



**Rechtsanwalt  
Philipp Schneider**

-  Fachanwalt für Arbeitsrecht
-  Fachanwalt für Verkehrsrecht

## Befristung von Arbeitsverhältnissen ohne Sachgrund – Änderung der Rechtsprechung!

### THEMA

Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist regelmäßig nur möglich, wenn dies durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) benennt in § 14 Absatz 1 – allerdings nicht abschließend –, was sachliche Gründe in diesem Sinne sein können. Die häufigsten Gründe in der Praxis sind die Vertretung eines Mitarbeiters aus der Stammbesellschaft, die Probezeit oder der vorübergehende Mehrbedarf an Arbeitskräften im Unternehmen.

Der Gesetzgeber hat in § 14 Absatz 4 TzBfG die Befristung von Arbeitsverhältnissen dadurch erleichtert, dass er bis zur Dauer von zwei Jahren eine Befristung ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes zulässt. Innerhalb des Rahmens von zwei Jahren kann die sachgrundlose Befristung des Arbeitsverhältnisses drei Mal verlängert werden, ist also im unmittelbaren Anschluss insgesamt vier Mal möglich.

Die für den Arbeitgeber erleichterte Möglichkeit der Befristung eines Arbeitsverhältnisses ohne Sachgrund ist jedoch nach dem Gesetz dann ausgeschlossen, wenn *„mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat“*.

### ENTSCHEIDUNG

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte diese gesetzliche Voraussetzung in seinem Urteil vom 06.04.2011 im Wege richterlicher Rechtsfortbildung entschärft und entschieden, dass eine „Vorbeschäftigung“ im Rechtssinne dann nicht mehr vorliege, wenn das Ende des vorangegangenen Arbeitsverhältnisses mehr als drei Jahre zurückliege.

Das Bundesverfassungsgericht hat mit seiner Entscheidung diese Rechtsprechung des BAG für unwirksam erklärt.

Das BAG hat sich mit seiner Entscheidung vom 23.01.2019 (Az.: 7 AZR 733/16) dem BVG angeschlossen und seine bisherige Rechtsprechung ausdrücklich aufgegeben. Zwar sei nach wie vor die Regelung des § 14 Absatz 2 Satz 2 TzBfG im Wege verfassungskonformer Auslegung einschränkend auszulegen. Allerdings genüge – hierüber war zu entscheiden – allein ein Zeitablauf von acht Jahren seit dem Ende der Vorbeschäftigung nicht, um eine sachgrundlos befristete Beschäftigung eines Arbeitnehmers zuzulassen.

### RELEVANZ

Die Änderung der Rechtsprechung des BAG hat für die Praxis ganz erhebliche Bedeutung. Wichtig ist für Arbeitgeber zunächst, dass sie sich für mit einer sachgrundlosen Befristung abgeschlossene Arbeitsverträge in der Vergangenheit auf Vertrauensschutz nicht berufen können.

Die Folge von unzulässigen Befristungen eines Arbeitsverhältnisses ist, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande kommt, das nur durch sozial gerechtfertigte Kündigung beendet werden kann. Arbeitgeber sind daher gut beraten, ihre über eine befristete Beschäftigung abgeschlossenen Arbeitsverträge überprüfen zu lassen, um die Befristung noch zu „retten“.

Jeder Arbeitgeber wird nunmehr, wenn er einen Arbeitnehmer sachgrundlos befristet einstellen will, sehr genau prüfen müssen, ob in der Vergangenheit nicht bereits ein Beschäftigungsverhältnis bestanden hat.

### Weitere Fachthemen- Veröffentlichungen:

- |   |   |  |
|---|---|--|
|  GMBH    |  MEDIZIN   |  VERMIETUNG         |
|  ERBEN   |  INTERNET  |  <b>ARBEITGEBER</b> |
|  UNFALL  |  BUSSGELD  |  ABMAHNUNG          |
|  PATIENT |  SCHEIDUNG |  UNTERNEHMEN        |

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