

2019 | Ausgabe 37
01.09.2019

Update Arbeitsrecht: sachgrundlose Befristung



KANZLEI KAMMER
Hamburger Str. 43
76829 Landau

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

§ 14 Abs. 2 TzBfG

Satz 1: Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist **bis zur Dauer von zwei Jahren** zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig.

Satz 2: Eine Befristung nach Satz 1 ist **nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.**

LAG Düsseldorf, Urteil v. 09.04.2019 – 3 Sa 1126/18

Dass die Überschreitung der gesetzlich festgelegten Höchstdauer von zwei Jahren auch um nur einen Tag wegen einer Dienstreise zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis führt, musste nun Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) feststellen.

Das BAMF hatte einen früheren Rechtsanwalt befristet für sechs Monate eingestellt. In dem geschlossenen Arbeitsvertrag war der Beschäftigungsbeginn für Montag, 05.09.2016, vorgesehen. Zu einer ab dem 05.09.2016 zunächst vorgesehenen Schulung in Nürnberg reiste der in Düsseldorf wohnende Jurist im Einvernehmen mit dem BAMF bereits am Sonntag, 04.06.2016, an. Diese Dienstreise qualifizierte das Landesarbeitsgericht Düsseldorf als Arbeitszeit. Nachdem das befristete Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien im Februar 2017 bis 04.09.2018 befristet verlängert worden war und die einvernehmliche und von dem BAMF bezahlte Dienstreise nicht in der Freizeit des Arbeitnehmers, sondern bereits innerhalb des Arbeitsverhältnisses erbracht worden war, war die zulässige Zeitdauer um einen Tag überschritten. Sie hätte bereits am 03.09.2018 geendet.

Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf, gegen das die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen worden ist, wurde bislang noch nicht im Volltext veröffentlicht. Die Pressemitteilung der Justiz NRW vom 19.08.2019 kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

http://www.justiz.nrw.de/JM/Presse/presse_weitere/PresseLArbGs/19_08_2019_/index.php

BAG, Urteil v. 21.08.2019 – 7 AZR 452/17

Nachdem das Bundesarbeitsgericht aufgrund der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 06.06.2018 – 1 BvL 7/14 (vgl. hierzu auch den Newsletter Nr. 23, 04.07.2019) seine bisherige Rechtsprechung aus dem Jahr 2011, wonach bei einer sachgrundlosen Befristung eine Vorbeschäftigung, die mehr als drei zurückliegt, grundsätzlich unschädlich ist, aufgegeben hat (vgl. hierzu auch den Newsletter Nr. 31, 05.03.2019), liegt nun die erste Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zu einem zulässigen Zeitabstand für eine Neueinstellung vor:

„Wird ein Arbeitnehmer 22 Jahre nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses erneut bei demselben Arbeitgeber eingestellt, gelangt das in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG bestimmte Verbot der sachgrundlosen Befristung nach einer Vorbeschäftigung in verfassungskonformer Auslegung der Vorschrift regelmäßig nicht zur Anwendung.“

Wie vom Bundesverfassungsgericht vorgegeben, darf eine sachgrundlose Befristung bei Vorliegen einer Vorbeschäftigung nicht per se ausgeschlossen sein. Das strikte gesetzliche Verbot ist vielmehr durch verfassungskonforme Auslegung einzuschränken, soweit das Verbot der sachgrundlosen Befristung ansonsten unzumutbar wäre, weil eine Gefahr der Kettenbefristung in Ausnutzung der strukturellen Unterlegenheit der Beschäftigten nicht besteht und das Verbot der sachgrundlosen Befristung nicht erforderlich ist, um das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungskonform zu erhalten.

In welchen weiteren Fällen die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung eine sachgrundlose Befristung trotz Vorbeschäftigung für zulässig erachtet, bleibt abzuwarten.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts wurde bislang noch nicht im Volltext veröffentlicht. Die Pressemitteilung Nr. 29/19 des Bundesarbeitsgerichts kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&nr=23029>

Klagefrist, § 17 TzBfG i.V.m. § 7 Halbs. 1 KSchG

Wie auch bereits in dem Newsletter Nr. 10 vom 01.06.2017 (Befristung) dargestellt, muss die Unwirksamkeit einer Befristung entweder noch vor dem geplanten Ablauf des Arbeitsverhältnisses, spätestens aber innerhalb von drei Wochen nach dem vorgesehenen Ende des Arbeitsverhältnisses gerichtlich geltend gemacht werden. Ansonsten gilt die Befristung nach § 17 TzBfG i.V.m. § 7 Halbs. 1 KSchG als wirksam und das Arbeitsverhältnis endet wie vereinbart.

Joana Kammer

Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht