

Änderung der Rechtsprechung

BAG: Sachgrundlose Befristung ist auch dann unzulässig, wenn die letzte Vorbeschäftigung bereits 8 Jahre zurückliegt.

Executive Summary

- > BAG: Ein Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer nicht ohne Sachgrund befristet anstellen, wenn zuvor bereits ein Anstellungsverhältnis bestanden hat.
- > Dies gilt auch dann, wenn das letzte sachgrundlos befristete Anstellungsverhältnis bereits 8 Jahre zurückliegt.

Grundlagen zur Befristung

Die wichtigste Regelung zur Befristung von Arbeitsverhältnissen ist § 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Zu unterscheiden ist die Befristung eines Arbeitsverhältnisses mit und die Befristung ohne sachlichen Grund (sachgrundlose Befristung).

Sachgrundlose Befristung

Nach § 14 Abs. 2 TzBfG ist die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsverhältnisses bis zu einer Höchstdauer von 2 Jahren zulässig. Der sachgrundlos befristete Arbeitsvertrag darf bis zu dreimal verlängert werden, solange die Höchstgrenze von 2 Jahren nicht überschritten wird.

Eine Befristung ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat (Vorbeschäftigungsverbot). Mit diesem Vorbeschäftigungsverbot will der Gesetzgeber verhindern, dass Arbeitgeber unter Ausnutzung der strukturellen Unterlegenheit von Beschäftigten Kettenbefristungen und damit befristete Arbeitsverhältnisse als „Regelbeschäftigungsform“ vorgeben und damit die Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes quasi aushöhlen.

Befristung mit Sachgrund

Sofern § 14 Abs. 2 TzBfG nicht eingreift, ist die Befristung eines Arbeitsverhältnisses nur zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG zählt beispielhaft sachliche Gründe auf, wie die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium oder die Befristung zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers (z.B. Vertretung während der Schwangerschaft oder Elternzeit).

Rechtsfolgen einer unwirksamen Befristung

Ist eine Befristungsregelung unwirksam, so bleibt der Arbeitsvertrag im Übrigen wirksam. Der Arbeitgeber kann sich in einem solchen Fall lediglich nicht auf die Befristung berufen und hat das Arbeitsverhältnis als unbefristet gegen sich gelten zu lassen.

Gleiches gilt, wenn die Befristungsabrede nicht schriftformgerecht getroffen wurde. Gemäß § 14 Abs. 4 TzBfG muss die Befristung schriftlich erfolgen. Unterbleibt dies, so gilt der Arbeitsvertrag ebenso als unbefristet geschlossen. Die reine „Textform“, also beispielsweise per Telefax oder Email ist nicht ausreichend.

Ältere Rechtsprechung des BAG

Das BAG hatte mit Urteil vom 21.09.2011 – 7 AZR 375/10 das Vorbeschäftigungsverbot auf 3 Jahre beschränkt, d.h. ein früheres Arbeitsverhältnis, welches mehr als 3 Jahre zurückliegt, war nach dieser Entscheidung im Rahmen des Vorbeschäftigungsverbots nicht mehr zu berücksichtigen.

Diese Entscheidung gilt ab sofort nicht mehr.

Neue BAG-Entscheidung

Das BAG hat mit seinem aktuellen **Urteil vom 23.01.2019** – 7 AZR 733/16 entschieden, dass eine sachgrundlose Befristung auch dann nicht zulässig ist, wenn bereits 8 Jahre zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hatte, das eine vergleichbare Aufgabe zum Gegenstand hatte. Mit dieser Entscheidung folgt das Gericht konsequenterweise einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 06.06.2018, laut der die Begrenzung des Vorbeschäftigungsverbots keine Stütze im Gesetz finde und der Gesetzgeber erkennbar eine solche Karenzzeit nicht habe regeln wollen.

Zwar könne das Verbot einer sachgrundlosen Befristung nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts für Arbeitgeber im Einzelfall unzumutbar sein, weil die Gefahr einer Kettenbefristung nicht besteht und das Verbot der sachgrundlosen Befristung nicht erforderlich ist, um das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform zu erhalten. Eine solche Unzumutbarkeit könne aber erst vorliegen, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lang zurückliege, ganz anders geartet oder nur von sehr kurzer Dauer

gewesen sei. 8 Jahre seien kein Zeitraum, der sehr lange zurückliege.

Fazit für Arbeitgeber

Arbeitgeber sollten infolge der neuen BAG-Rechtsprechung bei dem Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen darauf achten, dass mit dem jeweiligen Arbeitnehmer nicht schon früher – auch unter Umständen vor vielen Jahren – ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Denn wenn dies tatsächlich der Fall ist und der Arbeitgeber dies übersieht, besteht die Gefahr, dass die Befristung unwirksam ist und das Arbeitsverhältnis infolgedessen als unbefristet gilt.

Wolfgang Böhm

Fachanwalt für Arbeitsrecht
Standort Heidelberg
wolfgang.boehm@gsk.de

Anja Schröder

Rechtsanwältin
Standort Heidelberg
anja.schroeder@gsk.de

Urheberrecht

GSK Stockmann – Alle Rechte vorbehalten. Die Wiedergabe, Vervielfältigung, Verbreitung und/oder Bearbeitung sämtlicher Inhalte und Darstellungen des Beitrages sowie jegliche sonstige Nutzung ist nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung von GSK Stockmann gestattet.

Haftungsausschluss

Diese Mandanteninformation enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen eines Einzelfalles gerecht zu werden. Sie hat nicht den Sinn, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen jedweder Art zu sein. Sie stellt keine Beratung, Auskunft oder ein rechtsverbindliches Angebot auf Beratung oder Auskunft dar und ist auch nicht geeignet, eine persönliche Beratung zu ersetzen. Sollte jemand Entscheidungen jedweder Art auf Inhalte dieser Mandanteninformation oder Teile davon stützen, handelt dieser ausschließlich auf eigenes Risiko.

GSK Stockmann und auch die in dieser Mandanteninformation namentlich genannten Partner oder Mitarbeiter übernehmen keinerlei Garantie oder Gewährleistung, noch haftet GSK Stockmann und einzelne Partner oder Mitarbeiter in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Mandanteninformation. Aus diesem Grund empfehlen wir, in jedem Fall eine persönliche Beratung einzuholen.

www.gsk.de

GSK STOCKMANN

BERLIN

Mohrenstraße 42
10117 Berlin
Tel +49 30 203907-0
Fax +49 30 203907-44
berlin@gsk.de

FRANKFURT/M.

Taunusanlage 21
60325 Frankfurt
Tel +49 69 710003-0
Fax +49 69 710003-144
frankfurt@gsk.de

HAMBURG

Neuer Wall 69
20354 Hamburg
Tel +49 40 369703-0
Fax +49 40 369703-44
hamburg@gsk.de

HEIDELBERG

Mittermaierstraße 31
69115 Heidelberg
Tel +49 6221 4566-0
Fax +49 6221 4566-44
heidelberg@gsk.de

MÜNCHEN

Karl-Scharnagl-Ring 8
80539 München
Tel +49 89 288174-0
Fax +49 89 288174-44
muenchen@gsk.de

LUXEMBURG

GSK Luxembourg SA
44, Avenue John F. Kennedy
L-1855 Luxembourg
Tel +352 2718 0200
Fax +352 2718 0211
luxembourg@gsk-lux.com