

Die quotale Begrenzung der sachgrundlosen Befristung

Der frühere Präsident des LAG Hessen, *Dr. Peter Bader*, hat in seinem Editorial zu Heft 7/2019 das Thema „Verfassungsrecht und Befristung“ aufgegriffen. Vor allem die im Koalitionsvertrag verabredeten Einschränkungen der sachgrundlosen Befristung sorgen hier für Gesprächsstoff. Dabei geht es allerdings keineswegs ausschließlich um die Berufsfreiheit der Arbeitgeber und Arbeitnehmer. In dem von mir erstellten und von *Bader* zitierten Rechtsgutachten steht vielmehr der allgemeine Gleichheitssatz (Art. 3 I GG) im Vordergrund. Auch geht es in diesem Gutachten nicht etwa um die Verfassungsmäßigkeit künftiger Restriktionen im Befristungsrecht im Allgemeinen, sondern einzig und allein um den geplanten Schwellenwert von 75 Beschäftigten, an den die Begrenzung der sachgrundlosen Befristung auf 2,5 % der Belegschaft anknüpfen soll. Für eine solche Abgrenzung fehlt es indes an einem sachlichen Grund, der die Ungleichbehandlung rechtfertigen könnte. Die Anknüpfung an eine Beschäftigtenzahl von mehr als 75 bricht systemwidrig aus der Phalanx vergleichbarer Schwellenwerte mit ähnlicher Zielsetzung aus, ohne dass rechtliche oder tatsächliche Gegebenheiten diese Divergenz erklären könnten. Letztlich handelt es sich um eine willkürliche Grenzziehung, die auf einem politischen Kompromiss beruht. Jedenfalls im grundrechtssensiblen Bereich ist dies keine hinreichende Rechtfertigung für die vorgenommene Differenzierung. Verstärkt wird der Gleichheitsverstoß noch dadurch, dass der Grenzwert ein Alles-oder-Nichts-Prinzip statuiert, obwohl moderatere und damit mildere Regelungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Das ist der eigentliche Kern der Kritik, die im Schrifttum auch von anderer Seite erhoben worden ist (vgl. etwa *Klein*, DB 2018, 1018).



Auf die mangelnde Praktikabilität und die rechtlichen Unsicherheiten, die von einer solchen quotalen Begrenzung der sachgrundlosen Befristung ausgehen würden, ist ebenfalls schon mehrfach hingewiesen worden; am deutlichsten übrigens durch das *BAG* (Urt. v. 14.6.2017 – 7 AZR 390/15, BeckRS 2017, 129004), das in einer neueren – zu einer tarifvertraglich vereinbarten quotalen Begrenzung der sachgrundlosen Befristung ergangenen – Entscheidung wörtlich ausführt: „Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Tarifvertragsparteien die erweiterte sachgrundlose Befristungsmöglichkeit von einem derart unpraktikablen Tatbestandsmerkmal abhängig gemacht haben.“

Verfassungsrechtlich unproblematisch sind hingegen die weiteren angekündigten – schwellenwertunabhängigen – Änderungen im Befristungsrecht, nämlich die Verringerung der höchstmöglichen Dauer einer sachgrundlosen Befristung auf 18 Monate bei nur noch einer Verlängerungsmöglichkeit und die Begrenzung aufeinanderfolgender Befristungen auf eine Höchstdauer von fünf Jahren. Letzteres wäre sogar mit einem Gewinn an Rechtssicherheit verbunden. Uneingeschränkt begrüßenswert wäre schließlich die Wiederherstellung der vom *BAG* postulierten, vom *BVerfG* (NZA 2018, 774) jedoch als unzulässige Rechtsfortbildung bewerteten Drei-Jahres-Grenze beim Vorbeschäftigungsverbot. Der Koalitionsvertrag könnte in diesem Sinne verstanden werden.

Professor Dr. Markus Stoffels, Heidelberg