

07.05.2013 | Von: Sarah Warsitz

Befristungen

Job auf Zeit

Jede zweite Neueinstellung hat ein Verfallsdatum. Vor allem junge Arbeitnehmer kennen den Jobeinstieg heute nur noch mit einem befristeten Arbeitsvertrag. Für viele Arbeitgeber ist die Befristung ein Instrument für mehr Flexibilität. Für die Beschäftigten macht sie Lebens- und Familienplanung fast unmöglich.

Slobo/Getty Images



Job auf Zeit: Jede zweite Neueinstellung ist befristet.

Rund jeder Zweite, der einen neuen Job bekommt, erhält diesen erst einmal auf Zeit. Vor allem jungen Arbeitnehmer kennen heute nur noch den Jobeinstieg mit befristetem Vertrag. Denn wer jünger als 35 ist, wird besonders oft auf Zeit beschäftigt.

Dabei ist die Zahl der befristeten Jobs über das vergangene Jahrzehnt deutlich gewachsen. So ist laut einer Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Anteil der befristeten Verträge bei Neueinstellungen zwischen 2001 bis 2011 von 32 auf mehr als 45 Prozent gestiegen ist. 2011 waren damit 9,5 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse befristet.

Für viele Arbeitgeber ist die Befristung ein Instrument für mehr Flexibilität. Für die Beschäftigten hat sie vor allem

Nachteile: Die Sorge, nicht übernommen zu werden oder keine Verlängerung zu bekommen, haben viele Betroffene schon Monate vor dem vermeintlichen Vertragsende. Den meisten macht diese Unsicherheit zu schaffen, langfristige Lebens- und Familienplanung wird beinahe unmöglich.

Rund die Hälfte der befristet Beschäftigten wird später übernommen, zeigt die IAB-Studie. Ob die Verträge in solche mit unbegrenzter Laufzeit umgewandelt werden, hängt stark von der konjunkturellen Lage ab. Während im Jahr 2008 rund 52 Prozent der befristet Beschäftigten übernommen wurden, waren es im Krisenjahr 2009 nur 45 Prozent. 2011 stieg die Übernahmequote auf 56 Prozent.

Generell gibt es zwei Arten der Befristung: mit Sachgrund und ohne. Sachgründe können die Vertretung eines anderen Arbeitnehmers (zum Beispiel während einer Elternzeit), die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium sein, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern oder wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht.

Im Prinzip gilt: zwei Jahre lang darf befristet werden, aber dies nur einmal pro Arbeitnehmer für jeden Arbeitgeber. Innerhalb der zwei Jahre darf die Befristung höchstens dreimal verlängert werden. Dies muss jeweils im Voraus schriftlich vereinbart werden und das Arbeitsverhältnis darf nicht unterbrochen gewesen sein.

Für neu gegründete Unternehmen gelten vier Jahre mit beliebig häufiger Befristung. Arbeitnehmer ab dem vollendeten 52. Lebensjahr dürfen bis zu 5 Jahre befristet beschäftigt werden, sofern sie zuvor mindestens vier Monate beschäftigungslos waren. Innerhalb dieser Frist darf der Arbeitsvertrag beliebig verlängert werden.

Eine Ausnahme dieser Regelungen gibt es: Per Tarifvertrag kann sowohl die Anzahl der Verlängerungen als auch die Höchstdauer der Befristung von Arbeitsverträgen abweichend von den Vorschriften im Teilzeit- und Befristungsgesetz festgelegt werden. Das entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt ([7 AZR 184/11](#)).

Verstößt der Arbeitgeber gegen diese Regelungen, können sich Arbeitnehmer an den Betriebsrat wenden. Denn dieser hat laut Betriebsverfassungsgesetz die Möglichkeit, dem Überhandnehmen von Befristungen entgegenzusteuern. Die Arbeitnehmervertretung muss bei jeder Einstellung vom Arbeitgeber unterrichtet werden. Das gilt auch bei etwaigen Verlängerungen von Befristungen. Unter bestimmten Umständen kann das Gremium die Zustimmung zur Einstellung verweigern.

Zu diesen Gründen zählen:

- Verstöße gegen das Gesetz, das heißt natürlich unter anderem auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und das Teilzeit- und Befristungsgesetz,
- befürchtete Kündigungen oder sonstige Nachteile für bereits beschäftigte Arbeitnehmer, dabei gilt: es ist ein Nachteil für einen befristet beschäftigten Arbeitnehmer, bei der Besetzung einer unbefristeten Stelle nicht zum Zuge zu kommen. Über geeignete unbefristete Stellen ist der Arbeitnehmer zu informieren.
- Verstöße gegen Auswahlrichtlinien,
- Benachteiligungen des betroffenen Arbeitnehmers,
- Unterlassen einer innerbetrieblichen Ausschreibung.

