

## Bundesverfassungsgericht: Aktuelle Rechtsprechung des BAG zur sachgrundlosen Befristung ist nicht verfassungsgemäß

**Der rechtliche Hintergrund:** Gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG ist die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsverhältnisses unzulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestand. Vermieden werden sollen damit sog. Kettenbefristungen. Das Bundesarbeitsgericht hat diese Vorschrift seit 2011 dahingehend ausgelegt, dass dieses Befristungsverbot nur dann greift, wenn ein Vorbeschäftigungsverhältnis innerhalb der letzten drei Jahre bestand. Einige Arbeits- und Landesarbeitsgerichte waren jedoch anderer Auffassung.

**Die Entscheidung:** Mit Beschluss vom **06.06.2018** (Az. 1 BvL 7/14, 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14) hat nun das Bundesverfassungsgericht festgestellt, dass diese Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) nicht verfassungskonform ist. Die Annahme des Bundesarbeitsgerichtes, 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, wie aus den Gesetzesmaterialien ersichtlich ist, erkennbar gegen eine solche Befristung entschieden hatte.

Damit hat das Bundesverfassungsgericht klargestellt, dass bei der Prüfung einer Vorbeschäftigung jedes frühere Arbeitsverhältnis zwischen den Vertragsparteien zu berücksichtigen ist. Allerdings hat das Bundesverfassungsgericht die gesetzliche Regelung des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG insoweit eingeschränkt, als die Arbeitsgerichte auch weiterhin im Einzelfall prüfen können und müssen, ob das Verbot einer sachgrundlosen Befristung im Einzelfall unzumutbar ist. Das ist insbesondere der Fall, wenn keine Gefahr einer Kettenbefristung besteht und unbefristete Arbeitsverhältnisse als Regelbeschäftigungsform erhalten bleiben. Als Beispiele nennt das BVerfG die Fälle, dass eine Vorbeschäftigung sehr lange zurückliegt, ganz anders geartet oder von sehr kurzer Dauer war. Das könnten bestimmte geringfügige Nebenbeschäftigungen während der Schul- und Studienzeit oder der Familienzeit sein oder die lang zurückliegende Beschäftigung von Menschen, die sich später beruflich völlig neu orientieren.

### Anmerkung

Durch das Urteil des Bundesverfassungsgerichts ist zwar die jetzige Prüfung flexibler, aber auch schwerer für den Arbeitgeber, da es komplett auf den jeweiligen Einzelfall ankommt und kein Maßstab mehr besteht, an dem man sich orientieren kann.

Autorin:

**Rechtsanwältin Kristin Maryska**  
Maryska Rechtsanwältinnen

Paul-Geipel-Straße 1  
08371 Glauchau

T: +49 3763/ 5039002  
+49 3763/ 6495149  
F: +49 3763/ 6495150

[www.recht-extern.de](http://www.recht-extern.de)

Diese Informationen erfolgen nicht im Rahmen eines konkreten Vertragsverhältnisses und können eine umfassende Rechtsberatung nicht ersetzen.

Maßgeblich ist der Stand der Veröffentlichung. Die Rechtslage ist vereinfacht dargestellt und deckt nicht alle Einzelfälle ab. Auch kann es Abweichungen aufgrund von Landesrecht, Verordnungen etc. geben. Maßgeblich ist der jeweilige Einzelfall. Eine individuelle Prüfung durch den jeweiligen Fachberater wird empfohlen.

Die Verfasserin übernimmt keinerlei Gewähr für die Aktualität, Korrektheit, Vollständigkeit oder Qualität der bereitgestellten Informationen. Haftungsansprüche gegen die Verfasserin, welche sich auf Schäden materieller oder ideeller Art beziehen, die durch die Nutzung oder Nichtnutzung der dargebotenen Informationen bzw. durch die Nutzung fehlerhafter und unvollständiger Informationen verursacht wurden sind grundsätzlich ausgeschlossen, sofern seitens der Verfasserin kein nachweislich vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verschulden vorliegt.

Es wird sich ausdrücklich vorbehalten, Teile oder gesamte Seiten ohne gesonderte Ankündigung zu verändern, zu ergänzen, zu löschen oder die Veröffentlichung zeitweise oder endgültig einzustellen.