

Einschränkung der Möglichkeit zur sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverträgen – Anmerkung zu Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 23.01.2019, 7 AZR 733/16

I.

Nach der Vorstellung des Gesetzgebers und auch der noch vorherrschenden Lebenswirklichkeit sind unbefristete Arbeitsverhältnisse vorherrschend. Allerdings besteht nach dem Teilzeit – und Befristungsgesetz (TzBfG) die Möglichkeit, Arbeitsverhältnisse nur für einen befristeten Zeitraum einzugehen. Das TzBfG unterscheidet zwischen Befristungen mit Sachgrund und sachgrundlosen Befristungen. Bei einer sachgrundlosen Befristung kann die Befristung längstens für eine Dauer bis zu 2 Jahren im Arbeitsvertrag vereinbart werden. Bestand mit demselben Arbeitgeber bereits ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis kann keine erneute Befristung erfolgen.

Beispiel: 1. Arbeitgeber AG schließt mit Arbeitnehmer AN einen Arbeitsvertrag für eine Zeitdauer von 4 Jahren.

2. AG schließt mit AN einen Arbeitsvertrag über die Dauer von 2 Jahren.

3. AG schließt wieder mit AN einen Arbeitsvertrag mit einer Befristung von 2 Jahren. AN war 4 Jahre zuvor auf derselben Stelle bereits bei AG auf der Basis eines befristeten Arbeitsverhältnisses tätig.

In Beispiel 1 ist die Befristung zu lange mit der Folge, dass nach dem TzBfG ein Arbeitsverhältnis vorliegt, welches unbefristet ist. Bei Beispiel 2 ist dagegen das Arbeitsverhältnis zulässig auf 2 Jahre befristet. Bei Ablauf der 2 Jahre kann keine weitere Befristung erfolgen. Entweder das Arbeitsverhältnis endet oder es wird in ein Arbeitsverhältnis mit unbefristeter Dauer umgewandelt. Bei Beispiel 3 ist zwar die Länge der Befristung zulässig, da AN aber bereits für AG tätig war, ist keine weitere Befristung zulässig.

Das BAG hatte in der Vergangenheit jedoch entschieden, das Verbot einer erneuten Befristung für den Fall, dass der Arbeitnehmer bereits bei dem Arbeitgeber beschäftigt gewesen sei müsse verfassungsgemäß dahin ausgelegt werden, dass dies nicht gelte, wenn die Vollbeschäftigung mehr als 3 Jahre zurück liege. Nach dieser Rechtsprechung wäre bei Beispiel 3 die Befristung zulässig gewesen. Allerdings hat das Bundesverfassungsgericht diese Auffassung des BAG mit einer Entscheidung von 2018 als verfassungswidrig zurückgewiesen. Mit der nunmehr besprochenen Entscheidung hat das BAG sich erneut mit dieser Frage beschäftigt.

II.

Der Kläger war von März 2004 bis September 2005 bei der Beklagten tätig. Die Beklagte stellte den Kläger im August 2013 erneut sachgrundlos befristet für die Zeit vom 19.08.2013 bis 28.02.2014 ein. Kläger und Beklagte verlängerten die Vertragslaufzeit mehrfach, zuletzt bis zum 18.08.2015. Der Kläger begehrt nunmehr die Feststellung, dass sein Arbeitsverhältnis nicht zum 18.08.2015 endete.

Im Hinblick auf die Zurückweisung seiner Auffassung, eine sachgrundlose Befristung sei trotz Vorbeschäftigung zulässig, wenn die Vorbeschäftigung mehr als 3 Jahre zurück liege hat das BAG entschieden, dass trotz Vorbeschäftigung eine erneute sachgrundlose Befristung zulässig sei, wenn eine Gefahr der Kettenbefristung in Ausnutzung einer strukturellen Unterlegenheit des Beschäftigten nicht bestehe und das Verbot der sachgrundlosen Befristung nicht erforderlich sei, um das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform zu erhalten. Letzteres soll insbesondere der Fall sein, wenn die Vollbeschäftigung sehr lange zurück liege, ganz andersgeartet gewesen sei oder von sehr kurzer Dauer. Im vorliegenden Fall sei nach Auffassung des BAG kein Fall gegeben, bei dem das vorangegangene Arbeitsverhältnis sehr lange zurück liege.

III.

1.

Befristungen eines Arbeitsverhältnisses können vorgenommen werden, wenn ein sachlicher Grund vorliegt. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn einer der in § 14 Abs. 1 TzBfG geregelten Fälle vorliegt. Insbesondere kommt der betriebliche Bedarf an einer vorübergehenden Einstellung, die Beschäftigung unmittelbar im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium, um den Übergang in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern, oder die Befristung zur Erprobung in Betracht. Bei Vorliegen eines sachlichen Grundes gibt es keine zeitliche Höchstdauer für die Befristung, solange der Sachgrund vorliegt kann auch wiederholt das Arbeitsverhältnis verlängert werden.

2.

Liegt keiner der in § 14 Abs. 1 TzBfG geregelten Fälle vor, kann eine Befristung auch ohne Vorliegen eines Sachgrundes erfolgen. Die Befristung kann dann aber maximal für 2 Jahre erfolgen. Dabei ist egal ob die Befristung sofort auf die vollen 2 Jahre angesetzt wird oder zunächst ein kürzerer Zeitraum angesetzt wird. Werden allerdings nicht die vollen 2 Jahre ausgeschöpft, kann das Arbeitsverhältnis aber nur bis zu dreimal bis zur Höchstdauer von insgesamt 2 Jahren verlängert werden. Unzulässig wäre es danach, das Arbeitsverhältnis fünfmal, um auf jeweils einen Monat zu befristen.

3.

Das TzBfG verbietet eine sachgrundlose Beschäftigung, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Danach ist streng nach dem Wortlaut eine erneute sachgrundlose Befristung unzulässig, wenn irgendwann einmal bereits ein Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Das BAG hat in der Vergangenheit bereits erfolglos versucht, dies einzuschränken. Auch in der jetzt besprochenen Entscheidung erscheint es fraglich, ob die aufgestellten Grundsätze für eine Befristung trotz Vollbeschäftigung tragfähig sind. Insbesondere soweit das BAG eine solche erneute Befristung zulassen will, wenn der Arbeitnehmer nicht mit derselben Tätigkeit beschäftigt wurde, ist dies fraglich. Das Bundesverfassungsgericht hat in der Entscheidung von 2018 mit welcher es die vorherige Auffassung des BAG zurückwies festgehalten, dass der Gesetzgeber gerade nicht vorgesehen habe, eine Befristung zuzulassen, wenn die Vollbeschäftigung länger als 3 Jahre zurück liege. Genauso wenig hat der Gesetzgeber eine solche Vollbeschäftigung zugelassen, wenn der Arbeitnehmer nicht dieselbe Tätigkeit ausübt wie bei seiner Vollbeschäftigung. Dieses Merkmal ist auch kaum geeignet, trennscharfe Abgrenzungen zu ermöglichen. In der Praxis wird es kaum möglich sein festzustellen, ob die nunmehr ausgeübte Tätigkeit identisch ist mit einer vorher ausgeübten Tätigkeit.

4.

Auch soweit das BAG eine Befristung trotz Vollbeschäftigung zulassen will, wenn die Vollbeschäftigung sehr lange zurückliegt wird dies nicht zu praxisrelevanten Ausnahmen führen. In der besprochenen Entscheidung lag die Vollbeschäftigung 8 Jahre zurück und gleichwohl hat das BAG dies als nicht hinreichend langen Zeitraum angesehen. Es erscheint somit fraglich, ob in der Praxis damit noch relevante Anwendungsfälle übrigbleiben.

IV.

Befristungen eines Arbeitsverhältnisses sind möglich, wenn ein Sachgrund vorliegt und ohne Vorliegen eines Sachgrundes für maximal 2 Jahre. Eine sachgrundlose Befristung ist ausgeschlossen, wenn eine Vollbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber vorlag. Ob eine Befristung ordnungsgemäß vertraglich vereinbart wurde, kann im Einzelfall schwierig zu entscheiden sein. Hier ist anwaltliche Beratung empfehlenswert.

Diese Ausführungen stellen eine erste Information dar, die zum Zeitpunkt der Erstveröffentlichung aktuell war. Die Rechtslage kann sich seitdem geändert haben. Die Ausführungen können und sollen eine individuelle Beratung nicht ersetzen.