

Abo Arbeitsrecht

Vorbeschäftigungsverbot: Bundesverfassungsgericht kippt BAG-Rechtsprechung

In § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG ist geregelt, dass ein sachgrundlos befristeter Arbeitsvertrag nur dann geschlossen werden darf, wenn ein Mitarbeiter nicht bereits zuvor schon bei demselben Arbeitgeber beschäftigt war (sog. Vorbeschäftigungsverbot).

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte dieses Vorbeschäftigungsverbot zugunsten der Arbeitgeber dahingehend ausgelegt, dass dieselben Arbeitsvertragsparteien nach einer Unterbrechung von drei Jahren erneut einen sachgrundlos befristeten Vertrag schließen durften.

In einem konkreten Fall klagte nun ein Arbeitnehmer gegen eine sachgrundlos befristete Beschäftigung, da er bereits zuvor bei demselben Arbeitgeber beschäftigt war. Er war der Auffassung, dass aus diesem Grund ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen sei. Seine Entfristungsklagen blieben aber unter Berufung auf die Rechtsprechung des BAG erfolglos. Die gegen die Nichtzulassung der Revision im Berufungsurteil erhobene Grundsatzbeschwerde des Arbeitnehmers wies das BAG zurück. Daraufhin rügte der Arbeitnehmer eine Verletzung seiner Grundrechte vor dem Bundesverfassungsgericht (BVerfG), da die Auslegung des BAG seiner Auffassung nach die Grenzen richterlicher Rechtsfortbildung überschreite.

In der nun ergangenen Entscheidung des BVerfG schließt sich dieses der Auffassung des Beschwerdeführers an und sieht die vom BAG vorgenommene Auslegung als mit den verfassungsrechtlichen Anforderungen für nicht vereinbar an.

Dies hat in der Praxis zur Folge, dass mit bereits in der Vergangenheit beschäftigten Arbeitnehmern ausnahmslos keine sachgrundlosen Arbeitsverträge mehr geschlossen werden dürfen! Dies gilt unabhängig davon, wann der Mitarbeiter zuvor beschäftigt war. Anderenfalls ist das Arbeitsverhältnis automatisch als unbefristetes Arbeitsverhältnis zu werten.