

Podcast Folge 2 - Keine Sachgrundlose Befristung bei Vorbeschäftigung: immer und ohne Ausnahme?

Von *Thomas Klein* (IAAEU) und *Ferdinand Lentjes* (IAAEU)

Ferdinand: Hallo und herzlich Willkommen zur zweiten Folge unseres Podcasts Arbeitsrecht. Auch heute haben wir wieder einen spannenden Fall vorbereitet, diesmal aus dem Bereich des Befristungsrechts. Zusätzlich wirft der Fall die methodisch interessante Frage auf, ob ein Gericht unter bestimmten Voraussetzungen eine Rechtsnorm einfach unangewendet lassen kann. Diese Frage beschäftigte auch das Bundesarbeitsgericht in mehreren Entscheidungen. Da haben wir in den letzten Jahren auch wirklich eine wechselhafte Rechtsprechung zu erlebt. Schlussendlich landete der Fall dann beim Bundesverfassungsgericht, dessen Urteil dann für Klärung sorgen sollte.

Thomas: Starten wir einfach mit einem kurzen Blick auf den Sachverhalt. Wir haben eine Klägerin, die war Anfang der 90er Jahre beim Arbeitsamt als Sachbearbeiterin von Kindergeldanträgen tätig und hat dann im Jahr 2014 mit demselben Arbeitsamt nochmal einen Arbeitsvertrag geschlossen, dieses Mal befristet auf 1 Jahr. Nach Ablauf dieser Befristung hat die Klägerin nun Befristungskontrollklage erhoben.

Ferdinand: Unsere Klägerin möchte also, dass das Arbeitsgericht die Wirksamkeit der vereinbarten Befristung prüft. Jetzt könnte man sich natürlich fragen, was das Ganze soll, da der Vertrag sowieso abgelaufen ist. Aber § 16 TzBfG sagt uns ja, dass die Unwirksamkeit der Befristungsabrede nicht zur Unwirksamkeit des Arbeitsvertrags, sondern zur Begründung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses führt. Wenn unsere Klägerin nun also Erfolg mit ihrer Klage hat, ist sie wieder unbefristet beschäftigt und kann das Arbeitsamt wieder als Arbeitnehmerin betreten, statt es als Arbeitssuchende aufzusuchen.

Thomas: Ob die Klägerin mit ihrer Klage nun allerdings Erfolg hat, hängt davon ab, ob der befristete Arbeitsvertrag aus dem Jahr 2014 wirksam war. Das Arbeitsgericht muss also prüfen, ob die Befristung wirksam war, und da stellt sich zunächst einmal die Frage, wonach sich das denn überhaupt richtet. Wenn wir in § 620 BGB schauen, finden wir da einen ersten Anknüpfungspunkt.

Ferdinand: Wenn ich jetzt hier in den § 620 BGB hineinschaue, so finde ich ja im Abs. 3, dass für Arbeitsverträge, die auf bestimmte Zeit geschlossen werden, das TzBfG gilt. In unserem Fall haben wir ja ein Arbeitsverhältnis im Sinne von § 611a BGB, wir sind also im Anwendungsbereich des TzBfG und müssen dann nach diesem Spezialgesetz schauen, ob die Befristung wirksam ist.

Thomas: Dann schauen wir doch mal in das TzBfG. Dort finden wir den § 14, „Zulässigkeit der Befristung“, und in dieser Regelung finden wir die Voraussetzungen für die Wirksamkeit einer Befristung. Wir brauchen entweder nach § 14 Abs. 1 TzBfG einen Sachgrund für diese Befristung, oder alternativ dazu ist auch eine Befristung ohne Sachgrund zulässig, wenn die Voraussetzungen der

Absätze 2, 2a oder 3 vorliegen. Außerdem brauchen wir noch nach § 14 Abs. 4 die Schriftform, die Befristung muss also schriftlich vereinbart werden.

Ferdinand: Auf alle diese Voraussetzungen käme es jetzt aber gar nicht an, wenn unsere Klägerin die Klagefrist nicht eingehalten hätte. Wenn wir nämlich in § 17 TzBfG schauen, dann ist dort eine Klagefrist von 3 Wochen nach Ende der Befristung vorgesehen. Wenn diese Klagefrist nicht eingehalten wurde, dann gelten dieselben Regelungen wie bei der Kündigungsschutzklage, nur dass dann nicht die Kündigung, sondern die Befristung als wirksam gilt.

Thomas: Wenn die Klagefrist also nicht beachtet wurde, hat das Auswirkungen auf die materielle Rechtslage, weil eben die Befristung dann als wirksam gilt, also nicht mehr angegriffen werden kann. Die 3-Wochen-Frist ist deshalb auch nicht in der Zulässigkeit der Befristungskontrollklage zu prüfen, sondern in der Begründetheit, es geht also hier wie im Kündigungsschutzprozess um eine sogenannte materiellrechtliche Präklusionswirkung. In unserem Fall wurde die Klagefrist allerdings gewahrt, die Befristung gilt also nicht als wirksam, sondern wir müssen jetzt prüfen, ob die Befristung wirksam vereinbart wurde.

Ferdinand: Dann schauen wir doch nochmal in den § 14 hinein. Nach Abs. 1 brauchen wir grundsätzlich einen sachlichen Grund für die Befristung. Die Norm listet eine Reihe von Sachgründen auf, allerdings ist die Liste nicht abschließend, wie die Formulierung „insbesondere“ erkennen lässt. Das kennen wir auch so ähnlich vom Strafrecht mit den Regelbeispielen. Das Gericht kann also auch weitere sachliche Gründe anerkennen, die das Gesetz nicht vorsieht. In unserem Fall war jedoch kein Sachgrund angelegt. Mit dem Abs. 1 kommen wir also nicht wirklich weiter.

Thomas: Wir haben ja aber auch noch die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung, zum Beispiel in § 14 Abs. 2, danach ist ja eine Befristung für 2 Jahre zulässig, und diese Höchstdauer wurde hier ja eingehalten.

Ferdinand: Aber Moment mal, Abs. 2 hat ja auch noch einen zweiten Satz. Danach ist eine sachgrundlose Befristung nämlich nicht zulässig, wenn zuvor bereits eine Beschäftigung bestand, und dies ist hier ja der Fall, weil die Klägerin schon einmal Anfang der 90er Jahre bei besagtem Arbeitsamt tätig war.

Thomas: Okay, den Satz darf man natürlich nicht übersehen. Wir können also festhalten, die Befristung war nach Abs. 1 nicht zulässig, weil kein Sachgrund vorliegt, nach Abs. 2 kommen wir auch nicht weiter, weil die Klägerin bereits zuvor einmal bei dem Arbeitsamt beschäftigt war. Das heißt, uns bleiben nur noch die Absätze 2a und 3, die hier allerdings offensichtlich nicht vorliegen. Nämlich im Abs. 2a geht es um Befristungen nach einer Unternehmensgründung und im Abs. 3 geht es um die Befristung mit älteren Beschäftigten, also beides Konstellationen, die hier nicht vorliegen. Die Befristung war also hier wohl unwirksam.

Ferdinand: So wäre der Fall jetzt aber sehr schnell zu Ende, was mich in einer Falllösung stutzig machen würde. Nun, dann überlege ich doch mal. Die Beschäftigung der Klägerin lag jetzt schon mehr als 20 Jahre zurück, man könnte ja überlegen, ob das überhaupt noch eine Relevanz hat. Sonst könnte die Klägerin ja wegen der kurzen Beschäftigung nie mehr befristet bei dem Arbeitsamt beschäftigt werden. Das scheint mir doch etwas weitgehend.

Thomas: Das mag dir ja vielleicht etwas weitgehend erscheinen, aber es steht nun mal so im Gesetz. Eine Befristung ist unzulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Ausnahmen finden wir in diesem Wortlaut nicht.

Ferdinand: Der Wortlaut mag ja so sein, aber der Sinn und Zweck der Norm sprechen ja für ein völlig anderes Ergebnis, das Zuvorbeschäftigungsverbot soll ja bloß verhindern, dass nach einem befristeten Vertrag direkt wieder der nächste befristete Vertrag hintendran gehangen wird. Aber nach einer so langen Zeit wie in unserem Fall liegt ja die Gefahr einer solchen Kettenbefristung überhaupt gar nicht vor.

Thomas: Mit dem Gedanken bist du in ganz prominenter Gesellschaft. Auch das BAG hatte die Idee, den § 14 Abs. 2 Satz 2, also das Zuvorbeschäftigungsverbot, zeitlich zu beschränken. Es hat angenommen, dass das Vorbeschäftigungsverbot nur für die Vorbeschäftigungen gilt, die weniger als 3 Jahre zurückliegen, und hat das damit begründet, dass länger zurückliegende Beschäftigungen beim Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags eigentlich keine Rolle mehr spielen.

Ferdinand: Das ist ja schön, dass das BAG meiner Meinung ist. Mir leuchtet allerdings noch nicht so besonders ein, wie es sich über den so eindeutigen Wortlaut hinwegsetzen konnte. Dieser sieht ja gerade keine zeitliche Begrenzung vor.

Thomas: Na dann lass uns doch mal überlegen, welche methodischen Möglichkeiten wir haben, um hier an dem doch sehr klaren Wortlaut vorbeizukommen.

Ferdinand: Nun, da könnte man ja zunächst an die teleologische Reduktion denken. Diese kommt dann infrage, wenn eine Norm nach ihrem Wortlaut einen Sachverhalt erfasst, den sie nach ihrem Zweck eigentlich nicht regeln will. Voraussetzung in unserem Fall wäre also, dass das Vorbeschäftigungsverbot nach seinem Zweck auf länger als 3 Jahre zurückliegende Arbeitsverhältnisse nicht angewendet werden sollte.

Thomas: Davon kann man meiner Meinung nach so pauschal aber nicht ausgehen. Stellen wir uns mal vor, ein Arbeitnehmer wird in einem Konzern beschäftigt. Mit der ersten Konzerngesellschaft schließt er jetzt einen befristeten Arbeitsvertrag nach § 14 Abs. 2 für 2 Jahre, anschließend mit einer weiteren Konzerngesellschaft und dann mit einer dritten Konzerngesellschaft. Jetzt wären bei der ersten Konzerngesellschaft die 3 Jahre abgelaufen und er könnte wieder sachgrundlos befristet werden, und

dann wieder bei der Zweiten, und dann bei der Dritten ebenso. Es entsteht also eine Befristungskette, wie sie durch das Vorbeschäftigungsverbot gerade verhindert werden soll.

Ferdinand: Okay, das verstehe ich. Eine generelle teleologische Reduktion auf 3 Jahre entspricht nicht dem Zweck der Norm. Dennoch gibt es ja aber Fälle wie bei uns, wo die Beschäftigung so lange zurückliegt, dass die Gefahr einer Kettenbefristung nicht mehr besteht. Das Vorbeschäftigungsverbot würde aber auch in diesen Fällen eingreifen. Das könnte verfassungsrechtlich problematisch sein, weil ja in die Berufsfreiheit eingegriffen wird, obwohl es hierfür ja gar keinen Grund gibt.

Thomas: Okay, dann schauen wir uns doch die Verfassungsmäßigkeit des § 14 Abs. 2 mal an. § 14 Abs. 2 beschränkt die Möglichkeit, befristete Arbeitsverträge abzuschließen und greift damit in die Arbeitsvertragsfreiheit ein, die wir dem Art. 12 Abs. 1 GG, also der Berufsfreiheit zuordnen können, die insofern der allgemeinen Gewährleistung der Vertragsfreiheit aus Art. 2 Abs. 1 GG als speziellere Gewährleistung vorgeht. Dieser Eingriff in die Berufsfreiheit ist nur verfassungsmäßig, wenn er gerechtfertigt werden kann. Dazu müssen wir prüfen, ob der Eingriff verhältnismäßig ist. Wie würdest du das beurteilen?

Ferdinand: Als erstes würde ich mal schauen, ob der Gesetzgeber mit der Norm ein legitimes Ziel verfolgt. § 14 Abs. 2 TzBfG soll in erster Linie die ja von uns bereits besprochene Kettenbefristung verhindern und damit die unbefristete Anstellung als Regelfall schützen. Das ist mit Sicherheit ein legitimes Ziel.

Thomas: § 14 Abs. 2 Satz 2 ist aus meiner Sicht auch geeignet, dieses Ziel zu erreichen, denn durch die Beschränkung der befristeten Beschäftigung wird ein Anreiz zur unbefristeten Beschäftigung gesetzt.

Ferdinand: Als nächstes wäre ja dann an die Erforderlichkeit zu denken. Es dürfte also kein milderes Mittel existieren, das die gleiche Wirksamkeit entfaltet. Wenn ich mir jetzt ein milderes Mittel ausdenken müsste, dann würde ich an die Karenzregelung denken, wie es das BAG gemacht hat, also die besprochene 3-Jahres-Regelung.

Thomas: Dass die allerdings nicht gleich geeignet ist, haben wir ja schon gesehen, weil zum Beispiel in den Konzernsituationen die Regelung leicht umgangen werden könnte und deshalb ein lebenslanges Vorbeschäftigungsverbot wesentlich effektiver ist.

Ferdinand: Okay, an der Erforderlichkeit scheitert es also nicht.

Thomas: Interessant wird es bei der Prüfung der Angemessenheit. Dort müssen wir ja prüfen, ob denn der Eingriff nicht außer Verhältnis zum verfolgten Ziel steht. Wir müssen also abwägen zwischen dem Eingriff in die Berufsfreiheit auf der einen Seite und dem vom Gesetzgeber verfolgten Ziel auf der anderen Seite.

Ferdinand: Dann schauen wir doch mal, wie die Norm in die Grundrechte der Beteiligten eingreift. Grundsätzlich kann man ja festhalten, dass die Norm die Arbeitsvertragsfreiheit beider Parteien einschränkt. Für die Arbeitnehmer wirkt sich das insbesondere in dem Fall aus, in dem der Arbeitgeber nur befristet einstellen will. Dann hat der Arbeitnehmer nämlich überhaupt gar keine Chance auf Einstellung. Und auf Seiten der Arbeitgeber wirkt sich die Einschränkung noch stärker aus, denn dieser kann einen zuvor beschäftigten Arbeitnehmer nur noch unbefristet einstellen.

Thomas: Diese Beeinträchtigungen müssen wir jetzt ins Verhältnis zu dem vom Gesetzgeber verfolgten Ziel setzen. Wie wir schon gesehen haben, will der Gesetzgeber mit der Beschränkung der befristeten Beschäftigung die unbefristete Beschäftigung fördern. Dadurch schützt der Gesetzgeber die Berufsfreiheit der Arbeitnehmer, die Arbeitnehmer sind nämlich typischerweise aufgrund ihrer schwächeren Verhandlungsposition in den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber nicht in der Lage, selbst eine unbefristete Beschäftigung durchzusetzen. Wir haben also die besondere Situation, dass zum Schutz der Berufsfreiheit die Berufsfreiheit eingeschränkt werden muss.

Ferdinand: Wir haben also auf der einen Seite gewichtige Einschränkungen, auf der anderen Seite aber auch wichtige Ziele, die verfolgt werden. Für mich lässt sich also keine klare Tendenz ablesen, welche der beiden Belange überwiegt.

Thomas: In einem solchen Fall besteht nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ein politischer Gestaltungsspielraum. Die Verfassung gibt also kein Abwägungsergebnis zwingend vor, sondern der Gesetzgeber kann im Rahmen seines politischen Gestaltungsspielraums entscheiden, wie er die Belange miteinander in einen Ausgleich bringt. Aus dem Grund ist also die hier vom Gesetzgeber getroffene Entscheidung angemessen und deshalb aus Gründen der Verhältnismäßigkeit hier nicht zu beanstanden.

Ferdinand: Okay, das ergibt für mich grundsätzlich Sinn. Dennoch haben wir ja jetzt nun die Fälle, wie bei unserer Klägerin, wo die Gefahr einer Kettenbefristung ja überhaupt gar nicht besteht. Dann kann ja das legitime Ziel überhaupt nicht verfolgt werden und die Einschränkungen überwiegen dann.

Thomas: Das ist richtig. In bestimmten Fällen schießt die Norm gewissermaßen über das Ziel hinaus, weil die Vorbeschäftigung einer befristeten Beschäftigung entgegensteht, obwohl überhaupt keine Gefahr einer Kettenbefristung besteht. Das hat auch das Bundesverfassungsgericht erkannt und hat bestimmte Fallgruppen herausgearbeitet, in denen diese Gefahr besteht, nämlich zum einen dann, wenn die Vorbeschäftigung sehr lange zurückliegt, zum zweiten wenn die Vorbeschäftigung ganz anders geartet war und zum dritten in Fällen, in denen die Vorbeschäftigung nur von sehr kurzer Dauer gewesen ist. In diesen Fällen lässt sich also der Eingriff in die Berufsfreiheit nicht rechtfertigen.

Ferdinand: Also führen dann diese seltenen Einzelfälle dazu, dass die gesamte Norm verfassungswidrig ist?

Thomas: So weit müssen wir gar nicht gehen. Wir haben ja schon gesehen, dass wir den Anwendungsbereich einer Norm durch teleologische Reduktion einschränken können. In diesen seltenen Ausnahmefällen, in denen der Eingriff in die Berufsfreiheit nicht gerechtfertigt werden kann, verlangt der Normzweck des § 14 Abs. 2 Satz 2 keine Anwendung der Norm, weil nämlich die Gefahr einer Kettenbefristung in diesen Fällen nicht besteht. Aus diesem Grund können wir in diesen Fällen den zu weit geratenen Normtext des § 14 Abs. 2 Satz 2 im Wege verfassungskonformer teleologischer Reduktion einschränken.

Ferdinand: Okay, im Endergebnis reduzieren wir die Norm ja dann doch wieder teleologisch. Allerdings nicht pauschal wie das BAG anhand einer zeitlichen Vorgabe, sondern einzelfallbezogen in den Fällen, wo die Gefahr einer Kettenbefristung wirklich nicht besteht.

Thomas: Genau, da liegt der entscheidende Unterschied zu dieser BAG-Rechtsprechung. Für unseren konkreten Fall müssen wir jetzt also prüfen, ob so ein Ausnahmefall vorliegt, indem ausnahmsweise eine Anwendung der Norm nicht erforderlich ist, weil die Gefahr einer Kettenbefristung nicht besteht.

Ferdinand: Dann schauen wir uns doch einfach mal die Fallgruppen an, die das Bundesverfassungsgericht aufgestellt hat. Als erste Fallgruppe wäre da die völlig anders geartete Tätigkeit. In unserem Fall war die Klägerin jedoch beide Male im Büro tätig und hatte Kundenkontakt, das war auf jeden Fall nicht völlig anders geartet. Die zweite Fallgruppe war die Tätigkeit von sehr kurzer Dauer. Das kann man wohl nur annehmen bei Tätigkeiten, die wirklich nur einige Wochen dauerten, wie zum Beispiel Ferienjobs oder Praktika. Unsere Arbeitnehmerin war jedoch über ein Jahr beschäftigt, deswegen ist diese Fallgruppe wohl eher abwegig. Okay, bleibt eigentlich nur noch die letzte Fallgruppe, die sehr lange zurückliegende Beschäftigung. Unsere Klägerin war Anfang der 90er Jahre beschäftigt, das ist schon lange her, aber wirklich auch schon sehr lange?

Thomas: Das ist eine sehr gute Frage. Das Bundesverfassungsgericht hat in seinem Urteil nicht näher ausgeführt, wann eine Beschäftigung sehr lange zurückliegt. Die Fachgerichte werden also im Rahmen von Einzelfallprüfungen entscheiden müssen, ob denn die Beschäftigung sehr lange zurückliegt oder nicht. Das Bundesarbeitsgericht hat schon in einigen Fällen darüber entschieden und hat zum Beispiel in Fällen, in denen Beschäftigung 5,5 Jahre, 8 Jahre, 9 Jahre oder sogar 15 Jahre zurücklag, angenommen, dass die Beschäftigung noch nicht sehr lange zurückliegt. In unserem Fall liegt die Beschäftigung jetzt mehr als 20 Jahre zurück, man müsste also überlegen, was dafür spricht, in diesem Fall davon auszugehen, dass die Beschäftigung schon sehr lange zurückliegt. Fällt dir da irgendein Argument ein?

Ferdinand: Nun, man könnte ja sagen, dass ein Arbeitsleben rund 40 Jahre andauert, sodass nach 20 Jahren, oder besser gesagt über 20 Jahren, schon mehr als die Hälfte dessen erreicht ist. Eine hypothetisch befristete Anstellung nach weiteren 20 Jahren käme absolut nicht in Betracht, weshalb die Ausnahmestellung der sachgrundlosen Befristung weiterhin gewahrt wäre.

Thomas: Das klingt überzeugend. Wir kommen dann also in unserem Fall zu dem Ergebnis, dass wir § 14 Abs. 2 Satz 2 ausnahmsweise verfassungskonform teleologisch reduzieren, sodass die Norm keine Anwendung findet. Dementsprechend steht § 14 Abs. 2 Satz 2 der vereinbarten Befristung auch nicht entgegen, sodass also der befristete Arbeitsvertrag wirksam war und die Klage von der Klägerin keinen Erfolg hat.

Ferdinand: Schauen wir uns zusammenfassend noch einmal den Aufbau der Lösung an.

Nachdem wir festgestellt haben, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis nach § 611a handelt, prüfen wir, ob die Befristung des Arbeitsvertrags nach § 14 TzBfG wirksam ist. Dort ist zwischen der Sachgrundbefristung und der sachgrundlosen Befristung zu differenzieren. Ein Sachgrund lag in unserem Fall nicht vor. Die Befristung konnte deshalb nur wirksam sein, wenn die Voraussetzungen für eine sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 vorliegen. Die übrigen Absätze des § 14 kamen hier ganz offensichtlich nicht in Betracht. Bei der Prüfung des § 14 Abs. 2 gelangen wir zu der Frage, ob K bereits zuvor beim selben Arbeitgeber beschäftigt war. Da K bereits Anfang der 90er Jahre bei dem Arbeitsamt beschäftigt war, liegt dieser Ausschlussgrund eigentlich vor, sodass die Befristung nach § 14 Abs. 2 Satz 2 unzulässig wäre.

Thomas: § 14 Abs. 2 Satz 2 würde also dazu führen, dass eine sachgrundlose Befristung für alle Zeiten ausscheidet, wenn der Arbeitnehmer bei dem Arbeitgeber bereits einmal beschäftigt war. Dieser Umstand könnte verfassungsrechtlich problematisch sein, weil die Berufsfreiheit beschränkt wird. Wir prüfen daher bei diesem Merkmal inzident, ob § 14 Abs. 2 Satz 2 verfassungskonform ist.

Ferdinand: Bei dieser Prüfung stellen wir fest, dass der Eingriff in die Berufsfreiheit grundsätzlich gerechtfertigt werden kann. Nur in Ausnahmefällen führt die Norm zu einem unzumutbaren Eingriff, nämlich wenn die Zuvorbeschäftigung **sehr lange zurückliegt, ganz anders geartet war oder von sehr kurzer Dauer** gewesen ist. In diesen Fällen liegen allerdings die Voraussetzungen für eine teleologische Reduktion vor. Die Norm muss daher nicht für verfassungswidrig erklärt werden, sondern kann verfassungskonform reduziert werden. In unserem Fall liegt ein solcher Ausnahmefall vor, § 14 Abs. 2 Satz 2 war daher ausnahmsweise nicht anzuwenden und steht der Wirksamkeit der Befristung nicht entgegen.

Thomas: Dann haben wir unseren Fall ja jetzt gelöst. Mir ist allerdings gerade noch eine andere Frage in den Sinn gekommen. Das BAG ist ja davon ausgegangen, dass § 14 Abs. 2 Satz 2 nur für Vorbeschäftigungen gilt, die weniger als 3 Jahre zurückliegen. Diese Rechtsprechung musste das BAG ja jetzt nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts verwerfen. Was ist jetzt aber, wenn ein Arbeitgeber sich auf diese Rechtsprechung verlassen hat und mit einem Arbeitnehmer einen befristeten Arbeitsvertrag geschlossen hat, der zum Beispiel 5 Jahre zuvor schon mal bei diesem Arbeitgeber beschäftigt war?

Ferdinand: Du meinst also, es gibt einen Vertrauensschutz in BAG-Rechtsprechung?

Thomas: Ja, warum nicht? Schließlich ist das BAG das höchste deutsche Arbeitsgericht und man wird sich doch dann auf dessen Rechtsprechung verlassen dürfen.

Ferdinand: Naja, aber selbst höchstrichterliche Rechtsprechung kann man ja wohl kaum mit Gesetzesrecht vergleichen. Selbst die Änderung einer ständigen höchstrichterlichen Rechtsprechung ist nach dem Bundesverfassungsgericht unbedenklich, zumindest wenn sie hinreichend begründet ist und sich im Rahmen einer vorhersehbaren Entwicklung hält.

Thomas: Okay, dann wird man hier einen Vertrauensschutz kaum annehmen können, denn die Rechtsprechung war ja von Anfang an sehr umstritten und deshalb durfte wohl kein Arbeitgeber darauf vertrauen, dass das BAG an dieser Rechtsprechung festhält. Der Arbeitgeber, der darauf vertraut hat, hat dann wohl Pech gehabt.

Ferdinand: Wer die Entscheidung des BAG zu dem besprochenen Fall nachlesen möchte, findet sie auf der Homepage des BAG unter dem Aktenzeichen 7 AZR 452/17. Auch das Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur Verfassungsmäßigkeit des § 14 Abs. 2 ist lesenswert. Man findet es auf der Homepage des Bundesverfassungsgerichts unter dem Aktenzeichen 1 BvR 1375/14.

Damit sind wir auch am Ende unseres heutigen Podcasts angekommen, den es auch auf unserer Homepage zum Nachlesen gibt unter www.iaaeu.de/podcast.

Vielen Dank fürs Zuhören und bis bald!