

Sachgrundlose Befristung: 22 Jahre Abstand ausreichend

§ 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG

Liegt die Vorbeschäftigung eines Arbeitnehmers 22 Jahre zurück, gelangt das Verbot der sachgrundlosen Befristung nach einer Vorbeschäftigung regelmäßig nicht zur Anwendung.

(Leitsatz der Bearbeiter)

BAG, Urteil vom 21.8.2019 – 7 AZR 452/17

PROBLEMPUNKT

Der Entscheidung liegt der Abschluss eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags zugrunde. Die Arbeitnehmerin klagte nach Ablauf der Befristung auf Feststellung, dass die Befristung unwirksam ist und das Arbeitsverhältnis nicht geendet hat. Sie berief sich darauf, dass sie bereits 22 Jahre zuvor für etwa ein Jahr bei derselben Arbeitgeberin beschäftigt war.

Im Mittelpunkt der Entscheidung steht einmal mehr das Vorbeschäftigungsverbot gem. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG. Danach ist eine sachgrundlose Befristung unzulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Umstritten ist, wie der Begriff „bereits zuvor“ auszulegen ist. Das BAG orientierte sich zunächst streng am Wortlaut und entschied, dass eine sachgrundlose Befristung nur bei der erstmaligen Einstellung zulässig sei. Ab 2011 verneinte das BAG eine „Zuvor-Beschäftigung“, wenn das frühere Arbeitsverhältnis länger als drei Jahre zurückliegt (BAG, Urt. v. 21.9.2011 – 7 AZR 375/10, AuA 4/12, S. 246). Eine solche Auslegung hielt das BVerfG für verfassungswidrig. Der Gesetzgeber habe erkennbar die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung auf die Ersteinstellung bei demselben Arbeitgeber beschränken wollen (BVerfG, Beschl. v. 6.6.2018 – 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14, AuA 8/18, S. 487). Die Anwendung des Vorbeschäftigungsverbots muss den Arbeitsvertragsparteien im Einzelfall jedoch auch zumutbar sein. Das Verbot ist daher insbesondere einschränkend auszulegen, wenn eine Vorbeschäftigung „sehr lange“ zurückliegt, „ganz anders geartet“ oder von „sehr kurzer“ Dauer gewesen war. Unter Anwendung dieser Maßstäbe hielt das BAG eine acht Jahre zurückliegende Vorbeschäftigung für nicht „sehr lange“ zurückliegend (BAG, Urt. v. 23.1.2019 – 7 AZR 733/16, AuA 7/19, S. 439).

ENTSCHEIDUNG

Das BAG entschied nun erstmals unter Berücksichtigung der Vorgaben des BVerfG, das Verbot der sachgrundlosen Befristung nach einer sehr lange zurückliegenden Vorbeschäftigung nicht anzuwenden. Die Regelung über das Vorbeschäftigungsverbot ist den Arbeitsvertragsparteien unzumutbar, wenn weder die Gefahr einer Kettenbefristung droht noch das Verbot der sachgrundlosen Befristung erforderlich ist, um das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform zu erhalten.

Laut Pressemitteilung des BAG liegt ein solcher Fall regelmäßig vor, wenn die Arbeitnehmerin 22 Jahre nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses erneut bei derselben Arbeitgeberin eingestellt wird. Die Vorbeschäftigung liegt so lange zurück, dass das Verbot einer sachgrundlosen Befristung den Arbeitsvertragsparteien regelmäßig nicht zumutbar ist.

Das BAG hielt daher die Befristung für wirksam und damit das Arbeitsverhältnis für beendet.

KONSEQUENZEN

Die Entscheidung vermag nicht darüber hinwegzutäuschen, dass die sachgrundlose Befristung bei der erneuten Einstellung weiterhin die absolute Ausnahme bleibt.

Zwar klärt das BAG erstmals darüber auf, ab wann eine Vorbeschäftigung jedenfalls „sehr lange“ zurückliegt, so dass eine sachgrundlose Befristung bei der erneuten Einstellung zulässig ist. Jedoch hat das BAG jüngst ebenfalls entschieden, dass ein Zeitraum von ca. 15 Jahren zwischen Vorbeschäftigung und erneuter Einstellung ohne Hinzutreten besonderer Umstände grundsätzlich nicht ausreicht, um als „sehr lange“ zu gelten. Danach besteht zwar bei einem Zeitraum von ca. 15 Jahren keine Gefahr der Kettenbefristung mehr, anders noch als bei einem Zeitraum von acht Jahren und neun Monaten (BAG, Urt. v. 20.3.2019 – 7 AZR 409/16). Jedoch widerspricht selbst noch ein Zeitraum von ca. 15 Jahren dem Zweck, das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform zu erhalten (BAG, Urt. v. 17.4.2019 – 7 AZR 323/17).

Der Zeitraum, ab dem das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform nicht mehr in Frage gestellt wird, müsste danach zwischen ca. 15 und maximal 22 Jahren liegen.

Derart lange Zeiträume sind dem Arbeitsrecht nicht unbekannt. So sieht das Gesetz bei der Staffelung der verlängerten Kündigungsfristen nach § 622 Abs. 2 BGB auf der siebten Stufe nach insgesamt 20-jähriger Betriebszugehörigkeit eine

gesetzliche Höchstkündigungsfrist von sieben Monaten vor. Eine weitergehende Verlängerung der gesetzlichen Kündigungsfrist würde zu zusätzlichen Belastungen des Arbeitgebers führen, die ihm trotz der vom Arbeitnehmer gezeigten Betriebstreue unzumutbar wäre. Zwar wirkt die gesetzliche Höchstkündigungsfrist einseitig zugunsten des Arbeitnehmers, während die sachgrundlose Befristung überwiegend zugunsten des Arbeitgebers arbeitet. „Passt“ jedoch in den Zeitraum zwischen Vorbeschäftigung und erneuter Beschäftigung eine 20-jährige Betriebszugehörigkeit, so kann regelmäßig davon ausgegangen werden, dass das Verbot einer sachgrundlosen Befristung dem Arbeitgeber unzumutbar wäre, und auch eine sachgrundlose Befristung nicht das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform infrage stellt.

PRAXISTIPP

Arbeitgeber sollten sich Gewissheit über etwaige Vorbeschäftigungen ihrer Bewerber verschaffen. Hierzu sind eine penible Dokumentation der Arbeitsverhältnisse und gezielte Nachfragen bei Bewerbern unablässig. Sollte sich dabei herausstellen, dass eine Vorbeschäftigung 22 Jahre oder länger zurückliegt, ist eine sachgrundlose Befristung regelmäßig zulässig. Im Übrigen gilt es auch weiterhin, die Rechtsprechung des BAG zur Frage im Blick zu haben, ab wann eine Vorbeschäftigung „sehr lange“ zurückliegt, „ganz anders geartet“ oder von „sehr kurzer“ Dauer gewesen war und damit trotz vormaliger Beschäftigung eine sachgrundlose Befristung zulässig ist.

Justus Frank, Maître en droit, LL.M., Rechtsanwalt, Hogan Lovells International LLP, Düsseldorf; Dipl.-Jur. Maurice Heine, Hogan Lovells International LLP, Düsseldorf