



An die Geschäftsleitungen  
und die Personalabteilungen  
unserer Mitgliedsfirmen

Am Sparrenberg 8  
33602 Bielefeld  
☎ (0521) 964870  
Fax (0521) 9648788  
[info@unternehmerverband.de](mailto:info@unternehmerverband.de)

Nr. 01/18  
15. Juni 2018  
ka-fi

B  
E  
F  
R  
I  
S  
T  
U  
N  
G  
S  
R  
E  
C  
H  
T

### **Vorbeschäftigungsverbot, keine Beschränkung auf Beschäftigung innerhalb der letzten drei Jahre**

Sehr geehrte Damen und Herren,

nach § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ist die Befristung eines Arbeitsvertrages bis zur Dauer von zwei Jahren auch ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes möglich, wenn zuvor mit demselben Arbeitgeber kein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat (§ 14 Absatz 2 Satz 2 TzBfG: Vorbeschäftigungsverbot).

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat sich nunmehr mit Beschluss vom 6.6.2018 gegen die vom Bundesarbeitsgericht seit dem Jahr 2011 vertretene Auffassung gewandt, nach der eine erneute sachgrundlose Kalenderbefristung nach Ablauf von mehr als drei Jahren zu einer vorübergehenden Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber möglich war.

Diese praxistaugliche Auslegung des Bundesarbeitsgerichts ist damit rechtswidrig. Nach der Entscheidung des BVerfG gilt vielmehr der Grundsatz „Einmal und nie wieder“.

Das Bundesverfassungsgericht lässt Ausnahmen unter bestimmten Voraussetzungen zu (beispielsweise Vorbeschäftigung im Sinne einer Nebenbeschäftigung in der Studienzeit). In diesen Fällen müssen die einzelnen Arbeitsgerichte durch eine verfassungskonforme Auslegung den Anwendungsbereich der sachgrundlosen Befristung bestimmen.

Das BVerfG hat sich nicht gegen die nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG mögliche höchstens dreimalige Verlängerung eines (wirksam) sachgrundlos befristeten Vertrages gewandt.

Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts hat zur Folge, dass wegen des Grundsatzes „Einmal und nie wieder“ jeder Arbeitgeber auch dann von einer sachgrundlosen Befristung absehen sollte, wenn eine mehr als drei Jahre zurückliegende Vorbeschäftigung gegeben ist.

Bei schon bestehenden sachgrundlosen Befristungen mit früher irgendwann einmal beschäftigten Mitarbeitern sollte geprüft werden, ob die seinerzeitige Befristung auch im Rahmen einer Befristung mit Sachgrund gerechtfertigt werden konnte, oder ob derzeit noch eine Kündigung innerhalb der gesetzlichen Wartezeit von sechs Monaten möglich ist.

Kassing