

Newsletter Beschäftigte / Führungskräfte

Das Bundesverfassungsgericht hat entschieden:

Beschluss vom 06.06.2018 – 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14 -

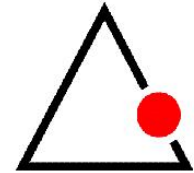
Keine sachgrundlose Befristung, wenn zuvor schon ein Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber bestanden hat!

Was bisher geschah:

Um sogenannte Kettenbefristungen zu verhindern, hatte der Gesetzgeber bei Einführung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) in § 14 Abs. 2 geregelt, dass eine sachgrundlose Befristung nicht zulässig ist, „*wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat*“.

Die Gerichte haben zunächst streng nach dem Wortlaut entschieden: Die Befristung war unwirksam, sobald nur irgendwann in der Vergangenheit schon ein Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber bestanden hatte.

Im Jahr 2011 entschied das Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 06. 04. 2011 – 7 AZR 716/09) aber, dass eine „Zuvor-Beschäftigung“ i. S. von § 14 Abs. 2 TzBfG nicht gegeben ist, wenn das frühere Arbeitsverhältnis mehr als drei Jahre zurückliegt. Das ergebe die Auslegung der Vorschrift. Das Bundesarbeitsgericht entschied gegen ein Verständnis des § 14 Abs. 2 TzBfG im Sinne eines zeitlich völlig unbeschränkten „lebenslangen“ Verbots.



Zahlreiche Landesarbeitsgerichte und Arbeitsgerichte haben die Auffassung vertreten, dass das Bundesarbeitsgericht mit diesem Verständnis den Gesetzeswortlaut missachte.

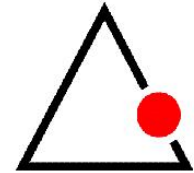
Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts:

(Pressemitteilung Nr. 47/2018 vom 13. Juni 2018)

Das Bundesverfassungsgericht hat nun entschieden, dass der Gesetzeswortlaut gilt und die Auffassung des Bundesarbeitsgerichts mit dem Grundgesetz nicht zu vereinbaren ist.

Das Bundesarbeitsgericht dürfe durch richterliche Rechtsfortbildung den klar erkennbaren Willen des Gesetzgebers nicht übergehen und dieses daher auch nicht durch eine eigene Regelung ersetzen. Es gilt daher das vollständige Verbot einer „zuvor“-Beschäftigung.

Ausnahmen sind nur denkbar, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lange zurückliegt (z. B. Schulzeiten), ganz anders geartet war (andere berufliche Orientierung) oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist. Wann eine solche Ausnahme vorliegt, müssen die Gerichte entscheiden.



Ergebnis:

Arbeitnehmer, die bisher davon ausgingen, dass ihr Arbeitsverhältnis wegen Befristung endet, sollten die Wirksamkeit der Befristung unbedingt prüfen lassen. Wenn jemals zuvor ein Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber bestanden hat, bestehen gute Chancen, ein unbefristetes Arbeitsverhältnis durchzusetzen!

Achtung : Eine Befristungskontrollklage kann nur innerhalb von 3 Wochen nach dem vereinbarten Ende des Arbeitsverhältnisses erhoben werden (§ 17 TzBfG)!

Melden Sie sich bei uns! Wir helfen Ihnen gerne!

Für weitere Fragen zu dieser Entscheidung stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Besuchen Sie uns auch auf unserer [neuen Homepage](http://www.LSK-Arbeitsrecht.de) unter www.LSK-Arbeitsrecht.de und informieren Sie sich in unserer Rubrik „Erste Hilfe“ oder stöbern Sie in unserem „Glossar“. Für individuelle Rückfragen kontaktieren Sie gerne einen unserer 7 Fachanwälte für Arbeitsrecht.

Mit freundlichen Grüßen

Löffler, Steigelmann, Krieger & Partner
Rechtsanwälte - Steuerberater - Wirtschaftsprüfer
Karlsruhe - Landau - Pforzheim

Manuela Müller
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht