

Sachgrundlose Befristung nur einmal für maximal zwei Jahre zulässig eingestellt am 20.06.2018

Es geht um die Auslegung von § 14 II Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) und dessen Verfassungsmäßigkeit. § 14 II TzBfG lautet:

„Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend von Satz 1 festgelegt werden.
.....“

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte in der Vergangenheit entschieden, dass die sachgrundlose Befristung des Arbeitsvertrages – entgegen dem eindeutigen Wortlaut des § 14 II Satz 2 TzBfG – dann gestattet ist, wenn zwischen den Arbeitsverhältnissen ein Zeitraum von mehr als drei Jahren liegt. Das BAG hatte diese extensive Auslegung mit dem Argument begründet, das Grundgesetz verlange dies. Nun hat das BVerfG festgestellt, dass diese richterliche Rechtsfortbildung nicht rechtmäßig ist, sondern der Wille des Gesetzgebers genau der ist, der im Gesetz klar zu Tage tritt: keine weitere sachgrundlose Befristung über maximal zwei Jahre hinaus.

Die Entscheidung ist aus Sicht des GA Diakonie von großer Tragweite für die Gestaltung von Befristungen im Einzel-Arbeitsverhältnis.

Beschluss des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) vom 13.06.2018, 1 BvL 7/14, 1BvR 1375/14