

Löffelstraße 22 - 24
70597 Stuttgart

Telefon +49 (0)711 7682-212
Fax +49 (0)711 7682-216

schoba@agv-bw.de

www.agv-bw.de
Twitter: @agv_bw

An unsere Mitgliedsverbände

RUNDSCHREIBEN 18/2018

III/Scho/Ch

**Bundesverfassungsgericht: Sachgrundlose Befristung ist
grundsätzlich nur einmal bei demselben Arbeitgeber möglich**

14.06.2018

Mit diesem Rundschreiben informieren wir Sie über die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) vom 06. Juni 2018 zu § 14 Abs.2 S. 2 TzBfG. Das BVerfG hat entschieden, dass sachgrundlose Befristungen in der Regel nur einmal bei demselben Arbeitgeber möglich sind.

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit Rundschreiben Nr. 35/2011 vom 05. August 2011 hatten wir Sie über eine Entscheidung des BAG vom 6. April 2011, Az. 7 AZR 716/09 informiert, in der das BAG entschieden hat, dass eine erneute sachgrundlose Befristung auch dann möglich sei, wenn bereits eine Vorbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber bestanden hat, diese aber länger als drei Jahre zurück liege.

Hintergrund:

Das BAG hatte sich in der genannten Entscheidung über den eindeutigen Gesetzeswortlaut des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG hinweggesetzt. Dieser besagt, dass eine Befristung nach Satz 1 (ohne Sachgrund) nicht zulässig ist, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Die Karenzzeit von drei Jahren, die das BAG angenommen hat, ist im Gesetz nicht vorgesehen.

Entscheidung:

Das in § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG enthaltene Verbot mehrfacher sachgrundloser Befristungen ist im Grundsatz verfassungsgemäß. Allerdings hat das BVerfG auch ausgeführt, dass Einzelfälle denkbar seien, in denen trotz Vorbeschäftigung eine erneute sachgrundlose Befristung möglich sein könnte. Das BVerfG formuliert, dass das dort der Fall sei, „wo keine Gefahr einer Kettenbefristung besteht und unbefristete Arbeitsverhältnisse als Regelbeschäftigungsform erhalten bleiben“. Das könne insbesondere dann 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- oder Studienzeit sein, die Tätigkeit von Werkstudierenden oder die lang zurückliegende Beschäftigung von

Menschen, die sich später beruflich völlig neu orientieren.“ In solchen Fällen können und müssen die Fachgerichte den Anwendungsbereich von § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG einschränken, so das BVerfG.

Bewertung:

Auf diese Entscheidung des BVerfG wurde lange gewartet. Die klare Aussage, dass erneute sachgrundlose Befristungen bei demselben Arbeitgeber nicht möglich sind, wird durch Ausnahmen für gewisse Einzelfälle aufgeweicht. Wie sich die Rechtsprechung vor diesem Hintergrund entwickeln wird, bleibt daher abzuwarten.

Die Pressemitteilung vom 13. Juni 2018 sowie die vollständige Entscheidung des BVerfG vom 6. Juni 2018 finden Sie als Anhang zu diesem Rundschreiben im Mitgliederbereich unserer Homepage.

Mit freundlichen Grüßen



Philipp Merkel



Iris Schoba

An unsere Mitgliedsverbände

RUNDSCHREIBEN 19/2018

Ferienarbeit von Schülern und Studenten

18.06.2018

Anlässlich der bevorstehenden Sommerferien und der damit zusammenhängenden Einstellung von Schülern und Studenten finden Sie in unserem Merkblatt die aktualisierten Hinweise zur Beschäftigung von Ferienarbeitern.

Sehr geehrte Damen und Herren,

bei der Einstellung von Schülern und Studenten für die Ferienarbeit sind einige Besonderheiten zu beachten. Das aktualisierte Merkblatt zur Ferienarbeit von Schülern und Studenten mit arbeits-, sozialversicherungs- und lohnsteuerrechtlichen sowie ausländerrechtlichen Hinweisen erhalten Sie als elektronischen Anhang zu diesem Rundschreiben im Mitgliederbereich unserer Homepage.

Mit freundlichen Grüßen



Philipp Merkel



Iris Schoba