

Befristungen

Befristete Arbeitsverträge sind ein Beschäftigungsmotor des deutschen Arbeitsmarktes. Sie bieten Arbeitssuchenden einen Erfolg versprechenden Weg für einen Erst- oder Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt. Dies gilt insbesondere für die sachgrundlose Befristung.

Ersteinstellungserfordernis zügig abschaffen

Die im Koalitionsvertrag angekündigte Abschaffung des Ersteinstellungsgebotes muss zügig umgesetzt werden. Damit kann ein faktisches Beschäftigungsverbot beseitigt werden. Die Ersetzung des Vorbeschäftigungsverbots durch eine Wartefrist von zwölf Monaten ist ein richtiger Schritt, auch wenn eine Karenzzeit von sechs Monaten ausreicht.

Schriftformerfordernis ergänzen

Für eine so genannte Prozessbeschäftigung, die bis zum Abschluss von laufenden Kündigungsschutzprozessen erfolgt, um Verzugslohnansprüche zu vermeiden, sollte das **Schriftformerfordernis abgeschafft** werden. Genauso muss die Nichteinhaltung der Schriftform nach Arbeitsaufnahme geheilt werden können, wenn sich die Parteien über die Befristung des Arbeitsverhältnisses im Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme einig waren.

Schon nach den Grundsätzen des allgemeinen Zivilrechts muss es möglich sein, einen **Formmangel dann zu heilen**, wenn sich beide Parteien einig waren.

Höchstbefristungsdauer überprüfen

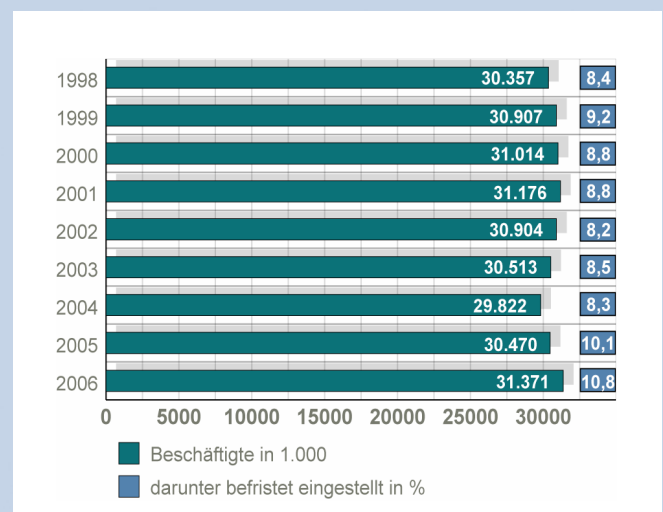
Zurzeit ist die Möglichkeit, eine sachgrundlose Befristung zu vereinbaren auf zwei Jahre begrenzt. Innerhalb dieser zwei Jahre kann eine einmal verabredete Befristung, die den Rahmen nicht ganz ausfüllt, bis zu dreimal verlängert werden. Die Entwicklung im Arbeitsverhältnis, insbesondere die Notwendigkeit, Projekte abzuwickeln zeigen in der Praxis, dass der **Zeitraum von zwei Jahren häufig zu kurz** ist. Es ist daher zu prüfen, diesen Zeitraum angemessen auszudehnen. Ebenfalls zu prüfen ist, ob die möglichen Verlängerungen entsprechend angepasst werden können. Vor dem Hintergrund der Krise muss – selbst wenn Regierung und Gesetzgeber nicht eine generelle Verlängerung von Höchstbefristungsdauer und Verlängerungsmöglichkeiten schaffen – für aktuell und konkret auslaufende befristete Arbeitsverhältnisse eine (gegebenenfalls befristete) Verlängerungsmöglichkeit eingeführt werden. Zum jetzigen Zeitpunkt ist es häufig nicht möglich, in Betrieben und Unternehmen unbefristete Beschäftigung aufzubauen. Um das Auslaufen von befristeten Arbeitsverhältnissen zu verhindern, sollte daher

Befristungen stärker als Jobmotor nutzen

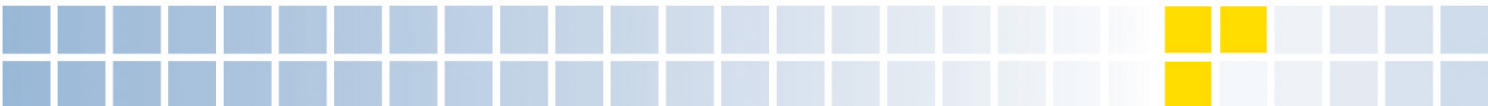
Befristete Arbeitsverhältnisse sind ein unverzichtbarer Jobmotor. Um ihr Potential voll zu erschließen, müssen sie unbürokratisch und rechtssicher ausgestaltet werden. Nur so können sie den Einstieg in Arbeit erleichtern.

Mehr als die Hälfte der befristeten Arbeitsverhältnisse werden in unbefristete Arbeitsverhältnisse umgewandelt. Für Arbeitgeber lauern in der Praxis viele Tücken, die gerade kleine und mittlere Betriebe kaum rechtssicher meistern können. So führt beispielsweise die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes zu einer extremen Formalisierung und Bürokratisierung. Wird neben der Verlängerung des Arbeitsvertrages gleichzeitig eine Gehaltserhöhung gewährt, so ist die Befristung mangels Schriftform unwirksam. Dies ist widersinnig und stellt unnötige Demokratie dar. In der Praxis führt dies dazu, dass der Vertrag zweimal angefasst werden muss.

Immer mehr befristete Arbeitsverhältnisse



Quelle: IW Köln, 2008; ohne Auszubildende, Praktikanten, Personen in Umschulung; geänderte Erfassung ab 2005: zum Beispiel stärkere Einbeziehung von Saisonkräften



das Befristungsrecht moderat ergänzt werden. Eine solche moderate Ergänzung kann durch die Einführung einer Verlängerungsmöglichkeit von bis zu vier Jahren erfolgen. Dies würde bestehende Arbeitsverhältnisse sichern und die Bereitschaft deutlich stärken, befristete Arbeitsverhältnisse zu erhalten.

Befristung bei Arbeitslosigkeit modifizieren

Nach der Neuregelung zur Älterenbefristung, die zum 1. Mai 2007 in Kraft getreten ist, kann ein befristetes Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitnehmer, der das **52. Lebensjahr vollendet** hat, **ohne sachlichen Grund** nur 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, aber gerade verhindern. Das Erfordernis einer bereits bestehenden viermonatigen Beschäftigungslosigkeit ist **kontraproduktiv**, weil es erst den Eintritt von Arbeitslosigkeit erfordert. Eine erleichterte sachgrundlose Befristung sollte bereits möglich sein, wenn Arbeitslosigkeit im Sinne des Arbeitsförderungsrechts droht. Die Befristung sollte für die Dauer von zehn Jahren möglich sein.

Befristungsgründe erweitern

Die Befristungsgründe für eine Befristung mit Sachgrund müssen erweitert werden. Tendenzbetrieben muss es generell möglich sein, Arbeitnehmer befristet zu beschäftigen, um ihrer jeweiligen besonderen Aufgabe gerecht werden zu können. Bisher stellt die Rechtsprechung 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 sind 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

Bericht der BDA-Kommission „Für eine moderne Arbeitsmarktordnung“

September 2008

Arbeitsrecht nach der Agenda 2010 – Kündigungsschutz, Befristung und Arbeitszeit

Darstellung des aktuellen Kündigungsschutz- und Befristungsrechts, 2004

Ansprechpartner

Abteilung Arbeitsrecht

T +49 30 2033-1200

arbeitsrecht@arbeitgeber.de

BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Mitglied von **BUSINESSEUROPE**

Haus der Deutschen Wirtschaft
Breite Straße 29
10178 Berlin

kompakt

kompakt ist eine Publikation der BDA, die in komprimierter Form die Position der Arbeitgeberverbände darlegt.

Die jeweils neueste Ausgabe finden Sie im Internet unter www.bda-kompakt.de

Weitere Hinweise zu diesem Thema finden Sie unter www.arbeitgeber.de