

POSITION DES BVMW ZUR GEPLANTEN EINSCHRÄNKUNG DES BEFRISTUNGSRECHTS

Die Vereinbarungen der Koalitionsparteien zur Änderung des Befristungsrechts, insbesondere die Beschränkung der Möglichkeiten der sachgrundlosen Befristung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz („TzBfG“), lehnen wir ab.

Die schnelle Erholung der deutschen Wirtschaft von der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008 ist insbesondere auf eine flexible Arbeitsmarktpolitik zurückzuführen. Bedauerlicherweise ist in den letzten Jahren zu beobachten, dass der Gesetzgeber flexible Arbeitsmarktinstrumente schrittweise einschränkt. Vor dem Hintergrund der bereits im Jahr 2017 erfolgten Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, die eine erhebliche Beschränkung der flexiblen Beschäftigungsformen bewirkt haben, wäre aus arbeitsmarktpolitischer Sicht eine weitere Beschränkung der Möglichkeiten von Arbeitgebern, flexibel auf einen vorübergehenden Bedarf an Arbeitskraft zu reagieren, kontraproduktiv.

Befristete Anstellungen fördern den Personalaufbau und sind häufig der erste Schritt zu einer unbefristeten Beschäftigung. Seit 2009 sind die Übernahmekancen von einer befristeten in eine unbefristete Beschäftigung stetig gestiegen. Im ersten

Halbjahr 2017 sind 42,3 Prozent der Vertragsänderungen bei Befristungen auf innerbetriebliche Übernahmen zurückzuführen, weitere 33 Prozent werden verlängert. Mit steigendem Alter nimmt auch der Anteil sachgrundlos befristeter Beschäftigung stark ab. Sachgrundlose Befristung wird daher häufig als „erweiterte“ Probezeit genutzt, um junge, unerfahrene Berufseinsteiger oder Quereinsteiger zu testen.

Darüber hinaus sind mittelständische Unternehmen in bestimmten Branchen des Baugewerbes, der Produktion oder der Gastronomie in besonderem Maße auf das Instrument der Befristung angewiesen, um qualifizierte Arbeitnehmer in Zeiten von Umsatzspitzen flexibel einzusetzen. Statt die bestehenden Möglichkeiten zu beschneiden, sollte der Gesetzgeber sich darauf konzentrieren, das Arbeitsrecht mittelstandsfreundlicher auszugestalten, beispielsweise durch eine generelle Vereinfachung der aktuellen Gesetzgebung.

Der Koalitionsvertrag verhält sich zu der Frage der Novellierung des Befristungsrechts leider nur in wenigen Worten und hinterlässt beim Leser viele offene Fragen.

1. FLEXIBILITÄTSBESCHRÄNKUNGEN SIND WETTBEWERBSCHÄDIGEND

Für die angedachte Beschränkung der Möglichkeiten zur sachgrundlosen Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG sehen wir keine Notwendigkeit.

Sofern Arbeitnehmer sich innerhalb des befristeten Arbeitsverhältnisses bewähren, ist in der Regel zu beobachten, dass eine unbefristete Beschäftigung folgt.

Es ist zu befürchten, dass infolge einer Beschneidung der Möglichkeiten zur sachgrundlosen Befristung, Unternehmer sehr

viel stärker als bisher auf die Probezeitbefristung abstellen werden und ferner eine Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses bereits innerhalb der ersten sechs Monate der Beschäftigung in Erwägung ziehen müssen.

Statt die Möglichkeiten der sachgrundlosen Befristung zu beschneiden, sollte der Gesetzgeber die Wartezeit von sechs Monaten zur Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes verlängern.

2. ERGÄNZUNGSVORSCHLÄGE

2.1 Unklare Bezugnahme der Schwellenwerte

Der Koalitionsvertrag lässt offen, ob mit Blick auf die angedachten Schwellenwerte von mehr als 75 Beschäftigten je Arbeitgeber und „2,5% der Belegschaft“ das Unternehmen (eigenständiger Rechtsträger) oder die einzelne Betriebsstätte eines Unternehmens der Bezugspunkt sein soll.

- Der Bezug der Schwellenwerte sollte sich auf die eigenen Arbeitnehmer des einzelnen Betriebs/der einzelnen Betriebsstätte beziehen.
- Insbesondere ist eine Klarstellung dahingehend erforderlich, dass nicht Arbeitnehmer fremder Unternehmen (insbesondere Leiharbeiter), die in den Betrieben eingesetzt werden, zur Bemessung der Schwellenwerte herangezogen werden.
- Überdies dürfen nur die aktiv Beschäftigten zur Berechnung des Schwellenwertes einbezogen werden. Arbeitnehmer, die sich beispielsweise in Elternzeit befinden, dürfen bei den Schwellenwerten keine Berücksichtigung finden.
- Teilzeitbeschäftigte sollten nicht als vollwertige Arbeitnehmer in den Schwellenwert einberechnet werden.

2.2 Höhe der Schwellenwerte

- Der Schwellenwert in Höhe von 2,5 Prozent ist überaus unglücklich gewählt. Aus den aktuellen Koalitionsvereinbarungen bleibt unklar, wie sich der Schwellenwert in Einzelfällen berechnet. Insbesondere ist unklar, ob in den Fällen der Näherung an den Schwellenwerten mathematisch eine Auf- oder Abrundung erfolgen sollte.
- Ferner müsste der Schwellenwert von 75 Beschäftigten erheblich, idealerweise auf 200 Beschäftigte, erhöht werden.

Der BVMW vertritt im Rahmen seiner Mittelstandsallianz die Interessen von über 650.000 Mitgliedern, die elf Millionen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen. Über 300 Repräsentanten haben jährlich rund 700.000 direkte Unternehmerkontakte. Der BVMW organisiert mehr als 2.000 Veranstaltungen pro Jahr.

2.3 Eigener Schwellenwert für kleine und mittelständische Unternehmen

Zu überlegen wäre, die Schwellenwerte für kleine und mittelständische Unternehmen höher anzusetzen als im Koalitionsvertrag vorgesehen.

2.4 Ausweitung der Tatbestände für die Sachbefristung

Der Tatbestandskatalog der Sachgründe für eine Befristung aus § 14 Abs. 1 TzBfG muss zur Kompensation der Beschneidung der Möglichkeiten zur Befristung ausgeweitet werden.

2.5 Bisherige Privilegierungstatbestände müssen bestehen bleiben

Die Privilegierung für Neugründungen gem. § 14 Abs. 2a TzBfG sowie bei Beschäftigung älterer Arbeitnehmer gem. § 14 Abs. 3 TzBfG muss weiterhin bestehen bleiben.

2.6 Alternativvorschlag: Einführung einer verlängerten qualifikationsbezogenen Probezeit

Mit Blick auf die unterschiedlichen Qualifikationen der Arbeitnehmer und unterschiedlichen Bedürfnisse der Unternehmer wäre zu erwägen, den Kündigungsschutz nach KSchG in Abhängigkeit zur Qualifikation der Arbeitnehmer beginnen zu lassen. Die Wartezeit bei einfacheren Tätigkeiten würde beispielsweise wie bisher bei sechs Monaten liegen. Demgegenüber wäre bei höheren Anforderungen an die Qualifikation der Arbeitnehmer und deren Tätigkeit eine längere Periode (bis zu zwei Jahre) anzusetzen. In dieser Zeit hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, seine Fähigkeiten unter Beweis zu stellen und der Arbeitgeber weiterhin die nötige Flexibilität.

Kontakt

Bundesverband mittelständische Wirtschaft (BVMW) e. V.
Bereich Politik und Volkswirtschaft
Potsdamer Straße 7, 10785 Berlin
Telefon: + 49 30 533206-0
Telefax: +49 30 533206-50
E-Mail: politik@bvmw.de