

Befristungen

Flexible Beschäftigung wird in einer digitalen und globalen Arbeitswelt immer wichtiger. Flexible Beschäftigung ermöglicht, auch bei unsicheren oder von starken – teils kurzfristigen – Schwankungen gekennzeichneten Nachfrageentwicklungen und bei unübersichtlicher Auftragslage, schnell und unbürokratisch Beschäftigung aufzubauen. Zu flexiblen Beschäftigungsverhältnissen gehört besonders auch das befristete Arbeitsverhältnis. Die Befristung kann dabei mit einem ausdrücklich genannten Sachgrund, sie kann aber auch ohne einen solchen Sachgrund vereinbart werden. Gerade sachgrundlose Befristungen setzen häufig sehr schnell Güternachfragen in Arbeitsplätze um. Beide Befristungsformen schaffen die Möglichkeit zur Vertretung von Arbeitnehmern, Menschen in Beschäftigung zu bringen. Eine solche Vertretung kann zum Beispiel dadurch notwendig werden, dass ein Arbeitnehmer seine langfristig erkrankten Angehörigen betreuen muss oder für eine längere Zeit sich der Erziehung der Kinder widmen will. Dadurch, dass Arbeitgeber in diesen Fällen Befristungen nutzen können, stärken befristete Beschäftigungsverhältnisse die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Flexible Beschäftigung in Form befristeter Beschäftigung ist somit eine Form sicherer Beschäftigung.

Befristete Arbeitsverträge bieten Arbeitssuchenden einen erfolgreichen Weg für einen Erst- oder Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt, 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 10%, zuletzt bei 7,8 %. Drei Viertel aller befristet beschäftigten Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft sind auch im Anschluss an die Befristung weiter beschäftigt; 40 % werden unmittelbar in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen (IAB, 2017).

Mißbräuchliche Befristungsabreden schon heute unwirksam

Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts legt an Befristungsabreden einen strengen Maßstab an. Die Voraussetzung dafür, dass eine Befristung „rechtsmissbräuchlich“

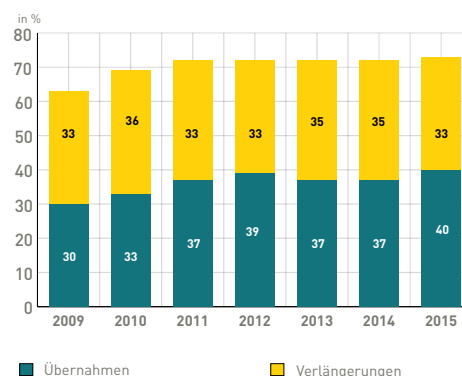
ist, ist gering. Trotzdem können im Einzelfall solche „missbräuchlichen“ Befristungen vorkommen. Für solche Fälle hat die Rechtsprechung Abgrenzungsregeln entwickelt. Das gilt insbesondere für sogenannte „Kettenbefristungen“. Solche „Kettenbefristungen“ kommen in erster Linie im Bereich der Öffentlichen Hand vor. „Kettenbefristungen“ im Bereich der

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 10%. 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 neue Befristungsabrede unwirksam. In der Praxis führt diese Rechtsprechung dazu, dass der Vertrag zweimal geändert werden muss: einmal, um die Verlängerung des Arbeitsvertrags zu vereinbaren, und ein zweites Mal, um die Gehaltserhöhung vorzunehmen. Das ist unpraktisch, nicht vermittelbar und dient keines besonderen Schutzes.

Rund drei Viertel der befristet Beschäftigten erhalten Anschlussperspektive im selben Betrieb

Anteil Übernahmen und Verlängerungen von befristeten Beschäftigten in %



Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2017

Privatwirtschaft sind fast nie Gegenstand von Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht oder gar vor dem Gericht der Europäischen Union in Luxemburg. Für die Unwirksamkeit sogenannter „Kettenbefristungen“ gelten strenge Grenzen, so ist zum Beispiel im Rahmen einer „Kettenbefristung“ Missbrauch indiziert, wenn diese Befristung länger als zehn Jahre andauert. Eine solche Rechtsprechung lässt sich zur Vermeidung von Missbrauch auch kodifizieren. Der Gesetzgeber sollte hierüber aber nicht hinausgehen.

Weitere Klarstellung schaffen

Soweit sich der Gesetzgeber entschließt, die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu „Kettenbefristungen“ zu kodifizieren, sollte er dies auch zum Anlass nehmen, an weiteren Stellen für Klarstellung zu sorgen. Das stärkt die Rechtssicherheit und schafft belastbare Grundlagen für den Befristungsabschluss. So hat das Bundesarbeitsgericht in mittlerweile gefestigter Rechtsprechung entschieden, dass ein sachgrundlos befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf von drei Jahren zwischen einem Arbeitnehmer und demselben Arbeitgeber erneut eingegangen werden kann. Diesen festen Zeitraum orientiert es an den Verjährungsregelungen des Bürgerlichen Gesetzbuches.

Auch wenn dieser Zeitraum unnötig lang ist, sollte zumindest diese Rechtsprechung kodifiziert werden, um Rechtsunsicherheit zu beseitigen. Es wäre übermäßig und würde Beschäftigungschancen von vertragsinteressierten Arbeitnehmern beschränken, aus einer Vorbeschäftigung von wenigen Wochen in der Vergangenheit ein lebenslanges Beschäftigungsverbot herleiten zu wollen. Eine klare Begrenzung des Vorbeschäftigungsverbot auf drei Jahre ist daher sinnvoll und auch mit der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union zu vereinbaren. Dieser beschränkt das Verbot sogenannter missbräuchlicher Wiederbefristungen bei Befristungen ohne Sachgrund sogar auf einen Zeitraum von bis zu drei Monaten. Es ist daher überfällig, die bestehende Rechtsunsicherheit zu beseitigen und dazu

die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gesetzlich festzuschreiben.

Befristung bei Beschäftigungslosigkeit und Altersgrenzen 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 der Beschäftigungslosigkeit, 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. Für Arbeitnehmer, die die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung überschritten haben, sollten Befristungsmöglichkeiten generell nach Maßgabe der europäischen Grundlagen geschaffen werden.

Schriftformerfordernis ergänzen

Wenn sich die Vertragsparteien über die Befristung des Arbeitsverhältnisses zum Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme einig waren, sollten ursprüngliche Formfehler durch eine nachträgliche Schriftform geheilt werden können. Es entspricht den Grundsätzen des allgemeinen Zivilrechts, einen Formmangel heilen zu können, 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 aus Vereinfachungsgründen vollständig abgeschafft werden.

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