



## Sachgrundlose Befristung bei Vorbeschäftigung

Die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags ist nicht zulässig, wenn zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber bereits einige Jahre (hier: 8 Jahre) zuvor ein Arbeitsverhältnis von etwa eineinhalbjähriger Dauer bestanden hat, das eine vergleichbare Arbeitsaufgabe zum Gegenstand hatte.

Nach dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (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.

Das Verbot der sachgrundlosen Befristung kann aber insbesondere dann unzumutbar sein, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lange zurückliegt, ganz anders geartet war oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist. Um einen solchen Fall handelte es sich in einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 23.1.2019 allerdings nicht, da das vorangegangene Arbeitsverhältnis acht Jahre und damit nicht sehr lange zurücklag.

In einem Urteil aus 2011 hatte das BAG noch entschieden, dass das TzBfG Vorbeschäftigungen, die länger als drei Jahre zurückliegen, nicht berücksichtigt. Diese Auffassung wurde nun aufgrund eines Urteils des Bundesverfassungsgerichts vom 6.6.2018 aufgegeben und vom BAG gleichlautend entschieden.