

Befristungen

Befristete Arbeitsverträge sind ein Beschäftigungsmotor des deutschen Arbeitsmarktes. Sie bieten Arbeitssuchenden einen erfolgreichen Weg für einen Erst- oder Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt, auch nach Arbeitslosigkeit. Jedes zweite befristete Arbeitsverhältnis wird in eine unbefristete Vollzeitstellung umgewandelt. Daher müssen Beschäftigungshemmnisse, die es vielfach gerade im Befristungsrecht gibt, abgeschafft werden.

Beschäftigungsverbote reduzieren

Das Ersteinstellungsgebot bei sachgrundlosen Befristungen wirkt sich wie ein Beschäftigungsverbot vor allem für arbeitssuchende Menschen aus. Es muss daher aufgehoben werden. Das Bundesarbeitsgericht hat mit seiner Entscheidung vom 6. April 2011 (7 AZR 716/09) eine sachgrundlose Befristung bei demselben Arbeitgeber nach Ablauf einer Frist von drei Jahren erneut möglich gemacht. Diese Entscheidung war überfällig. Sie ist zu begrüßen und hilft Arbeitssuchenden. Sie kann aber nur ein erster Schritt sein. Das Gericht hat mit dieser Entscheidung den Spielraum genutzt, den das deutsche Recht vor dem Hintergrund der Auslegungsmöglichkeiten des bestehenden Befristungsrechts bietet. Damit hat es allerdings nicht vollständig die Möglichkeiten ausschöpfen können, die das europäische Befristungsrecht eröffnet. So reicht nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (Urteil vom 12. Juni 2008 – C-364/07) sogar ein Zeitraum von drei Monaten aus, um als Arbeitnehmer erneut einen befristeten Ar-

beitsvertrag abschließen zu dürfen. Bis zum Jahr 2000 galt in Deutschland ein Zeitraum von vier Monaten.

Rechtsprechung gesetzlich weiterentwickeln

Der Gesetzgeber ist jetzt gefordert. Er sollte nach der bereits im Koalitionsvertrag angekündigten Abschaffung des Ersteinstellungsgebotes die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts nutzen und eine feste Grenze für den Zeitraum einführen, der verstreichen muss, bis man wieder einen befristeten Arbeitsvertrag abschließen kann. Hatte z. B. ein Arbeitnehmer in der Vergangenheit nur für wenige Wochen einen Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber, ist auch ein Zeitraum von drei Jahren zwischen einer Vorbeschäftigung und einer neuen befristeten Beschäftigung zu lang. Die Grenze sollte daher – wie im Koalitionsvertrag vereinbart – zumindest nicht mehr als zwölf Monate betragen.

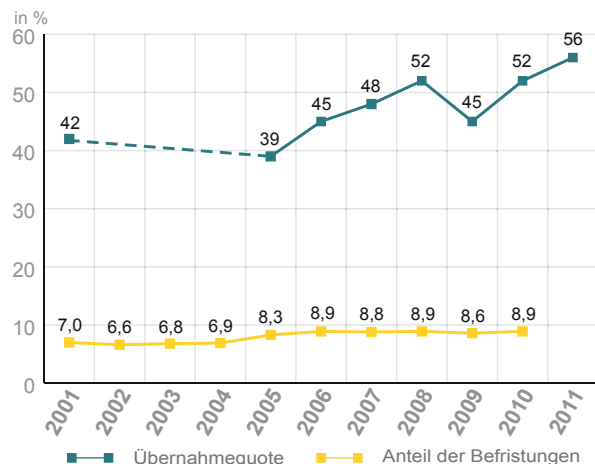
Befristung bei Arbeitslosigkeit modifizieren

Ein befristetes Arbeitsverhältnis kann mit einem Arbeitnehmer, der das 52. Lebensjahr vollendet hat, ohne sachlichen Grund dann abgeschlossen werden, wenn der Arbeitnehmer unmittelbar vorher mindestens vier Monate beschäftigungslos gewesen ist. Die erleichterte Befristung Älterer sollte Arbeitslosigkeit, den häufigsten Fall von Beschäftigungslosigkeit,


Befristungen stärker als Jobmotor nutzen

Befristete Arbeitsverhältnisse sind ein unverzichtbarer Jobmotor. Aus der Befristung heraus erhält weit mehr als jeder zweite Arbeitnehmer einen unbefristeten Arbeitsplatz. 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 rechtssicher meistern können. Auch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts führt zu Formalisierung und Bürokratisierung. Wird neben der Verlängerung des Arbeitsvertrags gleichzeitig eine Gehaltserhöhung gewährt, so ist die Befristung mangels Schriftform unwirksam. In der Praxis führt diese Rechtsprechung dazu, dass der Vertrag zweimal angefasst werden muss, um zum einen die Verlängerung des Arbeitsvertrags zu vereinbaren und zu einem anderen Zeitpunkt die Gehaltserhöhung vorzunehmen.

Immer mehr befristete Arbeitsverhältnisse



Für die Jahre 2002 bis 2004 liegen keine Daten für den Anteil der Übernahmen aus befristeten Arbeitsverhältnissen vor.
Quellen: IAB, 2012; Statistisches Bundesamt, 2011



aber gerade verhindern. Das Erfordernis einer bereits bestehenden viermonatigen Beschäftigungslosigkeit ist kontraproduktiv, weil es erst den Eintritt von Beschäftigungslosigkeit erfordert. Eine erleichterte sachgrundlose Befristung muss möglich sein, wenn Arbeitslosigkeit im Sinne des Arbeitsförderungsrechts droht. Darüber hinaus sollte die Vorschrift vom Alter des Arbeitssuchenden entkoppelt werden, damit auch junge Arbeitssuchende von ihr Gebrauch machen können.

Schriftformerfordernis ergänzen

Die Nichteinhaltung der Schriftform nach Arbeitsaufnahme muss geheilt werden können, wenn sich die Parteien über die Befristung des Arbeitsverhältnisses im Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme einig waren. 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

Zurzeit 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 Entwicklung im Arbeitsverhältnis, insbesondere die Notwendigkeit, Projekte abzuwickeln, zeigt in der Praxis, dass der

Zeitraum von zwei Jahren häufig zu kurz ist. Es ist daher zu prüfen, ob dieser Zeitraum angemessen ausgedehnt und die Anzahl der Verlängerungsmöglichkeiten entsprechend angepasst werden können.

Befristungsgründe erweitern

Die Befristungsgründe für eine Befristung mit Sachgrund müssen erweitert werden. So muss 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 die Zulässigkeit einer solchen Befristung. 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.

Initiativen der BDA

- Unterstützung unserer Mitglieder bei der Gestaltung befristeter Arbeitsverträge
- Schulung von Mitarbeitern der Verbände und Unternehmen zu dem Thema Befristung von Arbeitsverträgen
- Veranstaltung von Fachtagungen zum Befristungsrecht
- Ständige Erörterung aktueller Praxisfragen im Arbeitsrechtsausschuss und im Gesprächskreis Arbeitsrecht

Publikationen

Für eine moderne Arbeitsmarktordnung
Bericht der BDA-Kommission, September 2008

kompakt:

- Kündigungsschutz

Links:

- www.arbeitgeber.de > Befristungen

Ansprechpartner

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