

Befristung und Kündigungsschutz: Einschätzung der Gemengelage durch Unternehmen und IHKs

Hintergrund:

Die Regierung hat im Koalitionsvertrag in Aussicht gestellt, die Möglichkeit der **sachgrundlosen Befristung** von Arbeitsverhältnissen zu **streichen**. Im Gegenzug soll es ermöglicht werden, bei Neueinstellungen zu vereinbaren, dass das Kündigungsschutzgesetz erst ab einer **Wartezeit** von bis zu 24 Monaten zur Anwendung kommt. Derzeit gilt das Kündigungsschutzgesetz für Arbeitnehmer, mit denen das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat. Befristete Arbeitsverhältnisse, die einen **sachlichen Befristungsgrund** voraussetzen, werden voraussichtlich auch künftig zulässig sein.

Um Aufschluss darüber zu erlangen, ob die Pläne der großen Koalition in Sachen Kündigungsschutz und Befristung tatsächlich zu einer **Entlastung** der Betriebe führen, hat der DIHK die IHKs in der Sache gezielt um Rückmeldung und Einschätzung der Gemengelage gebeten. Die IHKs haben ihrerseits in diesem Zusammenhang zum Teil noch einmal die Unternehmen befragt.

Einschätzung:

Die ganz überwiegende Mehrheit der Betriebe **lehnt** einen **Wegfall der sachgrundlosen Befristungsmöglichkeiten** nachdrücklich **ab**, da hier ein wichtiges **Flexibilisierungsinstrument** im Arbeitsrecht verloren ginge. Unternehmen und IHKs führen verschiedene Gründe für den Erhalt der sachgrundlosen Befristung und dafür an, warum weder die verlängerte Wartezeit im Kündigungsschutzgesetz noch die Befristung mit Sachgrund einen ausreichenden Ersatz darstellen:

- **Kleinstunternehmen** mit weniger als 10 Beschäftigten bemängeln, dass ihnen das Instrument der sachgrundlosen Befristung genommen würde, ohne dass sie – da sie ohnehin nicht dem Kündigungsschutzgesetz unterliegen – von der längeren Wartezeit im Kündigungsschutzgesetz profitieren könnten.
- Ein befristetes Beschäftigungsverhältnis ist zum vereinbarten Zeitpunkt auch dann beendet, wenn zwischenzeitlich **besondere Kündigungsschutzgründe** (Schwangerschaft, Schwerbehinderung, Betriebsratszugehörigkeit) eingetreten sind. Eine verlängerte Wartezeit, auf die nach Wegfall der sachgrundlosen Befristung zurückgegriffen werden müsste, wäre indes mit Blick auf das Eintreten dieser besonderen Kündigungsschutzgründe für die Unternehmen mit **größeren Unwägbarkeiten** verbunden. Überlegungen, die einzelnen **Sonderkündigungsschutzregeln** auf die verlängerte Wartezeit anzupassen, indem man auch diesen Sonderschutz erst nach Ablauf der bis zu 2jährigen Wartezeit greifen lässt, dürften zumindest mit Blick auf Schwangere und Schwerbehinderte **europarechtlich problematisch** sein – und **schwierige öffentliche Debatten** mit sich bringen.
- Da innerhalb der verlängerten Wartezeit zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Kündigung erforderlich ist, muss auch eine **Betriebsratsanhörung** durchgeführt werden. Diese ist aufgrund der erheblichen Anforderungen vor allem formaler Art äußerst **risikobehaftet**. Die damit einhergehenden Unsicherheiten verursachen aus Sicht der

Unternehmen mehr Probleme als die Festlegung auf die Befristungsdauer zu Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses.

- Schließlich führen nicht wenige Unternehmen an, dass die sachgrundlose Befristung auch deshalb erhalten werden muss, um **Auszubildende** problemlos in Beschäftigung übernehmen zu können. Derzeit wird hier häufig das Instrument der sachgrundlosen Befristung gewählt, da die **Befristung mit Sachgrund** im Anschluss an die Ausbildung aus formalen Gründen und aufgrund der fehlenden Regelung zur zulässigen Länge einer solchen Befristung als zu unsicher empfunden wird. Die Verlängerung der Wartezeit würde im Übrigen **bei Auszubildenden keine Verbesserung** bringen, weil ein vorausgegangenes Ausbildungsverhältnis auf die Wartezeit nach dem KSchG angerechnet wird. Dagegen ist eine vorherige Berufsausbildung bei der Frage, ob mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis i.S.v. § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG bestanden hat, nicht zu berücksichtigen.
- Eine Befristung mit sachlichem Grund ist indes **kein Ersatz** für einen Wegfall der sachgrundlosen Befristungsmöglichkeiten. Denn die Befristung mit Sachgrund ist gerade für kleine und mittlere Unternehmen oftmals schwierig und birgt nicht wenige **Unwägbarkeiten**: Problematisch ist, dass ein **konkreter Befristungsgrund häufig nicht vorliegt** und eine befristete Einstellung daher nicht möglich ist. Doch selbst wenn ein Befristungsgrund gegeben ist, sind die **Anforderungen** an dessen arbeitsvertragliche Vereinbarung formal **sehr hoch**, und es besteht immer das Risiko, dass ein Gericht den Befristungsgrund möglicherweise nicht akzeptiert. Insbesondere bei den Vertretungsbefristungen, aber auch bei den Eigenarten der Arbeitsleistung, den in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen oder der haushaltstechnischen Grundlagen sind die Wertungs- und Auslegungsmöglichkeiten so groß, dass ohne anwaltliche Hilfe rechtsfehlerfreie sachliche Befristungen äußerst schwierig sind

DIHK-Forderungen:

Der Wegfall der sachgrundlosen Befristung bei gleichzeitiger Verlängerung der Wartezeit im Kündigungsschutzgesetz würde nach Einschätzung von Unternehmen und IHKs im Ergebnis zu einer Verschlechterung führen. Allein die Einführung einer **Wahlmöglichkeit zwischen Verlängerung der Wartezeit und der sachgrundlosen Befristung** – und eine entsprechende Auslegung der Koalitionsvereinbarung – würden hier mehr Flexibilität schaffen. Im Rahmen einer Wahlmöglichkeit könnte zudem in den Fällen, in denen von vornherein eine dauerhafte Beschäftigung gewünscht ist, auf die Befristung verzichtet werden. Damit würde auch der Minderheit von Unternehmen Rechnung getragen, die eine verlängerte Wartezeit für wichtiger erachten als den Erhalt der sachgrundlosen Befristung.

Sofern die Politik nicht zumindest die Kraft findet, ein **Wahlrecht** zwischen verlängerter Wartezeit und sachgrundloser Befristung zu ermöglichen, wäre es besser, beim Kündigungsschutz zunächst den Status Quo beizubehalten. Die **sachgrundlose Befristung** sollte **auf keinen Fall gestrichen**, sondern in ihren Möglichkeiten **erweitert** werden. Dazu bietet es sich unter Berücksichtigung der aktuellen politischen Gemengelage an, wenigstens an die **Vereinbarungen des Jobgipfels** vom Frühjahr 2005 anzuknüpfen. Danach würde eine Vorbeschäftigung beim selben Arbeitgeber eine Befristung ohne sachlichen Grund nicht mehr generell ausschließen, sondern nur noch eine Vorbeschäftigung zum Beispiel innerhalb der letzten zwei Jahre. **Besser** wäre noch, nur auf das letzte halbe Jahr schauen zu müssen.

RA Hildegard Reppelmund

Berlin, 10. Mai 2006
Dr. Oliver Heikaus

Meldung vom 2006-09-08

Arbeit/Kündigungsschutz/Wirtschaft

Wirtschaft fordert «echte Flexibilisierung» des Kündigungsschutzes

Berlin (ddp). Die deutsche Wirtschaft hat die Koalition zu einer «echten Flexibilisierung» des Kündigungsschutzes aufgefordert. Ein alleiniger Austausch von sachgrundlosen Befristungen gegen die Einführung einer auf zwei Jahre ausgedehnten Probezeit sei ungeeignet, um dem Arbeitsmarkt neuen Schub zu bringen, heißt es in einer am Freitag veröffentlichten Stellungnahme der großen Wirtschaftsverbände. Ob die Einführung einer neuen Wartezeitoption vorteilhaft wäre, hänge unter anderem davon ab, ob innerhalb der 24 Monate eine vollständige Befreiung vom Kündigungsschutz einschließlich Sonderkündigungsschutz gewährleistet wäre.

Die Wirtschaftsverbände warben dafür, das Kündigungsschutzgesetz erst für Betriebe mit mindestens 20 Mitarbeitern gelten zu lassen. Wenn der Koalition hierfür die Kraft fehle, sollten zumindest die sachgrundlosen Befristungen ausgebaut werden, heißt es in der Erklärung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) sowie der Spitzenverbände von Industrie, Handwerk und Handel (BDI, ZDH und HDE).

Union und SPD hatten im Koalitionsvertrag vereinbart, dass Arbeitgeber die Probezeit bei Neueinstellungen von 6 auf 24 Monate verlängern können. Im Gegenzug sollte die Möglichkeit entfallen, Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund auf bis zu zwei Jahre zu befristen. Bundesarbeitsminister Franz Müntefering (SPD) hatte die Arbeit am Gesetzentwurf gestoppt, nachdem die Union weitergehende Forderungen erhoben hatte.

Bundeskanzlerin Angela Merkel (CDU) ließ am Freitag offen, ob die Koalition die Koalitionsvereinbarung weiter verfolgt. Sie lud in der «Mittelbayerischen Zeitung» die Tarifpartner zum Dialog ein. «Wir werden mit der Wirtschaft und den Gewerkschaften diskutieren, ob unser Vorschlag uns weiter bringt», sagte Merkel.

ddp/stu/kos

081743 Sep 06