
Sondernewsletter

14. Juni 2018

Bundesverfassungsgericht führt
Verbot mehrfacher sachgrundloser Befristungen
wieder ein.

-

BAG-Rechtsprechung zum Befristungsrecht
als verfassungswidrig aufgehoben

-

Damit steht wieder jede zurückliegende
Vorbeschäftigung einer sachgrundlosen
Befristung entgegen. Bisher wurden nur
Vorbeschäftigungen der letzten 3 Jahre
berücksichtigt.



DIE ENTSCHEIDUNG

Das Bundesverfassungsgericht hat sich mit Beschluss vom 13. Juni 2018 (1 BvL 7/14; 1 BvR 1375/14) zur Frage des Vorbeschäftigungsverbots bei sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen geäußert und der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts teilweise eine deutliche Absage erteilt.

Mit seiner aktuellen Entscheidung bekräftigt das Bundesverfassungsgericht die Verfassungsmäßigkeit des gesetzlichen Verbots mehrfacher sachgrundloser Befristungen (§ 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG). Gleichzeitig kippen die Karlsruher Richter aber die bisherige – äußerst umstrittene – Rechtsfortbildung des Bundesarbeitsgerichts, wonach ein länger als drei Jahre zurückliegendes Arbeitsverhältnis nicht mehr als Vorbeschäftigung im Sinne des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG anzusehen sei. In Einzelfällen könne sich das gesetzliche Verbot aber weiterhin als unzumutbar erweisen, weshalb es dann durch die Arbeitsgerichte einzuschränken sei.

SACHVERHALT

Der aktuellen Entscheidung liegen mehrere Klagen auf Entfristung eines Arbeitsvertrages zugrunde. Die Beschäftigten machten gegenüber ihrem jeweiligen Arbeitgeber jeweils klageweise geltend, dass die zuletzt vereinbarte sachgrundlose Befristung ihres Arbeitsverhältnisses unwirksam sei, weil sie gegen das Verbot der Vorbeschäftigung gem. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG verstoße, da sie bereits zuvor bei demselben Arbeitgeber beschäftigt waren.

Im Verfahren - 1 BvL 7/14 – legte das entscheidende Arbeitsgericht dem Bundesverfassungsgericht die Frage vor, ob das Verbot der Vorbeschäftigung mit den Grundrechten aus Art. 12 Abs. 1, Art. 2 Abs. 1 und Art. 3 Abs. 1 GG vereinbar ist, wenn damit eine sachgrundlose Befristung auf die erstmalige Beschäftigung beim jeweiligen Arbeitgeber beschränkt sei. In dem anderen Verfahren - 1 BvR 1375/14 – erhob ein - bereits vorbeschäftigter – Arbeitnehmer Entfristungsklage gegen eine erneute sachgrundlose Befristung. Das entscheidende Arbeitsgericht folgte der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und ging davon aus, dass eine erneute sachgrundlose Befristung zulässig sei, wenn die Vorbeschäftigung mindestens länger als 3 Jahre zurückliegt und wies die Entfristungsklage ab. Dagegen wendete sich der betroffene Arbeitnehmer mit einer Verfassungsbeschwerde und machte geltend, dass die Auslegung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG durch das Bundesarbeitsgericht seine Rechte aus Art. 2 Abs. 1 GG in Verbindung mit Art. 20 Abs. 3 GG verletzte, da die Grenzen richterlicher Rechtsfortbildung überschritten sei.

PRAXISTIPP

Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts hat erhebliche Auswirkungen auf die Einstellungspraxis in Deutschland:

Verbot mehrfacher sachgrundloser Befristungen

In § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist geregelt, dass eine sachgrundlose Befristung eines Arbeitsverhältnisses nur möglich ist, wenn mit demselben Arbeitgeber zuvor kein Arbeitsverhältnis bestanden hat („Verbot der Vorbeschäftigung“). Damit wurden mehrfach sachgrundlose Befristungen eines Arbeitnehmers bei demselben Arbeitgeber vom Gesetzgeber verboten.

Das volle Vorbeschäftigungsverbot gilt wieder

Das Bundesarbeitsgericht stellt klar, dass das grundsätzlich verfassungskonforme Verbot der Vorbeschäftigung gem. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG weiterhin Bestand habe und mehrere sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnisse in Deutschland weiterhin verboten bleiben. Die Regelung verletze im Ergebnis weder die Berufsfreiheit (Art. 12 Abs. 1 GG) der Arbeitnehmer noch die berufliche und wirtschaftliche Betätigungsfreiheit der Arbeitgeber, da die auftretenden Einschränkungen nach Abwägung mit dem Schutz der Beschäftigten im Arbeitsverhältnis und der im Sozialstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 1 GG, Art. 28 Abs. 1 GG) verankerten sozial- und beschäftigungspolitischen Zielsetzungen grundsätzlich zumutbar seien.

Vorbeschäftigungsverbot allenfalls ausnahmsweise unzumutbar

Ungeachtet dessen stellt das Bundesarbeitsgericht aber klar, dass das Verbot der sachgrundlosen Befristung bei nochmaliger Einstellung bei demselben Arbeitgeber in gewissen Fällen weiterhin unzumutbar sei. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist dann auch weiterhin einschränkend auszulegen. Dies ist dann der Fall, wenn und soweit eine Gefahr der Kettenbefristung in Ausnutzung der strukturellen Unterlegenheit der Beschäftigten nicht besteht und das Verbot der sachgrundlosen Befristung daher nicht erforderlich ist, um das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform zu erhalten. Dies ist nach Ansicht der Karlsruher Richter regelmäßig anzunehmen, wenn

- eine Vorbeschäftigung sehr lang zurückliegt,
- eine Vorbeschäftigung ganz anders geartet war
- oder die Vorbeschäftigung von sehr kurzer Dauer gewesen ist.

In der gerichtlichen Praxis werden daher insbesondere geringfügige Nebenbeschäftigungen während der Schul- und Studienzeit bzw. Familienzeit sowie die Tätigkeit von

Werkstudierenden als unschädlich für die Wirksamkeit einer späteren sachgrundlosen Befristung betrachtet werden. Ebenso dürften auch lang zurückliegende Beschäftigung nicht unter § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG fallen, wenn sich die betreffenden Beschäftigten später beruflich völlig neu orientiert haben.

Diese Rechtsauffassung des Bundesverfassungsgerichts entspricht dem Bedürfnis der Praxis und führt den bisher eingeschlagenen Weg des Bundesarbeitsgerichts, welches eine stark einschränkende Auslegung von § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG praktizierte, grundsätzlich fort.

Bisherige Auslegung des Bundesarbeitsgerichts verfassungswidrig

Dagegen stellt das Bundesverfassungsgericht in aller Deutlichkeit klar, dass die bisherige Auslegung von § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG durch das Bundesarbeitsgericht verfassungswidrig ist. Das Bundesarbeitsgericht ging in seiner praxisbezogenen Rechtsprechung bisher davon aus, dass eine sachgrundlose Befristung des Arbeitsvertrages grundsätzlich immer dann zulässig sei, wenn eine Vorbeschäftigung mehr als **drei Jahre** zurückliege. Durch die Festsetzung dieser nirgends im Gesetz verankerten starren Drei-Jahres-Grenze sieht das Bundesverfassungsgericht die Grenze richterlicher Rechtsfortbildung als überschritten an, weil der Gesetzgeber sich erkennbar gegen solche sachgrundlosen Befristungen entschieden hat. Die gesetzgeberische Grundentscheidung, dass eine sachgrundlose Befristung zwischen denselben Arbeitsvertragsparteien grundsätzlich nur einmal und nur bei der erstmaligen Einstellung zulässig sein soll, muss von den Arbeitsgerichten akzeptiert werden und dürfe nicht durch ein eigenes Konzept ersetzt werden.

Bestehende sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnisse

Wir raten Arbeitgebern daher, eine vollständige Überprüfung der bestehenden sachgrundlos befristet abgeschlossenen Arbeitsverhältnisse durchzuführen, um das Risiko unwirksamer Befristungsabreden bewerten zu können. Dies dürfte insbesondere im Hinblick die Personalplanung von erheblicher praktischer Bedeutung sein, da sich einige einstmals befristet abgeschlossenen Arbeitsverhältnisse möglicherweise nach heutiger Rechtslage als unbefristet entpuppen könnten. In bestimmten Fällen besteht indessen die Möglichkeit, vermeintlich unwirksame Befristungsabreden mit Hilfe einer der gesetzlich vorgesehenen Sachgründe gem. § 14 Abs. 1 TzBfG zu „retten“. Die jeweilige Befristungsabrede wäre dann, ungeachtet möglicher Vorbeschäftigungen, wirksam. Ob diese Möglichkeit tatsächlich besteht, ist in jedem Einzelfall gesondert zu prüfen.

Sachgrundlose Befristungen in Zukunft

In Zukunft, muss nun den Arbeitgebern grundsätzlich davon abgeraten werden, Arbeitnehmer, die bereits in der Vergangenheit beschäftigt wurden, erneut im Rahmen eines ohne Sachgrund befristeten Arbeitsverhältnisses einzustellen.

Sie haben Fragen?

Dr. Christian Bitsch
Rechtsanwalt

BLUEDEX | PartG mbB
Rechtsanwälte Steuerberater
Tower 185 · Friedrich-Ebert-Anlage 35-37
60327 Frankfurt am Main
T: +49 (0) 69 - 78 90 48 50
F: +49 (0) 69 - 78 98 85 89
M: Christian.Bitsch@Bluedex.de
W: BLUEDEX.de

Christian Fischer
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

BLUEDEX | PartG mbB
Rechtsanwälte Steuerberater
Tower 185 · Friedrich-Ebert-Anlage 35-37
60327 Frankfurt am Main
T: +49 (0) 69 - 78 90 48 50
F: +49 (0) 69 - 78 98 85 89
M: Christian.Fischer@Bluedex.de
W: BLUEDEX.de