



Schlusspunkt aus Karlsruhe zu sachgrundloser Befristung

Bundesverfassungsgericht hebt arbeitgeberfreundliche Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur sachgrundlosen Befristung auf

Sachverhalt und Fragestellung

Nach § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ist die Befristung eines Arbeitsverhältnisses für die Gesamtdauer von zwei Jahren auch ohne Sachgrund zulässig, wenn zuvor mit demselben Arbeitgeber bereits ein Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Seit Einführung des Gesetzes wurde die „Zuvor-Klausel“ kritisiert. Sie stelle eine Ewigkeitsbindung dar. Denn nach dem Wortlaut des Gesetzes wäre eine sachgrundlose Befristung auch dann unzulässig, wenn das Arbeitsverhältnis Jahrzehnte zuvor bestanden hätte.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 06.04.2011 (Az 7 AZR 716/09) entschieden, dass ein „Zuvor-Arbeitsverhältnis“ dann nicht vorliege, wenn es mehr als drei Jahre zurückliegt. Dies ergebe die Auslegung der gesetzlichen Vorschrift. Das Ergebnis dieser Rechtsprechung wurde vielerorts geteilt und begrüßt. Gleichwohl gab es auch kritische Stimmen, die hier eine Kompetenzüberschreitung des BAG sahen.

Entscheidung

Diesen Stimmen schloss sich nun das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) mit Beschluss vom 06.06.2018 (Az 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14) an.

Nach Ansicht des BVerfG ist die Formulierung des Gesetzes eindeutig. Der Gesetzgeber hätte, wenn er gewollt hätte, eine andere Regelung treffen können, auch beispielsweise die vom BAG gefundene Auslegung. Der Gesetzgeber hat aber trotz der Stellungnahmen der Fachausschüsse, Sachverständigen und anderen beratenden Gremien bei der Gesetzesentstehung an seiner Formulierung festgehalten. Dies gelte es zu beachten. Und da der Gesetzgeber an seiner Formulie-

rung festhielt, müsse von einem entsprechenden Willen des Gesetzgebers ausgegangen werden.

Die vom BAG gefundene Auslegung überschreite daher die Grenzen der richterlichen Rechtsfortbildung und verstoße gegen die Verfassung. Das klar erkennbare gesetzliche Regelungskonzept dürfe nicht von den Fachgerichten übergangen werden. Allenfalls bei Ausnahmetatbeständen (wie z.B. sehr langes Zurückliegen des alten Arbeitsverhältnisses, anderer Art des Arbeitsverhältnisses) kann ein anderes Ergebnis vertreten werden.

Bewertung

Streng genommen handelt es sich nur um eine Einzelfallentscheidung. Diese stellt aber einen Paukenschlag dar und hat Auswirkungen auf die Befristungspraxis aller Arbeitgeber. Seit einigen Jahren war man versucht, eine sachgrundlose Befristung aufgrund der BAG-Rechtsprechung lockerer als zulässig anzusehen. Vorsichtige Berater wiesen auf das Risiko hin und wurden durch das BVerfG nun bestätigt.

Ab sofort gilt nun, einmal ein Arbeitsverhältnis, keinmal eine sachgrundlose Befristung.

München, den 19.06.2018

Dr. Konrad Maria Weber
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

ENDEMANN.SCHMIDT
Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB
Arnulfstraße 56
80335 München
T +49.89.2000568 60
F +49 89.2000568 99
konrad.weber@es-law.de