





**Rechtsanwalt  
Philipp Schneider**

-  Fachanwalt für Arbeitsrecht
-  Fachanwalt für Verkehrsrecht



## Vorbeschäftigung und wiederholte sachgrundlose Befristung

### THEMA

(BVerfG-Entscheidung vom 06.06.2018 - 1 GvL 7/14, 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14)

Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsverhältnisses ist nach § 14 Absatz 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) auch ohne sachlich gerechtfertigten Grund bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Innerhalb dieser zwei Jahre kann eine solche Befristung viermal erfolgen.

Voraussetzung für eine sachgrundlose Befristung ist allerdings, dass mit demselben Arbeitgeber zuvor kein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Das BAG hat im April 2011 entschieden, dass von einer solchen „Zuvor-Beschäftigung“ regelmäßig dann nicht ausgegangen werden könne, wenn inzwischen mehr als drei Jahre vergangen sind. Dieser Auslegung von § 14 Abs. 2 TzBfG ist das Bundesverfassungsgericht in seiner Entscheidung entgegengetreten.

### RELEVANZ

Der Entscheidung des BVerfG lagen Klagen von Arbeitnehmern auf Feststellung, dass sie in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen, zugrunde. Sie hatten geltend gemacht, dass eine erneute sachgrundlose Befristung ihres Arbeitsverhältnisses auch nach Ablauf eines Zeitraums von mehr als drei Jahren nicht zulässig sei. Das BVerfG gab ihnen recht.

Die Auslegung des § 14 Abs. 2 TzBfG durch das Bundesarbeitsgericht sei mit verfassungsrechtlichen Anforderungen nicht zu vereinbaren. Der Gesetzgeber habe sich erkennbar gegen eine wiederholte sachgrundlose Befristung von Arbeitsverhältnissen ausgesprochen. Bei der Auslegung der Gesetze müssten die Fachgerichte die gesetzgeberische Grundentscheidung respektieren.

Damit aber sei die Rechtsprechung des BAG nicht zu vereinbaren, nach der nach Ablauf von mehr als drei Jahren regelmäßig eine wiederholte sachgrundlose Befristung eines Arbeitsverhältnisses erfolgen könne.

### FAZIT

Arbeitgeber sollten sich darüber informieren, ob und wann ein Arbeitnehmer zuvor bei ihnen schon einmal beschäftigt war. Von der Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung eines Arbeitsverhältnisses sollten sie grundsätzlich nur einmal Gebrauch machen. Anderenfalls droht Begründung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses.

Wichtig ist, dass nach dem BVerfG nicht jede „Zuvor-Beschäftigung“ die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsverhältnisses ausschließt. Es sei durchaus akzeptabel, wenn die Arbeitsgerichte lange zurückliegende Vorbeschäftigungen, die von sehr kurzer Dauer oder anders geartet waren, als unschädlich für eine sachgrundlose Befristung ansehen.

Arbeitnehmer, die jetzt feststellen, dass sie unzulässigerweise in einem sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnis stehen, dürfen nicht untätig bleiben. Sie müssen ab dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses die in § 17 TzBfG geregelte dreiwöchige Klagefrist einhalten.

### Weitere Fachthemen- Veröffentlichungen:

-  GMBH
-  MEDIZIN
-  VERMIETUNG
-  ERBEN
-  INTERNET
-  **ARBEITGEBER**
-  UNFALL
-  BUSSGELD
-  ABMAHNUNG
-  PATIENT
-  SCHEIDUNG
-  UNTERNEHMEN

Maxstraße 8  
01067 Dresden  
Telefon 0351 / 48181-0 Fax -22  
kanzlei@rechtsanwaelte-  
poepinghaus.de