

ARBEITSRECHT

DEZEMBER 2019

Aktuelles zum Befristungsrecht

Zur sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverhältnissen sieht die gesetzliche Regelung des § 14 Abs. 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) Folgendes vor:

„Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.“

Die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverhältnissen soll danach also gemäß Satz 2 von vornherein nicht zulässig sein, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Nach dem Wortlaut der Norm würde dabei jegliche Vorbeschäftigung – völlig unerheblich, wie lange diese zurückliegt – eine erneute sachgrundlose Befristung ausschließen. Diesbezüglich wurde immer wieder die Frage aufgeworfen, ob der Gesetzgeber diese strikte Auslegung des § 14 Abs. 2 TzBfG tatsächlich wollte – insbesondere auch im Hinblick auf Betriebsübergänge, Ferienjobs oder auch geringfügige Beschäftigungsverhältnisse.

1. Frühere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

Nachdem bis dahin durch die Arbeitsgerichtsbarkeit überwiegend davon ausgegangen worden war, dass jegliches „Zuvor-Beschäftigungsverhältnis“ ausreicht, um zum Verbot einer sachgrundlosen Befristung zu gelangen, traf das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Urteil vom 06.04.2011, Az. 7 AZR 716/09, die folgende Entscheidung:

„Der Möglichkeit, ein Arbeitsverhältnis ohne Sachgrund bis zu 2 Jahre zu befristen, steht eine frühere Beschäftigung des Arbeitnehmers nicht entgegen, wenn diese mehr als 3 Jahre zurückliegt.“

§ 14 Abs. 2 TzBfG sollte in verfassungskonformer Auslegung somit nicht solche Vorbeschäftigungen erfassen, die länger als drei Jahre zurückliegen. Das BAG begründete diese Auslegung im Wesentlichen damit,

dass der Wortlaut des § 14 Abs. 2 TzBfG kein bestimmtes Auslegungsergebnis gebietet. Der Bedeutungsgelhalt des Tatbestandsmerkmals „bereits zuvor“ sei nicht eindeutig. Diese Aussage des Gesetzes erschließe sich deswegen erst aus dem Bedeutungszusammenhang. Unter Berücksichtigung aller Auslegungskriterien sei ein Verständnis der Vorschrift in dem Sinne geboten, dass das Zuvor-Beschäftigungsverbot zeitlich eingeschränkt sei. Zwar deute die Gesetzesgeschichte eher auf ein zeitlich unbeschränktes Verbot der Zuvor-Beschäftigung. Dagegen würden aber der Normzweck sowie Gründe der Praktikabilität und Rechtssicherheit sprechen. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts bestanden zudem verfassungsrechtliche Bedenken gegen eine fehlende zeitliche Beschränkung des Verbots.

2. Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts

Durch Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) vom 26.06.2018, Az. 1 BvL 7/14 und 1 BvR 1375/14, wurde diese Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aber obsolet.

Das BVerfG vertrat in seinen Entscheidungen die Auffassung, dass das Bundesarbeitsgericht die Grenzen vertretbarer Auslegung gesetzlicher Vorgaben überschritten hatte. Danach wollte der Gesetzgeber eine Karenzzeit gerade nicht regeln:

Nach der Regelung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG sind sachgrundlose Befristungen zwischen denselben Vertragsparteien auf die erstmalige Begründung eines Arbeitsverhältnisses beschränkt; damit ist jede erneute sachgrundlos befristete Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber verboten. Eine Auslegung, die eine wiederholte sachgrundlose Befristung zwischen denselben Vertragsparteien immer dann gestattet, wenn zwischen den Arbeitsverhältnissen ein Zeitraum von mehr als drei Jahren liegt, ist mit dem Grundgesetz nicht zu vereinbaren.

Trotz dessen können und müssen – so das BVerfG – die Fachgerichte durch verfassungskonforme Auslegung den Anwendungsbereich von § 14 Abs. 2 TzBfG einschränken, soweit das Verbot der sachgrundlosen Befristung nicht erforderlich ist, um das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform zu erhalten. Danach kann das Verbot der sachgrundlosen Befristung insbesondere dann unverhältnismäßig sein, wenn

- die Vorbeschäftigung sehr lange zurückliegt,
- ganz anders geartet war oder
- von sehr kurzer Dauer gewesen ist.

Offen gelassen hat das BVerfG allerdings, wann von einer „sehr lange“ zurückliegenden Vorbeschäftigung auszugehen sein soll

3. Aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

a) Urteil vom 23.01.2019

Der Kläger in der zu treffenden Entscheidung war vom 19.03.2004 bis zum 30.09.2005 bei der Beklagten tätig gewesen. Am 19.08.2013 stellte die Beklagte den Kläger sachgrundlos befristet bis zum 28.02.2014 erneut ein. Die Vertragslaufzeit wurde mehrfach, zuletzt bis zum 18.08.2015, verlängert. Der Kläger beehrte die Feststellung, dass sein Arbeitsverhältnis aufgrund des Verbots der sachgrundlosen Befristung nicht zu diesem Zeitpunkt geendet habe.

Die Klage hatte in allen drei Instanzen Erfolg.

Mit Urteil vom 23.01.2019, Az. 7 AZR 733/16, entschied das BAG in seiner ersten Entscheidung nach den Vorgaben des BVerfG aus dem Jahr 2018, dass eine acht Jahre zurückliegende Vorbeschäftigung das Verbot der sachgrundlosen Befristung nicht unverhältnismäßig werden lasse:

„Die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags ist nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht zulässig, wenn zwischen dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin bereits acht Jahre zuvor ein Arbeitsverhältnis von etwa eineinhalbjähriger Dauer bestanden hat, das eine vergleichbare Arbeitsaufgabe zum Gegenstand hatte.“

Gleichzeitig betonte das BAG aber auch nochmals, dass das Verbot der sachgrundlosen Befristung unzumutbar sein könne, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lang zurückliegt, ganz anders geartet war oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist.

b) Urteil vom 21.08.2019

In dem nunmehr erst kürzlich zu entscheidenden Fall war die Klägerin vom 22.10.1991 bis zum 30.11.1992 bei der Beklagten beschäftigt gewesen. Zum 15.10.2014 stellte die Beklagte die Klägerin erneut ein. Das bis zum 30.06.2015 sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnis wurde einmalig bis zum 30.06.2016 verlängert. Die Klägerin beehrte die Feststellung, dass ihr Arbeitsverhältnis nicht zum 30.06.2016 endete.

In der ersten Instanz wurde die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht gab ihr hingegen statt. Die dagegen gerichtete Revision der Beklagten hatte vor dem BAG Erfolg.

Mit Urteil vom 21.08.2019, Az. 7 AZR 452/17, entschied dieses, dass eine zweiundzwanzig Jahre zurückliegende Vorbeschäftigung das Verbot einer sachgrundlosen Befristung nicht auslöst und daher in einem solchen Fall eine erneute sachgrundlose Befristung möglich sein soll:

„Wird ein Arbeitnehmer 22 Jahre nach der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses erneut bei demselben Arbeitgeber eingestellt, gelangt das in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG bestimmte Verbot der sachgrundlosen Befristung nach einer Vorbeschäftigung in verfassungskonformer Auslegung der Vorschrift regelmäßig nicht zur Anwendung.“

Praxishinweis

Im Ergebnis fängt also nach der derzeit bekannten Rechtsprechung eine „sehr lange“ zurückliegende Vorbeschäftigung irgendwo zwischen acht und zweiundzwanzig Jahren an. Ein alltagstaugliches Kriterium, wann eine Vorbeschäftigung lange genug zurückliegt, um ein Arbeitsverhältnis erneut sachgrundlos befristet zu können, lässt sich daraus jedoch nicht ableiten.

Daraus folgt eine erhebliche Rechtsunsicherheit für die betroffenen Arbeitgeber. Künftig wird sehr sorgfältig zu prüfen sein, ob in der Vergangenheit schon einmal ein Beschäftigungsverhältnis. Sollte dies der Fall sein, sind folgende Kriterien abzuwägen:

- Wie lange liegt die Vorbeschäftigung zurück?
- In welcher Funktion war jemand tätig?
- Von welcher Dauer war die Vorbeschäftigung?

Besondere Vorsicht ist geboten, wenn die Vorbeschäftigung weniger als 10 Jahre zurückliegt, länger als ein Jahr andauerte und sich das Arbeitsverhältnis auf eine zumindest ähnliche Position bezog. In solchen Fällen werden sich kaum gute Argumente finden lassen, mit denen sich eine sachgrundlose Befristung rechtfertigen lässt. Im Zweifel empfiehlt es sich dann, von einer sachgrundlosen Befristung Abstand zu nehmen. Stattdessen wäre es sinnvoller, ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit (kurzen) gesetzlichen Kündigungsfristen abzuschließen.



Carsten Ullrich

Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht
Zertifizierter Datenschutzbeauftragter (TÜV®)

Telefon +49 (0)351 424 73 9-11

Telefax +49 (0)351 424 73 9-60

E-Mail ullrich@ullrich-rechtsanwaelte.de

Internet www.ullrich-rechtsanwaelte.de