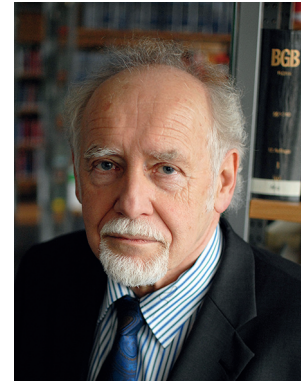


Verfassungsrecht und Befristung

Die Entscheidung des *BVerfG* vom 6.6.2018 (NZA 2018, 774) zu § 14 II TzBfG hat den Blick auch auf die allgemeine Frage gelenkt, wie die Grundlagen und die Begrenzungen des Befristungsrechts aus der Sicht des Verfassungsrechts zu beurteilen sind (dazu *Bayreuther*, NZA 2018, 905, 906). Diese Frage stellt sich verstärkt vor dem Hintergrund des Koalitionsvertrags zwischen CDU/CSU und SPD vom 7.2.2018, der das jetzige Befristungsrecht an einigen Stellen erheblich einschränken will, insbesondere durch eine Quotenregelung bei der sachgrundlosen Befristung, die nach einem Gutachten von *Stoffels* für den Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V. verfassungswidrig wäre.



Das *BVerfG* befasst sich allein mit § 14 II 2 TzBfG und geht dabei davon aus, dass Art. 12 I GG insoweit sowohl auf Seiten des Arbeitnehmers wie auch auf Seiten des Arbeitgebers tangiert ist, wobei in die Berufsfreiheit nur auf gesetzlicher Grundlage und unter Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit eingegriffen werden darf. Das zu Art. 12 I GG Gesagte gilt darüber hinaus natürlich für alle Regelungen zu befristeten Arbeitsverhältnissen, es wird stets in die Berufsfreiheit eingegriffen. Indes „segnet“ das *BVerfG* in seinem Beschluss die auch europarechtlich gebotene Vorrangstellung der unbefristeten Dauerbeschäftigung als Regelbeschäftigungsform im Normalfall ab. Beschränkungen der Möglichkeit des Abschlusses befristeter Arbeitsverträge erweisen sich damit als verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden, soweit sie unter Berücksichtigung des weiten Beurteilungs- und Gestaltungsspielraums des Gesetzgebers den erforderlichen angemessenen Ausgleich zwischen den widerstreitenden Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern gewährleisten. Teilweise werden solche Beschränkungen auch verfassungsrechtlich geboten sein, um so sozialen oder wirtschaftlichen Ungleichheiten entgegenzuwirken. Wo da jeweils die Grenzen liegen, muss – auch im Blick auf die europarechtlichen Vorgaben – weiter erörtert werden. Doch auch wenn man mit dem *BVerfG* das Flexibilisierungsinteresse des Arbeitgebers – zutreffend – Art. 12 I GG zuordnet, bedeutet das nicht automatisch, dass ein völliges Verbot sachgrundloser Befristungen ausgeschlossen wäre (anders *Bayreuther*, NZA 2018, 905 [906 f., 908]). Das *BVerfG* selbst verweist auf interne Flexibilisierungsmöglichkeiten wie Arbeitszeitkonten, Überstunden und Kurzarbeit, externe Flexibilisierungsmöglichkeiten wie Zeitarbeit und die Möglichkeit der Sachgrundbefristung von Arbeitsverträgen (kritisch dazu *Giesen* und *Grund* in ihren Gutachten für den Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V.). Soweit schließlich das *BVerfG* aus Verfassungsgründen eine einschränkende Auslegung des § 14 II 2 TzBfG für die Fälle vorsieht, in denen gar keine Gefahr von Kettenbefristungen besteht und in denen der Vorrang unbefristeter Beschäftigung nicht in Frage steht, handelt es sich im Kern um eine Frage der Systemgerechtigkeit: Der Eingriff in die Berufsfreiheit ist nicht mehr gerechtfertigt, wenn es klar nicht mehr um den vom Gesetz verfolgten Zweck geht. Daraus allein wird man indes keine zu weit gehenden Schlüsse ziehen können.

Präsident des LAG Hessen a.D. Dr. Peter Bader, Frankfurt a.M.