

Befristungen | 29.11.2012 | Lesezeit 2 Min.

Gesetzliche Neuregelung nötig

Die rot-grüne Bundesregierung ist vor gut zehn Jahren bei der Regulierung der befristeten Beschäftigung weit über das Ziel hinausgeschossen. Das Bundesarbeitsgericht hat 2011 eine zentrale Regelung gekippt. Seitdem ist eine gesetzliche Neuregelung überfällig.

Mit dem sogenannten Teilzeit- und Befristungsgesetz hatte die Regierung Schröder im Jahr 2001 die Möglichkeiten, Arbeitsverträge zu befristen, erheblich eingeschränkt. Aneinandergereihte Arbeitsverträge auf Zeit sollten – sofern es keine sachlichen Gründe wie Projekte oder Mutterschaftsvertretungen gibt – nicht mehr möglich sein. Damit wollte Rot-Grün verhindern, dass der Kündigungsschutz unterlaufen wird.

Seitdem ist die Möglichkeit zur „sachgrundlosen Befristung“ auf Neueinstellungen beschränkt. Mit absurden Nebenwirkungen: War jemand bereits einmal bei einem Unternehmen beschäftigt – und sei es nur als studentische Aushilfskraft –, konnte er sein ganzes Leben lang nicht mehr sachgrundlos befristet beim gleichen Arbeitgeber anheuern.

So könne der Gesetzgeber das nicht gemeint haben, entschied im April 2011 das Bundesarbeitsgericht. Wenn eine Vorbeschäftigung mehr als drei Jahre zurückliege, sei der Zweck des Gesetzes erfüllt, argumentierten die Richter. Einer erneuten, befristeten Einstellung stehe dann nichts im Weg.

Trotz der höchstrichterlichen Entscheidung hat sich am Teilzeit- und Befristungsgesetz bis heute nichts geändert. Im Interesse der Rechtssicherheit sollte

der Gesetzgeber dies rasch nachholen und dabei gleich überlegen, ob die Drei-Jahres-Frist der Rechtsprechung nicht auf ein Jahr verkürzt wird.

Auch mit dieser eingedampften Wartezeit wären Kettenbefristungen nicht möglich. Kein ehemals befristeter Arbeitnehmer sitzt ein Jahr lang zu Hause herum, um sich dann von seinem ehemaligen Arbeitgeber erneut befristet einstellen zu lassen.

Glätten könnte man das Befristungsrecht auch noch an zwei weiteren Stellen:

- Für Arbeitnehmer ab 52 Jahren, die bereits seit mindestens vier Monaten arbeitslos sind, sollte die sachgrundlose Befristung maximal fünf statt der üblichen zwei Jahre betragen. Diese Regelung könnte für alle Arbeitnehmer gelten, die keinen Job haben oder kurz davorstehen, ihn zu verlieren.
- Betriebe sollten Rentner, die sich noch etwas dazuverdienen wollen, mit aneinandergereihten Verträgen einstellen können, auch wenn es keinen Sachgrund gibt. Für diese Fälle sollte der Gesetzgeber eine Ausnahmeregelung schaffen.

Am Ende geht es nicht darum, den Kündigungsschutz auszuhebeln, sondern die Befristungsregeln konsistenter zu machen. Befürchtungen, dass Arbeitgeber verstärkt auf befristete Beschäftigung umsteigen, sind unbegründet. Denn egal, in welche Richtung in der Vergangenheit reformiert wurde, der Anteil der befristet Beschäftigten ist – bis auf eine Umstellung der Statistik – seit Jahren nahezu konstant (Grafik).

Befristete Beschäftigung: Statistischer Sprung

Grundlage für die Beschäftigungszahlen ist der Mikrozensus, eine regelmäßige Befragung von 1 Prozent der bundesdeutschen Haushalte. Bis 2004 wurde diese Befragung einmalig im Frühjahr vorgenommen. Seit 2005 wird über alle Kalendermonate hinweg befragt.

Befristet Beschäftigte in Prozent aller Beschäftigten



Ohne Auszubildende; Ursprungsdaten: Statistisches Bundesamt

 Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

© 2012 IW Medien · iwvd 48

Und obwohl fast jeder zweite Berufsanfänger mittlerweile einen befristeten Vertrag bekommt, ist der Anteil der insgesamt befristet beschäftigten Arbeitnehmer kaum gestiegen. Das liegt mit daran, dass die Übernahmequote von befristeter in unbefristete Beschäftigung ebenfalls deutlich zunahm, von 42 Prozent im Jahr 2001 auf 56 Prozent 2011.

Kernaussagen in Kürze:

- Die rot-grüne Bundesregierung ist vor gut zehn Jahren bei der Regulierung der befristeten Beschäftigung weit über das Ziel hinausgeschossen.
- Mit dem sogenannten Teilzeit- und Befristungsgesetz hatte die Regierung Schröder im Jahr 2001 die Möglichkeiten, Arbeitsverträge zu befristen, erheblich eingeschränkt.
- Am Ende geht es nicht darum, den Kündigungsschutz auszuhebeln, sondern die Befristungsregeln konsistenter zu machen.