



XV. – Georg-August-Zinn-Forum für Rechtspolitik

Arbeitskreis 4
Befristete Arbeitsverhältnisse – Reformbedarf

Rolf-Christian Otto
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

Gesetzliche Ausgangslage bis 31.12.2000

§ 620 BGB

(1) Das Dienstverhältnis endigt mit dem Ablaufe der Zeit, für die es eingegangen ist.

(2) Ist die Dauer des Dienstverhältnisses weder bestimmt noch aus der Beschaffenheit oder dem Zwecke der Dienste zu entnehmen, so kann jeder Teil das Dienstverhältnis nach Maßgabe der §§ 621, 622 kündigen.

»» Bedeutet Abs. 1, dass Befristungen grenzenlos zulässig sind?

BAG (GS) vom 12.10.1960 - 3 AZR 65/59

- Lösung über Gedanken der objektiven Gesetzesumgehung.
- Befristungen sind nicht immer unzulässig. Aber es gibt das KSchG. Das gilt zwar nicht unmittelbar für Befristungen, aber der Schutz des KSchG darf nicht umgangen werden.
- Eine Umgehung des Kündigungsschutzrechts liegt vor, wenn kein sachlicher Grund für eine Befristung vorliegt.
- Eine Befristung war unwirksam, sobald sie *objektiv* funktionswidrig war, weil sachlich rechtfertigende Gründe für diese Ausgestaltung des Vertrages fehlten.

Befristung – objektive Gesetzesumgehung

- Der Lösungsweg des BAG ließ eine Befristungskontrolle nur zu, wenn das Arbeitsverhältnis dem KSchG unterfiel, also nicht
 - in den ersten sechs Monaten eines Arbeitsverhältnisses,
 - in Kleinbetrieben (damals ≤ 5 Mitarbeiter),
 - in Familienhaushalten.
- In der Folgezeit sehr ausdifferenzierte Rechtsprechung zur Zulässigkeit von Befristungsabreden.

Befristung – Entwicklung nach 1960

- 1985: Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG)
 - Zulässigkeit sachgrundloser Befristungen bis 18 Monate bei Neueinstellung bzw. im unmittelbaren Anschluss an eine Berufsausbildung, wenn kein unbefristeter Arbeitsplatz zur Verfügung stand.
 - Befristung mit Sachgrund blieb möglich.
- 1996: Arbeitsrechtliches Beschäftigungsförderungsgesetz
 - Höchstdauer sachgrundloser Befristung 24 Monate.
 - Dreimalige Verlängerung möglich.
 - Auch bei früherer Tätigkeit möglich, wenn Unterbrechung ≥ 4 Monate.
 - Befristung mit Sachgrund blieb möglich.

Befristung – Entwicklung nach 1960

- 1999: RL 1999/70/EG
 - Verpflichtung der Mitgliedstaaten, eine oder mehrere der folgenden Maßnahmen zu ergreifen:
 - Festlegung sachlicher Gründe, welche die Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags rechtfertigen.
 - Festlegung der Höchstdauer aufeinander folgender befristeter Arbeitsverträge.
 - Festlegung der zulässigen Zahl der Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrags.
- 21.12.2000: Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).

Teilzeit- und Befristungsgesetz Zielsetzung

- Flexible Reaktion der Arbeitgeber auf unsichere und schwankende Auftragslage.
- Alternative zu Überstundenarbeit und Outsourcing.
- Brücke zur Dauer Beschäftigung.

Teilzeit- und Befristungsgesetz Überblick

- § 1 Zielsetzung
- § 3 Begriff des befristet beschäftigten Arbeitnehmers
- § 4 Diskriminierungsverbot
- § 14
 - § 14 Abs. 1: Befristungen mit Sachgrund
 - § 14 Abs. 2: Befristungen ohne Sachgrund
 - § 14 Abs. 2a: Befristungen in den ersten vier Jahren nach Neugründung eines Unternehmens
 - § 14 Abs. 3: Befristung lebensälterer Mitarbeiter
- § 15 Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses

Befristung mit Sachgrund

Überblick

§ 14 TzBfG

(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.

§ 14 Abs. 1 TzBfG

vorübergehender Arbeitskräftebedarf (Nr. 1)

- Es muss ein sicher vorübergehender Arbeitsanfall vorliegen.
- Es darf mit hinreichender Sicherheit kein dauerhafter betrieblicher Bedarf über das Ende der Befristung hinaus bestehen.
- Nicht gegeben bei Übertragung von Daueraufgaben.
- Unsicherheit künftiger Entwicklung rechtfertigt allein keine Befristung.
- Vorübergehender Bedarf zur Durchführung eines bestimmten Projektes kann gegebenenfalls Befristung rechtfertigen.
- Gilt grundsätzlich nicht bei dauerhaft wahrgenommenen Aufgaben, auch wenn sie als Projektarbeit organisiert sind.
- Die projektbezogene Tätigkeit müssen den Arbeitnehmer voraussichtlich überwiegend beanspruchen.

§ 14 Abs. 1 TzBfG vorübergehender Arbeitskräftebedarf (Nr. 1)

- Der befristet eingestellte Arbeitnehmer muss nicht notwendig mit den vorübergehend vorliegenden Tätigkeiten beauftragt werden. Umorganisation ist möglich.

§ 14 Abs. 1 Nr. 2 TzBfG

Befristung nach Ausbildung/Studium

- Geringe faktische Bedeutung, da sachgrundlose Befristung bis zwei Jahren möglich ist.
- Ersteinstellung muss im „Anschluss“ an Ausbildung/Studium begründet werden. Anderes Arbeitsverhältnis zwischen Ausbildungsende/Studienende und Beschäftigungsbeginn schädlich.

§ 14 Abs. 1 Nr. 3 TzBfG

Vertretung eines anderen Arbeitnehmers

- Klassische Fälle: Vertretung wegen langandauernder Arbeitsunfähigkeit, Elternzeit oder Sabbatical.
- Befristung grundsätzlich nur für Abwesenheit möglich, Ausnahmen aber z.B. für Einarbeitung des Vertreters.
- Übertragung anderer Tätigkeit denkbar, wenn Tätigkeit des Vertretenen durch andere Mitarbeiter übernommen wird.
 - Aber geschlossene Kette der Aufgabenübertragung erforderlich.
- Häufig Grundlage (fast) endloser Kettenbefristungen.

§ 14 Abs. 1 Nr. 4 TzBfG Eigenart der Arbeitsleistung

- Verschleißtatbestände
 - Sportler, Trainer
- Rundfunkfreiheit: Innovationsbedürfnisse
 - Regisseure, Moderatoren, Kommentatoren
 - erforderlich: Programmgestaltende Tätigkeit
- Arbeitsverträge mit Künstlern
- Parlamentsfraktionen
 - Unabhängigkeit der freien Mandatsausübung erfordere Möglichkeit befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeitern

§ 14 Abs. 1 Nr. 5 TzBfG

Erprobung

- Wegen Möglichkeit sachgrundloser Befristung wenig Anwendungsbedarf.
- Im Allgemeinen wohl sechs Monate ausreichend.

§ 14 Abs. 1 Nr. 6 TzBfG

Gründe in der Person des Arbeitnehmers

- Hinreichende Sicherheit eine Nichtverlängerung einer erforderlichen Aufenthaltserlaubnis.
- Ausbildung, Fortbildung oder Weiterbildung.
- Gegebenenfalls Studium (Flexibilität für Studium).
- Altersgrenze (Regelaltersgrenze).
- Wunsch des Arbeitnehmers
 - hohe Anforderungen.
 - es muss der wirkliche Wunsch des Arbeitnehmers ein, nur befristet beschäftigt zu werden.
 - Entscheidungsfreiheit muss unbeeinträchtigt gewesen sein.

§ 14 Abs. 1 Nr. 7 TzBfG

Zweckbindung von Haushaltsmitteln

- Zweckbestimmung der Haushaltsmittel
 - Bestimmung für Aufgaben von vorübergehender Dauer erforderlich.
 - Pauschale Widmung für befristete Beschäftigungen nicht ausreichend.
- Abhängigkeit von Zahlungen öffentlich-rechtlicher Rechtsträger alleine nicht ausreichend.
- Mitarbeiter muss entsprechend beschäftigt werden.

§ 14 Abs. 1 Nr. 7 TzBfG

Zweckbindung von Haushaltsmitteln

- Rechtmäßigkeit von § 14 Abs. 1 Nr. 7 TzBfG fraglich
- EuGH: Sachliche Gründe im Sinne der Richtlinie 99/70/EG erfordern im Gesetz genau bezeichnete konkrete Umstände, die eine bestimmte Tätigkeit kennzeichnen und die damit die Befristung rechtfertigen können. (EuGH vom 21.09.2016 – C-614/15)
- Diesen Anforderungen genügt § 14 Abs. 1 Nr. 7 TzBfG nicht, da Verweis auf Haushaltsgesetzgeber nicht ausreicht.

§ 14 Abs. 1 TzBfG Kettenbefristungen

- Befristungen mit Sachgrund sind regelmäßig zulässig, sofern ein Sachgrund vorliegt.
- „Kettenbefristungen“ können unwirksam sein, wenn institutioneller Rechtsmissbrauch vorliegt.
- Indizien für Rechtsmissbrauch:
 - Vierfache Überschreitung eines der beiden Werte aus § 14 Abs. 2, also entweder
 - mehr als zwölf Vertragsverlängerungen oder
 - mehr als acht Jahre Gesamtdauer oder
 - dreifache Überschreitung beider Werte, also
 - mehr als sechs Jahre Gesamtdauer und
 - mehr als neun Vertragsverlängerungen.

§ 14 Abs. 1 TzBfG Kettenbefristungen

- Indizien für Rechtsmissbrauch
 - Alternativ:
 - Gesamtdauer mehr als zehn Jahre oder
 - mehr als 14 Vertragsverlängerungen oder
 - Kumulativ:
 - mehr als zwölf Vertragsverlängerungen
 - bei einer Gesamtdauer von mehr als acht Jahren
- dann Prüfung auf institutionellen Rechtsmissbrauch

§ 14 Abs. 1 TzBfG Kettenbefristungen

- Kriterien
 - ist der Arbeitnehmer stets auf demselben Arbeitsplatz mit denselben Aufgaben beschäftigt worden?
 - wurden dem Arbeitnehmer stets unterschiedliche Tätigkeiten an unterschiedlichen Orten übertragen?
 - Lag die Laufzeit der Verträge wiederholt hinter der prognostizierten Dauer des Vertretungsbedarfs zurück?
 - Anzahl und Dauer etwaiger Unterbrechungen
- Hier: Rechtsmissbrauch bei 25 Verträgen in zwölf Jahren (BAG vom 17.05.2017 – 7 AZR 420/15).

§ 14 Abs. 2 TzBfG **sachgrundlose Befristung**

- Höchstdauer: Zwei Jahre
- Innerhalb dieser Zeit dreimalige Verlängerung möglich.
- Durch Tarifvertrag Erweiterungen möglich auf
 - bis zu sechs Jahre Gesamtdauer und
 - höchstens neunmaliger Verlängerung.

Wenig hilfreiche Öffnungsklausel

§ 14 Abs. 2 TzBfG

sachgrundlose Befristung – Vorbeschäftigungsverbot

- Sachgrundlose Befristung grundsätzlich ausgeschlossen, wenn mit demselben Arbeitgeber zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat.
- Rolf-Christian Otto war bis 1994 als wissenschaftliche Hilfskraft beim Land Niedersachsen beschäftigt. Erneute sachgrundlose Befristung mit dem Land möglich?
 - BAG: Keine Fortbeschäftigung i.S.v. § 14 Abs. 2 TzBfG, wenn früheres Arbeitsverhältnis mehr als drei Jahre zurückliegt (BAG vom 21.09.2011 – 7 AZR 375/10).
 - BVerfG:
 - Entscheidung des BAG ist verfassungswidrige Rechtsfortbildung.
 - Grundsätzlich ist jedes Vorbeschäftigungsverhältnis schädlich.
 - Unter bestimmten Umständen Ausnahmen denkbar.
 - BAG: Nach 22 Jahren ist Vorbeschäftigung unschädlich (BAG vom 21.08.2019 – 7 AZR 452/17).

14 Abs. 2 TzBfG

Sachgrundlose Befristung – Vorbeschäftigungsverbot

- Das Verbot der Vorbeschäftigung dient dazu,
 - strukturell unterlege Arbeitnehmer vor Kettenbefristungen zu schützen und
 - das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform zu sichern.
- Im Einzelfall kann das Vorbeschäftigungsverbot aber unzumutbar sein. Dann ist das Verbot von den Fachgerichten einzuschränken.
- Mögliche Fallgruppen:
 - Die Vorbeschäftigung liegt sehr lange zurück.
 - Die Vorbeschäftigung war ganz anders geartet.
 - Die Vorbeschäftigung war nur von sehr kurzer Dauer gewesen.
- Beispiele:
 - Bestimmte geringfügige Nebenbeschäftigungen während der Schul- und Studienzeit.
 - Tätigkeit von Werkstudierenden.
 - Lang zurückliegende Beschäftigung von Menschen, die sich später beruflich völlig neu orientieren.
- **Aber:** Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, nach der eine sachgrundlose Befristung des Arbeitsgerichts immer zulässig sein soll, wenn die Vorbeschäftigung länger als drei Jahre zurückliege, überschreite jedoch die Grenzen richterlicher Rechtsfortbildung und war rechtswidrig.
(BVerfG v. 06.06.2018 - 1 BvL 7/14 und 1 BvR 1375/14)

Weitere Befristungsregelungen Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz(BEEG)

§ 21 BEEG

(1) Ein sachlicher Grund, der die Befristung eines Arbeitsverhältnisses rechtfertigt, liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers oder einer anderen Arbeitnehmerin für die Dauer eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz, einer Elternzeit, einer auf Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglicher Vereinbarung beruhenden Arbeitsfreistellung zur Betreuung eines Kindes oder für diese Zeiten zusammen oder für Teile davon eingestellt wird.

Weitere Befristungsregelungen § 6 Pflegezeitgesetz (PflegeZG)

(1) **Wenn zur Vertretung einer Beschäftigten oder eines Beschäftigten für die Dauer der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 oder der Freistellung nach § 3 eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer eingestellt wird, liegt hierin ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses.** Über die Dauer der Vertretung nach Satz 1 hinaus ist die Befristung für notwendige Zeiten einer Einarbeitung zulässig.

(2) Die Dauer der Befristung des Arbeitsvertrages muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein oder den in Absatz 1 genannten Zwecken zu entnehmen sein.

(3) Der Arbeitgeber kann den befristeten Arbeitsvertrag unter Einhaltung einer Frist von zwei Wochen kündigen, wenn die Freistellung nach § 4 Abs. 2 Satz 1 vorzeitig endet. Das Kündigungsschutzgesetz ist in diesen Fällen nicht anzuwenden. Satz 1 gilt nicht, soweit seine Anwendung vertraglich ausgeschlossen ist.

Weitere Befristungsregelungen

- [Wissenschaftszeitvertragsgesetz\(WissZeitVG\),](#)

Befristungen insgesamt

	Unbefristet	Befristet	Anteil
Männlich	17.106	2.500	12,72%
Weiblich	15.825	2.216	12,25%
insgesamt	32.931	4.716	12,49%

Quelle: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit
Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung
Ergebnisse des Mikrozensus zum Arbeitsmarkt
© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2019

Befristungen Öffentliche Verwaltung u.ä.

	Unbefristet	Befristet	Anteil
Männlich	1.227	206	14,37%
Weiblich	1.298	149	10,28%
insgesamt	2.525	355	12,31%

Quelle: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit
Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung
Ergebnisse des Mikrozensus zum Arbeitsmarkt
© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2019

Befristungen

Öffentliche und private Dienstleistungen

	Unbefristet	Befristet	Anteil
Männlich	1835	487	20,94%
Weiblich	5818	1.008	14,73%
insgesamt	7.653	1.495	16,30%

Quelle: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit
Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung
Ergebnisse des Mikrozensus zum Arbeitsmarkt
© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2019

Befristungen

Befristungsanteil nach Alter

Alter	männlich	weiblich	Gesamt
15-20	76,63%	68,59%	73,10%
20-25	43,34%	43,49%	43,41%
25-30	21,77%	21,17%	21,49%
30-35	12,86%	12,05%	12,49%
35-40	8,28%	8,93%	8,58%
40-45	5,94%	7,60%	6,75%
45-50	4,57%	5,70%	5,13%
50-55	3,44%	4,62%	4,03%
55-60	3,29%	3,61%	3,45%
60-65	3,24%	2,95%	3,10%
65 und älter	7,85%	6,55%	7,27%

Befristungen

Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

- Auswahlrichtlinien, § 95 BetrVG
 - Erzwingbar nur in Betrieben > 500 Arbeitnehmer, § 95 BetrVG
 - Selten genutzt
 - Personalplanung, § 92 BetrVG
 - Nur Informations- und Beratungsrecht
 - Einstellung, § 99 BetrVG
 - Recht zum Widerspruch nur
 - in Betrieben > 20 Arbeitnehmer,
 - wenn Voraussetzungen von § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG erfüllt sind:
 - unbefristete Einstellung
 - gleich geeigneter befristet Beschäftigter hat sich beworben.
- => Nur geringe Durchsetzungsmöglichkeiten.

Was bedeuten Befristungen für Menschen

- Bei Personalabbau zuerst betroffen (durch Nichtverlängerung).
- Vor Entlassung unbefristet Beschäftigter darf AG Befristungen nicht verlängern.
- Bei Betriebsänderungen keine Abfindungen bei Auslaufen befristeter Tätigkeit.
- Wenig Durchsetzungsmöglichkeiten gegenüber Arbeitgeber.
 - „Wenn ich mich wehre, wird mein Vertrag nicht verlängert“.
- Angst vor Engagement im Betriebsrat.
- Fehlen persönlicher Planungsperspektiven.
- Mangelnde Kreditwürdigkeit.
- (...)

- Wahlmanifest 2005:
 - *Der Schutz vor Kündigung, **faire Befristungsregeln**, das Recht auf Wahl betrieblicher Interessenvertreterinnen und Interessenvertreter sowie ein moderner Arbeitsschutz gehören zu den unverzichtbaren Arbeitnehmerrechten. Für diese Rechte treten wir ein. Diese Rechte garantiert nur eine sozialdemokratische Bundesregierung.*

SPD und Befristungen

- Wahlprogramm 2013:
 - *„Die Zahl der Beschäftigten in Leiharbeit und mit Schein-Werkverträgen, in befristeten und geringfügigen Arbeitsverhältnissen steigt zu Lasten unbefristeter und sozial abgesicherter Normalarbeitsverhältnisse. Diesen Trend wollen wir umkehren. Sozial abgesicherte und gute Arbeit muss wieder die Norm sein.“*
- Regierungsprogramm 2017:
 - *„Die sachgrundlose Befristung werden wir abschaffen.“*

Koalitionsvertrag 2018

- Höchstgrenze in Belegschaft

*„Wir wollen den Missbrauch bei den Befristungen abschaffen. Deshalb dürfen **Arbeitgeber mit mehr als 75 Beschäftigten** nur noch **maximal 2,5 Prozent der Belegschaft sachgrundlos befristen**.*

Bei Überschreiten dieser Quote gilt jedes weitere sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnis als unbefristet zustande gekommen. Die Quote ist jeweils auf den Zeitpunkt der letzten Einstellung ohne Sachgrund zu beziehen.“

 - Problem: Woher weiß der Mitarbeiter das?
- Höchstdauer der Befristung

„Die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist nur noch für die Dauer von 18 statt bislang von 24 Monaten zulässig,“
- Verlängerungen

„(...) bis zu dieser Gesamtdauer ist auch nur noch eine einmalige statt einer dreimaligen Verlängerung möglich.“

Koalitionsvertrag 2018

- Kettenbefristungen

*„Wir wollen nicht länger unendlich lange Ketten von befristeten Arbeitsverhältnissen hinnehmen.
Eine Befristung eines Arbeitsverhältnisses ist dann nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor*

 - *ein unbefristetes oder*
 - *ein oder mehrere befristete Arbeitsverhältnisse mit einer Gesamtdauer von fünf oder mehr Jahren*

bestanden haben.“

„Auf die Höchstdauer von fünf Jahren wird bzw. werden auch eine oder mehrere vorherige Entleihung(en) des nunmehr befristet eingestellten Arbeitnehmers durch ein oder mehrere Verleihunternehmen angerechnet. Ein erneutes befristetes Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber ist erst nach Ablauf einer Karenzzeit von drei Jahren möglich.“
- *„Wir sind uns darüber einig, dass eine Ausnahmeregelung für den Sachgrund nach § 14 Abs. 1 Nr. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz wegen der Eigenart des Arbeitsverhältnisses (Künstler, Fußballer) zu treffen ist.*

Weitergehende Ziele?

- Abschaffung sachgrundloser Befristungen?
- Drastische Einschränkung von Befristungen mit Sachgrund?
- Einschränkung von Kettenbefristungen?
- „Über-Kreuz-Tätigkeiten“ im selben Betrieb verhindern?
 - Mitarbeiter wird von Zeitarbeitsfirma befristet eingestellt.
 - Nach Ablauf der Befristung erfolgt befristete Einstellung bei zweiter Zeitarbeitsfirma.
 - (...)
 - Aber Mitarbeiter ist stets
 - bei demselben Arbeitgeber oder
 - im selben Betrieb tätig.

Position ASJ HN

- Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses ohne Sachgrund darf gar nicht mehr zulässig sein. Die Interessen der Arbeitgeber sind durch die „Probezeit“ bereits ausreichend abgesichert, die sich aus der Wartezeit im Kündigungsschutzgesetz ergibt. Im Übrigen überwiegt das Sicherheitsbedürfnis des Arbeitnehmers.
- Die Forderungen aus dem Regierungsprogramm der SPD zur Bundestagswahl müssen umgesetzt werden. Ein Arbeitsverhältnis bei Vorliegen eines Sachgrundes zu befristen, darf nur noch in engen Grenzen zulässig sein. Es darf insbesondere nicht mehr zulässig sein, ein Arbeitsverhältnis zu befristen, weil „der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht“.
- Kettenbefristungen müssen massiv eingeschränkt werden. Auch für Befristungen mit Sachgrund muss eine zeitliche Höchstgrenze von maximal 18 Monaten gelten. Die im Koalitionsvertrag vorgesehene Grenze von fünf Jahren ist zu lang.
- Sämtliche Neuerungen müssen auch und gerade für sämtliche Behörden gelten. Die Bereitstellung von Haushaltsmitteln für eine „befristete Beschäftigung“ darf keinen eigenständigen Grund für eine Befristung mit Sachgrund darstellen.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit



Rolf-Christian Otto

Rechtsanwalt und

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Tel: 0561-78809920

Fax: 0561-78809922

Mail: otto@mosebach-partner.de