

# 1 BvL 7/14 und 1 BvR 1375/14 - Verbot mehrfacher sachgrundloser Befristung im Grundsatz verfassungsgemäß - Auslegung darf klar erkennbaren Willen des Gesetzgebers nicht übergehen

## Sachverhalte:

Der Entscheidung liegen Klagen auf Entfristung eines [Arbeitsvertrages](#) zugrunde. Die Beschäftigten machten gegenüber ihrem jeweiligen [Arbeitgeber](#) geltend, die zuletzt vereinbarte sachgrundlose [Befristung](#) ihres Arbeitsverhältnisses sei unwirksam. Sie verstoße gegen § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG, weil sie bereits zuvor bei demselben [Arbeitgeber](#) beschäftigt waren. In einem Verfahren - 1 BvL 7/14 - hatte das [Arbeitsgericht](#) dem Bundesverfassungsgericht die Frage vorgelegt, ob die Regelung mit den Grundrechten aus [Art. 12 Abs. 1 GG](#), [Art. 2 Abs. 1 GG](#) und [Art. 3 Abs. 1 GG](#) vereinbar ist, wenn damit eine sachgrundlose [Befristung](#) auf die erstmalige Beschäftigung beim jeweiligen Vertragsarbeitgeber beschränkt sei. In dem anderen Verfahren - [1 BvR 1375/14](#) - wollte der [Arbeitnehmer](#) nicht nochmals befristet, sondern nun unbefristet beschäftigt werden. Das [Arbeitsgericht](#) ist jedoch der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gefolgt und damit davon ausgegangen, dass eine erneute sachgrundlose [Befristung](#) nach Ablauf von drei Jahren wieder zulässig sei. Die Entfristungsklage war erfolglos. Dagegen wendet sich der [Arbeitnehmer](#) mit der [Verfassungsbeschwerde](#). Die Auslegung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG durch das [Bundesarbeitsgericht](#) verletze seine Rechte aus [Art. 2 Abs. 1 GG](#) in Verbindung mit [Art. 20 Abs. 3 GG](#), denn sie überschreite die Grenzen richterlicher Rechtsfortbildung.

## Wesentliche Erwägungen des Senats:

I. Grundsätzlich ist in der Auslegung des vorlegenden Arbeitsgerichts die Regelung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG mit der Verfassung vereinbar. Sie verletzt im Ergebnis weder die Berufsfreiheit der Beschäftigten noch die berufliche und wirtschaftliche Betätigungsfreiheit der [Arbeitgeber](#). Ist es im Einzelfall unzumutbar, eine sachgrundlose [Befristung](#) zu verbieten, weil es sich nicht um die Ersteinstellung handelt, können und müssen die [Arbeitsgerichte](#) den Anwendungsbereich des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG zum Schutz der Rechte der Beteiligten allerdings einschränken. Das ist der Fall, wo keine Gefahr einer Kettenbefristung besteht und unbefristete Arbeitsverhältnisse als Regelbeschäftigungsform erhalten bleiben.

1. Das Verbot sachgrundloser [Befristung](#) eines [Arbeitsvertrages](#), wenn zuvor bereits einmal ein Beschäftigungsverhältnis vorlag, beeinträchtigt insbesondere die Berufswahlfreiheit von Arbeitssuchenden ([Art. 12 Abs. 1 GG](#)) und die berufliche und wirtschaftliche Betätigungsfreiheit von Arbeitgebern ([Art. 12 Abs. 1 und 2 Abs. 1 GG](#)). Dies wiegt zwar schwer. Dem Interesse der [Arbeitgeber](#) an Flexibilisierung wird allerdings dadurch [Rechnung](#) getragen, dass ihnen Alternativen zur sachgrundlosen [Befristung](#) zur [Verfügung](#) stehen, wozu auch die vom Gesetzgeber in bestimmten Fällen erlaubte, mit Sachgrund befristete Beschäftigung gehört.

In der Abwägung mit dem Schutz der Beschäftigten im Arbeitsverhältnis und den im [Sozialstaatsprinzip](#) ([Art. 20 Abs. 1 GG](#), [Art. 28 Abs. 1 GG](#)) verankerten sozial- und beschäftigungspolitischen Zielsetzungen ist dies

jedoch grundsätzlich zumutbar. Der Gesetzgeber will mit § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG die strukturell dem [Arbeitgeber](#) unterlegenen Arbeitnehmerinnen und [Arbeitnehmer](#) vor Kettenbefristungen schützen und zugleich das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform sichern. Daneben steht die beschäftigungspolitische Zielsetzung, Arbeitslosigkeit zu bekämpfen. Hier hat der Gesetzgeber einen großen Spielraum. Wenn er entscheidet, die sachgrundlose [Befristung](#) zwar als Brücke in eine Dauerbeschäftigung zuzulassen, dies aber grundsätzlich beschränkt, ist das verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden.

2. Unzumutbar ist ein generelles Verbot der sachgrundlosen [Befristung](#) bei nochmaliger Einstellung bei demselben [Arbeitgeber](#) allerdings, wenn und soweit eine Gefahr der Kettenbefristung in Ausnutzung der strukturellen Unterlegenheit der Beschäftigten nicht besteht und das Verbot der sachgrundlosen [Befristung](#) nicht [erforderlich](#) ist, um das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform zu erhalten. Dies kann insbesondere der Fall sein, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lang zurückliegt, ganz anders geartet war oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist. Das können bestimmte geringfügige Nebenbeschäftigungen während der Schul- und Studienzeit oder der Familienzeit sein, die Tätigkeit von Werkstudierenden oder die lang zurückliegende Beschäftigung von Menschen, die sich später beruflich völlig [neu](#) orientieren. Die Fachgerichte können und müssen in solchen Fällen den Anwendungsbereich von § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG einschränken.

II. Die Auslegung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG durch das [Bundesarbeitsgericht](#) ist allerdings mit den verfassungsrechtlichen Anforderungen nicht zu vereinbaren. Die Annahme, eine sachgrundlose [Befristung](#) des [Arbeitsvertrages](#) sei immer dann zulässig, wenn eine Vorbeschäftigung mehr als drei Jahre zurückliege, überschreitet die Grenzen richterlicher Rechtsfortbildung, weil der Gesetzgeber sich hier erkennbar gegen eine solche [Befristung](#) entschieden hatte. Die Auslegung der Gesetze durch die Fachgerichte muss die gesetzgeberische Grundentscheidung respektieren. Dazu muss sie auch die Gesetzesmaterialien in Betracht ziehen. In Betracht zu ziehen sind hier die Begründung eines Gesetzentwurfes, der unverändert verabschiedet worden ist, die darauf bezogenen Stellungnahmen von Bundesrat und Bundesregierung und die Stellungnahmen, Beschlussempfehlungen und Berichte der Ausschüsse. Diese zeigten hier deutlich auf, dass eine sachgrundlose [Befristung](#) zwischen denselben Arbeitsvertragsparteien grundsätzlich nur einmal und nur bei der erstmaligen Einstellung zulässig sein soll. Das damit klar erkennbare gesetzliche Regelungskonzept darf von den Fachgerichten nicht übergangen und durch ein eigenes Konzept ersetzt werden.

BVerfG-Beschluss vom 6. Juni 2018 [1 BvL 7/14](#), [1 BvR 1375/14](#) - [BVerfG PM 47/2018](#)