

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“ (Kalenderbefristungen) setzten 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 rund 7 % (Statistisches Bundesamt 2018). Mehr als drei Viertel aller befristet beschäftigten Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft sind auch im Anschluss an die Befris-

tung weiter beschäftigt; fast 45 % werden unmittelbar in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen (IAB, 2018). Im Jahr 2009 lag dieser Wert noch bei knapp 30 %. Der Anteil der nicht weiter beschäftigten befristeten Arbeitnehmer ist demgegenüber stark rückläufig. 2009 lag dieser Anteil noch bei fast 40 %, bis 2017 ist er auf unter 25 % gesunken. Bezogen auf alle Personalveränderungen war der Anteil derjenigen Veränderungen, der auf das Auslaufen von Befristungen zurückzuführen ist mit 11,9 % der niedrigste Wert seit der ersten Messung 1996.

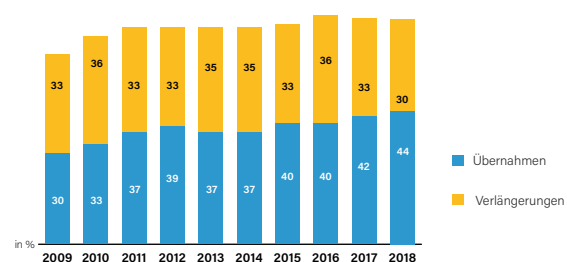
Befristungen stärker als Jobmotor nutzen

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.

Mehr als drei Viertel der befristet Beschäftigten erhalten Anschlussperspektive im selben Betrieb

Anteil Übernahmen und Verlängerungen von befristet Beschäftigten, in %



Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2018

BEFRISTUNGEN

Missbräuchliche Befristungsabreden unwirksam

Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts legt an Befristungsabreden einen strengen Maßstab an. Für solche Fälle hat die Rechtsprechung Abgrenzungsregeln entwickelt. Das gilt insbesondere für sogenannte „Kettenbefristungen“. Solche „Kettenbefristungen“ kommen nach der uns bekannten Rechtsprechung ausschließlich im Bereich der öffentlichen Hand vor. 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.

Klarstellung schaffen

Mit seinem Beschluss vom 6. Juni 2018 hat das Bundesverfassungsgericht entschieden, dass das sog. „Ersteinstellungsgebot“ für Kalenderbefristungen (sachgrundlose Befristungen) in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG mit dem Grundgesetz vereinbar ist. Eine sinnvolle und beschäftigungsfreundliche Auslegung, die dem Ersteinstellungsgebot dann Genüge getan sieht, wenn zwischen zwei Beschäftigungsverhältnissen ein Zeitraum von nicht weniger als drei Jahren vergangen ist, finde im Gesetzestext keinen Niederschlag.

Die vom Bundesverfassungsgericht vorgenommene Auslegung, dass z. B. in Fällen von Nebenbeschäftigungen während der Ausbildung, bei Berufswechseln oder anderweitigen tragenden Gründen, eine erneute Kalenderbefristung möglich sein muss, ist für Arbeitgeber und Arbeitnehmer wenig hilfreich. Die Risiken, die sich daraus für den Fall einer fehlerhaften Befristungsvereinbarung ergeben, sind erheblich. Durch diese Entscheidung wird daher voraussichtlich das Ersteinstellungsgebot erneut - und fälschlicherweise - als Grundsatz des „einmal und nie wieder“ ausgelegt werden. So hat erste instanzliche Rechtsprechung die erneute Zulässigkeit einer Befristung nach Ablauf von acht, neun oder 15 Jahren abgelehnt.

Umso wichtiger ist, dass der Gesetzgeber neben den erforderlichen Klarstellungen Kalenderbefristungen nicht weiter einschränkt und die Möglichkeit ihrer Nutzung beeinträchtigt. Es ist geboten, dieses wichtige Instrument des Arbeitsmarkts zu stärken. Menschen, die es ohnehin besonders schwer am Arbeitsmarkt haben, muss auch künftig der Einstieg in Arbeit durch kalenderbefristete Arbeitsverträge ermöglicht werden.

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

Für eine moderne Arbeitsmarktordnung

Bericht der BDA-Kommission, September 2008

kompakt:

- Kündigungsschutz

Links:

www.arbeitgeber.de > Befristungen

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeits- und Tarifrecht

T +49 30 2033-1200

arbeitsrecht@arbeitgeber.de