7 AZR 733/16 - Sachgrundlose Befristung - Vorbeschäftigung

Der Kläger war vom 19. März 2004 bis zum 30. September 2005 als gewerblicher Mitarbeiter bei der Beklagten tätig. Mit Wirkung zum 19. August 2013 stellte die Beklagte den Kläger erneut sachgrundlos befristet für die Zeit bis zum 28. Februar 2014 als Facharbeiter ein. Die Parteien verlängerten die Vertragslaufzeit mehrfach, zuletzt bis zum 18. August 2015. Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Feststellung, dass sein Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt nicht geendet hat.

Die Klage hatte in allen drei Instanzen Erfolg. Nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist die kalendermäßige [Befristung](#) eines [Arbeitsvertrags](#) ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes nicht zulässig, wenn mit demselben [Arbeitgeber](#) bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Im Jahr 2011 hatte das [Bundesarbeitsgericht](#) zwar entschieden, § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG erfasse in verfassungskonformer Auslegung nicht solche Vorbeschäftigungen, die länger als drei Jahre zurückliegen. Diese Rechtsprechung kann jedoch auf Grund der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 6. Juni 2018 (- [1 BvL 7/14](#), [1 BvR 1375/14](#) -) nicht aufrechterhalten werden. Danach hat das [Bundesarbeitsgericht](#) durch die Annahme, eine sachgrundlose [Befristung](#) sei nur dann unzulässig, wenn eine Vorbeschäftigung weniger als drei Jahre zurückliege, die Grenzen vertretbarer Auslegung gesetzlicher Vorgaben überschritten, weil der Gesetzgeber eine solche Karenzzeit erkennbar nicht regeln wollte. Allerdings können und müssen die Fachgerichte auch nach der Auffassung des Bundesverfassungsgerichts durch [verfassungskonforme Auslegung](#) den Anwendungsbereich von § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG einschränken, soweit das Verbot der sachgrundlosen [Befristung](#) unzumutbar ist, 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 Regelbeschäftigungsform zu erhalten. Das Verbot der sachgrundlosen [Befristung](#) kann danach insbesondere unzumutbar sein, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lang zurückliegt, ganz anders geartet war oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist. Um einen solchen Fall handelt es sich vorliegend nicht, insbesondere [lag](#) das vorangegangene Arbeitsverhältnis acht Jahre und damit nicht sehr lang zurück. Die Beklagte kann sich auch nicht mit Erfolg darauf berufen, die [Befristung](#) im Vertrauen auf die im Jahr 2011 ergangenen Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vereinbart zu haben. Sie musste bei Abschluss der [Verträge](#) mit dem Kläger jedenfalls die Möglichkeit in Betracht ziehen, dass die vom [Bundesarbeitsgericht](#) vorgenommene [verfassungskonforme Auslegung](#) der Norm vor dem Bundesverfassungsgericht keinen Bestand haben könnte.

[Bundesarbeitsgericht](#), Urteil vom 23. Januar 2019 - [7 AZR 733/16](#) - [BAG PM 03/2019](#)

Vorinstanz: [Landesarbeitsgericht](#) Baden-Württemberg, Urteil vom 11. August 2016 - 3 Sa 8/16 -