

Befristungen

Befristete Arbeitsverträge bieten Arbeitssuchenden einen erfolgreichen Weg für einen Erst- oder Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt, gerade auch nach langer Arbeitslosigkeit. Deshalb sind Befristungen ein wichtiger Bestandteil des erfolgreichen deutschen Arbeitsmarkts. Entgegen vielfacher Behauptungen liegt der Anteil der Befristungen an allen Beschäftigungsverhältnissen seit Jahren stabil bei unter 9 %. Fast drei Viertel aller befristet beschäftigten Arbeitnehmer sind auch im Anschluss an die Befristung weiter beschäftigt; fast 40 % werden unmittelbar in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.

Beschäftigungsverbote reduzieren

Gemäß Teilzeit- und Befristungsgesetz darf ein sachgrundlos befristeter Arbeitsvertrag nicht abgeschlossen werden, wenn der Arbeitnehmer bereits „zuvor“ bei demselben Arbeitgeber beschäftigt gewesen ist. Jedoch gilt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts dieses sog. Vorbeschäftigungsverbot bei demselben Arbeitgeber nur innerhalb einer Frist von drei Jahren. Damit hat das Gericht einen berechtigten Kontrapunkt zu Stimmen in der Literatur gesetzt, die ein lebenslanges Beschäftigungsverbot fordern.

Rechtsprechung gesetzlich weiterentwickeln

Der Gesetzgeber sollte sich an der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts orientieren und einen festen Zeitraum bestimmen, der verstreichen muss, bis man wieder einen befristeten Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber abschließen kann. Ein Zeitraum von drei Jahren ist jedoch zu

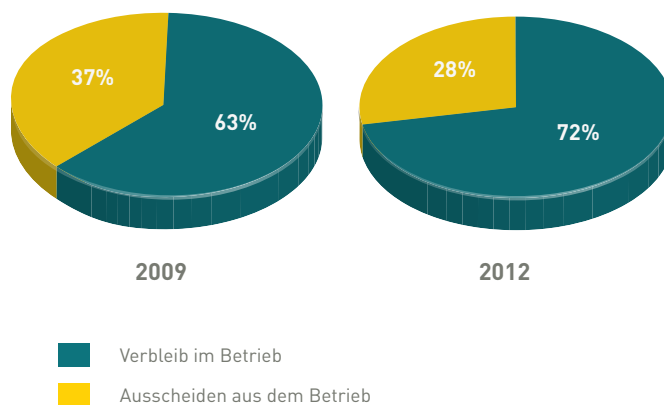
lang. So wird eine befristete Beschäftigung verhindert, wenn z. B. zwischen demselben Arbeitnehmer und Arbeitgeber in der Vergangenheit lediglich für wenige Wochen ein Arbeitsvertrag bestanden hat. Deshalb sollte eine Vorbeschäftigung, die länger als zwölf Monate zurückliegt, für Befristungen unerheblich sein. So würden die Beschäftigungschancen Arbeitssuchender deutlich verbessert und die positive Wirkung befristeter Arbeitsverhältnisse für den Arbeitsmarkt gesichert. Außerdem würde so Rechtssicherheit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschaffen. Eine solche Regelung zur Vorbeschäftigung wäre auch mit EU-Recht vereinbar; der EuGH akzeptiert sogar einen Zeitraum von drei Monaten.

Beschäftigungschancen Arbeitssuchender verbessern: Vorbeschäftigungen, die länger als ein Jahr zurückliegen, sollten für Befristungen unerheblich sein.

Befristungen stärker als Jobmotor nutzen

Befristete Arbeitsverhältnisse sind ein unverzichtbarer Jobmotor. Fast 75 % aller befristet Beschäftigten sind im Anschluss weiter beschäftigt. Dabei liegt die Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse seit Jahren stabil unter 9 %. Um ihr Potenzial voll zu erschließen, müssen sie unbürokratisch und rechtssicher ausgestaltet werden. Für Arbeitgeber lauern in der Praxis viele Tücken, die gerade kleine und mittlere Betriebe kaum meistern können. Auch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts führt zu Formalisierung und Bürokratisierung. Wird neben der Verlängerung des Arbeitsvertrags gleichzeitig eine Gehaltserhöhung gewährt, so ist z. B. die Befristung mangels Schriftform unwirksam. In der Praxis führt diese Rechtsprechung dazu, dass der Vertrag zweimal angefasst werden muss: einmal, um die Verlängerung des Arbeitsvertrags zu vereinbaren, und ein zweites Mal, um die Gehaltserhöhung vorzunehmen.

Weiterbeschäftigungsquote deutlich gestiegen



Quelle: IAB, 2013

Befristung bei Arbeitslosigkeit modifizieren

Für ältere Arbeitnehmer (ab 52 Jahren) kann ein ohne Sachgrund befristetes Arbeitsverhältnis abgeschlossen werden, wenn der Arbeitnehmer unmittelbar vorher mindestens vier Monate beschäftigungslos gewesen ist. Die erleichterte Befristung Älterer soll Arbeitslosigkeit, den häufigsten Fall von Beschäftigungslosigkeit, aber gerade verhindern. Insofern ist die Voraussetzung einer bereits bestehenden viermonatigen Beschäftigungslosigkeit kontraproduktiv. Eine erleichterte sachgrundlose Befristung sollte daher bereits möglich sein, wenn Arbeitslosigkeit im Sinne des Arbeitsförderungsrechts droht. Darüber hinaus sollte die Vorschrift vom Alter des Arbeitssuchenden entkoppelt werden: Junge Arbeitssuchende verdienen dieselben Chancen wie ältere.

Schriftformerfordernis ergänzen

Wenn sich die Vertragsparteien über die Befristung des Arbeitsverhältnisses zum Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme einig waren, sollte die nachträgliche Schriftform genügen. Es entspricht den Grundsätzen des allgemeinen Zivilrechts, einen Formmangel dann zu heilen, wenn beide Parteien eine entsprechende Vereinbarung treffen. Die Frist hierfür sollte nicht weniger als drei Monate betragen. Für eine sog. Prozessbeschäftigung, die bis zum Abschluss von laufenden Kündigungsschutzprozessen erfolgt, um Verzugslohnansprüche zu vermeiden, sollte das Schriftformerfordernis vollständig abgeschafft werden.

Höchstbefristungsdauer überprüfen

Zur Zeit ist die Möglichkeit, eine sachgrundlose Befristung zu vereinbaren, auf zwei Jahre begrenzt. Innerhalb dieser zwei Jahre kann eine einmal verabredete Befristung, die den Rahmen nicht ganz ausfüllt, bis zu dreimal verlängert werden. Die betriebliche Praxis zeigt, dass dieser Zeitraum zu kurz bemessen ist. Projektarbeit dauert z.B. häufig länger als

zwei Jahre. Es ist daher zu prüfen, ob dieser Zeitraum ausgedehnt und die Anzahl der Verlängerungsmöglichkeiten angepasst werden können.

Befristungsgründe erweitern

Die Sachgründe für eine Befristung sollten erweitert werden. So müsste es Tendenzbetrieben generell möglich sein, Arbeitnehmer befristet zu beschäftigen, um ihrer jeweiligen besonderen Aufgabe gerecht werden zu können. Bisher stellt die Rechtsprechung zu hohe Anforderungen an solche Befristungen. Im Rahmen einer Abwägung im Einzelfall sind die Interessen des Arbeitgebers an einer Wahrung des Tendenzschutzes mit dem Interesse des Arbeitnehmers an einem unbefristeten Arbeitsverhältnis gegeneinander zu gewichten. Dadurch ist der Sachgrund des Tendenzschutzes immer mit erheblicher Rechtsunsicherheit verbunden.

Publikationen und Ansprechpartner

Für eine moderne Arbeitsmarktordnung

Bericht der BDA-Kommission, September 2008

kompakt:

- Kündigungsschutz

Links:

www.arbeitgeber.de > Befristungen

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeitsrecht

T +49 30 2033-1200

arbeitsrecht@arbeitgeber.de

Die jeweils neueste Ausgabe und weitere Hinweise zu diesem Thema finden Sie unter

www.arbeitgeber.de