

2 FORUM

GASTKOMMENTAR

Befristungen müssen klarer begründet werden



GREGOR THÜSING

Es wird langsam Wahlkampf. Das gilt anscheinend auch für das Bundesarbeitsministerium. Ein Referentenentwurf zur Reform des Befristungsrechts erblickte jetzt das Licht der medialen Welt, und vor allem an die Medien war er auch adressiert. Dass sich die Koalition auf die letzten Meter noch zu einer solch weitreichenden Reform verständigt, gilt als unwahrscheinlich, auch wenn wesentliche Teile bereits im Koalitionsvertrag so vereinbart wurden.

Dass man so lange gezögert hat, hier nach vorne zu gehen, liegt daran, dass viele gemerkt haben, dass es nicht allzu klug war, was man da vielleicht mitten in der Nacht mit dem Willen, irgendwie eine Einigung zu erzielen, vereinbart hatte. Das gilt insbesondere für eine nun vor-gesehene Befristungsquote. So sollen künftig Arbeitgeber, die in der Regel mehr als 75 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, nur maximal 2,5 Prozent ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sachgrundlos befristen dürfen. Das ist administrativ nicht durch-zuhalten und würde ein bürokratisches und auch datenschutzrechtlich uner-wünschtes Monstrum schaffen.

Das Bundesarbeitsgericht hatte schon vor vier Jahren im Hinblick auf eine ver-gleichbar konstruierte tarifvertragliche Regelung entschieden, sie sei „derart unpraktikabel“ und könne daher von den Tarifvertragsparteien so gar nicht ge-meint sein. Verfassungskonform istlich angreif-bar wäre die Schwellenergehung allemal. Ebenso sinnwidrig ist das Vorhaben, auch bei Vorliegen eines Sachgrunds die Befristung auf insgesamt fünf Jahre zu be-grenzen. Das führt nur dazu, dass die Arbeitnehmer, die mit Sachgrund einge-stellt werden, immer wieder ausgetauscht werden. Das hilft niemandem.

Wichtiger ist es, genau zu schauen, was denn ein Sachgrund ist. Die bisher an-stößigen Fällen sind Vertretungsfälle, die immer wieder von neuem, teilweise über viele Jahre, zur Rechtfertigung heran-gezogen werden: Mal wird der eine ver-treten, mal der andere, und der neu ein-gestellte Arbeitnehmer wird immer wie-der neu befristet. Besser wäre also, man würde schlicht deutlich machen, dass insbesondere Dauerververtretungsbedarf kein Befristungsgrund ist.

Anderer Vorhaben des Entwurfs wären freilich sinnvoll: Ein Zittergebot etwa soll für kalendermäßige Befristungen einge-führt werden, so dass in der schriftlichen Befristungsabrede anzugeben ist, auf welchem Befristungsgrund sich diese beruht. Fehlt diese Angabe, so kann sich der Arbeitgeber nicht auf diese Befris-tungsstatbestände berufen und auch eine nachträgliche Änderung der Befristungs-gründe wird ausgeschlossen. Das ist klug gedacht und zwingt zur Transparenz. Zusätzlich wird ein neues Unterrich-tungsrecht gegenüber dem Betriebsrat geschaffen hinsichtlich der Anzahl kalen-dermäßiger Befristungen. Auch die Strei-chung der sogenannten Haushaltsbefris-tung ist von vielen bereits zurecht ge-fordert worden: Der öffentliche Dienst kann bislang durch die bloße befristete Haushaltfinanzierung sich seinen ei-igenen Sachgrund schaffen. Das hat die Rechtsprechung zurecht europarechtlich angezweifelt. Hier hätten wir also Klar-heit. Wenn die Politik nun um eine Ein-migung ringt, dann sollten automatische Beifristungen vermieden werden. Eine ehr-liche Suche nach einem besseren Be-fristungsrecht ist sinnvoll. Es geht um eine angemessene Balance zwischen Ar-beitnehmerschutz und Unternehmens-flexibilität, die Voraussetzung für Arbeits-plätze ist. Paulus mahnt die Gemeinde von Thessaloniki: Prüfet alles und behal-tet das Gute. Ein guter Rat auch hier.

■ Professor Gregor Thüsing ist Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und des Rechts der sozialen Sicherheit an der Universität Bonn.