

ARBEITSRECHT

Kettenverträge statt Kündigungsschutz

Fast jeder zweite neu geschlossene Arbeitsvertrag ist befristet. Nach dem Willen der Regierungskoalition dürften es künftig noch mehr werden.

Wer bei einem Arbeitgeber einmal beschäftigt war, kann keinen – ohne Sachgrund – befristeten Vertrag von diesem Unternehmen mehr bekommen. Mit dieser 2001 im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) festgeschriebenen Regelung wollte der Gesetzgeber „Befristungsketten“ ausschließen: dass Arbeitgeber ihren Beschäftigten immer abwechselnd befristete Verträge mit und ohne Sachgrund anbieten, um so das Verbot der unbegrenzten Ausdehnung sachgrundloser Zeitverträge zu umgehen.

Laut Koalitionsvertrag soll es künftig wieder möglich sein, unbegrenzt häufig sachgrundlose, befristete Arbeitsverträge mit demselben Arbeitgeber abzuschließen. Zwischen zwei Arbeitseinsätzen müsste lediglich eine Frist von einem Jahr liegen. Die Begründung der Koalition: Berufsseinsteigern würden unnötig Steine in den Weg gelegt, wenn sie nicht – befristet ohne Sachgrund – bei einer Firma anfangen dürften, in der sie während Schul- oder Unizeit schon einmal beschäftigt waren.

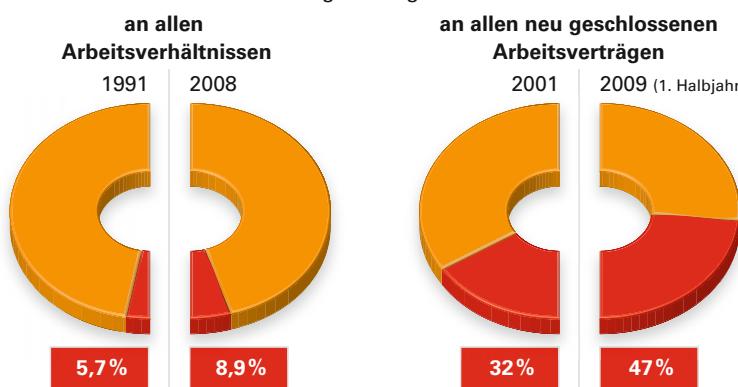
Diese Argumentation ist der WSI-Arbeitsrechtsexpertin Reingard Zimmer zufolge jedoch nicht überzeugend.* Es sei auch heute kein Problem, jemanden befristet einzustellen, der schon einmal in derselben Firma gearbeitet hat – es muss lediglich einen sachlichen Grund dafür geben. Ein solcher Grund liegt laut TzBfG vor, wenn eine Befristung „im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern“. Die Juristin folgert: „Der Verweis auf die Be-

rufsanfänger ist nur vorgeschenken“. Tatsächlich gehe es um einen „Abbau des Kündigungsschutzes durch die Hintertür“.

Kettenbefristungen sollen für Großunternehmen wieder möglich werden. Die Wissenschaftlerin befürchtet, dass die Pläne der Regierungskoalition es zumindest großen Unternehmen ermöglichen, „befristete Arbeitsverhältnisse unendlich auszudehnen“. Das könnte nach diesem Muster geschehen: Ein Arbeitnehmer wird im Konzernunternehmen A für zwei Jahre befristet beschäftigt. Anschließend wird er für ein Jahr in der Tochtergesellschaft B eingestellt. Dann beginnt das Ganze von vorn. So könnten Beschäftigte jahrelang im selben Konzern arbeiten, ohne dass für sie jemals das Kündigungsschutzgesetz gilt.

Neuer Job oft nur mit Befristung

Der Anteil befristeter Arbeitsverträge betrug ...



Quelle: Statistisches Bundesamt, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

Die Ausweitung befristeter Beschäftigung habe auch Folgen, die über die konkrete Gestaltung des Arbeitsvertrags hinausgehen, warnt Zimmer: Beschäftigte, die auf eine unbefristete Stelle hoffen, scheuen sich oft, Ihre Rechte wahrzunehmen – „sei es in Bezug auf die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes, Urlaubsansprüche, tarifliche Lohnansprüche, Krankschreibung oder hinsichtlich der Kandidatur für den Betriebsrat“. ▶

* Quelle: Reingard Zimmer: Abbau von Arbeitnehmerrechten, in AiB 12/2009
Download unter www.boecklerimpuls.de

Arbeitszeit

Puffer für Arbeitsplätze

Im Konjektureinbruch wurde deutlich, dass Deutschlands Unternehmen über große Spielräume für interne Flexibilität verfügen. Darum müssen sie auf Nachfrageschwankungen nicht mit Personalabbau reagieren, sondern können die Arbeitszeiten anpassen. Einer WSI-Studie zufolge erlauben die geltenden Tarifverträge teilweise erhebliche Variationen der Standard-Wochenarbeitszeit. Die Forscher Alexander Herzog-Stein und Hartmut Seifert nennen Abweichungen nach oben und unten

von je 2,5 bis 8,5 Stunden. So kann in Banken das Pensum von 39 auf 31 Stunden reduziert werden, in Reisebüros von 38,5 auf 30 Stunden. Im Boomjahr 2007 hatte hingegen noch jeder vierte Betrieb mit Betriebsrat die Regelarbeitszeit ausgeweitet. Die Unternehmen der Metallindustrie verlängerten 2006 im Schnitt die Wochenarbeitszeit um 3,5 Stunden, die der chemischen Industrie um 2,5 Stunden. Wer in der Metallindustrie die maximale Arbeitszeit ausgeschöpft hat, konnte darum in der Krise die Arbeitszeit um ein Viertel sen-

ken. Außerdem hat mehr als jeder zweite Beschäftigte des Verarbeitenden Gewerbes ein Arbeitszeitkonto, auf dem laut WSI im Schnitt ein Guthaben von bis zu 135 Stunden angesammelt werden kann. Umgekehrt sind Zeitschulden in Höhe von 69 Stunden möglich. So mit erlauben die Konten den Beschäftigten einen Anpassungsspielraum von etwa einem Achtel ihrer jährlichen Arbeitszeit.

Quelle: A. Herzog-Stein, H. Seifert: Deutsches „Beschäftigungswunder“ und flexible Arbeitszeiten, WSI-Diskussionspapier Nr. 169, Februar 2010

Download unter www.boecklerimpuls.de