

BAG: Verbot der Vorbeschäftigung bei sachgrundloser Befristung gilt nur für die drei vorangegangenen Jahre

TzBfG § 14 II

Der Möglichkeit, ein Arbeitsverhältnis nach § 14 II 1 TzBfG ohne Sachgrund bis zu zwei Jahre zu befristen, steht ein früheres Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers mit demselben Arbeitgeber nicht nach § 14 II 2 TzBfG entgegen, wenn das Ende des vorangegangenen Arbeitsverhältnisses mehr als drei Jahre zurückliegt. (Leitsatz des Gerichts)

BAG, Urteil vom 06.04.2011 – 7 AZR 716/09
(LAG Sachsen), BeckRS 2011, 74789

Sachverhalt

Die Klägerin ist Lehrerin und war während ihres Studiums aufgrund zweier Arbeitsverträge mit dem Freistaat Sachsen an einer Universität als studentische Hilfskraft vom 01.11. bis zum 31.12.1999 mit einer monatlichen Arbeitszeit von 20 Stunden und vom 01. bis zum 31.01.2000 mit einer monatlichen Arbeitszeit von 10 Stunden beschäftigt. Im Juli 2006 erwarb sie die Lehrbefähigung und schloss mit dem Freistaat Sachsen einen Arbeitsvertrag für zwei Jahre für die Zeit vom 01.08.2006 bis zum 31.07.2008. In zwei von der Klägerin ausgefüllten formularmäßigen Personalbogen vom August 2004 und vom Juni 2006 gab sie ihre Beschäftigungen als studentische Hilfskraft beim beklagten Freistaat nicht an.

Gleichwohl berief sie sich auf die Unwirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsvertrages. Ein Befristungsgrund habe nicht vorgelegen. Ihre Tätigkeit als studentische Hilfskraft sei eine „Zuvor-Beschäftigung“ im Sinne des § 14 II TzBfG, weshalb die sachgrundlose Befristung unwirksam sei. Der Freistaat behauptete zum einen, es habe der Befristungsgrund des § 14 I Nr. 2 TzBfG – Übernahme nach Ausbildung/Studium – vorgelegen; zum anderen habe die Klägerin ihre vorherigen Tätigkeiten rechtsmissbräuchlich verschwiegen und könne sich nun darauf nicht berufen.

Entscheidung

Wie schon die ersten beiden Instanzen entscheidet das BAG zugunsten des beklagten Freistaats und weist die Revision der Klägerin zurück. In Abkehr von der bisherigen Rechtsprechung und der vorherrschenden Auffassung im Schrifttum begrenzt das BAG die zeitliche Wirkung des Verbots der Zuvor-Beschäftigung. Es gesteht dabei ausdrücklich zu, dass der Gesetzgeber ausweislich der Gesetzesbegründung in § 14 II TzBfG (wohl) eine Ewigkeits-/Lebensbindung haben wollen (vgl. Rn. 16 ff.). Das BAG verweist aber nun darauf, dass der Normzweck, nämlich einerseits missbräuchliche Kettenbefristungen zu verhindern und andererseits den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern, eine zeitliche Grenze erfordere. Eine Ewigkeitsbindung stelle ein signifikantes Einstellungshindernis dar, ohne dass es dafür einen Rechtfertigungsgrund gebe. Nach Ablauf einer

größeren Zeitspanne sei der Abschluss einer neuen Befristung keine missbräuchliche Gestaltung mehr, sondern eine (Wieder-)Neueinstellung. Das BAG führt in dieser scheinbar eindeutigen Lage aus, dass der Wortlaut des § 14 II TzBfG mitnichten zwingend nur als Ewigkeitsbindung verstanden und ausgelegt werden könne. Es führt ein fiktives Beispiel an, in dem die Anordnung von Nachtschicht unzulässig ist, wenn der Arbeitnehmer „bereits zuvor“ in einer Tagschicht gearbeitet hat. In dem Beispiel, so das BAG, wäre das Verständnis ersichtlich fernliegend, Nachtschicht könne nicht mehr angeordnet werden, wenn der Arbeitnehmer „jemals zuvor“ eine Tagschicht absolviert habe. Da das BAG damit zwei gleichberechtigte Auslegungsergebnisse gefunden hatte, konnte es – ausgehend vom Schutzzweck des § 14 II TzBfG – eine rechtsfortbildende Auslegung vornehmen, wonach eine sachgrundlose Befristung unzulässig ist, wenn bereits in drei Jahren zuvor eine befristete oder unbefristete Beschäftigung bestanden hat.

Praxisfolgen

Die Entscheidung des BAG ist mit Recht im Ergebnis allenthalben gelobt worden. Die postulierte Ewigkeitsbindung war nicht gerechtfertigt und in der Praxis kaum zu handhaben. Kaum ein Unternehmen – und schon gar nicht der Staat – war in der Lage dazu, lückenlos für die Vergangenheit die Existenz einer etwaigen Zuvor-Beschäftigung, und sei sie noch so kurz als studentisches Arbeitsverhältnis gewesen, auszuschließen. Die Unternehmen, denen Zuvor-Beschäftigungen, etwa während des Studiums, bekannt waren, zeigten sich gerade bei Berufseinsteigern zögerlich. Die vom BAG beschriebene Wirkung der Ewigkeitsbindung in § 14 II TzBfG als Einstellungshindernis war und ist real. Die Dreijahresgrenze des BAG mag zwar fragwürdig sein. Warum nicht zwei Jahre? Immerhin ist es aber eine klare, nachvollziehbare Regelung, die Rechtssicherheit schafft. Und schon das macht sie willkommen.

Positiv hat das BAG nicht nur mit dem Entscheidungsergebnis – nach manchen Irrungen und Wirrungen bei der Befristungsrechtsprechung in der Vergangenheit – überrascht, sondern auch mit der Begründung der unterschiedlichen Auslegungsmöglichkeiten. Die in der Vergangenheit von Rechtsprechung und Schrifttum einhellig für zwingend erachtete Ewigkeitsbindung als Auslegungsergebnis widerlegt das BAG mit der Bildung seines fiktiven Gegenbeispiels (Tag- und Nachtschicht, s.o.) so überraschend wie überzeugend, indem es die Widersinnigkeit bei der Anwendung absoluter Grenzen deutlich macht.

Rechtsanwalt Bernd Weller,
Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Heucking Kühn Lüer Wojtek, Frankfurt a. M.

