

29. Oktober 2019

Einschränkung befristeter Beschäftigung

Hintergrund

- Im Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD wurde 2018 vereinbart, die Möglichkeit zur sog. sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverträgen als wichtiges Instrument des flexiblen Personaleinsatzes weiter einzuschränken. Außerdem soll auch die Befristung mit Sachgrund stärker reguliert werden, um insbesondere Kettenbefristungen auszuschließen.

Aktuelle Lage

- Der Koalitionsvertrag sieht vor, dass Arbeitgeber mit mehr als 75 Beschäftigten nur noch max. 2,5 % der Belegschaft sachgrundlos befristet dürfen. Bei Überschreiten der Quote soll jedes weitere sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnis als unbefristet gelten. Die sachgrundlose Befristung soll nur noch für 18 (anstatt 24) Monate zulässig sein. Innerhalb dieser 18 Monate soll nur eine einzige Verlängerung möglich sein. Heute sind drei Verlängerungen erlaubt.
- Eine Befristung trotz Sachgrund soll zukünftig nicht mehr zulässig sein, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein unbefristetes oder ein oder mehrere befristete Arbeitsverhältnisse mit einer Gesamtdauer von fünf oder mehr Jahren bestanden haben. Auf die Höchstdauer von fünf Jahren sollen vorherige Entleihungen des befristet eingestellten Arbeitnehmers durch ein oder mehrere Verleihunternehmen angerechnet werden. Ein erneutes befristetes Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber soll erst nach Ablauf einer Karenzzeit von drei Jahren wieder möglich sein.
- Ein entsprechender Gesetzentwurf zur Einschränkung der Befristungsmöglichkeiten in Arbeitsverträgen des federführenden Bundesarbeitsministeriums wurde bereits mehrfach angekündigt, liegt aber bislang noch nicht vor.

Position

- Nachdem in der letzten Legislaturperiode bereits die Arbeitnehmerüberlassung erheblich eingeschränkt wurde, soll nun also insbesondere auch die sachgrundlose Befristung als eines der wichtigsten Flexibilitätsinstrumente stärker reguliert werden. Der HDE lehnt dies ab, zumal erst Anfang 2019 auch bereits die Arbeit auf Abruf zusätzlich reguliert wurde.
- Befristungen sind kein Massenphänomen. Nach Angaben der Bundesregierung (BT-Drs.19/10575 v. 31.05.2019) lag der Anteil der Befristungen ohne Sachgrund an der Gesamtbeschäftigung im Einzelhandel 2017 bei nur 3,9 %. Weitere 1,3 % der Beschäftigungsverhältnisse waren mit Sachgrund befristet. Insgesamt waren damit überhaupt nur 5,2 % der Arbeitsverhältnisse in der Branche befristet. Auch in der Gesamtwirtschaft ist die Befristungsquote mit etwa 8 % niedrig.
- Die Wahrscheinlichkeit, aus einer befristeten Beschäftigung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden, ist zudem sehr hoch. So waren im Jahr 2017 im Einzelhandel zwar 40 % aller Neueinstellungen befristet, die Übernahmequote, d. h. der Anteil der befristeten Verträge, die in unbefristete Verträge umgewandelt wurden, betrug aber 48 %. Diese hohe Übernahmequote - die in der Gesamtwirtschaft vergleichbar positiv ausfällt - zeigt, dass die Befristung ein gutes Instrument zum Erst- oder Wiedereinstieg in Erwerbstätigkeit ist, zum Beispiel für Langzeitarbeitslose.
- Zu beachten ist zudem, dass sich das gesamtwirtschaftliche Umfeld seit der Vereinbarung im Koalitionsvertrag Anfang 2018 deutlich eingetrübt hat. Insbesondere die im Koalitionsvertrag vereinbarte Beschränkung der sachgrundlosen Befristung ist in einem solchen Umfeld extrem kontraproduktiv. Die Unternehmen benötigen gerade jetzt mehr (und nicht etwa weniger) Flexibilität beim Personaleinsatz. Problematisch ist zudem, dass in der Wirtschaft kein gesetzlicher Befristungsgrund für Zeiträume mit ungewisser Auftragslage besteht, so dass Arbeitgeber insbesondere in wirtschaftlich schlechteren Zeiten, nach Ausschöpfung der Höchstquote nur noch sehr zögerlich neues Personal einstellen würden. Zudem wären vor allem überregional tätige Unternehmen gezwungen, die Quote von 2,5 % in der Praxis noch deutlich zu unterschreiten („Sicherheitsabstand“), um die Rechtsfolge eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses zu vermeiden. Ansonsten ist es fast unmöglich, die Einhaltung der Quote in Unternehmen mit diversen Betriebsstätten zu garantieren.
- Ein generelles Verbot von Kettenbefristungen ist nicht erforderlich. Kettenbefristungen können schon heute trotz eines bestehenden Sachgrundes rechtsmissbräuchlich sein, bspw. bei einer besonders langen Gesamtdauer oder einer besonders hohen Anzahl an Befristungsabreden. Die von den Arbeitsgerichten entschiedenen Kettenbefristungsfälle spielen zudem ausschließlich im Bereich des öffentlichen Dienstes. Das Ziel, die rechtsmissbräuchliche Nutzung von Kettenbefristungen gesetzlich zu verhindern, ist dennoch grundsätzlich nachvollziehbar. Die geplante Regelung geht aber weit über die bereits von der Rechtsprechung dazu aufgestellten Grundsätze hinaus. So wäre etwa eine Karenzzeit von einem Jahr (anstatt der geplanten drei Jahre) vollkommen ausreichend, um Missbrauch zu verhindern.