien frühere Arbeitsverhältnisse unberücksichtigt zu lassen, wenn die Vorbeschäftigung sehr lange zurückliegt oder ganz anders geartet oder von sehr kurzer Dauer war.

Wann eine Vorbeschäftigung „sehr lange zurückliegt“ in diesem Sinne und damit einer erneuten sachgrundlosen Befristung nicht entgegensteht, hat das BVerfG nicht vorgegeben.

Sachverhalt

Das BAG hatte jetzt Gelegenheit, sich mit dieser Frage zu befassen. Es hatte über einen Fall zu entscheiden, in dem eine Arbeitnehmerin ca. 22 Jahre nach Beendigung eines früheren Arbeitsverhältnisses erneut eingestellt wurde. Die Arbeitnehmerin hatte Klage erhoben und wollte festgestellt haben, dass ihr Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der sachgrundlosen Befristung geendet hat.

Entscheidung

Das BAG hat mit Urteil vom 21.08.2019 (Az. 7 AZR 452/17) entschieden, dass diese sachgrundlose Befristung wirksam ist. Bei der 22 Jahre zurückliegenden Vorbeschäftigung handele es sich um einen Fall, in dem diese bereits sehr lange zurückliegt und das Verbot der sachgrundlosen Befristung unzumutbar sei.

Bewertung

Wann eine Vorbeschäftigung bereits sehr lange zurückliegt und in verfassungskonformer Auslegung des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG unberücksichtigt bleiben kann, wird auch künftig jeweils eine Einzelfallentscheidung bleiben. Die im Nachgang zur Entscheidung des BVerfG ergehenden höchstgerichtlichen Entscheidungen können hierfür jedoch eine gewisse Richtung vorgeben. Eine 22 Jahre zuvor beendete Vorbeschäftigung dürfte daher jedenfalls lange genug zurückzuliegen, um unberücksichtigt bleiben zu können. Acht Jahre hatten dem BAG zuletzt noch nicht gereicht (BAG 23.01.2019 – 7 AZR 733/16).

Arbeitgeber sollten sich jedenfalls sehr genau überlegen, ob sie Mitarbeiter sachgrundlos befristet einstellen, auch wenn deren Vorbeschäftigung schon viele Jahre zurückliegt und sich hierzu in jedem konkreten Fall anwaltlich beraten lassen.

München, den 28.08.2019

Katrin Rupf
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht

ENDEMANN.SCHMIDT
Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB
Arnulfstraße 56
80335 München
T +49.89.2000568-40
F +49. 89.2000568-99
katrin.rupf@es-law.de