



DGB

Befristet

Befristete Beschäftigung – Arbeiten ohne Bestandsschutz

Fakten und Forderungen | 2. aktualisierte Auflage

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	1
Zahlen-Daten-Fakten aus der befristeten Arbeitswelt	3
Arbeitnehmerrechte bleiben auf der Strecke	3
Befristete Beschäftigung: Leben und Arbeiten unter erschwerten Bedingungen	3
Arm trotz Arbeit... ..	4
... und seltener eine eigene Familie	4
Kurze Befristungen überwiegen	5
Befristung kein Phänomen alleine unter Jugendlichen und Berufseinsteigern	5
Befristung kein Problem von Niedrigqualifizierten	6
Neueingestellte besonders betroffen	7
Keine Vermeidung von anschließender Arbeitslosigkeit	7
Übernahme erst nach verlängerter Probezeit	7
Öffentlicher Dienst: von wegen Vorbildfunktion	7
Beschäftigungssicherheit ist Wunsch Nr. 1	8
Personalkarussell	8
Allgemeines Befristungsrecht: dehnbares Gesetz mit Missbrauchspotenzial	9
Viele Wege führen in die Befristung	9
Sachgrundlose Befristung als verlängerte Probezeit	10
Gesetzliche und andere Gründe für Befristungen	10
Vertretung	11
Erprobung / befristete Haushaltsmittel im öffentlichen Dienst	11
Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG) / – Auszug	12
Kettenbefristungen auf der Tagesordnung	13
Rechtsprechung zu Befristungen: ein Wechselspiel zwischen EuGH und BAG	13
BAG zementiert den Missbrauch von Kettenbefristungen	14
Ampelsystem statt Einschränkung von Umgehungen	14
Befristete Arbeit hat viele Gesichter – Interviews mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern	
Interviews von Gudrun Giese	16
Medizinisch-Technische Assistentin: Ein halbes Arbeitsleben in befristeter Anstellung	16
Ergotherapeutin: Zwei-Klassen-Gesellschaft in der Rehaklinik	18
Zusteller bei der Post AG: Festanstellung ungewiss	19
Reinigungskraft: Krank werden ausgeschlossen!	20
Verwaltungsangestellte: Entfristungskonzept lässt auf sich warten	21
Befristungen unter Kontrolle bringen!	22
DGB-Forderungen	22
Quellenangaben	24

Vorwort



*Annelie Buntenbach,
Mitglied des Geschäftsfüh-
renden DGB-Bundesvorstandes*

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir haben in Deutschland ein Befristungsproblem. Zwischen 1993 und 2015 hat sich die Zahl der befristet Beschäftigten verdreifacht, von knapp 900.000 auf inzwischen knapp 3,2 Millionen. Fast jeder zehnte Beschäftigte arbeitet befristet. Auch wenn in den letzten Jahren die Zahl der Befristungen leicht zurückgegangen ist: Drastisch gestiegen ist der Anteil derjenigen, die ohne Sachgrund befristet sind – auf inzwischen 48 Prozent aller befristet Beschäftigten.

Diese Entwicklung gibt Anlass zur Sorge. Denn Arbeitsmarktforscher sind sich einig: Befristet Beschäftigte erhalten geringere Löhne, haben schlechtere Arbeitsbedingungen, ein erhöhtes Risiko, arbeitslos zu werden und geringere Karriere- und Aufstiegschancen als ihre unbefristet beschäftigten Kolleginnen und Kollegen. Sie gründen seltener Familien und bekommen seltener Nachwuchs. Sie sind doppelt so oft von Armut trotz Arbeit betroffen. Es ist deshalb nicht verwunderlich, dass sich die meisten befristet Beschäftigten in Deutschland einen unbefristeten Arbeitsvertrag wünschen.

Wir stehen vor demografischen Herausforderungen und haben in einigen Bereichen bereits Fachkräftemangel. Und zugleich leisten wir uns eine ausufernde Befristungspraxis, die beide Probleme verschärft, statt sie zu lösen. Das dürfen wir nicht länger so hinnehmen. Hier muss die Politik endlich handeln.

Auch wenn besonders viele junge Beschäftigte befristet tätig sind, ist das Befristungsproblem nicht nur ein Problem der Jugend und der Berufseinsteiger. Der Missbrauch der Kettenbefristung und der sachgrundlosen Befristungen betrifft auch ältere Beschäftigte. Wie weit die Praxis der

Kettenbefristungen reichen kann, zeigt das Beispiel einer 42-jährigen Briefträgerin aus Mecklenburg, die im Jahr 2014 nach 17 Berufsjahren und 88 befristeten Arbeitsverträgen ihren festen Job bei der deutschen Post einklagen musste. Dass diese Praxis in Deutschland überhaupt möglich ist, ist ein Skandal. Dass Gerichte dieser Praxis keinen Riegel vorschieben, sondern gar zu ihrem Ausbau beitragen, ist schlimm – und zeigt, wie dringend der Gesetzgeber hier tätig werden muss.

Sachgrundlose Befristungen bei Neueinstellungen mutieren zur verlängerten Probezeit, deren Ende oft nicht absehbar ist. Der öffentliche Dienst geht hier leider mit schlechtem Beispiel voran: Hier erfolgen Neueinstellungen fast zur Hälfte über befristete Arbeitsverträge. In der Privatwirtschaft ist es immerhin über ein Drittel. Für beide Bereiche gilt: Die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ihre Möglichkeiten zur Lebensplanung und ihre Rechte bleiben dabei auf der Strecke. Denn wer befristet beschäftigt ist, landet im Konfliktfall auf der Straße, hat auch während des Arbeitsverhältnisses kaum Chancen, sich zu wehren, ohne dass die Verlängerung des Vertrages gefährdet wird.

Mit unserer Broschüre wollen wir Fakten über die befristete Beschäftigung präsentieren und einige der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu Wort kommen lassen, die in befristeten Beschäftigungsverhältnissen stecken – mit allen ihren daraus resultierenden Problemen und Sorgen.

Wir erwarten vom Gesetzgeber, mit der ausufernden Befristungspraxis und dem Problem der Kettenbefristung endlich Schluss zu machen. Wir brauchen eine Eindämmung der Befristungsgründe sowie die Abschaffung von Befristung ohne sachlichen Grund. Nach der Bundestagswahl müssen sich die künftigen Regierungsparteien daran messen lassen.



Annelie Buntenbach

Mitglied des Geschäftsführenden DGB-Bundesvorstandes

Zahlen-Daten-Fakten aus der befristeten Arbeitswelt



Arbeitnehmerrechte bleiben auf der Strecke

Im Arbeitsleben sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in befristeten Arbeitsverhältnissen Beschäftigte zweiter Klasse. Die Nachteile gegenüber den Festangestellten liegen auf der Hand: Befristet Beschäftigte haben grundsätzlich keinen Kündigungsschutz am Ende des Arbeitsverhältnisses. Dieser ist aber der Dreh- und Angelpunkt für die Durchsetzung eigener Rechte – nur wer keine Angst hat, seine Arbeit zu verlieren, fordert seine Rechte ein. Bei einer Befristung ist aber der Jobverlust vorprogrammiert. Kommt es zu einem Konflikt mit dem Arbeitgeber, wird die Verlängerung des Arbeitsvertrages oder gar seine Entfristung unwahrscheinlich.

Alleine über den geschickten Einsatz der Befristung lassen sich viele Arbeitnehmerrechte umgehen: wie bei einer für das Land NRW tätigen Lehrerin, die beim Land NRW auf Grundlage von 27 befristeten Arbeitsverträgen, die stets pünktlich mit Beginn der Schulferien endeten, angestellt war. Die bisherigen Instanzen halten diese Praxis für zulässig, das letzte Wort liegt nun beim BAG (Revision anhängig unter 7 AZR 408/16).

Befristete Beschäftigung:

Leben und Arbeiten unter erschwerten Bedingungen

Wer in einem befristeten Anstellungsverhältnis arbeitet, hat es in vielen Bereichen des Lebens erheblich schwerer als Beschäftigte mit unbefristeten Arbeitsverträgen. Ein Wohnungswechsel etwa wird schwierig bis unmöglich, weil Vermieter/innen Wert auf das dauerhaft verlässliche Einkommen ihres neuen Mieters bzw. ihrer neuen Mieterin legen. Immobilienkredite gibt es nicht für Menschen mit ungesichertem Job. Nicht nur die Wohnsituation wird erschwert. Arbeitswissenschaftlich belegt ist ein Wechselspiel zwischen Unsicherheit im Job auf der einen und psychischen Wohlbefinden auf der anderen Seite: Befristete Beschäftigung geht mit weniger Zufriedenheit, Motivation und Leistung sowie Beschäftigungsfähigkeit und mit mehr physischen gesundheitlichen Beeinträchtigungen einher (BAuA 2016, S. 69).

Arm trotz Arbeit...

Befristete Beschäftigte sind oft **arm trotz Arbeit**: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter 35 Jahren etwa im Durchschnitt **doppelt so oft** wie ihre gleichaltrigen Kolleginnen und Kollegen mit unbefristeten Verträgen (WSI 2016/Mikrozensus 2015, S. 4). Einer der Gründe dafür: Die Einkommen zwischen befristet und unbefristet Beschäftigten liegen weit auseinander. Denn während unter den Befristeten aller Altersgruppen 22,8 Prozent in Vollzeit weniger als 1.100 Euro netto verdienen, sind es bei den Unbefristeten gerade mal 6,8 Prozent (WSI 2016/Mikrozensus 2015, S. 3).

... und seltener eine eigene Familie

Kein Wunder also, dass die Unsicherheit im Job die Planung im Privatleben erschwert: **Befristete Beschäftigte entscheiden sich seltener für Ehe und Kinder**: Unter den Beschäftigten bis 34 Jahre sind fast 28 Prozent der unbefristet Beschäftigten verheiratet, bei gleichaltrigen Befristeten nur 17 Prozent. In 100 Haushalten von befristet Beschäftigten aus dieser Altersgruppe leben im Durchschnitt 29 Kinder, in 100 Haushalten ihrer Altersgenossen mit festem Arbeitsvertrag 42 Kinder (WSI 2016/Mikrozensus 2016, S. 3).

Kurze Befristungen überwiegen

Wer einen befristeten Job ergattert, wird oft vor baldiger Arbeitssuche nicht verschont: Die meisten der befristet Beschäftigten, nämlich **58 %**, **haben einen Arbeitsvertrag mit einer Laufzeit von weniger als einem Jahr**. Weitere 20 % haben eine Jobperspektive zwischen einem Jahr und zwei Jahren und jeder Zehnte zwischen zwei bis unter drei Jahre. Eine mittelfristige Planungssicherheit von mehr als drei Jahren haben gerade mal 11 % der befristet Beschäftigten (Statistisches Bundesamt 2015, S. 40).

Befristung

kein Phänomen alleine unter Jugendlichen und Berufseinsteigern

Nach den aktuellen Zahlen waren im Jahr 2015 ca **9,3 % aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer befristet** beschäftigt – das sind **knapp 3,2 Millionen** Menschen bundesweit in allen Altersklassen und Qualifikationen (Mikrozensus 2015, S. 83). In beinahe der Hälfte der Fälle gibt es keinen besonderen Anlass für die Befristung des Arbeitsverhältnisses, etwa einen vorübergehenden Vertretungsbedarf oder begrenzte Projektlaufzeit. Alleine aufgrund der Tatsache, dass jedes neue Arbeitsverhältnis zunächst befristet geschlossen werden kann, sind mehr als **1,5 Millionen** Menschen (48 Prozent aller Befristungen) **sachgrundlos befristet** beschäftigt.

Befristete Beschäftigung ist ein Randphänomen unter Jugendlichen, Schülern, Werkstudenten und Berufseinsteigern – behaupten Arbeitgeber und all diejenigen, die den *status quo* erhalten wollen. Richtig ist: Verhältnismäßig viele der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Alter zwischen 15 und 20 Jahren arbeiten befristet – nämlich über 40 Prozent von ihnen. Ein Haken dabei: Jugendliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind auf dem Arbeitsmarkt eine ziemliche Ausnahmeerscheinung. Deshalb lässt dieser hohe Prozentsatz keinesfalls darauf schließen, dass die meisten befristet Beschäftigten jugendlich sind. Das Gegenteil ist nämlich der Fall: **nur knapp 170.000 der befristet Beschäftigten sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Alter von 15 bis 20 Jahre** (Mikrozensus 2015, S. 83).

In der Gruppe der **20 – 30-jährigen** sind es immerhin **bereits 1,3 Millionen**. Aber auch wenn einige von ihnen Werkstudenten und viele Berufseinsteiger sind: Die große Mehrheit derjenigen, die befristet

arbeiten, hat Schule, Ausbildung und Berufseinstieg längst hinter sich: **1,7 Millionen** Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die älter als **30 Jahre** sind, arbeiten auf Grundlage befristeter Arbeitsverträge (Mikrozensus 2015, S. 83).

Befristung

Kein Problem von Niedrigqualifizierten

Wer glaubt, Qualifikation schützt vor befristeter Anstellung mit allen daraus resultierenden Unsicherheiten, der irrt: unter den Beschäftigten **ohne beruflichen Abschluss sind nur 11,8 %** befristet angestellt, fast genauso viele sind es aber auch unter den **Hochschulabsolventen (11,0 %)**. Überproportional oft befristet beschäftigt sind mit über **18 % Promovierte** (IAB 2015, S. 44). Letztes überrascht auf den ersten Blick, erklärt sich aber dadurch, dass an Hochschulen und in Wissenschaftseinrichtungen, wo viele Promovierte beschäftigt sind, das „Sonderbefristungsrecht der Wissenschaft“ gilt.

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz lässt Befristungen für wissenschaftliches Personal weitreichend zu. Das Ergebnis: 93 % der Wissenschaftler unter 45 Jahren, die an Hochschulen und in Forschungseinrichtungen tätig sind, haben befristete Arbeitsverträge (buwin 2017, S. 127).

Dass fehlende Qualifikation ein Handicap bedeutet, steht zwar außer Frage: je schlechter die Ausbildung, umso höher die Wahrscheinlichkeit, in der Sackgasse der dauerhaften Befristung stecken zu bleiben. Dennoch gibt es viele Bereiche, in denen eine ordentliche Ausbildung und sogar Fachkräftemangel nicht vor Befristung schützen: knapp 30 % der Zahn- und Humanmediziner/innen, **fast 13 % der Erzieher/innen und Sozialarbeiter/innen, fast 12 % der Altenpflegerinnen und Altenpfleger, über 15 % der Lehrkräfte an außerschulischen Bildungseinrichtungen** arbeiten befristet (IAB 2015, S. 46).



Neueingestellte besonders betroffen

Auch in Zeiten guter Konjunktur gilt: Wer nach einem Job sucht, erhält mit einer hohen Wahrscheinlichkeit einen befristeten Vertrag angeboten.

Denn gerade bei Neueinstellungen boomt die Befristung: im Jahr 2015 bei **44 Prozent aller Neueinstellungen** (IAB 2015, S. 93). Sachgrundlos befristet stellen vor allem Arbeitgeber der Privatwirtschaft ein – mit großen Unterschieden zwischen den Branchen und Qualifikationen. Facharbeiter/innen in der Metall- oder Chemieindustrie sind seltener betroffen, Menschen ohne Berufsabschluss, im Dienstleistungssektor oder aber nach Abschluss eines Universitätsstudiums umso stärker.

Keine Vermeidung von anschließender Arbeitslosigkeit

Was befristet beginnt, endet oft schnell: **Jede/r dritte** befristet Beschäftigte ist nach einmaliger Befristung wieder **auf der Arbeitssuche**. Für viele ist der nächste Job damit noch lange nicht in Sicht: etwa 10–15 Prozent der bisher befristet Beschäftigten sind ein Jahr nach Ende des Vertrages immer noch arbeitslos. Zeiten der Beschäftigung und der Arbeitslosigkeit wechseln sich entsprechend den Konjunkturschwankungen ab. Lebensplanung bleibt dabei völlig auf der Strecke.

Übernahme erst nach verlängerter Probezeit

Und auch dort, wo befristet Beschäftigte nach einem oder mehreren Jahren, nach einer einmaligen oder mehrfachen Befristung übernommen werden – dieses Glück haben gerade mal vier von zehn befristet Beschäftigten – zeigt die lange Befristungsgeschichte, dass Arbeitgeber diese Möglichkeit als **„verlängerte Probezeit“ (aus)nutzen**. Eigentlich sollte die halbjährige Probezeit reichen, um zu erkennen, ob ein Beschäftigter die erwartete Leistung bringt und ins Team passt.

Öffentlicher Dienst: von wegen Vorbildfunktion

Wer heutzutage bei öffentlichen Arbeitgebern nach einem sicheren, unbefristeten Job sucht, wird mit hoher Wahrscheinlichkeit enttäuscht: Bund, Länder und Kommunen ebenso wie öffentliche Bildungseinrichtungen sind in puncto Befristung unrühmliche Spitzenreiter.

Bei 60 Prozent der Neueinstellungen im Jahr 2015 kamen dort **befristete Verträge** zum Einsatz (IAB 2015, S. 93). Läuft ein befristeter Vertrag aus, ist die Zukunft der Beschäftigten im öffentlichen Dienst alles andere als gesichert: Die Übernahme in unbefristete Beschäftigung gelingt gerade mal drei von zehn Beschäftigten (IAB 2015, S. 96).

Bund, Länder und Kommunen rechtfertigen ihre Praxis oft damit, dass zeitlich begrenzte Haushaltsmittelbewilligung die Befristung von Arbeitsverhältnissen erfordert. Doch diese Argumentation ist kaum belastbar, schließlich werden die Mittel der öffentlichen Hand immer nach den Haushaltsplänen befristet und begrenzt. Zugleich aber steht außer Frage, dass es einen nachfolgenden Haushalt geben wird, so dass unbefristete Stellen im Etat dauerhaft abgebildet werden können. Dennoch: Ob schwankende Geflüchteten- und Arbeitslosenzahlen oder hoher Krankheitsstand – der Staat stellt gerne befristet ein, wenn er seinen Personalbedarf zu knapp berechnet hat. Und wälzt damit zugleich die Risiken und Unsicherheiten auf die Beschäftigten ab.

Beschäftigungssicherheit ist Wunsch Nr. 1


Befristung wird des Öfteren als Schlüssel zur Flexibilität gepriesen – auch im angeblichen Interesse insbesondere jüngerer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die auf diese Weise ungebunden bleiben können. Fakt ist aber: es sind in erster Linie die Arbeitgeber, die von den Möglichkeiten profitieren, Beschäftigte in sachgrundlos befristeter Anstellung oder auch mit mehrfach verlängertem Vertrag mit Sachgrund zu „testen“.

Was Beschäftigte wünschen, ist vor allem Sicherheit. Fragt man sie danach, was ihnen bei der Arbeit wichtig ist, ist die Antwort eindeutig: Beschäftigungssicherheit, verstanden als **unbefristetes Arbeitsverhältnis, ist die klare Nummer eins** (INQA 2013, S. 10). Nicht anders sieht es aus, wenn man ausschließlich befristet Beschäftigte befragt: Nur rund **5% wählen bewusst ein befristetes Beschäftigungsverhältnis** (Statistisches Bundesamt 2015, S. 42).

Personalkarussell

Befristete Beschäftigung fördert nicht Beschäftigung, sondern ergibt unbefristete Einstellungen (Kahn 2010, Kleinknecht 2013, S. 229 ff; zusammenfassend: Hohendanner/Walwei 2013).





Allgemeines Befristungsrecht: dehnbares Gesetz mit Missbrauchspotenzial

Beschäftigung auf Zeit ist nicht neu und als Mittel zur Überbrückung der Ausfallzeiten von Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aufgrund von Krankheit oder Elternzeit unstrittig sinnvoll. Dagegen ist die Befristung ohne Sachgrund der CDU / FDP-Regierung unter Kanzler Kohl zu verdanken. Als arbeitsrechtliches Deregulierungsinstrument wurde sie im Jahr 1985 eingeführt mit der klaren Begründung, der Abbau der Schutzvorschriften solle die Beschäftigung fördern. Eine Rechnung, die aber nicht aufgeht – empirische Untersuchungen belegen, dass **Befristungen nicht zur Entstehung neuer Stellen führen**, sondern vielmehr **die unbefristete Einstellung ersetzen** (Kahn 2010, Kleinnecht 2013, S. 229 ff; zusammenfassend: Hohendanner/Walwei 2013).

Viele Wege führen in die Befristung

Seit 2001 sind die Rahmenbedingungen von Befristungen mit und ohne Grund durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt. Letztere sind dem Gesetzeswortlaut nach eingeschränkt erlaubt: ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin darf nur bis zur Höchstdauer von **zwei Jahren, mit einer dreifachen Verlängerung, sachgrundlos** befristet

beschäftigt werden (§ 14 Abs. 2 TzBfG). Zulässig ist eine solche Befristung, wenn vorher mit demselben Arbeitgeber kein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Allerdings lässt das Bundesarbeitsgericht sachgrundlose Befristungen mit früheren Arbeitgebern zu, wenn das Ende des vorangegangenen Arbeitsverhältnisses mehr als drei Jahre zurückliegt (BAG v. 6. 4. 2011, 7 AZR 716/09). Ob diese Auffassung aber mit dem Grundgesetz zu vereinbaren ist, bleibt abzuwarten (Verfassungsbeschwerde anhängig unter: 1 BvL 7/14 und 1 BvR 1375/14). Gerichte der 1. und 2. Instanz sehen diese Rechtsprechung des BAG kritisch und weichen auch davon ab.

Längere sachgrundlose Befristungen sind in neu gegründeten Unternehmen und bei Beschäftigung älterer, zuvor arbeitsloser Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erlaubt: wer **bei Existenzgründern** angestellt wird, der kann mit einer Befristung ohne Sachgrund von **bis zu vier Jahren** rechnen (§ 14 Abs. 2a TzBfG), wer älter als 52 Jahre ist und zuvor mindestens vier Monate arbeitslos war – **bis fünf Jahre** (§ 14 Abs. 3 TzBfG).

Sachgrundlose Befristung als verlängerte Probezeit

Die Möglichkeit, jedes Arbeitsverhältnis ohne besondere Gründe zunächst grundsätzlich befristet abzuschließen, ist aus Sicht der Arbeitgeber ein bequemes Instrument, mit dem sie den arbeitsrechtlichen Schutz – allem voran den Kündigungsschutz – umgehen können. Sogar in Zeiten schlechter wirtschaftlicher Konjunktur – im Jahr 2009 – war das wichtigste Motiv der Arbeitgeber, bei Neueinstellungen auf die Befristung zurückzugreifen, nicht die wirtschaftliche Unsicherheit, sondern der „Eignungstest“ – 28 Prozent der privaten Arbeitgeber entschieden sich aus diesem Grund für die Befristung (IAB 2015 S. 50). Sachgrundlose Befristungen mutieren daher nicht selten zu verlängerten Probezeiten – mit allen daraus resultierenden Unsicherheiten für die Beschäftigten.

Gesetzliche und andere Gründe für Befristungen

Außerdem zählt das Gesetz zahlreiche Gründe auf, auf die Befristungen gestützt werden können (§ 14 Abs. 1 TzBfG). Weder die Zahl dieser Befristungen noch deren Dauer ist aber durch das Gesetz beschränkt. Es handelt sich dabei um Gründe, die bereits vor der Verabschiedung des Gesetzes durch die Rechtsprechung anerkannt waren. Sie sind nicht abschließend. Auch gesetzlich nicht ausdrücklich erwähnte Gründe können eine Befristung rechtfertigen, solange sie den Wertungsmaßstäben der gesetzlichen Regelung entsprechen und den gesetzlich ausdrücklich

genannten Gründen gleichwertig sind – etwa, wenn mit der Verlängerung der Befristung eines Betriebsratsmitglieds die Kontinuität der Tätigkeit des Gremiums gewährleistet wird (BAG v. 20. 1. 2016, 7 AZR 340/14).

Vertretung

Für manche Gründe, etwa „den vorübergehenden Bedarf an Arbeitsleistung“ (§ 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG) oder „Vertretung eines anderen Arbeitnehmers oder einer anderen Arbeitnehmerin“ (§ 14 Abs. 1 TzBfG Nr. 3) liegt die Rechtfertigung auf der Hand. In der Praxis werden sie aber überstrapaziert: Befristung wegen Vertretung ist nicht nur in einer einmaligen Vertretungssituation zulässig. Auch wechselnder Vertretungsbedarf im Betrieb kann mithilfe befristeter Beschäftigter abgedeckt werden – und das selbst dann, wenn aufgrund fehlender Personalreserve und der Belegschaftsstruktur dauerhafter Vertretungsbedarf besteht, soll der Arbeitgeber auf befristete Beschäftigung zur Vertretung zurückgreifen können (BAG v. 24.08.2016, 7 AZR 41/15).

Erprobung / befristete Haushaltsmittel im öffentlichen Dienst

Andere Sachgründe sind bereits ihrem Sinn nach problematisch. Das gilt für die Befristung zur „Erprobung“ (§ 14 Abs. 1 Nr. 5 TzBfG) – eigentlich überflüssig, wenn man bedenkt, dass jedes unbefristete Arbeitsverhältnis mit einer Probezeit beginnen kann. Öffentliche Arbeitgeber stützen ihre Befristungen regelmäßig auf die „Beschäftigung auf Grundlage befristeter Haushaltsmittel“ (§ 14 Abs. 1 Nr. 7 TzBfG) – was weitreichenden Spielraum bietet, da Haushaltsmittel regelmäßig für bestimmte Zeitabschnitte verabschiedet werden.

Auch auf den Grund der „Erleichterung des Übergangs in die Anschlussbeschäftigung nach Ausbildung oder Studium“ (§ 14 Abs. 1 Nr. 2 TzBfG) kann eine Befristung gestützt werden – womit eine auch mehrjährige Befristung von Berufsanfängern unter dem Vorwand der „Förderung der Anschlussbeschäftigung“ zugelassen wird.

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG) / – Auszug –

§ 14 Zulässigkeit der Befristung

- (1) Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn
 1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
 2. die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
 3. der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird,
 4. die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,
 5. die Befristung zur Erprobung erfolgt,
 6. in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,
 7. der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird oder
 8. die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.
- (2) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend von Satz 1 festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.
- (2a) In den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von vier Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von vier Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Dies gilt nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen. Maßgebend für den Zeitpunkt der Gründung des Unternehmens ist die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, die nach § 138 der Abgabenordnung der Gemeinde oder dem Finanzamt mitzuteilen ist. Auf die Befristung eines Arbeitsvertrages nach Satz 1 findet Absatz 2 Satz 2 bis 4 entsprechende Anwendung.
- (3) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos im Sinne des § 138 Absatz 1 Nummer 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch teilgenommen hat. Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.
- (4) Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.)

Kettenbefristungen auf der Tagesordnung

Liegen Sachgründe für eine Befristung vor, können Arbeitsverträge – gestützt auf denselben oder auf unterschiedliche Gründe – grundsätzlich beliebig oft nacheinander befristet abgeschlossen werden (s. aber zu dem sog. „Ampelsystem“ des BAG weiter auf Seite 14/15). Ein Jahr im Anschluss an die Ausbildung, vier Monate als Krankheitsvertretung, zwei Jahre Elternzeitvertretung und anschließend mehrere Projektstellen – den Möglichkeiten der Arbeitgeber sind insoweit keine Grenzen gesetzt. Nur betriebliche Interessenvertretungen können versuchen einzuwirken. Aber eine zeitliche oder quantitative Grenze sieht das Gesetz nicht vor. Häufige Folge sind sog. Kettenbefristungen, die sich über Jahre oder gar Jahrzehnte ziehen und dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse ersetzen können.

Wie weit der Missbrauch dieser Konstruktionen gehen kann, zeigt der Fall einer 42-jährigen Briefträgerin aus Mecklenburg, die im Jahr 2014 nach 17 Berufsjahren und 88 befristeten Arbeitsverträgen ihren Arbeitgeber erst mit einer Klage zur Einigung über ihre Entfristung bewegen konnte. Eine beim Land NRW eingestellte Sportlehrerin hatte bislang weniger Glück: Nachdem die erste und zweite Instanz ihre 27 Arbeits- bzw. Verlängerungsverträgen an 14 unterschiedlichen Schulen für rechtmäßig erklärt haben, wartet sie nun auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgericht (Revision anhängig unter: 7 AZR 408/16). Für eine Kölner Gerichtsangestellte führte der Weg zur Entfristung nach elf Jahren und dreizehn befristeten Arbeitsverträgen über drei Instanzen und fünf Jahre bis zum Europäischen Gerichtshof (EuGH v. Urteil vom 26.01.2012, Rs. C-586/10 (Küçük)).

Rechtsprechung zu Befristungen: ein Wechselspiel zwischen EuGH und BAG

Aber selbst dann, wenn Kettenbefristungen vor Gericht landen und Beschäftigte in besonders skandalösen Fällen ihr Recht bekommen, hilft die Rechtsprechung in der Tendenz oftmals nicht gerade bei der Einschränkung von Kettenbefristungen. Da das deutsche Befristungsrecht auf der europäischen Befristungsrichtlinie fußt, entwickelt sich die Rechtsprechung im Wechselspiel zwischen dem Europäischen Gerichtshof und dem Bundesarbeitsgericht. Sein vorläufiges Ergebnis: ein **weiter Gestaltungsrahmen für Arbeitgeber und sehr wenig Schutz für die Beschäftigten.**

In mehreren Entscheidungen erkannte der Europäische Gerichtshof zwar an, dass Kettenbefristungen auch beim Vorliegen von Sachgründen rechtsmissbräuchlich sein können und erklärte den Einsatz von befristeten Verträgen zur Deckung vom Dauerbedarf für unzulässig (EuGH v. 26. 1. 2012 in der Rs. Küçük; v. 26. 11. 2014 in der Rs. Mascolo; v. 14. 09. 2016 in der Rs. Lopez). Wie aber im Einzelfall eine bestimmte Zahl der Befristungen oder die Gesamtdauer oder die aufeinanderfolgenden befristeten Verträge mit derselben Person zur Verrichtung der gleichen Arbeit als Missbrauch zu bewerten sind, sei durch die nationalen Gerichte im Rahmen einer umfassenden Prüfung zu beurteilen.

BAG zementiert den Missbrauch von Kettenbefristungen

Als Folge dieser Rechtsprechung hat zwar das Bundesarbeitsgericht seine bisherige Meinung, wonach Kettenverträge uneingeschränkt möglich seien und nur der jeweils letzte Vertrag der Missbrauchskontrolle unterliege, zugunsten einer Gesamtprüfung aller Umstände korrigiert (BAG v. 18. 07. 2012, 7 AZR 443/09). Eine Schranke gegen Missbrauch wurde dadurch jedoch nicht eingezogen und der Schutz aus Sicht der Beschäftigten keinesfalls verbessert: Über die Kriterien rechtsmissbräuchlicher Befristungen oder gar Maßnahmen zu deren Unterbindung äußerte sich das Gericht bislang nicht.

Anstelle des Schutzes vor Missbrauch entwickelt sich die Rechtsprechung des BAG zunehmend zu einer **Gebrauchsanweisung für den Einsatz von Kettenbefristungen**. In seinen Entscheidungen vom Oktober 2016 (BAG v. 26. 10. 2016, 7 AZR 135/15) und März 2017 (BAG v. 21. 03. 2017, 7 AZR 369/15) unterscheidet das Gericht zwischen Vertragsketten, die keinerlei Anhaltspunkt für einen Rechtsmissbrauch geben, solchen die einer umfassenden Kontrolle bedürfen und schließlich solchen, die einen Rechtsmissbrauch indizieren.

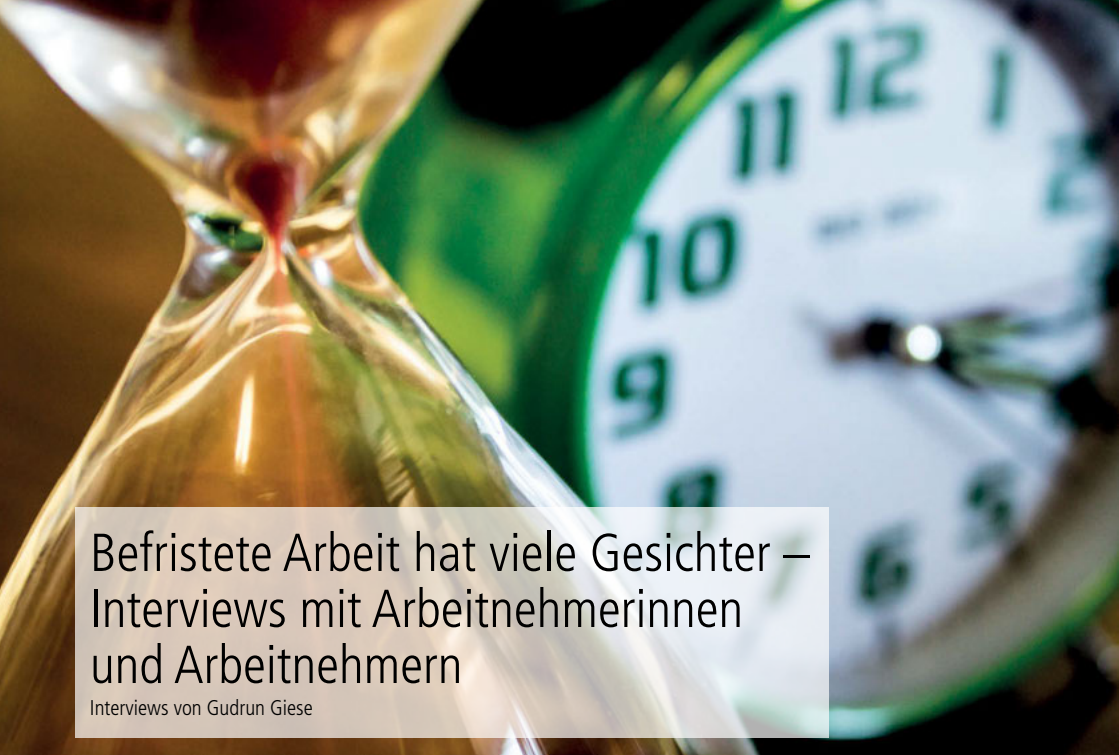
Ampelsystem statt Einschränkung von Umgehungen

Orientiert an diesem sog. „Ampelsystem“ können Arbeitgeber Kettenbefristungen rechtssicher einsetzen: Auf der **„grüne Stufe“** und damit unbedenklich sollen Vertragsketten, die entweder von zusammengekommen aus maximal neun Vertragsverlängerungen innerhalb von max. sechs Jahren bestehen oder alternativ höchstens zwölf Vertragsverlängerungen bzw. eine Gesamtdauer der Befristungen von höchstens acht Jahren haben! Erst nach mehr als neun Vertragsverlängerungen

innerhalb von mehr als sechs Jahren oder alternativ mehr als zwölf Vertragsverlängerungen bzw. einer Gesamtdauer der Befristungen von mehr als acht Jahren wird nach Auffassung des BAG der kontrollbedürftige Bereich der „**gelben Stufe**“ betreten. Erst nach zwölf Vertragsverlängerungen innerhalb von acht Jahren oder alternativ mehr als 15 Vertragsverlängerungen bzw. einer Gesamtdauer der Befristungen von mehr als zehn Jahren ist von einem Rechtsmissbrauchsverdacht – der „**roten Stufe**“ – auszugehen, der allerdings durch den Arbeitgeber widerlegt werden kann.

Mit Eindämmung der Befristungen hat diese Entwicklung freilich nichts zu tun. Im Gegenteil – das System der Kettenbefristungen wird durch die Gerichte zementiert. Kettenbefristungen sind längst keine Ausnahmeerscheinung auf dem Arbeitsmarkt mehr. Dank der aktuellen „Gebrauchsanweisung“ des BAG droht, dass sie künftig noch rechtssicherer gedeihen können – zur Freude der Arbeitgeber und auf Kosten der Beschäftigten.





Befristete Arbeit hat viele Gesichter – Interviews mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

Interviews von Gudrun Giese

Medizinisch-Technische Assistentin:

Ein halbes Arbeitsleben in befristeter Anstellung

Das ist ein trauriger Rekord: Seit 23 Jahren und damit seit Beginn ihres Berufslebens arbeitet Kerstin Schulz (Name geändert) mit kurzen Unterbrechungen als befristet beschäftigte Medizinisch-Technische Assistentin (MTA) im Klinikum Essen. Sie hatte schon Zwei-Jahres-, aber auch Ein-Jahres-Verträge, insgesamt 13 Stück. Nach dieser langen Zeit ist für die 43-Jährige demnächst allerdings Schluss mit den Befristungen, da sie dann in den neu geschaffenen MTA-Pool des Klinikums übernommen wird – unbefristet.

„Anfangs galt noch die Regelung, dass ich nach fünf befristeten Verträgen Anspruch auf eine feste Stelle gehabt hätte“, erinnert sich Kerstin Schulz.

„Doch solche Arbeitsplätze gab es nicht, so dass ich für kurze Zeit mit neuem Vertrag an ein anderes Klinikum in einem anderen Bundesland wechselte.“ Auf diese Weise wurde die Festanstellung am Essener Klinikum umgangen. Allerdings bestimmten keine niederen Motive das Handeln der Vorgesetzten, sondern die finanzielle Lage. „Wir MTAs

arbeiten innerhalb von drittmittelfinanzierten Forschungsprojekten, und dieses Geld reicht für einen begrenzten Zeitraum.“

Für Kerstin Schulz und ihre Kolleginnen – in diesem Bereich arbeiten fast ausschließlich Frauen – bedeutet das aber eben auch, in ständiger Ungewissheit zu leben, ob und wenn ja, wie es nach dem Ende eines Forschungsprojektes weitergeht. „Ein gutes Kontaktnetz ist wichtig. Nur so habe ich rechtzeitig von neuen Projekten erfahren, so dass ich mich dann dort als MTA bewerben konnte.“ Obwohl Kerstin Schulz sich als positiv eingestellten Menschen sieht, ist ihr die immer wiederkehrende Unsicherheit über ihre berufliche Zukunft zeitweise doch sehr an die Substanz gegangen. „Gerade in den letzten Jahren sind die Bedingungen für befristet Beschäftigte immer schwieriger geworden. So müssen wir uns drei Monate vor Ablauf des Vertrages beim Jobcenter arbeitslos melden.“ Wenn sie dann doch noch rechtzeitig einen neuen Anstellungsvertrag erhält, freut sie sich zwar, muss aber auch die Arbeitslosenmeldung zurückziehen. „Es wird immer mehr Schreiberei nötig, und es kommt zu unnötig schwierigen Situationen, wenn mich der Arbeitgeber etwa schon bei der Sozialversicherung und der Personalstelle abgemeldet hat.“ Und durch die immer wieder nötig werdenden Neueinstellungen als Befristete erhält Kerstin Schulz auch weniger Entgelt: Im Vergleich zu einer Kollegin, die genauso lange wie sie im Klinikum als Festangestellte arbeitet, liegt ihr Gehalt zwei Stufen niedriger.



Für Alleinstehende, findet Kerstin Schulz, sind fortgesetzte befristete Anstellungen nicht hinnehmbar. „Wie soll ein Mensch denn planen, wenn ständig ungewiss ist, wie es mit der Arbeit weitergeht?“ Kinder, ein Haus- oder Wohnungskauf und der dafür erforderliche Kredit – das seien für alleinstehende befristet Beschäftigte unerreichbare Wunschträume. „Glücklicherweise habe ich einen Partner in unbefristeter Anstellung, so dass ich abgesichert bin. Anderenfalls hätte ich

mich bestimmt nicht auf die vielen befristeten Verträge eingelassen.“ Ihr Wechsel in den MTA-Pool bedeutet für Kerstin Schulz die erste Dauerstelle ihres Lebens. Die Mehrzahl der MTAs am Essener Klinikum wird sich jedoch – genau wie sie bisher – von einem befristeten Vertrag zum nächsten hangeln.

Ergotherapeutin:

Zwei-Klassen-Gesellschaft in der Rehaklinik

Hanna Thiemann (Name geändert) macht eigentlich genau das, was sie immer wollte: Sie arbeitet als angestellte Ergotherapeutin in einer privaten Klinik für Rehabilitationsmedizin in Baden-Württemberg. „Vorher war ich in einer Praxis, wollte aber schon länger in den Rehabereich wechseln“, erzählt die 28-Jährige. Ihre Bewerbung hatte umgehend Erfolg – war aber mit der Einschränkung verbunden, dass sie eine zunächst auf ein Jahr befristete Stelle erhielt. „Der Arbeitgeber macht das immer so bei der Einstellung von Ergo- und Physiotherapeuten, weil die als Vertretungskräfte für Mütter oder Väter in Elternzeit eingestellt werden, die ja anschließend Anspruch auf ihre alte Stelle haben“, sagt Hanna Thiemann.

Doch das scheint eher eine Schutzbehauptung zu sein, denn tatsächlich übernimmt die Rehaklinik alle Therapeut/innen, die bleiben wollen – aber erst nach insgesamt zweijähriger Befristung. „In Einzelfällen sind Kolleginnen oder Kollegen auch schon während des zweiten Befristungsjahres dauerhaft eingestellt worden. Üblich sind aber mehrere befristete Verträge.“ Einige Kolleg/innen aus dem Bereich Physiotherapie mussten auch schon sechsmonatige Befristungen hinnehmen. Und von einem Fall berichtet Hanna Thiemann, in dem der Betroffene drei Monate vor Ende der Befristung vom Arbeitgeber keine verbindliche Auskunft erhielt, ob er übernommen werde oder nicht. „Zu dem Zeitpunkt hätte er sich aber für den Fall der Nicht-Übernahme beim Arbeitsamt spätestens arbeitssuchend melden müssen.“ Erst wenige Tage vor Ablauf des Vertrages erhielt der Kollege einen weiteren auf ein Jahr befristeten Vertrag.

Dass die Ergo- und Physiotherapeut/innen während der gesamten Zeit der Befristung erhebliche Schwierigkeiten haben, wenn sie eine neue Wohnung mieten müssen oder eine andere längerfristige materielle Verpflichtung eingehen, stört den Arbeitgeber dabei offenkundig nicht. Er verlässt sich darauf, dass sich genügend Ergo- und Physiotherapeut/innen auf die offenen Stellen bewerben.

Denn es gibt eine sehr deutliche Unterscheidung bei den Anstellungsverhältnissen: Ärzte und Ärztinnen sowie Pflegekräfte erhalten sofort bei der Einstellung unbefristete, die Therapeut/innen der verschiedenen Disziplinen aber stets befristete Verträge. Hanna Thiemann: „Es läuft auf eine Zwei-Klassen-Gesellschaft beim Personal hinaus, weil einige Berufsgruppen rar, die anderen in ausreichender Menge da sind.“ Sie selbst hat sich damit abgefunden und hofft auf baldige Übernahme mit unbefristetem Vertrag.



Zusteller bei der Post AG: Festanstellung ungewiss

Hauke Ahrens (Name geändert) arbeitet eigentlich gerne als Zusteller bei der Post AG in Ostfriesland. Eigentlich – denn das ungesicherte Beschäftigungsverhältnis gefällt dem 22-Jährigen überhaupt nicht. „Viele der Stammzusteller und -zustellerinnen gehen jetzt oder in absehbarer Zukunft in den Ruhestand. Nachwuchskräfte sind also dringend nötig. Aber die Post schließt fast nur befristete Verträge ab – und die Aussichten auf Festanstellung sind nicht gut.“

Das Schema, nach dem Hauke Ahrens' Befristungsverträge – und auch die vieler seiner Kolleg/innen – geschlossen wurden, ist dabei immer ähnlich: Erst erhalten die jungen Leute einen Vertrag für vier, dann einen für sechs Wochen, und wenn sie sich in dieser Zeit „bewährt“ haben, werden sie befristet für ein Jahr eingestellt. „Ich habe nichts gegen eine Probezeit. Wer kauft sich schon die Katze im Sack?“, sagt Hauke Ahrens. „Aber in der Praxis wird nach den ersten Wochen deutlich, wer die Arbeit bewältigt. Die anderen schmeißen nämlich hin!“



Auch nach einem Jahr Befristung ist für die meisten noch keine Festanstellung in Sicht, weiß der junge Mann. „Ein Kollege hat zum Ende des Ein-Jahres-Vertrag die nächste Befristung angeboten bekommen.“ Er selbst will sich allerdings nicht hinhalten lassen.

„Im Oktober werde ich auf der Matte stehen und eine klare Aussage verlangen, ob ich nach Ende des Ein-Jahres-Vertrages fest übernommen werde. Wenn nicht, dann suche ich mir etwas anderes.“

Hauke Ahrens hat eine Alternative: Er hat Koch gelernt und vor Beginn seiner jetzigen Tätigkeit in der Gastronomie gearbeitet. „Wer einen solchen Job packt mit den wechselnden Arbeitszeiten, der Hektik und dem Hochbetrieb während der Urlaubssaison, der kommt auch in anderen Stellen klar.“ An der Arbeit als Postzusteller gefällt ihm die relativ verlässliche Arbeitszeit am besten. Was allerdings seine jetzige mit der früheren Arbeit verbindet, ist die schlechte Bezahlung. „Als Zusteller in einer Vollzeitstelle habe ich monatlich netto mal gerade knapp über 1.300 Euro!“ Über die Runden kommt er nur, weil er mit seiner Freundin zusammenlebt und sich beide Miete, Lebenshaltungs- und Autokosten teilen können.

Reinigungskraft:

Krank werden ausgeschlossen!

Sie arbeitet gerne als Reinigungskraft, und sie schätzt das gute Betriebsklima: Elena Rakic (Name geändert) hat bei einer mittelständischen Gebäudereinigungsfirma im Ruhrgebiet einen Halbjahres-Vertrag. Befristet ist fast ein Drittel der Belegschaft eingestellt.

„Leider weiß ich meist nicht im Voraus, wie viele Stunden ich Arbeit bekomme. Die Firma schickt mich dahin, wo ich gebraucht werde“, sagt Elena Rakic. In guten Monaten komme sie auf rund 100 Arbeitsstunden, die mit 10 Euro brutto so entlohnt werden, wie es der Mindestlohn im Gebäudereinigungsgewerbe festlegt. „Aber es ist knapp, denn es gehen ja auch noch die Abgaben weg. Und dann die Unsicherheit, wie es weitergeht!“ Krank werden sei unter den jetzigen Bedingungen nicht möglich, wovon sie glücklicherweise bislang auch verschont geblieben ist. „Doch die Angst ist immer dabei, dass irgendetwas passiert und ich sofort meinen Job verliere.“

Sie hätte gerne so schnell wie möglich eine Festanstellung, doch mit hoher Wahrscheinlichkeit wird sie nach Ablauf des Halbjahres-Vertrages wiederum befristet beschäftigt. „Zwei Jahre laufen die Befristungen in unserer Firma“, sagt eine Kollegin von Elena Rakic aus dem Betriebsrat. „Am Ende werden aber auch 80 Prozent fest übernommen, weil Reinigungskräfte rar sind.“ Doch der Chef wolle nicht auf Befristungen verzichten. „Dabei zermürbt das die Betroffenen“, weiß die Betriebsrätin. „Sie trauen sich nicht zum Arzt zu gehen. Sie können nicht umziehen, weil Vermieter einen unbefristet geltenden Anstellungsvertrag sehen möchten.“ Und sie könnten sich nicht wehren, wenn ihnen die schlechtesten Arbeiten und Arbeitszeiten zugemutet würden. Deshalb ist für die Betriebsrätin klar: „Befristungen gehören verboten!“ Elena Rakic kann sich der Forderung nur anschließen.



Verwaltungsangestellte:
Entfristungskonzept lässt auf sich warten

Beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) werden in vielen Dienststellen Stellen nur befristet besetzt – und zwar sachgrundlos für zwei Jahre. Auf dieser Basis ist auch Cornelia Schmidt (Name geändert) beschäftigt, die umfassende Berufserfahrungen vorweisen kann, aber nach einem längeren Auslandsaufenthalt arbeitslos wurde. „Da ich die Befähigung zum gehobenen Dienst vorweisen kann, habe ich mich beim BAMF beworben und wurde auch eingestellt.“ Aber eben nur sachgrundlos befristet, was für die Mittvierzigerin bedeuten kann, nach zwei Jahren ihre Arbeit zu verlieren.



„Ich strebe die Entfristung an“, erklärt Cornelia Schmidt, denn sie möchte gerne dauerhaft beim BAMF arbeiten. Entgegenkommen sollte ihr dabei eigentlich die Ankündigung eines neuen Konzeptes zur Entfristung im Frühjahr 2017, das allerdings auch Mitte Juni immer noch nicht vorlag. „Bei mir in der Dienststelle gibt es keine Informationen zu diesem Konzept und auch nicht zu meinen persönlichen Chancen auf Entfristung.“

Als paradox empfindet es Cornelia Schmidt, dass das BAMF intern regelmäßig Stellen ausschreibt, auf die sich befristet Beschäftigte aber nicht bewerben dürfen, auch nicht dann, wenn sie die Voraussetzungen des öffentlichen Dienstrechtes (Befähigung zum gehobenen Dienst in ihrem Fall) erfüllen. „Ich möchte Planungssicherheit für mein künftiges Leben. Dafür benötige ich Klarheit über meine Perspektiven beim BAMF.“ Auf ihre jetzige Dienststelle in Norddeutschland sieht sie sich nicht festgelegt. Bekäme sie die Zusage auf feste Übernahme, würde sie auch ohne weiteres in eine Dienststelle an einem anderen Ort wechseln.

Für Cornelia Schmidt steht fest: „Sobald das Entfristungskonzept vorliegt, werde ich das Gespräch mit den Vorgesetzten suchen, weil erst dann klar ist, ob und wenn ja, wie viele unbefristete Stellen es künftig in den Dienststellen geben wird.“ Sie hofft, dass die Ungewissheit über ihre berufliche und materielle Zukunft bald beendet ist.



Befristungen unter Kontrolle bringen!

DGB-Forderungen

Gute Arbeit heißt unbefristete Arbeit. Befristungen ohne Sachgrund, jahrelange Kettenbefristungen oder Befristungen aus vorgeschobenen Gründen führen zur Aushöhlung arbeitsrechtlicher Standards. Sie ersetzen Dauerarbeitsplätze, erschweren die Lebensplanung, gehen oft mit prekären Arbeitsbedingungen einher und wirken sich negativ auf die Lebensqualität und Zufriedenheit der Beschäftigten aus – das belegen alle Statistiken und Gespräche mit den einzelnen Betroffenen.

Dringend erforderlich sind folgende Korrekturen der Befristungsregelungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz:

- Ersatzlos abzuschaffen ist aus Sicht des DGB das Instrument der sachgrundlosen Befristung (§ 14 Abs. 2, 2a und 3 TzBfG). Denn mit diesen Regelungen hat der Gesetzgeber den Arbeitgebern faktisch ermöglicht, den Kündigungsschutz auszuhöhlen und die Probezeit in einem Anstellungsverhältnis ohne Angabe von Gründen auf zwei Jahre (oder noch länger) auszudehnen.

- Zu streichen sind die Sachgründe „Befristung zur Erprobung“ (§14 Abs. 1 Nr. 5 TzBfG) und „Haushaltsmittelbefristung“ (§14 Abs. 1 Nr. 7 TzBfG). Der erste Sachgrund ist überflüssig, da eine sechsmonatige Probezeit ohne Kündigungsschutz ohnehin problemlos vereinbart werden kann. Die Befristung wegen Haushaltsmitteln bedeutet ein Schlupfloch für die öffentlichen Arbeitgeber, die mit einem pauschalen Verweis auf die Haushaltsentscheidungen unendliche Kettenbefristungen schließen können.
- Dem Missbrauch von Kettenbefristungen ist durch eine sinnvolle Vermutungsregelung entgegenzuwirken: Überschreitet die Befristung mit Sachgrund eine Dauer, etwa fünf Jahre, oder eine bestimmte Zahl befristeter Verträge bzw. deren Verlängerungen (etwa fünf), dann wird vermutet, dass die Befristung rechtsmissbräuchlich ist und faktisch ein unbefristetes Anstellungsverhältnis entsteht. Der Arbeitgeber hätte dann die Möglichkeit, diese Vermutung zu widerlegen, indem er einen tatsächlichen zeitlich beschränkten Bedarf nachweist.
- Außerdem sollen befristete Beschäftigte einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung erhalten, wenn während der Befristung ein Sonderkündigungsschutz entstanden ist – etwa durch Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit oder Wahl zum Betriebsrat/Interessenvertretung.

Quellenangaben:

- BAuA 2016: Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Atypische Beschäftigung. Bericht der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsicherheit 2016.
- buwin 2017: Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017 (www.buwin.de).
- Hohendanner/Walwei 2013: Christian Hohendanner, Ulrich Walwei, Arbeitsmarkteffekte atypischer Beschäftigung, WSI-Mitteilungen 4/2013, S. 239 ff.
- IAB 2017: Hohendanner, Sperber; Anfrage von Peter Clever. Erkenntnisse des IAB zur Aussage „Gerade junge Menschen handeln sich heute von Befristung zu Befristung und können weder die private noch berufliche Zukunft planen“ v. 17. 3. 2017.
- IAB 2015: Hohendanner, Ostmeier, Ramos Lobato: IAB-Forschungsbericht 12/2015. Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst. Entwicklung, Motive und rechtliche Umsetzung.
- INQA 2013: Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität. Die Arbeitssituation in deutschen Unternehmen aus Sicht der Beschäftigten. Initiative Neue Qualität der Arbeit, BMAS 2013.
- Kahn 2010: Lawrence M. Kahn, Employment Protection reforms, employment and the incidence of temporary jobs in Europe: 1996–2001, in: Labour Economics 17 (1) 2010, S. 1–15.
- Kleinknecht 2013: Kleinknecht et al., Schadet die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes der Innovation?, in: WSI-Mitteilungen 4/2013, S. 229 ff.
- Mikrozensus 2015: Mikrozensus. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland, Statistisches Bundesamt 2016, Fachserie 1 Reihe 4.1.1.
- Statistisches Bundesamt 2015: „Qualität der Arbeit – Geld verdienen und was sonst noch zählt“, Arbeitskräfteerhebung des Statistischen Bundesamtes 2015.
- WSI 2016/Mikrozensus 2015: Seils, Policy Brief WSI 12/2016: Jugend & befristete Beschäftigung. Eine Auswertung auf der Basis aktueller Daten des Mikrozensus.

Impressum

Herausgeber:

Deutscher Gewerkschaftsbund

Bundesvorstand

Abteilung Recht

Henriette-Herz-Platz 2

10178 Berlin

www.dgb.de

Verantwortlich:

DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenschach, VB 04

Redaktion:

Dr. Marta Boening

Interviews:

Gudrun Giese

Fotos:

Umschlagseitenfoto: calado/fotolia.com (nachbearbeitet); S. 1 DGB/Simone M. Neumann; flickr, Creative Commons-Lizenz: S. 3 gato-gato-gato, S. 6 Universität Salzburg (PR), S. 8 Sammy Zimmermanns, S. 9 Anka Albrecht, S. 15 Michael Duxbury, S. 16 ewvasquez2001, S. 17 AIDSvaccine, S. 18 Penn State, S. 19 bratispixl, S. 20 Jörg Kantel, S. 21 World Bank Photo Collection, S. 22 TheGabeC

Gestaltung und Druck:

PrintNetwork pn / ASTOV Vertriebsges. mbH

Stand:

2. aktualisierte Auflage, Oktober 2017

Bestellung von Broschüren und Materialien bitte nur über den DGB-Online-Bestellservice:

Link: www.dgb-bestellservice.de



Unbefristet

www.dgb.de