

Der Koalitionsvertrag: Sargnagel für die Befristung von Arbeitsverträgen?

Dr. Björn Lange, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht
Schlatter Rechtsanwälte Steuerberater PartG mbB, Mannheim

Nach langwierigen Verhandlungen haben sich die Parteien CDU, CSU und SPD auf einen Koalitionsvertrag verständigt, der auch eine partielle Novellierung des arbeitsvertraglichen Befristungsrechts in Aussicht stellt. Der nachfolgende Beitrag skizziert diese Pläne der Koalitionspartner und versucht, die für den Rechtsanwender zu erwartenden rechtlichen Änderungen aufzuzeigen.

Der Koalitionsvertrag

In Kapitel V. des Koalitionsvertrages unter der Überschrift „Gute Arbeit, breite Entlastung und soziale Teilhabe sichern“ halten die alten und neuen Koalitionsparteien ihre Agenda für eine weitere Regulierung des Arbeitsmarktes fest. Auf ihr steht auch das Vorhaben der Koalitionsparteien, die Befristung von Arbeitsverträgen weitergehend als bisher einzuschränken. Auf Seite 52 des Koalitionsvertrages heißt es hierzu:

„Wir wollen nicht länger unendlich lange Ketten von befristeten Arbeitsverhältnissen hinnehmen. Eine Befristung eines Arbeitsverhältnisses ist dann nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein unbefristetes oder ein oder mehrere befristete Arbeitsverhältnisse mit einer Gesamtdauer von fünf oder mehr Jahren bestanden haben. Wir sind uns darüber einig, dass eine Ausnahmeregelung für den Sachgrund nach § 14 Abs. 1 Nr. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz wegen der Eigenart des Arbeitsverhältnisses (Künstler, Fußballer) zu treffen ist.“

Auf die Höchstdauer von fünf Jahren wird bzw. werden auch eine oder mehrere vorherige Entleihung(en) des nunmehr befristet eingestellten Arbeitnehmers durch ein oder mehrere Verleihunternehmen angerechnet. Ein erneutes befristetes Arbeitsverhältnis mit demselben

Arbeitgeber ist erst nach Ablauf einer Karenzzeit von drei Jahren möglich.“

Ziel dieser von der SPD initiierten Verschärfung des Befristungsrechts soll sein, unbefristete Arbeitsverträge wieder zur Regel werden zu lassen, um Arbeitnehmern ein höheres Maß an Kontinuität am Arbeitsplatz und damit ein höheres Maß an wirtschaftlicher Sicherheit zu gewährleisten.

Weitergehende Einschränkungen, wie etwa die zeitweise angestellte Überlegung ab einer Unternehmensgröße von mehr als 75 Mitarbeitern gar nur noch 2,5% der Belegschaft sachgrundlos befristen zu dürfen, lassen sich im Koalitionsvertrag nicht wiederfinden.

Eine Bestandsaufnahme

Aus rechtsdogmatischer Sicht ist zunächst festzustellen, dass die von der SPD gemachte Bestandsaufnahme, das unbefristete Arbeitsverhältnis sei nicht mehr die Regel, unzutreffend ist. Denn anders als der Abschluss von unbefristeten Arbeitsverträgen unterliegt der Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen bereits seit der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 12.10.1960 rechtlichen Restriktionen, die mit Einführung des Teilzeit- und Befristungsgesetz-

zes (TzBfG) zu Beginn des Jahres 2001 kodifiziert worden ist.

Das aktuelle Befristungsrecht verlangt gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG grundsätzlich eine sachliche Rechtfertigung für eine Befristung des Arbeitsvertrages und nennt hierfür exemplarisch acht anzuerkennende Sachgründe. Dadurch wird aus rechtsdogmatischer Sicht der unbefristete Arbeitsvertrag zur Regel und der befristete Arbeitsvertrag zur Ausnahme erhoben.

Als weitere Ausnahme zum unbefristeten Arbeitsvertrag lässt § 14 Abs. 2 TzBfG derzeit auch eine Befristung des Arbeitsvertrages ohne Sachgrund zu. Anders als im Falle einer Befristung mit Sachgrund nach § 14 Abs. 1 TzBfG knüpft das Gesetz die Wirksamkeit der sachgrundlosen Befristung jedoch an weitere (strengere) Voraussetzungen, nämlich daran, dass die Dauer der Befristung (insgesamt) zwei Jahre nicht übersteigt und der Arbeitnehmer in den letzten drei Jahren vor Aufnahme der befristeten Beschäftigung mit demselben Arbeitgeber nicht bereits in einem befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis gestanden hat. Auch wird die Möglichkeit, sachgrundlos befristete Arbeitsverträge mit einer anfänglichen Dauer von weniger als zwei Jahre zu schließen, aktuell dahingehend eingeschränkt, dass nur eine dreimalige Verlängerung bis zur Gesamthöchstdauer von zwei Jahren zulässig ist.

Derartige Einschränkungen sieht das Gesetz für Befristungen mit Sachgrund nicht vor; für diese ist – verkürzt dargestellt – allein entscheidend, dass im Zeitpunkt des Vertragsschlusses die Befristung von einem Sachgrund getragen wird.

Ein erster Ausblick

Die von den Koalitionsparteien geplante Gesetzesänderung wird – soweit derzeit absehbar – sowohl die Wirksamkeitsvoraussetzungen für Befristungen mit Sachgrund (§ 14 Abs. 1 TzBfG) als auch Befristungen ohne Sachgrund (§ 14 Abs. 2 TzBfG) betreffen.

Für **Befristungen mit Sachgrund** steht zu erwarten, dass diese nur noch bis zu einer Höchstdauer von bis zu fünf Jahren zulässig sein werden, also Sachgrundbefristungen über fünf Jahre zukünftig selbst dann nicht mehr möglich sein werden, wenn auch für den über das fünfte Vertragsjahr hinausgehenden Zeitraum ein an sich anzuerkennender Befristungsgrund vorläge.

Eine weitere Einschränkung werden Befristungen mit Sachgrund zudem dadurch erfahren, als zukünftig auch Beschäftigungszeiten auf diese neue Höchstdauer von fünf Jahren angerechnet werden, in denen der nunmehr beim Arbeitgeber befristet beschäftigte Arbeitnehmer zuvor für den Arbeitgeber als Leiharbeitnehmer tätig war.

Für **sachgrundlose Befristungen** steht zu erwarten, dass diese zukünftig nur noch bis zu einer Höchstgrenze von 18 Monaten (statt bislang 24 Monate) und auch nur dann zulässig sind, wenn der jeweilige Arbeitnehmer innerhalb der letzten fünf Jahre (statt bislang drei Jahre) mit demselben Arbeitgeber nicht bereits in einen Arbeitsverhältnis gestanden hat.

Ob und inwieweit Gesetzesänderungen auch in Bezug auf befristungsrechtliche Sondertatbestände, namentlich z.B. Befristungen auf der Grundlage des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes erfolgen werden, lässt sich dem Koalitionsvertrag nicht entnehmen. Dies lässt die leise Hoffnung zu, dass derartige Sondertatbestände von der in Aussicht gestellten Gesetzesänderung verschont bleiben.

Zusammenfassung

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass das aktuelle Befristungsrecht im Verlauf der nächsten Legislaturperiode (voraussichtlich) eine spürbare Veränderung erfahren dürfte. Sowohl die Wirksamkeitsvoraussetzungen für den Abschluss von Befristungen mit als auch ohne Sachgrund dürften merklich verschärft werden, was zu einer weiteren Deflexibilisierung des Arbeitsmarktes

führen dürfte. Ob sich damit das von den Koalitionsparteien verfolgte Ziel, mehr Beschäftigungsstabilität zu schaffen, erzielen lässt, darf ernstlich bezweifelt werden. Vielmehr steht zu befürchten, dass Arbeitgeber, die im konkreten Einzelfall die Notwendigkeit für eine (weitere) Befristung sehen, jedoch keine rechtliche Möglichkeit für die Fortführung des befristeten Arbeitsverhältnis mit dem

bisherigen Arbeitnehmer haben, letztlich – sofern das Mitbestimmungsrecht ihnen „keinen Strich durch die Rechnung macht“ – für einen Mitarbeiterwechsel entscheiden werden.

Ihre Ansprechpartner:



Dr. Hanns-Uwe Richter
Partner / Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht



Dr. Björn Lange
Partner / Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Schlatter

Schlatter Rechtsanwälte Steuerberater
Partnerschaftsgesellschaft mbB
Kurfürsten-Anlage 59
69115 Heidelberg
Telefon +49.6221.981212
Telefax +49.621.981273
h.richter@kanzlei-schlatter.de
www.kanzlei-schlatter.de

Schlatter

Schlatter Rechtsanwälte Steuerberater
Partnerschaftsgesellschaft mbB
Seckenheimer Landstraße 4
68163 Mannheim
Telefon +49.621.46084745
Telefax +49.621.46084748
b.lange@kanzlei-schlatter.de
www.kanzlei-schlatter.de

Rechtlicher Hinweis: Mit diesen Ausführungen stellen wir rechtlich interessante Themen aus unserem Fachbereich im Überblick vor. Diese Ausführungen können die rechtliche Thematik zwangsläufig nicht umfassend darstellen. Diese Information stellt keine Rechtsberatung dar, begründet kein Mandatsverhältnis und kann eine individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen. Lediglich aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird in dieser Information nur die männliche Form verwendet.