

Sachgrundlose Befristung und Zuvor-Beschäftigung: Klarstellung durch das BVerfG

Das BVerfG stellte jüngst klar, dass die Auslegung der „Zuvor-Beschäftigung“ bei sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen durch das BAG verfassungswidrig ist.

An wirksame Befristungen von Arbeitsverträgen knüpft das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) eine Vielzahl von Anforderungen. Liegt z.B. kein Sachgrund für eine Befristung vor, so ist eine sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nur zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber nicht bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Das BAG legte diese Vorschrift im Wege der Rechtsfortbildung seit 2011 so aus, dass eine Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber in den vorgegangenen drei Jahren nicht erfolgt sein durfte.

Diese Rechtsfortbildung hat das BVerfG in seinem Beschluss vom 06.06.2018 ([1 BvL 7/14](#), [1 BvR 1375/14](#)) als verfassungswidrig verworfen, wobei es die Wirksamkeit des Verbots der Zuvor-Beschäftigung als zulässig erachtete.

Zwar führte das BVerfG aus, dass eine Einschränkung des absoluten Zuvor-Beschäftigungsverbots denkbar sei, Rechtssicherheit ist für die Anwender damit allerdings nicht gegeben.

Praxishinweis

Bei der Anwendung von Befristungen war – auch in der Vergangenheit – schon immer äußerste Sorgfalt geboten, da die Anforderungen, die das TzBfG an eine wirksame Befristung, gleich ob sachgrundlos oder mit Sachgrund, stellt, nicht zu unterschätzen sind.

Bis zu einer endgültigen Klärung der Auslegung des Zuvor-Beschäftigungsverbots durch das BAG bzw. einer Klarstellung der Anforderungen durch den Gesetzgeber ist es angeraten, eine sachgrundlose Befristung bei einer Zuvor-Beschäftigung des Arbeitnehmers in keinem Fall einzugehen.

Diese Mandanteninformation enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen eines Einzelfalles gerecht zu werden. Sie hat nicht den Sinn, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen jedweder Art zu sein. Sie stellt keine Beratung, Auskunft oder ein rechtsverbindliches Angebot dar und ist auch nicht geeignet, eine persönliche Beratung zu ersetzen. Sollte jemand Entscheidungen jedweder Art auf Inhalte dieser Mandanteninformation oder Teile davon stützen, handelt dieser ausschließlich auf eigenes Risiko. Deloitte GmbH übernimmt keinerlei Garantie oder Gewährleistung noch haftet sie in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Mandanteninformation. Aus diesem Grunde empfehlen wir stets, eine persönliche Beratung einzuholen.

This client information exclusively contains general information not suitable for addressing the particular circumstances of any individual case. Its purpose is not to be used as a basis for commercial decisions or decisions of any other kind. This client information does neither constitute any advice nor any legally binding information or offer and shall not be deemed suitable for substituting personal advice under any circumstances. Should you base decisions of any kind on the contents of this client information or extracts therefrom, you act solely at your own risk. Deloitte GmbH will not assume any guarantee nor warranty and will not be liable in any other form for the content of this client information. Therefore, we always recommend to obtain personal advice.