

Bundesverfassungsgericht verschärft Befristungsrecht!

Kein Vorbeschäftigungs-Zeitraum von 3 Jahren bei sachgrundloser Befristung.

Das Bundesverfassungsgericht hat mit seinem Beschluss vom 6. Juni 2018 - 1 BvL7/14, 1 BvR 1375/14 der Rechtsprechung des BAG (Urteil vom 6. April 2011 AZ: 7 AZR 716/09) zum Befristungsrecht widersprochen.

Gemäß § 14 Abs. 2 ist eine sachgrundlose Befristung verboten, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Dieses – dem Wortlaut nach – unbegrenzte Vorbeschäftigungsverbot hatte das BAG in seinem Urteil von 2011 auf einen Zeitraum von 3 Jahren begrenzt.

Das Bundesverfassungsgericht hält die Auslegung des Bundesarbeitsgerichts, der im Wesentlichen alle Ober- und Eingangsgerichte der Arbeitsgerichtsbarkeit gefolgt sind, zum Vorbeschäftigungsverbot innerhalb von 3 Jahren für nicht von einer wortlautorientierten Auslegung der Vorschrift gedeckt. Dies soll dem gesetzgeberischen Willen widersprechen, der mit der Einführung von § 14 Abs. 2 TzBfG zum 1. Januar 2001 verbunden gewesen sei. Das Bundesverfassungsgericht sieht in der Gesetzesbegründung Anhaltspunkte dafür, eine Kalenderbefristung grundsätzlich nur dann zuzulassen, wenn mit demselben Arbeitgeber noch **nie** ein Beschäftigungsverhältnis begründet gewesen ist. Es legt damit den Begriff der Ersteinstellung sehr eng aus.

Das Gericht betont allerdings, dass eine schematische Auslegung des Ersteinstellungsgebots i. S. v. "einmal und nie wieder" dann gegen die Grundrechte der betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber verstoße, wenn die Gefahr einer "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 könne z. B. der Fall sein, wenn die Vorbeschäftigung eine Nebenbeschäftigung in der Studien- oder Familienzeit gewesen sei, bei erzwungenen oder freiwilligen Unterbrechungen der Erwerbsbiografie, die mit einer beruflichen Neuausrichtung oder einer Weiterbildung einhergingen. Die Fachgerichte können und müssen in derartigen Fällen durch verfassungskonforme Auslegung den Anwendungsbereich von § 14 Abs. 2 TzBfG einschränken (vgl. Rn. 62 und 63 des Beschlusses).

Empfehlung:

Es ist dringend zu empfehlen, bei Abschluss neuer sachgrundlos befristeter Verträge das Vorbeschäftigungsverbot **unbegrenzt** prüfen. Eine Berufung auf die vom Bundesverfassungsgericht erwähnten Ausnahmen ist nicht ratsam, da das Risiko einer fehlerhaften Befristungsvereinbarung zu hoch ist.

Dies gilt jedoch nur ab dem Zeitpunkt des Beschlusses. Eine rückwirkende Überprüfung der sachgrundlos befristeten Verträge ist nicht notwendig.