

Update Arbeitsrecht: Vorbeschäftigungs- Verbot

2017 | Ausgabe 16
06.11.2017



KANZLEI KAMMER
Hamburger Str. 43
76829 Landau

Tel.: 06341 7006043
Fax: 06341 9380923
info@kanzlei-kammer.de

§ 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG

Nach dem Gesetzeswortlaut ist die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsverhältnisses nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes Arbeitsverhältnis oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Im Gegensatz zu dem zuvor geltenden § 1 des Gesetzes über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung, das eine Vorbeschäftigung nur bei engem sachlichen Zusammenhang, der insbesondere anzunehmen war, wenn zwischen den Arbeitsverträgen ein Zeitraum von weniger als vier Monaten lag, als schädlich ansah, ist eine zeitliche Frist für eine verbotene Vorbeschäftigung nicht vorgesehen.

Mit diesem strikten Verbot wollte der Gesetzgeber dem missbräuchlichen Umgang mit sachgrundlosen Befristungen durch Personalkarusselle entgegen wirken. So wurden sachgrundlosen Befristungen in der Praxis oftmals abwechselnd Befristungen mit Sachgrund (sog. Reisverschlussystem) oder auch Leiharbeitsverhältnisse (sog. Perlenschnursystem) zwischengeschaltet, um eine unbefristete Einstellung eines Mitarbeiters zu umgehen.

Nicht unter das Vorbeschäftigungsverbot fallen frühere Ausbildungsverhältnisse und berufsvorbereitende Vertragsverhältnisse (z.B. ein Volontariat). Nach dem Abschluss einer Berufsausbildung kann der frühere Auszubildende also grundsätzlich unproblematisch in ein sachgrundlos befristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden.

BAG, Urteil v. 06.04.2011 – 7 AZR 716/09

2011 hat das Bundesarbeitsgericht dann festgestellt, dass das unbefristete Vorbeschäftigungsverbot, über den Gesetzeszweck (Verhinderung von Personalkarussellen) hinaus schießt und gegen die verfassungsrechtlich verankerte Berufsfreiheit in Art. 12 GG verstößt. Es hat § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG deshalb verfassungskonform dahingehend ausgelegt, dass lediglich eine Vorbeschäftigung, die weniger als drei Jahre zurückliegt, eine sachgrundlose Befristung unwirksam. Eine länger zurückliegende Vorbeschäftigung soll hingegen unschädlich sein.

LAG Baden-Württemberg, Urteil v. 26.09.2013 – 6 Sa 28/13

Bereits 2013 hatte sich das Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg gegen die einschränkende Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gewandt. § 14 Abs. 2 TzBfG sei weder auslegungsfähig noch verfassungskonform auslegungsbedürftig. Im Ergebnis hatte es die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsverhältnisses im Hinblick auf eine Vorbeschäftigung, die mehr als drei Jahre zurücklag, als unwirksam angesehen und das Bestehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses festgestellt.

LAG Hessen, Urteil v. 11.07.2017 – 8 Sa 1578/16

Mit seiner aktuellen Entscheidung vom 11.07.2017 hat sich das Landesarbeitsgericht Hessen nun der Rechtsprechung des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg angeschlossen und eine Einschränkung des gesetzlichen Vorbeschäftigungsverbots abgelehnt. Die der Entscheidung der zugrundeliegenden Entfristungsklage hatte Erfolg. Die vorgesehene sachgrundlose Befristung wurde als unwirksam eingestuft und das unbefristete Bestehen des Arbeitsverhältnisses festgestellt.

Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

http://www.lareda.hessenrecht.hessen.de/lexsoft/default/hessenrecht_lareda.html#docid:7920424

Überblick

Sowohl in Baden-Württemberg als auch in Hessen ist bei der befristeten Einstellung von Mitarbeitern besonders sorgsam zu prüfen, ob bereits in der Vergangenheit Arbeitsverhältnisse bestanden haben. Auch wenn diese Beschäftigung länger als drei Jahre zurücklag, besteht das hohe Risiko einer gerichtlichen Auseinandersetzung, sollte das sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnis nicht verlängert werden.

Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz ist der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hingegen ausdrücklich gefolgt.

Eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts über zahlreiche Verfassungsbeschwerden gegen die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und eine Vorlageanfrage des Arbeitsgerichts Braunschweig zur Vereinbarkeit des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG mit Art. 12 Abs. 1, Art. 2 Abs. 1, Art. 3 Abs. 1 GG steht derzeit noch aus.

Joana Kammer

Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht