

Kurzmitteilungen

Nr. 01/2019

Vorbeschäftigungsverbot bei sachgrundloser Befristung



Sachgrundlose Befristung bei Beschäftigung vor 8 Jahren unzulässig!

Die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrages bis zur Höchstdauer von zwei Jahren ist nach §14 Abs. (2) S. 2 TzBfG unzulässig, wenn zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber bereits „zuvor“ ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Für längere Befristungen sind sachliche Gründe erforderlich.

Mit Beschluss vom 06.06.2018 entschied das Bundesverfassungsgericht (BVerfG), dass die bis dahin gültige Rechtsprechung des BAG zur Erleichterung der sachgrundlosen Befristung, wenn zwischen den Parteien mehr als drei Jahre lang kein Arbeitsverhältnis bestanden hat, verfassungswidrig ist. Gleichzeitig vertrat das BVerfG die Auffassung, dass es in seltenen Ausnahmefällen jedoch geboten sei, sachgrundlose Befristungen trotz einer Vorbeschäftigung als wirksam anzusehen, z.B. dann, wenn ein früheres Arbeitsverhältnis schon „sehr lange zurückliegt, ganz anders geartet war oder nur von sehr kurzer Dauer gewesen ist“ (BVerfG, Beschluss v. 06.06.2018 – 1 BvL 7/14 und 1 BvR 1375/14).

Liegt ein Arbeitsverhältnis aber bereits dann „sehr lange“ zurück, wenn seither acht Jahre vergangen sind?

Hierüber hatte das BAG in einem Fall zu entscheiden, bei dem ein sachgrundlos befristet eingestellter Arbeitnehmer eines Stuttgarter Autoproduzenten vor knapp acht Jahren als gewerblicher Arbeitnehmer für ca. eineinhalb Jahre beschäftigt war und nun erneut als Facharbeiter für zwei Jahre befristet tätig wurde. Die Entfristungsklage hatte vor dem BAG Erfolg; denn acht Jahre sind noch nicht sehr lange. Der Arbeitgeber konnte sich auch nicht darauf berufen, dass er auf die frühere Rechtsprechung des BAG aus dem Jahr 2011 vertraut hatte. Denn er hätte bei der ersten Befristung im Jahr 2013 und bei den Verlängerungen bereits damit rechnen müssen, dass die für ihn günstige Rechtsprechung des BAG einer Überprüfung durch das BVerfG nicht standhalte (**BAG, Urteil v. 23.01.2019 – 7 AZR 733/16**).

Praxishinweis:

Der Arbeitgeber sollte sich, insbesondere wenn er nicht mehr weiß, ob der Arbeitnehmer schon einmal bei ihm beschäftigt war, auch wenn abrechnungsrelevante Personalunterlagen grds. 10 Jahre aufbewahrt werden müssen, vor einer Überraschung schützen, indem er in den Arbeitsvertrag die Versicherung des Arbeitnehmers aufnimmt, dass erklärt, zuvor noch niemals in einem Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber gestanden zu haben.