

An die
Geschäftsführungen und Personalleitungen
unserer Mitgliedsunternehmen

25.06.2018
Fe/St

RS 29-2018

Sonderrundschreiben Arbeitsrecht:
Beschluss des Bundesverfassungsgerichts zur sachgrundlosen Befristung bei „Zuvor-Beschäftigung“ nach § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG vom 06.06.2018 (Az.: 1 BvL 7/14 und 1 BvR 1375/14)

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Jahr 2011 hatten wir ausführlich mit unseren AGV-Rundschreiben RS 14 vom 19.04.2011, RS 24 vom 08.08.2011 sowie zuletzt RS 30 vom 09.09.2011 über das Urteil des Bundesarbeitsgerichts zur sachgrundlosen Befristung bei „Zuvor-Beschäftigung“ berichtet:

In seiner Entscheidung hatte das Bundesarbeitsgericht sehr „arbeitgeberfreundlich“ entgegen des eindeutigen Wortlauts des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG („bereits zuvor“) entschieden, dass eine sachgrundlose Befristung trotzdem dann möglich ist, wenn eine „Zuvor-Beschäftigung“ mehr als drei Jahre vor Abschluss des sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages zurückliegt. In unseren Rundschreiben hatten wir bereits ausdrücklich davor gewarnt, dass diesbezüglich erhebliche Rechtsrisiken für die Arbeitgeber bestehen, wenn insbesondere in den Fällen ehemaliger Ferienjobber, Werksstudenten oder sonstiger Aushilfsbeschäftigten zu einem späteren Zeitpunkt ein zeitbefristetes Arbeitsverhältnis geschlossen wird.

Dies hat nunmehr das Bundesverfassungsgericht mit seinem Beschluss vom 06.06.2018 (Az.: 1 BvL 7/14 und 1 BvR 1375/14) bestätigt, indem es die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der offensichtlichen Abweichung vom eindeutigen Wortlaut des Gesetzestextes für **nicht verfassungskonform** hält.

Somit ist arbeitgeberseitig davon auszugehen, dass der § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG korrekterweise so zu verstehen ist, dass eine Zeitbefristung nicht zulässig ist, „wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat“. Das „bereits zuvor“ im Gesetzestext ist also im Sinne von „jemals zuvor“ zu verstehen.

Nochmals klarzustellen ist in dem Zusammenhang, dass nur „Arbeitsverhältnisse“ zu berücksichtigen sind – ein früheres Berufsausbildungsverhältnis sowie eine frühere Beschäfti-

gung als Praktikant, Volontär oder Umschüler können insoweit im Falle einer späteren Einstellung nach § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG sachgrundlos zeitbefristet mit einer Gesamtdauer von maximal zwei Jahren und höchstens dreimaliger Verlängerung befristet werden.

Den Beschluss des Verfassungsgerichts vom 06.06.2018 (Az.: 1 BvL 7/14 und 1 BvR 1375/14) können Sie auf unserer Homepage www.agv-minden.de unter der Rubrik „Rundschreiben“ (dort: RS 29-2018) abrufen.

Für weitere Informationen oder Fragen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr  - Team