

Wie lang ist „sehr lang“?

BAG: Nach 22 Jahren Unterbrechung ist die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsverhältnisses zulässig

Von *Stephanie Simokat*

Nach den Urteilen des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) aus dem Sommer 2018 sowie dem im Januar ergangenen Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zu der Problematik der „Vorbeschäftigung“ im Sinne des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG hatte das Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 21.08.2019 – z AZR 452/17) nunmehr einen Sachverhalt zur Entscheidung vorliegen, in dem es die Möglichkeit hatte, eine über 20-jährige „Pause“ zwischen zwei Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber als

fehlende Vorbeschäftigung zu definieren – welche der erkennende Senat auch genutzt hat.

Einleitung

In den vergangenen Monaten ist das Thema „Vorbeschäftigung“ im Rahmen einer sachgrundlosen Befristung erneut zu einem heißen Eisen geworden. Nachdem das BVerfG entschieden hatte, dass die Auslegung des BAG, wonach eine Vorbeschäftigung im Sinne des

§ 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht vorliegt, wenn das Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber länger als drei Jahre zurückliegt, hat das BAG zu Beginn dieses Jahres entschieden, dass die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht zulässig ist, wenn zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber bereits acht Jahre zuvor ein Arbeitsverhältnis von etwa 1 1/2-jähriger Dauer bestanden habe, das eine vergleichbare Arbeitsaufgabe aufwies. Nunmehr hatten die Erfurter Richter erneut einen Sachverhalt zur Entscheidung vorliegen, in dem es darum ging, ob eine Vorbeschäftigung im Sinne des Gesetzes vorlag oder ob eine (erneute) sachgrundlose Befristung rechtlich zulässig war.

Sachverhalt

Die Klägerin wurde im Jahr 2014 eingestellt. Die Einstellung erfolgte befristet ohne Sachgrund. Bereits 22 Jahre zuvor stand sie über einen kurzen Zeitraum hinweg schon einmal in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber. Die Tätigkeiten waren unterschiedlich. Die Klägerin beehrte die Feststellung, dass ihr Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristung beendet habe, da diese unwirksam gewesen sei.

Das BVerfG hat in einer Entscheidung aus dem Sommer 2018 klargestellt, dass eine – vom BAG seit 2011 vorgenommene – verfassungskonforme Auslegung des ▶



Nach dem Urteil des BVerfG verbleibt die Unsicherheit, bei welcher Dauer die Grenze für eine „sehr lang“ zurückliegende Vorbeschäftigung zu ziehen sein wird.

§ 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG, die eine wiederholte sachgrundlose Befristung zwischen denselben Vertragsparteien dann für zulässig erklärt, wenn zwischen den Arbeitsverhältnissen ein Zeitraum von mehr als drei Jahren liege, mit dem Grundgesetz unvereinbar sei. Diese Entscheidung musste das BAG seiner Urteilsfindung nunmehr zugrunde legen.

Rechtliche Einordnung

In seiner Entscheidung aus dem Sommer 2018 hielt das BVerfG fest, dass die Fachgerichte in bestimmten Fällen durch verfassungskonforme Auslegung den Anwendungsbereich von § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG einschränken können – und auch müssen. Das sich aus § 14 Abs. 2 TzBfG ergebende Verbot der sachgrundlosen Befristung des Arbeitsvertrags könne insbesondere dann unzumutbar sein, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lang zurückliege, ganz anders geartet oder von sehr kurzer Dauer gewesen sei. In diesen Fällen sei eine verfassungskonforme Auslegung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG geboten.

Dieser Aufforderung kam der erkennende Senat nach und entschied, dass eine 22 Jahre zurückliegende Vorbeschäftigung nicht als solche im Sinne des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG gelten würde. Das Verbot der sachgrundlosen Befristung nach einem derart langen Zeitraum sei nicht zumutbar, da eine Gefahr der Kettenbefristung in Ausnutzung der strukturellen Unterlegenheit der Beschäftigten nicht bestehe und das Verbot der sachgrundlosen Befristung nicht erforderlich sei, um das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform zu erhalten. Noch im Januar entschied derselbe Senat, dass eine achtjährige Unterbrechung nicht ausreichend sei, um eine Unzumutbarkeit des Verbots der

Vorbeschäftigung anzunehmen. Allerdings war in dieser Entscheidung auch maßgebend, dass eine vergleichbare Arbeitsaufgabe Gegenstand des neuen Arbeitsverhältnisses war.

Die Vorinstanz hatte noch – sogar vor Kenntnis des Urteils des BVerfG und damit entgegen der seinerzeitigen Rechtsprechung des BAG – entschieden, dass § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG keine zeitliche Begrenzung des Vorbeschäftigungsverbots enthalte und damit eine sachgrundlose Befristung bei jeglicher in der Vergangenheit jemals bestehenden Vorbeschäftigung unzulässig sei.

Fazit

Auch nach diesem Urteil verbleibt die Unsicherheit, bei welcher Dauer die Grenze für eine „sehr lang“ zurückliegende Vorbeschäftigung zu ziehen sein wird. Mit recht gutem Gewissen wird man sie jedoch zumindest bei einem Zeitraum von etwa 20 Jahren ziehen dürfen. Möglicherweise jedoch auch noch früher – das bleibt abzuwarten und der Rechtsprechung überlassen, solange sich der Gesetzgeber nicht entschließt, eine zeitliche Grenze in das Gesetz aufzunehmen. ◀



Stephanie Simokat,
Rechtsanwältin, Associate, fringspartners
Rechtsanwälte, Düsseldorf

simokat@fringspartners.de
www.fringspartners.de



Tag der Exportweltmeister

22. OKTOBER 2019, CONGRESS CENTER
ROSENGARTEN MANNHEIM

Im Fokus: Trade Compliance



Programm
jetzt online!

VERANSTALTER
MITVERANSTALTER



ExportManager



Deutsche Bank

www.tag-der-exportweltmeister.de