



Sehr geehrte Damen und Herren,

eine sachgrundlos befristete Beschäftigung ist nur zulässig, wenn zuvor zwischen den Arbeitsvertragsparteien kein Arbeitsverhältnis bestanden hat (sog. „Anschlussverbot“). Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte 2011 entschieden (6. April 2011 – 7 AZR 716/09), dass eine neue sachgrundlose Befristung jedoch erlaubt sei, wenn das vorangegangene Arbeitsverhältnis mehr als drei Jahre zurückliegt. Diese Drei-Jahres-Regel gilt ab sofort nicht mehr. Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat am 6. Juni 2018 (1 BvL 7/14 und 1 BvR 1375/14; > **zur Pressemitteilung**) entschieden, dass diese Rechtsprechung des BAG verfassungswidrig ist. Die Kenntnis dieser Entscheidung und ihrer sofortigen Auswirkungen auf die befristungsrechtliche Praxis ist für Arbeitgeber unerlässlich.

Ihr Kapellmann-Arbeitsrechts-Team

[kapellmann.de](http://kapellmann.de)

---

## Praxisinfo Arbeitsrecht

### **BVerfG kippt „Drei-Jahres-Regel“ des BAG**

#### **1 Sachverhalte**

Die Kläger machten gegenüber ihrem jeweiligen Arbeitgeber geltend, dass die zuletzt vereinbarte sachgrundlose Befristung ihres Arbeitsverhältnisses gegen § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG verstoße, weil sie bereits zuvor bei demselben Arbeitgeber beschäftigt waren. Im einen Verfahren (1 BvL 7/14) hatte das zuständige Arbeitsgericht dem BVerfG die Frage vorgelegt, ob das Anschlussverbot mit Grundrechten der Arbeitnehmer und Arbeitgeber überhaupt vereinbar sei.

In dem zweiten Verfahren (1 BvR 1375/14) wollte der vor dem Arbeitsgericht klagende Arbeitnehmer nicht nochmal befristet, sondern unbefristet beschäftigt werden. Das Arbeitsgericht folgte jedoch der Rechtsprechung des BAG, wonach eine erneute sachgrundlose

Befristung nach Ablauf von drei Jahren trotz der Vorschrift des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG wieder zulässig sei. Der Arbeitnehmer verlor seine Entfristungsklage und wehrte sich dagegen mit einer Verfassungsbeschwerde.

#### **2 Entscheidung des BVerfG**

Das BVerfG hat nunmehr entschieden, dass das in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG geregelte Anschlussverbot grundsätzlich mit der Verfassung vereinbar ist. Das Verbot der sachgrundlosen Befristung eines Arbeitsvertrages im Falle der Vorbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber beeinträchtigt zwar die Berufswahlfreiheit von Arbeitssuchenden und die wirtschaftliche und berufliche Betätigungsfreiheit von Arbeitgebern. Diese schwerwiegenden Beeinträchtigungen würden aber dadurch abgemil-

dert, dass ihnen Alternativen zur sachgrundlosen Befristung zur Verfügung stünden – etwa die mit Sachgrund befristete Beschäftigung. Der Gesetzgeber wolle die strukturell dem Arbeitgeber unterlegenen Arbeitnehmer vor Kettenbefristungen schützen, unbefristete Arbeitsverhältnisse als Regelbeschäftigungsform sichern und letztlich Arbeitslosigkeit bekämpfen.

Allerdings sei die Auslegung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG durch das BAG verfassungswidrig. War der Arbeitnehmer vor mehr als drei Jahren bei dem Arbeitgeber beschäftigt, durfte der Arbeitgeber nach Ansicht des BAG das Arbeitsverhältnis erneut sachgrundlos befristen. Diese Rechtsprechung überschreite die Grenzen richterlicher Rechtsfortbildung. Der Gesetzgeber habe sich erkennbar gegen eine solche Befristung entschieden. Das sei auch von den Fachgerichten zu respektieren. Das klar erkennbare gesetzliche Regelungskonzept dürfe von den Fachgerichten nicht übergangen und durch ein eigenes Konzept ersetzt werden.

Nur in Ausnahmefällen, sei der Anwendungsbereich des Anschlussverbots einzuschränken.

### 3 Praxishinweis

Arbeitgeber müssen die Entscheidung des BVerfG ab sofort beachten. Sachgrundlose Befristungen können nicht mehr vereinbart werden, wenn mit dem Arbeitnehmer bereits vor mehr als drei Jahren ein Arbeitsverhältnis bestand. Die vom BAG erfundene Drei-Jahres-Regel gilt ab sofort nicht mehr.

Nur noch in besonderen Ausnahmefällen kann das Anschlussverbot eingeschränkt werden. Das kann insbesondere der Fall sein bei einer Vorbeschäftigung, die sehr lange zurückliegt, ganz anders geartet oder nur von sehr kurzer Dauer gewesen ist. In Betracht kommen hier bestimmte Minijobs während der Schul- oder Studienzeit oder der Familienzeit, die Tätigkeit von Werkstudierenden oder die lang zurückliegende Beschäftigung von Arbeitnehmern, die sich später völlig neu orientieren.

#### Impressum

Alle Texte dieser Information sind urheberrechtlich geschützt. Gerne dürfen Sie Auszüge unter Nennung der Quelle nach schriftlicher Genehmigung durch uns nutzen. Obgleich diese Information sorgfältig erstellt wurde, wird keine Haftung für die Vollständigkeit und Richtigkeit übernommen. Sie soll einen ersten Überblick der angesprochenen Themen geben und stellt keinen anwaltlichen Rechtsrat dar. Sie ersetzt keine auf den Einzelfall bezogene Beratung.

Wenn Sie unsere Praxisinfo nicht mehr erhalten möchten, können Sie diese unter [newsletter@kapellmann.de](mailto:newsletter@kapellmann.de) abbestellen.

© Kapellmann und Partner Rechtsanwälte mbB, Juni 2018.