

Was wird aus der Befristung ohne Grund?

Welche Leitplanken der Gesetzgeber einziehen könnte

BONN, 30. Januar. Probleme löst man nicht durch Propaganda. Die sachgrundlose Befristung soll abgeschafft werden, lautet eine der zentralen Forderungen der SPD für die Koalitionsverhandlungen. Der künftige Koalitionspartner ist dagegen, will aber – so hat er es im Wahlprogramm versprochen – bei Befristungen „offenkundige Missbräuche abstellen“. Die Sondierung hat zu diesem Thema geschwiegen. Was also nun tun?

Die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung ist vor mehr als 30 Jahren eingeführt worden, um dem Arbeitgeber ein niedrighschwelliges Angebot der Einstellung zu machen. Diese arbeitsmarktpolitischen Überlegungen mögen in Zeiten historisch hoher Beschäftigungsquoten an Glanz verloren haben. Aber Politik und Gesetzgebung sollten sich nicht an der Momentaufnahme ausrichten, denn es bleibt ein zentrales Flexibilisierungsinstrument der Personalpolitik. Es erleichtert Einstellungen, die ohnehin in vielen Fällen in unbefristete Beschäftigung übergehen. Das der Parteilichkeit unverdächtige Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung schätzte den Anteil solcher Beschäftigungen schon im Jahr 2013 auf 40 Prozent.

Die Tarifvertragsparteien haben vielleicht auch deshalb längst ihren Frieden damit geschlossen und wichtige Tarifverträge vereinbart, in denen dieser Zeitraum sachgrundloser Befristungsmöglichkeit noch ausgedehnt wurde, von zwei Jahren auf fünf Jahre. Wenn aber Gewerkschaft und Arbeitgeber gemeinsam dieses Instrument solcherlei adeln – dann kann es nicht eine zentrale Forderung sozialer Gerechtigkeit sein, das Instrument ganz zu versenken.

Wer dies dennoch will, vermindert nicht unbedingt Befristungen, sondern veranlasst Unternehmen vor allem dazu, stärker nach Befristungsgründen zu suchen. Kein Mehr an sozialer Gerechtigkeit also, sondern ein Mehr an Rechtsberatungskosten. Denn Sachgründe der Befristung gibt es viele – und teilweise sehr weitreichende. Und ebenda liegt das eigentliche Problem, wenn man Befristungen begrenzen will: Die wirklich anstößigen Fälle sind die, in denen Arbeitnehmer immer wieder neu befristet werden –



Gegen grundlose Befristung: SPD-Vorsitzender Martin Schulz

Foto: Shutterstock

über Jahre hinweg mit zahllosen Verträgen. Auch ein Unternehmen, das dauerhaft einen Vertretungsbedarf hat, kann Arbeitnehmer immer wieder aufs Neue und so lang und so kurz, wie es will, befristen, solange es nur einen Arbeitnehmer findet, der zeitweilig zu vertreten ist. Die Grenze ist nur die vage Schranke des Rechtsmissbrauchs, wann immer der auch gegeben sein mag. Der Fall der Justizvollzugsanstalt, die einen Mitarbeiter über elf Jahr hinweg mit 13 Verträgen immer wieder die gleiche Tätigkeit hat ausführen lassen, und dabei vom Europäischen Gerichtshof wie durch die deutsche Rechtsprechung recht bekommen hat, ist symptomatisch und Anlass zum Nachdenken – vielleicht auch für die Politik.

Hier kann der Gesetzgeber Leitplanken formulieren. Solche formuliert die Rechtsprechung nur langsam, von einer Entscheidung des Einzelfalls zu nächsten. Vorschläge oder Kompromisse liegen auf dem Tisch: Vertretungsbefristungen bei Dauervertretungsbedarf sollten nur dreimal zulässig sein oder höchstens fünf Jahre – solche oder ähnliche Grenzen wä-

ren ein effektiver Schutz des Arbeitnehmers. Schafft man demgegenüber die sachgrundlose Befristung ab, bliebe hier alles beim Alten. Es wäre eine Entscheidung aus politischen, nicht arbeitsrechtlichen Gründen.

Stellt sich die CDU nicht auf den Standpunkt „Nachkarten gilt nicht“, sondern tritt in einen ernsthaften Dialog ein, so muss klar sein, dass es eine so tiefgreifende Neuausrichtung des Befristungsrechts wie die Abschaffung der – ohnehin ja auf zwei Jahre limitierten – sachgrundlosen Befristung vorbei an den Sondierungsergebnissen nicht geben sollte. Wofür sind Sondierungen sonst da, wenn nicht zur Ausräumung der wesentlichen Konfliktpunkte? Aber die Kettenbefristung zur Vertretung kann mit feiner Klinge neu geschnitzt werden. Augenmaß auf beiden Seiten könnte hier die Lösung bringen.

GREGOR THÜSING

Der Autor ist Inhaber des Lehrstuhls für Arbeitsrecht an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn.

Mehr zum Thema Recht & Steuern im Internet auf unseren Seiten www.faz.net/recht

Blog: www.faz.net/dasletztewort