



Vorbeschäftigung und Befristung

Nicht jede Vorbeschäftigung schließt eine spätere sachgrundlose Befristung aus

Befristungen können auf einem sachlichen Grund beruhen (z.B. Vertretungsbedarf, Saisongeschäft) oder - längstens für zwei Jahre - sachgrundlos erfolgen. Um Missbrauch durch sich wiederholende Befristungen zu verhindern und den Abschluss unbefristeter Arbeitsverhältnisse zu fördern, sieht § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG (Teilzeit- und Befristungsgesetz) vor, dass eine sachgrundlose Befristung ausgeschlossen ist, wenn zwischen dem Beschäftigten und dem Arbeitgeber bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Das Bundesverfassungsgericht stellt nun klar, dass dieses Verbot Ausnahmen erlauben muss.

Juni 2018, Tobias Grambow

Drei-jährige Unterbrechung

Das Bundesarbeitsgericht legte die Klausel zum Vorbeschäftigungsverbot seit einigen Jahren so aus, dass ein länger als drei Jahre zurückliegendes Arbeitsverhältnis der Arbeitsvertragsparteien einem (erneuten) sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag nicht entgegenstehe. Diese Rechtsprechung hat viel Zustimmung erfahren, war sie doch pragmatisch und einfach anzuwenden. Und sie griff die Kritik auf, eine Vorbeschäftigung dürfe eine spätere Befristung ohne Sachgrund nicht auf alle Ewigkeit ausschließen. Diese Sichtweise stieß aber auch auf nicht ganz unberechtigte Kritik. So sieht das gesetzliche Vorbeschäftigungsverbot eben keine Ausnahmen vor. Es ist zwar Aufgabe der Gerichte, Gesetze auszulegen und auch an der Rechtsfortbildung mitzuwirken. Dabei bildet jedoch der sich im Gesetzeswortlaut manifestierte Wille des Parlaments als Gesetzgeber die Grenze.

Urteil des Bundesverfassungsgerichts

Das Bundesverfassungsgericht entschied nun mit einem salomonischen Urteil (BVerfG, Beschluss vom 13.06.2018 – 1 BvL 7/14 & 1 BvR 1375/14). Zwar finde die Sichtweise des Bundesarbeitsgerichts in der Tat weder im Gesetz noch in der Gesetzesbegründung eine Stütze. Aber, so das Bundesverfassungsgericht, ein lebenslanges Befristungsverbot wäre in den Konstellationen als Verstoß gegen die Berufsfreiheit verfassungswidrig, in denen ein Missbrauch ersichtlich ausscheidet.

Spielräume für Arbeitgeber und Beschäftigte

Das Bundesverfassungsgericht führt ein paar Beispiele an, in denen eine Vorbeschäftigung einer erneuten sachgrundlosen Befristung in der Regel nicht entgegensteht:

- eine geringfügige **Nebenbeschäftigungen** während der **Schul- und Studienzeit** oder während einer Familienzeit
- die Beschäftigung von **Werkstudenten** und **studentischen Mitarbeitern** im Rahmen ihrer Berufsqualifizierung
- bei einer erzwungenen oder freiwilligen Unterbrechung der Erwerbsbiographie, die mit einer **beruflichen Neuorientierung** oder einer Aus- und Weiterbildung einhergeht

Damit müssten Arbeitgeber keine Sorge mehr davor haben, dass eine sachgrundlose Befristung eines Arbeitnehmers alleine deshalb unwirksam ist, weil dieser Mitarbeiter vor Jahren bereits Werkstudent oder ähnliches war. Umgekehrt erleichtert diese Herangehensweise die (Wieder-)Einstellung von Arbeitnehmern, wenn der Arbeitgeber eine unbefristete Beschäftigung (noch) nicht in Erwägung zieht.

Handlungsempfehlung:

Das Urteil des Bundesverfassungsgericht ist zwar misslich für diejenigen Unternehmen, die auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vertraut haben. Inwieweit das Bundesarbeitsgericht diesen Unternehmen Vertrauensschutz zubilligen wird bleibt abzuwarten. Hierbei wird sicher – zulasten der Arbeitgeber – eine Rolle spielen, dass die Instanzgerichte dem Bundesarbeitsgericht nicht immer gefolgt sind. Auf der anderen Seite schafft das Bundesverfassungsgericht aber auch Spielräume, um sachgrundlose Befristungen trotz Vorbeschäftigung zu ermöglichen. Die Beispielkonstellationen leuchten ein. Dem Arbeitgeber bleibt aber eine sorgfältige Einzelfallbetrachtung nicht erspart.

Ansprechpartner:

Tobias Grambow

E-Mail: grambow@buse.de | Tel: +49 30 327942-37

Web Version: <https://buse.de/insights/vorbeschaefigung-und-befristung/>