



Kanzlei Hüffner und Stier

Rechtsanwälte

Michael Hüffner

Martin Stier
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Gabriele Waidelich

Alexander Stöhr
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Madlena Gänsbauer
Fachwältin für Arbeitsrecht

Smaro Sideri
Fachwältin für Arbeitsrecht

Rechtsmissbrauch bei sachgrundloser Befristung

Eine Befristung ohne Sachgrund gemäß § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) kann unwirksam sein nach § 242 BGB wegen Verstoßes gegen Treu und Glauben, wenn mehrere rechtlich und tatsächlich verbundene Vertragsarbeitgeber bewusst und gewollt zusammenwirken, um damit mehrere Befristungsmöglichkeiten unter Umgehung des Vorbeschäftigungsverbot aneinanderzureihen.

Dies hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden (Urteil vom 22.01.2014, 7 AZR 243/12). Es hat damit ebenfalls ein aktuelles Urteil vom 15.05.2013 (7 AZR 525/11) bestätigt.

In dem zu entscheidenden Fall war ein Arbeitnehmer zunächst innerhalb der sachgrundlosen Befristung mit der Maximaldauer von zwei Jahren bei dem einen Vertragsarbeitgeber beschäftigt, dann jedoch, ohne dass sich der konkrete Arbeitsplatz des Arbeitnehmers irgendwie verändert hätte, wurde der Arbeitnehmer bei dem anderen Unternehmen auf Grundlage einer weiteren sachgrundlosen Befristung weiterbeschäftigt. In formeller Hinsicht war der Arbeitnehmer zunächst aufgrund eines schriftlichen Arbeitsvertrags mit dem einen Arbeitgeber bei diesem beschäftigt, dann wurde ein schriftlicher Arbeitsvertrag mit dem weiteren Unternehmen nach Ablauf der ersten Befristung geschlossen.

Beide Arbeitgeber arbeiteten aufgrund eines Vertrages als Arbeitsgemeinschaft zusammen.

Das BAG hielt die vorliegende Konstellation für rechtsmissbräuchlich, da beide Arbeitgeber bewusst und gewollt nur das bei der sachgrundlosen Befristung bestehende Vorbeschäftigungsverbot ausschalten wollten, der Arbeitsplatz des Arbeitnehmers sich jedoch überhaupt nicht wirklich geändert hatte.

Das Vorbeschäftigungsverbot, wonach der Arbeitnehmer nicht innerhalb der letzten drei Jahre bereits bei demselben Vertragsarbeitgeber beschäftigt gewesen sein darf vor Aufnahme einer sachgrundlosen Befristung, griff vorliegend an sich nicht, da beide Unternehmen rechtlich eigenständig waren. Das BAG hielt jedoch die Vorgehensweise beider Unternehmen, letztlich das Vorbeschäftigungsverbot auf diese Weise zu umgehen, für unwirksam.

Als Rechtsfolge hielt das BAG fest, dass der Arbeitnehmer jedoch nicht die Weiterbeschäftigung zum ersten Arbeitgeber verlangen könne, sondern er gegenüber dem zweiten Arbeitgeber in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis steht.

Bereits mit Urteil vom 15.05.2013 hatte das BAG über eine Konstellation zu entscheiden, in welcher ein Unternehmen mit einem Zeitarbeitsunternehmen zusammengewirkt hatte, um ebenfalls das Vorbeschäftigungsverbot zu umgehen. Hierbei war schlichtweg kurz vor Auslaufen der ers-

Zeppelinstraße 39
73760 Ostfildern
Fon 0711 / 45 42 03
Fax 0711 / 451 55 05

info@kanzlei-hueffner-stier.de
www.kanzlei-hueffner-stier.de

Kreissparkasse Esslingen-Nürtingen
Konto 101 728 999
BLZ 611 500 20
IBAN DE26 6115 0020 0101 728 999
BIC ESSLDE66XXX
Steuernummer DE 9711305249

ten Befristung mit dem Unternehmen ein weiterer sachgrundloser befristeter Arbeitsvertrag mit dem Zeitarbeitsunternehmen abgeschlossen worden. Das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers hatte sich jedoch überhaupt nicht verändert, er wurde durch das Zeitarbeitsunternehmen an das Erstunternehmen „zurückverliehen“. Auch in dieser Konstellation entschied das BAG, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zum Anschlussunternehmen, dem Zeitarbeitsunternehmen, bestand, wegen Gesetzesumgehung.

Praxishinweis:

Es ist aufgrund dieser sich verfestigenden Rechtsprechung davon auszugehen, dass womöglich bereits Konzernstrukturen ausreichen könnten, um zumindest den Verdacht einer rechtsmissbräuchlichen Aneinanderreihung sachgrundloser Befristungen zu bejahen. Werden also beispielsweise in Konzernstrukturen Arbeitnehmer jeweils sachgrundlos bei verschiedenen Vertragsarbeitgebern nacheinander befristet eingestellt, ohne dass sich der Tätigkeitsbereich in irgendeiner Form tatsächlich ändern würde, ist von einer Gesetzesumgehung auszugehen, mit der Folge, dass der Arbeitnehmer zum letzten Vertragsarbeitgeber in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis steht.



Kanzlei Hüffner und Stier

Rechtsanwälte

Michael Hüffner

Martin Stier
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Gabriele Waidelich

Alexander Stöhr
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Madlena Gänsbauer
Fachwältin für Arbeitsrecht

Smaro Sideri
Fachwältin für Arbeitsrecht

Zeppelinstraße 39
73760 Ostfildern

Fon 0711 / 45 42 03

Fax 0711 / 451 55 05

info@kanzlei-hueffner-stier.de
www.kanzlei-hueffner-stier.de

Kreissparkasse Esslingen-Nürtingen

Konto 101 728 999

BLZ 611 500 20

IBAN DE26 6115 0020 0101 728 999

BIC ESSLDE66XXX

Steuernummer DE 9711305249