



Kreishandwerkerschaft Hameln – Pyrmont Geschäftsstelle der Innungen



Kreishandwerkerschaft Hameln - Pyrmont, HefeHof 30, 31785 Hameln

Tel: 05151 / 22055 FAX: 05151 / 45213

homepage : www.handwerk-hamelnde.de

e-mail: kh-hamelnde@t-online.de

Chef - Info

Aktuelles Urteil des Bundesverfassungsgerichtes: Mehrfach „sachgrundlos“ befristete Arbeitsverträge verboten

Das Bundesverfassungsgericht hat jetzt im Juni 2018 die herrschende Rechtsprechung zu den befristeten Arbeitsverträgen „ohne Sachgrund“ verändert.

Voraussetzung für den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages „ohne Sachgrund“ nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ist wieder, wie schon bis 2011, dass es sich um eine echte Neueinstellung in den Betrieb handelt. War der Arbeitnehmer schon einmal im Betrieb beschäftigt (unbefristet oder befristet, sog. „Kettenverträge“), ist die Beschäftigung mit einem sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag nicht zulässig.

Wird der Vertrag trotzdem befristet, kann der Arbeitnehmer eine unbefristete Anstellung einklagen.

Der 1. Senat des Verfassungsgerichtes „kippte“ mit seinem Beschluss (Az.: 1 BvL 7/14) die „3 Jahres“-Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG). Das BAG hatte in einem Urteil 2011 eine „Neueinstellung“ dann angenommen, wenn der Arbeitnehmer zuletzt mehr als 3 Jahre zurückliegend im Betrieb beschäftigt war.

In dieser BAG-Auslegung sieht das Bundesverfassungsgericht die „Grenzen richterlicher Rechtsfortbildung“ überschritten. Der Gesetzgeber hätte mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz eine solche „3-Jahres-Regelung“ erkennbar nicht gewollt. Ausnahmen vom Verbot einer Vorbeschäftigung für Einstellungen mit sachgrundlos befristetem Arbeitsvertrag könnten nur in Ausnahmefällen in Betracht kommen, z.B. wenn die Vorbeschäftigung sehr lang zurückliegt, ganz anders geartet war oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist (z. B. geringfügige Nebenbeschäftigung während der Schul- und Studienzeit). Was das im Einzelnen heißt, muss jetzt die Arbeitsgerichtsbarkeit noch entscheiden.

Aber:

Die Übernahme von Auszubildenden nach der Lehre in ein befristetes Arbeitsverhältnis ohne Sachgrund ist weiter möglich. Dies war bereits in der Begründung des Gesetzes ausdrücklich als zulässig anerkannt und ist damit von der jetzigen Rechtsprechung des Verfassungsgerichtes nicht betroffen.