

Liebe Leserinnen und Leser,

das Bundesverfassungsgericht hat sich in die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eingemischt, und das Ergebnis stelle ich Ihnen in dieser Ausgabe vor.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 RECHTSPRECHUNGSÄNDERUNG: Bundesverfassungsgericht kippt Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Dreijahresfrist hinsichtlich Vorbeschäftigung bei sachgrundloser Befristung

(im Anschluss an PA 04/2011, Entscheidung 2)

BVerfG, Beschluss vom 06.06.2018 (1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14), Pressemitteilung Nr. 47/2018 vom 13.06.2018

Bis zu der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 6. April 2011 (7 AZR 716/09) galt, dass ein Arbeitnehmer niemals zuvor auch nur einen einzigen Tag bei einem Arbeitgeber beschäftigt sein durfte, damit ein wirksamer sachgrundlos befristeter Vertrag geschlossen werden konnte. Das BAG meinte dann aber, dass der gesetzgeberischen Intention, Kettenbefristungen zu verhindern, auch dadurch genüge getan sei, wenn man nicht lebenslang eine Vorbeschäftigung ausschloss, sondern eine zeitliche Einschränkung vornahm, bei der sich das BAG an der allgemeinen Verjährungsfrist von drei Jahren orientierte. Diese Entscheidung des BAG rief heftige Kritik hervor und bei manchen Landesarbeitsgerichten erhob sich Widerstand gegen diese Auslegung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG. Zum Beispiel stellte sich das LAG Baden-Württemberg mit einem lesenswerten, sehr gut und ausführlich begründeten Urteil vom 21. Februar 2014 (7 Sa 64/13) gegen diese Rechtsprechung des BAG.

Die Rechtsprechung des BAG zu dieser Frage, die nun immerhin über sieben Jahre eine Rolle spielte, ist nun – was die starre Dreijahresfrist angeht – überholt. Das BVerfG hat auf eine Vorlage eines Arbeitsgerichts sowie eine Verfassungsbeschwerde eines Arbeitnehmers entschieden, dass das BAG die Grenzen richterlicher Rechtsfortbildung angesichts des klaren Willens des Gesetzgebers überschritten hat. In der Pressemitteilung heißt es dazu auszugsweise:

„... Der Senat hat gleichzeitig klargestellt, dass eine - vom Bundesarbeitsgericht vorgenommene - Auslegung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG, die eine wiederholte sachgrundlose Befristung zwischen denselben Vertragsparteien immer dann gestattet, wenn zwischen den Arbeitsverhältnissen ein Zeitraum von mehr als drei Jahren liegt, mit dem Grundgesetz nicht zu vereinbaren ist. Richterliche Rechtsfortbildung darf den klar erkennbaren Willen des Gesetzgebers nicht übergehen und durch ein eigenes Regelungsmodell ersetzen. Hier hatte sich der Gesetzgeber klar erkennbar gegen eine solche Frist entschieden.

... Die Auslegung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG durch das Bundesarbeitsge-

richt ist allerdings mit den verfassungsrechtlichen Anforderungen nicht zu vereinbaren. Die Annahme, eine sachgrundlose Befristung des Arbeitsvertrages sei immer dann zulässig, wenn eine Vorbeschäftigung mehr als drei Jahre zurückliege, überschreitet die Grenzen richterlicher Rechtsfortbildung, weil der Gesetzgeber sich hier erkennbar gegen eine solche Befristung entschieden hatte. Die Auslegung der Gesetze durch die Fachgerichte muss die gesetzgeberische Grundentscheidung respektieren. Dazu muss sie auch die Gesetzesmaterialien in Betracht ziehen. In Betracht zu ziehen sind hier die Begründung eines Gesetzentwurfes, der unverändert verabschiedet worden ist, die darauf bezogenen Stellungnahmen von Bundesrat und Bundesregierung und die Stellungnahmen, Beschlussempfehlungen und Berichte der Ausschüsse. Diese zeigten hier deutlich auf, dass eine sachgrundlose Befristung zwischen denselben Arbeitsvertragsparteien grundsätzlich nur einmal und nur bei der erstmaligen Einstellung zulässig sein soll. Das damit klar erkennbare gesetzliche Regelungskonzept darf von den Fachgerichten nicht übergangen und durch ein eigenes Konzept ersetzt werden.“

ABER: Das BVerfG hat zwar mit dieser starren Frist aufgeräumt, gleichzeitig jedoch auch deutlich gemacht, dass gleichwohl eine Einschränkung zu machen ist, wenn die Gefahr von Kettenbefristungen nicht besteht. Dazu hat es ausgeführt:

„Nach der Regelung des § 14 Abs. 2 Satz 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) sind sachgrundlose Befristungen zwischen denselben Vertragsparteien auf die erstmalige Begründung eines Arbeitsverhältnisses beschränkt; damit ist jede erneute sachgrundlos befristete Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber verboten. Das ist grundsätzlich mit den verfassungsrechtlichen Maßgaben vereinbar, denn die Verhinderung von Kettenbefristungen und die Sicherung der unbefristeten Dauerbeschäftigung als Regelbeschäftigungsform trägt der Pflicht des Staates zum Schutz der strukturell unterlegenen Beschäftigten im Arbeitsverhältnis und auch dem Sozialstaatsprinzip Rechnung. Allerdings gilt dies nur, soweit die Beschäftigten nach Art und Umfang der

Vorbeschäftigung tatsächlich des Schutzes vor Kettenbefristungen bedürfen und andernfalls das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform gefährdet wäre.

... Unzumutbar ist ein generelles Verbot der sachgrundlosen Befristung bei nochmaliger Einstellung bei demselben Arbeitgeber allerdings, wenn und soweit eine Gefahr der Kettenbefristung in Ausnutzung der strukturellen Unterlegenheit der Beschäftigten nicht besteht und das Verbot der sachgrundlosen Befristung nicht erforderlich ist, um das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform zu erhalten. Dies kann insbesondere der Fall sein, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lang zurückliegt, ganz anders geartet war oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist. Das können bestimmte geringfügige Nebenbeschäftigungen während der Schul- und Studienzeit oder der Familienzeit sein, die Tätigkeit von Werkstudierenden oder die lang zurückliegende Beschäftigung von Menschen, die sich später beruflich völlig neu orientieren. Die Fachgerichte können und müssen in solchen Fällen den Anwendungsbereich von § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG einschränken.“

Indem das BVerfG den Fachgerichten also sogar die Verpflichtung auferlegt, den Anwendungsbereich des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG einzuschränken, wo dies erforderlich ist, hat es nicht unbedingt zur Rechtsklarheit beigetragen. Die vom BAG eingebrachte starre Frist hatte zumindest den Vorteil, dass man sich an einem Kriterium orientieren konnte. Nun ist in jedem Einzelfall zu entscheiden, ob die vom BVerfG beispielhaft angeführten Kriterien (*„... geringfügige Nebenbeschäftigungen während der Schul- und Studienzeit oder der Familienzeit ..., die Tätigkeit von Werkstudierenden oder die lang zurückliegende Beschäftigung von Menschen, die sich später beruflich völlig neu orientieren“*) vorliegen. Für die Arbeitgeber birgt dies jedenfalls neuen Konfliktstoff.

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de