

SACHGRUNDLOSE BEFRISTUNGEN

BAG, Urteil vom 23.1.2019 — Aktenzeichen: 7 AZR 733/16

Sachverhalt

Der Kläger war in den Jahren 2004 bis 2005 für die beklagte Arbeitgeberin tätig. Im Jahr 2013 stellte die Beklagte den Kläger erneut sachgrundlos befristet für die Zeit bis zum 28.02.2014 als Facharbeiter ein. Die Parteien verlängerten die Vertragslaufzeit mehrfach, zuletzt bis zum 18.08.2015.

Die vom Kläger erhobene Entfristungsklage hatte sowohl vor dem Arbeitsgericht als auch dem LArbG Stuttgart Erfolg.

Entscheidung

Das BAG hat mit seiner Entscheidung der Klage ebenfalls stattgegeben und damit seine Rechtsprechung zur sachgrundlosen Befristung ausdrücklich geändert.

Nach Auffassung des BAG ist nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags unzulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Im Jahr 2011 hatte das BAG noch entschieden, das TzBfG müsse verfassungskonform ausgelegt werden und erfasst nicht solche Vorbeschäftigungen, die länger als drei Jahre zurückliegen. Nachdem das BVerfG am 06.06.2018 dies als unzulässige Rechtsfortbildung am Willen des Gesetzgebers beanstandet hat, hat das BAG seine Rechtsprechung nun ausdrücklich aufgegeben.

Da der Kläger bereits in vergleichbarer Tätigkeit bei der Beklagten befristet beschäftigt war, wurde die erneute Befristung deshalb als Gesetzesverstoß und damit als unwirksam angesehen.

Das BAG hat — in Anlehnung an die Entscheidung des BVerfG — aber klargestellt, dass weiterhin Konstellationen denkbar seien, in denen es für den Arbeitgeber unzumutbar sei, den Arbeitnehmer unbefristet einstellen zu müssen, z.B. wenn die Vorbeschäftigung sehr lange zurückliege. Im streitgegenständlichen Fall lagen die Tätigkeiten acht Jahre auseinander, was dem BAG aber nicht ausreichte, um zu einer Unzumutbarkeit zu gelangen.