

Bundespressekonferenz

29. Januar 2019, 10:00 Uhr

- mit: **Dr. Rainer Dulger**, Präsident
Arbeitgeberverband Gesamtmetall [Seite 2-6]
- Prof. Dr. Christian Grund**, Rheinisch-Westfälische
Technische Hochschule Aachen [Seite 7-11]
- Prof. Dr. Markus Stoffels**,
Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg [Seite 12-14]
- Prof. Dr. Richard Giesen**, Ludwig-Maximilians-
Universität München [Seite 15-18]
- Thema: **Vorstellung der Forderungen der Metall- und
Elektro-Industrie zum Thema Befristung**
- Ort: Konferenzsaal, Haus der Bundespressekonferenz
Schiffbauerdamm 40, 10117 Berlin (Ecke
Reinhardtstraße)
- Leitung: **Anja Maier**

[Es gilt das gesprochene Wort!]

Statement Dr. Rainer Dulger

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

ich komme direkt zum Thema. Die Bundesregierung will die sachgrundlose Befristung laut Koalitionsvertrag einschränken. Hauptkritikpunkt ist die Einführung einer Quote von 2,5 Prozent Befristeten ab einer Betriebsgröße von mehr als 75 Mitarbeitern. Aus Sicht der deutschen Metall- und Elektro-Industrie ist dieses Gesetzgebungsvorhaben insgesamt falsch, fehlerhaft und sollte unbedingt unterlassen werden.

Die sachgrundlose Befristung darf nicht eingeschränkt werden. Denn das wirtschaftliche Klima verschlechtert sich gerade deutlich. Die Unternehmen brauchen in solchen Zeiten mehr Flexibilität, nicht weniger.

Die Große Koalition hat in den vergangenen Jahren den Unternehmen durch Einschränkungen bei der Zeitarbeit oder die Einführung der Brückenteilzeit schon viel Flexibilität genommen.

Der Anteil aller Befristungen (mit und ohne Sachgrund) an allen abhängigen Beschäftigungsverhältnissen ist dabei seit vielen

Jahren rückläufig und von 2010 bis 2017 von 9,2 auf 7,6 Prozent gesunken.¹

Wenn es überhaupt ein Problem bei Befristungen gibt, dann im öffentlichen Dienst. In der öffentlichen Wissenschaft ist fast jeder zweite Mitarbeiter befristet (43,6 Prozent), im gesamten öffentlichen Dienst fast jeder zehnte Mitarbeiter (9,5 Prozent)².

In der Metall- und Elektro-Industrie liegt der Anteil an Befristungen gerade einmal bei 4 Prozent im Durchschnitt. Und im M+E-Mittelstand liegt er im Durchschnitt bei 6 Prozent.

Warum also soll in der Privatwirtschaft eine Quote von 2,5 Prozent eingeführt werden, während der Öffentliche Dienst weiter nach Lust und Laune befristen kann?

Warum soll die Dauer und Wiederholbarkeit von Befristungen beschnitten werden – wenn die eigentlichen Probleme ganz woanders liegen und vom Gesetzgebungsverfahren nicht berührt sind? Die Befristungsflut im Öffentlichen Dienst wird nicht eingedämmt.

Ich appelliere deshalb an die Bundesregierung, auf dieses Vorhaben zu verzichten.

Stattdessen sollte die Bundesregierung fünf Punkte angehen:

¹ Quelle: Statistisches Bundesamt 2018

² Quelle: IAB-Forschungspanels (Pressestelle schickt Quellen auf Anfrage gerne zu)

Erstens: Gesamtmetall fordert, den bestehenden Flexibilitätsspielraum für die M+E-Unternehmen zu erhalten. Allenfalls eine Quote von 10 bis 15 Prozent für sachgrundlose Befristung würde dieses gewährleisten.

Je schwieriger die wirtschaftliche Lage ist, desto nötiger ist es, die Flexibilität zu erhalten.

Zweitens: Die bestehenden Sachgründe für Befristungen sind aufgrund der Rechtsprechung nicht mehr rechtssicher handhabbar. Gesamtmetall fordert deshalb die Sachgrundbefristung zu überarbeiten. Ziel muss es sein, sie durch weitere und konkretisierte Sachgründe wieder rechtssicher zu machen.

Es braucht weitere Sachgründe, nämlich

- die überwiegende Tätigkeit in einem zeitlich begrenzten Projekt,
- die Fachkraft mit speziellen Qualifikationen, die im Betrieb nicht vorgehalten werden
- oder auch Auftragsspitzen oder anderer zeitlich begrenzter auftragsbedingter Mehrbedarf.

Zusätzlich brauchen wir

- die Qualifizierungsbefristung und

- die Schüler- und Studentenbeschäftigung sowie die Rentnerbeschäftigung.

Und wir brauchen eine Konkretisierung der Sachgründe

- Erprobung in den ersten 24 Monaten der Beschäftigung,
- Vertretung inklusive unternehmensinterner Umstrukturierungen, die den eigentlichen Stelleninhaber ebenfalls betreffen.

Drittens: Zur wirksamen Bekämpfung der Befristungsflut im Öffentlichen Dienst fordert Gesamtmetall die Abschaffung der Haushaltsbefristung (§ 14 Abs. 1 Nr. 7 TzBfG)

Viertens: Gesamtmetall spricht sich für eine Abfindungsoption statt einer Bestandsschutzlösung im siebten bis 24. Monat der Beschäftigung aus.

Fünftens: Schlägt Gesamtmetall eine Zeitbefristung über 24 Monate hinaus vor, wenn arbeitsvertraglich ein sogenannter Flexi-Bonus („Prämienbefristung“) vereinbart wurde.

Meine Damen und Herren,

Gesamtmittel hat drei Professoren gebeten, sich mit der im Koalitionsvertrag enthaltenen Regelung zur sachgrundlosen Befristung auseinander zu setzen.

Die drei Herren sind heute hier und werden jetzt kurz die zentralen Ergebnisse ihrer Gutachten vorstellen.

Sie werden zeigen, wie problematisch das geplante Vorgehen der Bundesregierung ist.

Ich übergebe jetzt an Prof. Dr. Grund.

Vielen Dank!

Statement Prof. Dr. Christian Grund, Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen

Befristete Beschäftigung als Flexibilitätsinstrument von Unternehmen

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich habe das Koalitionsvorhaben zur Einschränkung von befristeten Arbeitsverhältnissen aus **personalwirtschaftlicher** Perspektive analysiert. Das Gutachten liegt Ihnen vor.

Vorab möchte ich darauf hinweisen, dass sich meine Analyse auf die Situation **privatwirtschaftlicher Unternehmen** und nicht die des Öffentlichen Dienstes bezieht. Das ist erstens deswegen von Relevanz, weil sich privatwirtschaftliche Unternehmen im (internationalen) Wettbewerb befinden. Zweitens ist die öffentliche Wahrnehmung (und dadurch gegebenenfalls auch die Initiative des Reformvorhabens) über besonders arbeitnehmerfeindliche Nutzungen befristeter Beschäftigung aber gerade durch Fälle im **Öffentlichen Dienst** bestimmt. Denken Sie beispielsweise an befristete Verträge von Lehrern, die vor den Sommerferien auslaufen, bevor der neue Vertrag erst zu Beginn des neuen Schuljahres beginnt.

Ich möchte zunächst auf eine generell notwendige Flexibilität im Personalbestand von Unternehmen hinweisen.

Privatwirtschaftliche Unternehmen müssen sich im Wettbewerb behaupten und entsprechend wirtschaftlich effizient handeln. Insofern muss auch der Personalbedarf sorgfältig geplant werden, um Ineffizienzen zu vermeiden und die zukünftige Existenz von Unternehmen nicht zu gefährden.

Die Planung des Personalbedarfs ist dabei **keine einmalige Angelegenheit**, sondern muss unter dynamischen Rahmenbedingungen regelmäßig angepasst werden. Der **Umfang des Flexibilitätsbedarfs** kann dabei zwischen Unternehmen **ganz unterschiedlich** hoch sein. Die Höhe des Flexibilitätsbedarfs hängt unter anderem von der Schärfe des Wettbewerbs ab, in dem sich ein Unternehmen befindet, der Bedeutung saisonaler und konjunktureller Schwankungen sowie der Relevanz technologischer Veränderungen.

Rechtliche Restriktionen können dann die Möglichkeiten von Personalanpassungen einschränken und Kosten verursachen:

Ohne **Kündigungsschutzregelungen** gäbe es keine Diskussion um Befristungen. Dann könnte de facto jedes Beschäftigungsverhältnis als befristet angesehen werden bis zu dem Zeitpunkt, an dem eine Partei eine Trennung wünscht.

In Deutschland sind die Kündigungsschutzregelungen **sehr restriktiv**. Laut Bewertung der OECD sogar am restriktivsten innerhalb der EU (von den USA ganz zu schweigen).

Unternehmen werden dann versuchen, ihren Flexibilitätsbedarf durch Alternativen zu unbefristeter Beschäftigung zu decken.

Die **(zunächst) befristete Beschäftigung** von neu eingestellten Arbeitnehmern bietet sich dabei als **naheliegenderes Instrument** an.

Im Vergleich mit anderen EU Staaten ist die Quote befristeter Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland leicht **unterdurchschnittlich** und liegt laut Zahlen des Statistischen Bundesamts bei etwas unter 8 Prozent. Dieser Wert ist seit Beginn dieses Jahrhunderts relativ **konstant**. Die Hälfte davon sind sachgrundlose Befristungen, also im Durchschnitt 4 Prozent der Belegschaften.

Der Koalitionsvertrag sieht jetzt vor, dass „Arbeitgeber mit mehr als **75 Beschäftigten** nur noch maximal **2,5 Prozent** der Belegschaft sachgrundlos befristen“ dürfen.

Ich möchte im Folgenden auf den 2,5 Prozent Schwellenwert Bezug nehmen. Als Konsequenz wäre ein Großteil der Betriebe bzw. Unternehmen gezwungen, den Anteil befristeter Beschäftigung deutlich zu reduzieren. Für die Zukunft bedeutete diese Einschränkung, dass ein wichtiges notwendiges Flexibilitätsinstrument nur noch sehr

eingeschränkt zur Verfügung steht. Der tatsächlich relevante Schwellenwert für die Unternehmen dürfte dann noch unter den 2,5 Prozent liegen, da der Personalbestand auch aufgrund von Arbeitnehmerfluktuation variiert und eine **punktgenaue Planbarkeit quasi unmöglich** ist.

Wenn diese Option wegfiel, würde man **alternative Flexibilitätsinstrumente** prüfen. Dazu zählen beispielsweise Überstunden unbefristet Beschäftigter oder die Nutzung von Arbeitnehmerüberlassungen bzw. Leiharbeit.

Dabei stellt sich erstens aus **Unternehmenssicht** grundsätzlich die Frage, ob diese alternativen Möglichkeiten hinreichend attraktiv sind. Zusätzliche Kosten sind jeweils zu berücksichtigen. Zweitens ist bei diesen Alternativen aber auch zu fragen, inwiefern diese wirklich die **Arbeitnehmerinteressen** und die **Intention des Gesetzgebers** widerspiegeln. Ich bin diesbezüglich eher skeptisch. Von 100 bisher befristet Beschäftigten würden sich zukünftig eben nicht alle in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis widerfinden.

Mir erscheint die **Verwendung eines solchen Schwellenwertes gesetzgebungstechnisch wenig zweckmäßig bis untauglich**. Meiner Einschätzung nach kann die Befristungsquote in einem Unternehmen nicht als geeigneter Indikator für eine möglicherweise „missbräuchliche“

Nutzung von Befristungen herangezogen werden. Vielmehr drückt er die Höhe des **Flexibilitätsbedarfs** eines Unternehmens aus.

In jedem Fall sind die 2,5 Prozent so niedrig angesetzt, dass dem **Flexibilitätsbedarf** eines Großteils der Unternehmen **nicht entsprochen** wird.

Ich übergebe jetzt an Professor Stoffels.

Vielen Dank!

Statement Prof. Dr. Markus Stoffels, Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg

Verfassungswidrigkeit der geplanten quotalen Beschränkung der sachgrundlosen Befristung*

Sehr geehrte Damen und Herren!

Im Koalitionsvertrag vom 7. Februar vergangenen Jahres haben sich die Regierungsparteien darauf verständigt, das in der arbeitsrechtlichen Praxis ausgesprochen wichtige Befristungsrecht in mehreren Punkten zu ändern. Herausragende Bedeutung hat insoweit die geplante quotale Begrenzung der sachgrundlosen Befristung. Der Koalitionsvertrag (S. 52, Zeilen 2341-2345) beschreibt dieses Vorhaben wörtlich wie folgt:

„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.“

Erste kritische Stellungnahmen beklagen vollkommen zu Recht die zu erwartenden Auswirkungen, nämlich erhebliche

Rechtsunsicherheiten, mangelnde Praktikabilität, einen erheblichen bürokratischen Mehraufwand und eine Flucht in die Leiharbeit.

Diese negativen Folgewirkungen stellen jedoch noch nicht die Verfassungsmäßigkeit der geplanten Neuregelung in Frage. Einzig der Schwellenwert von mehr als 75 Beschäftigten löst verfassungsrechtliche Bedenken aus.

Die Anknüpfung an den Schwellenwert von 75 Beschäftigten würde – so das Ergebnis meiner Überlegungen - gegen den allgemeinen Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG) verstoßen. Für die durch den Schwellenwert bewirkte Ungleichbehandlung vergleichbarer Sachverhalte ist ein tragfähiger, sachlicher Grund nicht erkennbar. Die vom BVerfG (27.1.1998 – 1 BvL 15/87, NZA 1998, 470) gebilligten Erwägungen zur Herausnahme von Kleinbetrieben im Kündigungsrecht (enge persönliche Zusammenarbeit, Schutz vor Überforderung durch Beendigungsstreitigkeiten, Bedürfnis nach personalwirtschaftlicher Flexibilität) sind nicht geeignet, den hier zur Debatte stehenden Schwellenwert zu rechtfertigen. Vielmehr bricht die Anknüpfung an eine Beschäftigtenzahl von mehr als 75 systemwidrig aus der Phalanx vergleichbarer Schwellenwerte mit ähnlicher Zielsetzung aus, ohne dass rechtliche oder tatsächliche Gegebenheiten diese Divergenz erklären könnten. Letztlich handelt es sich um eine willkürliche Trennlinie, die auf einem politischen Kompromiss beruht.

Jedenfalls im grundrechtssensiblen Bereich ist dies keine hinreichende Rechtfertigung für die vorgenommene Differenzierung. Verstärkt wird der Gleichheitsverstoß noch dadurch, dass der Grenzwert ein Alles oder Nichts-Prinzip statuiert, obwohl moderatere und damit mildere Regelungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen.

Ferner greift die an einen Schwellenwert von mehr als 75 Beschäftigten anknüpfende quotale Begrenzung der sachgrundlosen Befristung in die Berufsfreiheit (Art. 12 Abs. 1 GG) der Arbeitnehmer, aber auch der Arbeitgeber ein. Nach den Erkenntnissen des Bundesverfassungsgerichts im sog. „Vorbeschäftigungs-Urteil“ (6.6.2018 – 1 BvL 7/14 und 1 BvR 1375/14, NZA 2018, 774) bedarf dieser Eingriff in die Berufsfreiheit einer dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz entsprechenden verfassungsrechtlichen Rechtfertigung. Diese scheitert indes, da eine Regelung, die gleichheitswidrig die Berufsfreiheit der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber verkürzt, nicht erforderlich ist und sich überdies als unzumutbare Belastung der Normunterworfenen darstellt.

Die geplante Neuregelung mit ihrem Schwellenwert von 75 Beschäftigten droht vor dem Bundesverfassungsgericht zu scheitern. Von daher sollten die Koalitionäre ihre Verabredung in diesem Punkt nochmals überdenken.

Nun folgt Professor Giesen. Vielen Dank!

Statement Prof. Dr. Richard Giesen, Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht München

Reform des Befristungsrechts – rechtliche und rechtspolitische Aspekte

Sehr geehrte Damen und Herren!

Der Koalitionsvertrag der CDU/CSU und der SPD vom 7.2.2018 sieht erhebliche Beschränkungen des Rechts zum Abschluss befristeter Arbeitsverhältnisse vor. Besonders schwerwiegend wird sich die Regelung auswirken, nach welcher Arbeitgebern mit über 75 Beschäftigten mehr als 2,5 Prozent sachgrundlose Befristungen verboten werden. Auffällig ist hier zunächst, dass sich der Koalitionsvertrag zu ihrer Begründung auf „den Missbrauch bei den Befristungen“ beruft. Dieser Missbrauch ist bisher vor allem im öffentlichen Dienst festgestellt worden, und zwar ausschließlich im Bereich der Sachgrundbefristung. Daher trägt der Hinweis auf Missbräuche zumindest nicht die beabsichtigte Regulierung der sachgrundlosen Befristung.

Für größere und mittlere Unternehmen wirkt die genannte 75-Beschäftigten-Regelung weitgehend verbotsgleich. Die Handhabung der 2,5-Prozent-Ausnahme ist mit so großen Rechtsunsicherheiten verbunden, dass ihre volle Nutzung kaum

in Betracht kommen wird. Auch die weiteren Restriktionen, welche für das Befristungsrecht geplant sind, erweisen sich als wenig zielführend. Sie werden in Teilbereichen besonders nachteilig wirken, beispielsweise durch die Erschwerung der Übernahme von Leiharbeitnehmern auf Stammarbeitsplätze.

In den nächsten Jahren wird die Notwendigkeit betriebswirtschaftlicher Flexibilisierung im Zuge der Digitalisierung in der „Arbeit 4.0“ erheblich zunehmen. Es hat sich erwiesen, dass die dafür benötigten rechtlichen Instrumente nicht in hinreichendem Maße existieren. Das gilt sowohl für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, insbesondere durch betriebsbedingte Kündigung, als auch für Gestaltungen, welche unter Verzicht auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses dessen Flexibilisierung gewährleisten könnten:

Die betriebsbedingte Kündigung ist mit erheblichen Rechtsunsicherheiten und in der Regel auch hohen Kosten verbunden.

Rechtliche Gestaltungsmöglichkeiten, welche unter Verzicht auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses dessen Flexibilisierung fördern könnten, bestehen bereits nach derzeitigem Recht kaum. Das betrifft insbesondere die Arbeitszeitflexibilisierung und die vereinbarte

Arbeitszeitänderung, aber auch das Kurzarbeitergeld und die Arbeitnehmerüberlassung.

Die weitgehende Beseitigung der sachgrundlosen Befristung kann zudem nicht mit den Mitteln der Sachgrundbefristung aufgefangen werden. Das gilt selbst dann, wenn die im Koalitionsvertrag geplanten Restriktionen der Sachgrundbefristung unberücksichtigt bleiben. Insbesondere die – hier auf den ersten Blick in Betracht kommenden – Tatbestände der § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1, Nr. 3, Nr. 4, Nr. 5 und Nr. 7 TzBfG kommen im Bereich der Privatwirtschaft nicht zum Tragen. Insbesondere § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG, der nach seiner ursprünglichen Konzeption betriebswirtschaftlich veranlasste Befristungen ermöglichen sollte, ist mittlerweile richterrechtlich in der Weise modifiziert worden, dass seine Anwendung in der Privatwirtschaft praktisch ausgeschlossen ist. Flexibilisierungspotentiale für eine betriebswirtschaftlich ausgerichtete Personalwirtschaft ergeben sich somit aus keinem der Tatbestände des § 14 Abs. 1 TzBfG.

Insgesamt zeigt sich somit, dass der geplante weitgehende Wegfall des Rechts der sachgrundlosen Befristung den Unternehmen notwendige Potentiale betriebswirtschaftlich notwendiger Flexibilisierung entzieht. Das bisher angestrebte System einer ausgewogenen Sicherstellung unternehmerischer Flexibilität einerseits und möglichst weitgreifenden Arbeitsplatzschutzes andererseits wird aufgegeben.

Zusammenfassend ist festzuhalten: Die geplanten Restriktionen des Befristungsrechts führen zu erheblichen Einbußen dringend erforderlicher wirtschaftlicher Flexibilität. Das gilt nicht zuletzt aufgrund der in den letzten Jahren zunehmenden gesetzlichen und richterrechtlichen Beschränkungen arbeitsvertraglicher Gestaltungsfreiheit.

Vielen Dank!