

LAG Berlin-Brandenburg: Sachgrundlose Befristung bei sehr lange zurückliegender Vorbeschäftigung

TzBfG § 14 II

Eine fast 17 Jahre und 3 Monate zurückliegende Vorbeschäftigung ist jedenfalls dann als „sehr lang her“ iSd Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts anzusehen, wenn das Vorbeschäftigungsverhältnis auf Betreiben der Arbeitnehmerin vorzeitig aufgelöst wurde. In einem solchen Fall ist ein Ausnutzen einer strukturellen Unterlegenheit der Arbeitnehmerin durch die Arbeitgeberin nicht zu ersehen. (amtl. Leitsatz)

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 11.9.2020 – 2 Sa 747/20 (ArbG Berlin 12.2.2020 – 21 Ca 7999/19), BeckRS 2020, 28562

Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Befristung des zwischen ihnen geschlossenen Arbeitsvertrages.

Die Klägerin wurde nach einer Ausbildung zur Tierpflegerin bei der Arbeitgeberin, einer Stiftung des öffentlichen Rechts, von dieser für die Zeit vom 1.9.1999 bis zum 28.2.2001 befristet als Tierpflegerin eingestellt. Auf Betreiben der Klägerin schlossen die Parteien einen Aufhebungsvertrag zum 9.7.2000. Ab 10.7.2000 arbeitete die Klägerin etwa 17 Jahre für ein privates Pharmaunternehmen. Während der Tätigkeit der Klägerin in der Privatwirtschaft hatte sich die Rechtsform der früheren Arbeitgeberin durch ein Errichtungsgesetz in eine Anstalt des öffentlichen Rechts geändert. Unter dem 15.9.2017 schloss die Klägerin mit der Beklagten, der Anstalt öffentlichen Rechts, einen befristeten Arbeitsvertrag für die Zeit vom 1.10.2017 bis zum 31.7.2019, der eine sachgrundlose Befristung vorsah.

Die Klägerin hat Entfristungsklage erhoben. Sie macht geltend, dass die Vorbeschäftigung noch nicht „sehr lang her“ im Sinne der Rechtsprechung des BVerfG sei. Die Beklagte hat ua geltend gemacht, dass die Vorbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber erfolgt sei. Das ArbG hat die Klage abgewiesen.

Entscheidung

Das LAG hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen.

Das Ausbildungsverhältnis sei nicht als „bereits zuvor bestehendes Arbeitsverhältnis“ anzusehen, da ein Ausbildungsvertrag kein „zuvor bestehendes Arbeitsverhältnis“ sei. Auch der Arbeitsvertrag mit der Stiftung stehe der Befristung nicht entgegen. Der streitige Vertrag ist nicht mit „demselben Arbeitgeber“ iSv § 14 II 2 TzBfG abgeschlossen worden, da sich bereits vor dem streitigen Vertrag die Rechtsform der Arbeitgeberin (nunmehr Anstalt des öffentlichen Rechts) geändert habe.

Selbst wenn man nicht dieser Auffassung sei, wäre das Arbeitsverhältnis aus dem Jahr 1999 nicht als „Zuvor-Arbeitsverhältnis“ iSv § 14 II 2 TzBfG anzusehen. Zwar sei eine sachgrundlose Befristung nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden habe. Ein Verbot der sachgrundlosen Befristung sei jedoch unzumutbar, soweit eine Gefahr der Kettenbefristung in Ausnutzung der strukturellen Unterlegenheit des Beschäftigten nicht bestünde und das Verbot der sachgrundlosen Befristung nicht erforderlich sei, um das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform zu erhalten. Das Verbot der sachgrundlosen Befristung des Arbeitsvertrages aus § 14 II 2 TzBfG kann insbesondere unzumutbar sein, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lang zurückliegt, ganz anders geartet war oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist (BAG v. 21.8.2019 – 7 AZR 452/17, BeckRS 2019, 19551). Die Gefahr einer Kettenbefristung in Ausnutzung der strukturellen Unterlegenheit der Klägerin liege hier nicht vor, da die Klägerin selbst „die Kette zerrissen“ habe, indem sie selbst und nicht die Arbeitgeberin das erste befristete Arbeitsverhältnis beendet habe.

Darüber hinaus sei auch eine Zeitspanne von 17 Jahren und fast drei Monaten als „sehr lang“ im Sinne der Rechtsprechung des BVerfG und des BAG anzusehen.

Jedenfalls sei in der Kombination der langen Zwischenzeit und der Vorgeschichte der Aufhebung des ersten Arbeitsverhältnisses eine Weiterbeschäftigung der Klägerin nicht erforderlich, um das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform zu erhalten.

Praxishinweis

Die Entscheidung liefert der Praxis ein wichtiges Argument im Rahmen der Diskussion um ein bestehendes Vorbeschäftigungsverbot. Wenn der Beschäftigte sein Arbeitsverhältnis aus eigenem Interesse beendet, kann dies gegen die Ausnutzung einer strukturellen Unterlegenheit und für die Wirksamkeit einer sachgrundlosen Befristung sprechen. Allerdings greift dieses Argument nur als zusätzlicher Punkt in Fällen, in denen die Vorbeschäftigung ohnehin schon sehr lange zurückliegt.

Da es bei der Frage, wann eine Vorbeschäftigung „sehr lange“ zurückliegt, an einer genau bestimmbar Grenze fehlt, ist Arbeitgebern in der Praxis weiterhin dazu zu raten, auch bei lange zurückliegenden Vorbeschäftigungszeiten von einer sachgrundlosen Befristung abzugehen. Das Risiko einer Unwirksamkeit der sachgrundlosen Befristung lässt sich jedenfalls in solchen Fällen kaum einmal sicher ausschließen.

RA, FAArbR Michael Geißler, rugekrömer Fachanwälte für Arbeitsrecht, Hamburg