

Achtung Rechtsprechungsänderung:

Keine Befristung ehemaliger Mitarbeiter ohne Sachgrund!

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

aus aktuellem Anlass wollen wir Sie heute noch einmal persönlich auf das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 06.06.2018 aufmerksam machen: Das Bundesverfassungsgericht hat die langjährige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) bei sachgrundlosen Befristungen verworfen. Eine Befristung ist jetzt nicht mehr möglich, wenn zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Die Ausgangslage

Eine sachgrundlose Befristung ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Dies ergibt sich aus § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG. Jedoch schränkt § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG diesen sogleich wie folgt ein: „Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.“ Das Bundesarbeitsgericht hat dieses „Vorbeschäftigungsverbot“ in seiner bisherigen Rechtsprechung auf einen Zeitraum von drei Jahren in die Vergangenheit beschränkt. War die Vorbeschäftigung länger her, sollte eine Befristung ohne Sachgrund wieder möglich sein.

Das ändert sich

Diese Rechtsprechung hat jetzt das Bundesverfassungsgericht gekippt (Beschluss vom 6. Juni 2018, 1 BvL 7/14; 1 BvR 1375/14 //). Die Entscheidung des BAG ist im Ergebnis nicht mehr anwendbar. Wenn ein ehemaliger Mitarbeiter, mit dem bereits (jemals) zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat, befristet eingestellt werden soll, ist dies nur noch mit Sachgrund möglich.

Eine Befristung ohne Sachgrund ist in diesem Fall dagegen unzulässig und begründet ein unbefristetes Arbeitsverhältnis!

Der Ausblick

Die Auslegung des BAG kann nicht mehr zur Begründung von sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnissen mit Arbeitnehmern herangezogen werden, die bereits früher als Arbeitnehmer beschäftigt waren. Dies gilt uneingeschränkt für alle nach dieser Entscheidung begründeten Arbeitsverhältnisse. Offen bleibt, ob die Arbeitsgerichte betroffenen Arbeitgebern, die im Vertrauen auf die Rechtsprechung des BAG frühere Arbeitnehmer nochmals sachgrundlos befristet eingestellt haben, einen Vertrauensschutz zubilligen werden. Im Hinblick auf den Schutzzweck des Gesetzes steht dies nach unserer Einschätzung jedoch eher weniger zu erwarten. Solche Befristungen können sich im Streitfall als unwirksam erweisen.

Unser Tipp für die Praxis: Vermeiden Sie es vorerst, einen ehemaligen Mitarbeiter ohne Sachgrund erneut zu befristen.

Unser Hinweis für Sie: Mitarbeiterdaten und die DSGVO

Aufgrund dieser Rechtsprechung müssen Sie zukünftig wissen, ob ein Bewerber jemals für Ihr Unternehmen tätig war. Zu diesem Zweck dürfen Sie auch nach der DSGVO die erforderlichen Daten speichern.

Falls Sie Fragen zum Thema haben, können Sie sich gerne an uns wenden!

Ihr

Team der FRIES Rechtsanwälte Partnerschaft mbB