

Kein Vertrauensschutz für Altverträge bei sachgrundloser Befristung und Vorbeschäftigung?!

Blogbeitrag Arbeitsrecht | 25. Februar 2019

Eine sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG ist nach dem Gesetzeswortlaut nur zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber zuvor noch kein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte in einer Entscheidung in 2011 diese Regelung dahingehend ausgelegt, dass diese Regelung nicht solche Vorbeschäftigungen erfasst, die länger als drei Jahre zurückliegen.

Das Bundesverfassungsgericht hatte auf eine Vorlage des Arbeitsgerichts Braunschweig vom 03.04.2014 am 06.06.2018 entschieden, dass die angenommene Karenzregelung, die den Arbeitsvertragsparteien nach gewisser Zeit erneut eine sachgrundlose Befristung erlaubt, die gesetzlichen Vorgaben zur Auslegung nicht einhält.

Das BAG hatte nun in einem Fall die Wirksamkeit sachgrundloser Befristung zu entscheiden. Der Arbeitnehmer war erstmals von 2004 bis 2005 bei dem beklagten Arbeitgeber tätig. In 2013 wurde er sachgrundlos befristet bis Februar 2014 eingestellt. Im Anschluss daran verlängerten die Parteien die Vertragslaufzeit mehrfach, zuletzt bis 18.08.2015.

Das BAG hat lt. [Pressemitteilung Nr. 3/19](#) in seinem Urteil vom 23.01.2019

(7 AZR 733/16) festgehalten, dass das Verbot der sachgrundlosen Vorbeschäftigung bei sachgrundloser Befristung auch im vorliegenden Fall greift. Insbesondere kann sich der Arbeitgeber nicht darauf berufen, die Befristung im Vertrauen auf die im Jahr 2011 ergangenen Entscheidungen des BAG vereinbart zu haben. Der Arbeitgeber könne sich bei Abschluss der Verträge mit dem Kläger nicht darauf verlassen, dass die Auslegung des BAG vor dem Bundesverfassungsgericht Bestand hat.



Katrin Etteldorf
Rechtsanwältin

Thümmel, Schütze & Partner
Partnerschaftsgesellschaft mbB

Käthe-Kollwitz-Ufer 83
01309 Dresden
T +49 (0)351.4 99 14-14
F +49 (0) 351.4 99 14-99

www.tsp-law.com