

2. Entwicklung und Verbreitung befristeter Arbeitsverträge

In Deutschland sind nach der Vorstellung des Gesetzgebers unbefristete Arbeitsverhältnisse der Normalfall der Beschäftigung. Daran sollten die mit dem BeschFG eingeführten und mit dem TzBfG ausgedehnten erleichterten Befristungsmöglichkeiten nichts ändern¹. Vielmehr sollten sie den Arbeitgebern als Anreiz dienen, kurzfristig zusätzliche Arbeitsverhältnisse zu schaffen und zugleich die Chancen der Arbeitnehmer auf einen Dauerarbeitsplatz erhöhen (sog. Brückenfunktion)². Diese Erwartungen haben sich, wie die nachfolgende Tabelle verdeutlicht, jedoch nicht erfüllt.

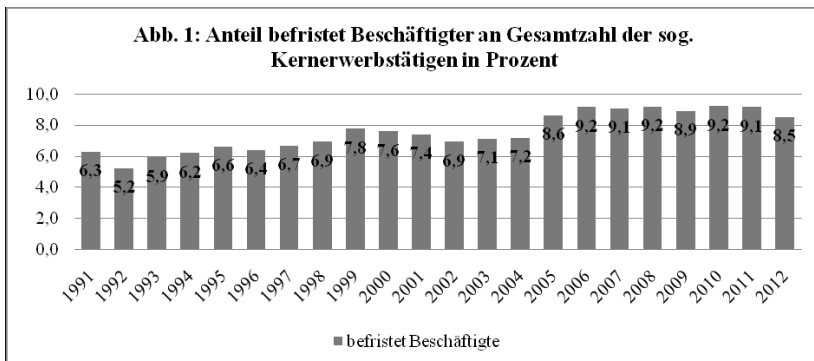


Abbildung 1: Anteil befristet Beschäftigter an Gesamtzahl der sog. Kernerwerbstätigen in Prozent (Quelle: Statistisches Bundesamt, Atypische Beschäftigung)

In absoluten Zahlen gesehen ist das unbefristete Arbeitsverhältnis zwar noch immer der Normalfall. Laut Statistischem Bundesamt betrug die sog. **Befristungsquote**³ im Jahr 2012 8,5 % und war damit gegenüber den Vorjahren erstmals wieder leicht rückläufig. Im Vergleich zu der Zeit vor dem Inkrafttreten des BeschFG hat sich die Befristungsquote jedoch annähernd verdoppelt; im Jahr 1984 betrug sie noch 4,2 %⁴. Nach Angaben des Statistischen

1 BT-Drs. 14/4373, S.12

2 BT-Drs. 10/2012, S.14; BT-Drs. 14/4373, S.1

3 Das ist der Anteil befristet Beschäftigter an allen Kernerwerbstätigen, also die Erwerbstätigen im Alter von 15 bis 64 Jahren, die nicht in Bildung, Ausbildung oder einem Wehr-/Zivil- oder Freiwilligendienst sind

4 Hohendanner, IAB-Kurzbericht 14/2010, S.2

Bundesamtes ist dieser Anstieg allerdings auf Grund methodischer Änderungen etwas überzeichnet⁵.

Festzustellen ist, dass der Anteil befristet Beschäftigter in konjunkturellen Schwächephasen tendenziell stärker anstieg, während er in Aufschwungphasen leicht zurückging⁶. Die Arbeitgeber nutzen also die größere Flexibilität, um Konjunkturschwächen aufzufangen.

Die Befristungsquoten von **Männern und Frauen** hat sich in den vergangenen Jahren insgesamt leicht angenähert; im Jahr 2012 betrug die Befristungsquote bei Männern 8,2 % und bei Frauen 8,9 %.

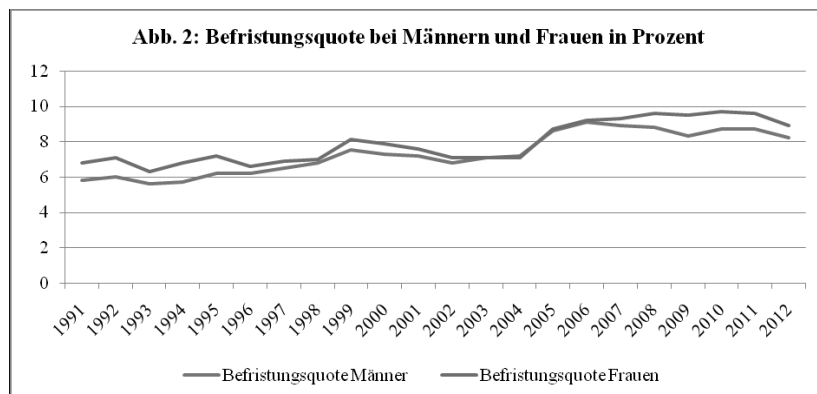


Abbildung 2: Befristungsquote bei Männern und Frauen in Prozent (Quelle: Statistisches Bundesamt, Atypische Beschäftigung)

Auffällige Unterschiede bei den Befristungsquoten bestehen hingegen, wenn man diese im Zusammenhang mit dem **Lebensalter der Arbeitnehmer** sieht.

Für die Altersgruppe der 25 bis 34-Jährigen lag die Befristungsquote für das Jahr 2012 danach mit 17,9 % fast doppelt so hoch wie die altersunabhängige Befristungsquote von 8,5 %. Die Befristungsquoten der übrigen Altersgruppen sind hingegen in den letzten Jahren weitestgehend unterhalb der jeweiligen altersunabhängigen Befristungsquote geblieben.

⁵ Statistisches Bundesamt, Befristet Beschäftigte

⁶ Statistisches Bundesamt, Befristet Beschäftigte

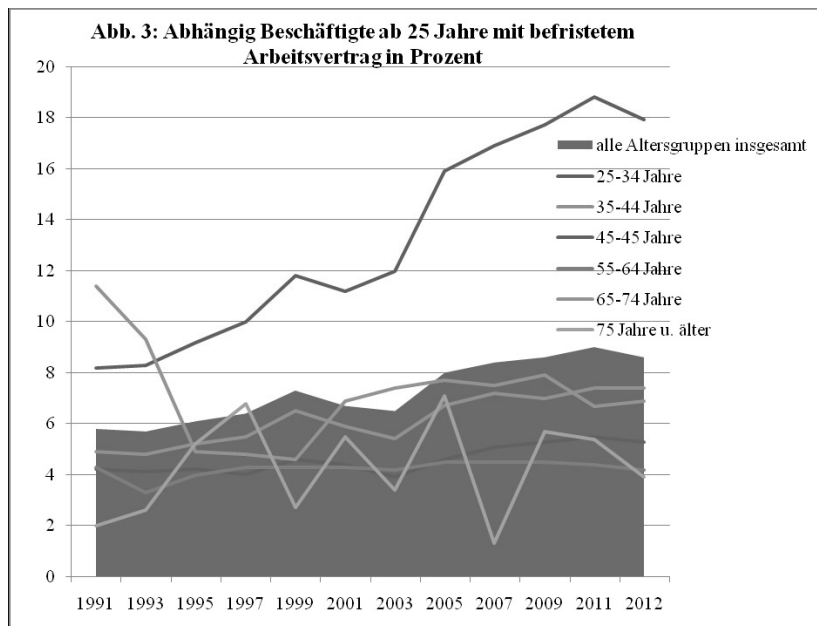


Abbildung 3: Abhängig Beschäftigte ab 25 Jahre mit befristetem Arbeitsvertrag in Prozent (Quelle: Statistisches Bundesamt, Befristet Beschäftigte)

Bei **Neueinstellungen** sind Befristungen hingegen schon seit mehreren Jahren keine Ausnahme mehr. Der Anteil befristeter Einstellungen liegt nach einer Studie des IAB seit dem Jahr 2004 stetig über 40 %. Im Jahr 2012 erfolgte fast die Hälfte aller Einstellungen (44 %) befristet⁷.

⁷ Hohendanner, IAB, Befristete Beschäftigung, S. 3

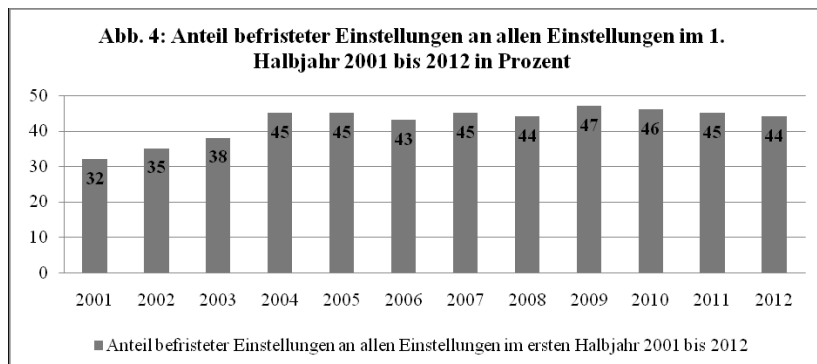


Abbildung 4: Anteil befristeter Einstellungen an allen Einstellungen im 1. Halbjahr 2001 bis 2012 in Prozent (Quelle: Hohendanner, IAB, Befristete Beschäftigung, Seite 3)

Dabei nutzten größere Betriebe (ab 250 Beschäftigten) das Instrument der Befristung bei Einstellungen mit 59 % im Jahr 2012 deutlich häufiger als Kleinbetriebe (bis zu 10 Beschäftigte).

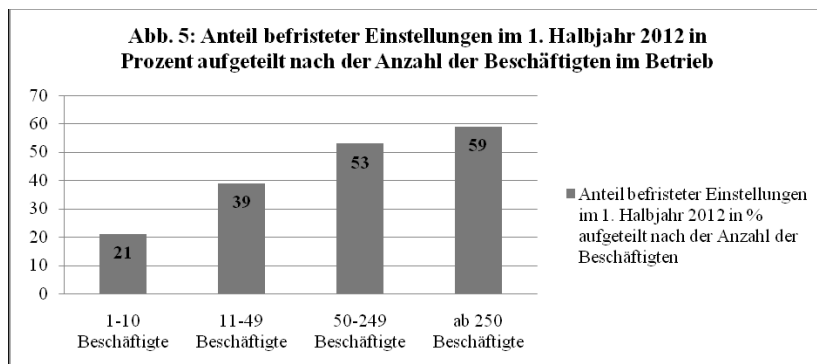


Abbildung 5: Anteil befristeter Einstellungen im ersten Halbjahr 2012 in Prozent aufgeteilt nach der Anzahl der Beschäftigten im Betrieb (Quelle: Hohendanner, IAB, Befristete Beschäftigung, Seite 6)

Die vom Gesetzgeber von der befristeten Einstellung erhoffte **Brückenfunktion** hat sich branchenübergreifend leicht bestätigt.

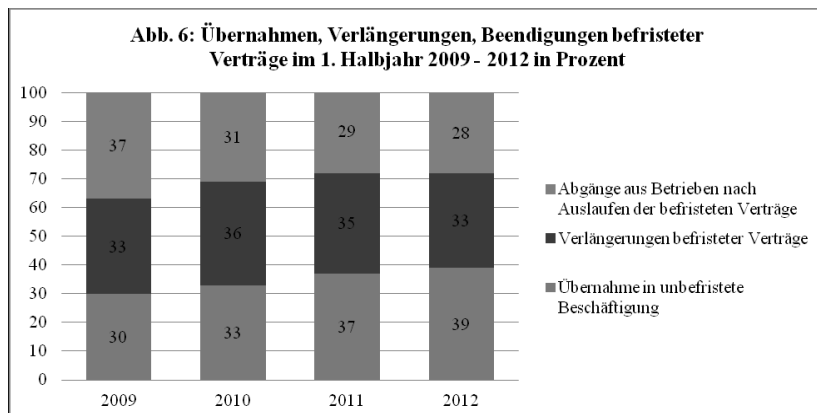


Abbildung 6: Übernahmen, Verlängerungen, Beendigungen befristeter Verträge im 1. Halbjahr 2009 bis 2012 in Prozent (Quelle: Hohendanner, IAB, Befristete Beschäftigung, Seite. 4)

Doch sind je nach Branche Unterschiede zu verzeichnen. Eine Untersuchung des IAB für das 1. Halbjahr 2012 hat ergeben, dass gerade in den Branchen mit dem höchsten Anteil an Befristungen die Übernahmequoten deutlich niedriger sind als die für das gesamte Jahr 2012 ermittelte branchenübergreifende Übernahmequote von 39 %⁸.

Zudem lassen vom Statistischen Bundesamt in 2012 veröffentlichte Daten darauf schließen, dass befristete Beschäftigungen nicht nur im Hinblick auf den Zeitfaktor prekär sind⁹. Die Ergebnisse der **Verdienststrukturhebung 2010** belegen, dass auch der Anteil von Beschäftigten mit Niedriglohn in der Gruppe der befristet Beschäftigten mit 33,5 % deutlich über dem Anteil von Niedriglohnbezieher an der Gesamtheit aller Beschäftigten in Höhe von 20,6 % liegt¹⁰. Verglichen mit dem Anteil von Niedriglohnbezieher unter den nicht befristet Beschäftigten in Höhe von 10,8 % lag er sogar mehr als dreimal so hoch¹¹.

Im **europäischen Vergleich** lag Deutschland im Jahr 2012 mit einer Befristungsquote von 13,9 % (der gegenüber dem vom Statistischen Bundesamt ermittelte höhere Wert in Abbildung 1 erklärt sich durch die unterschiedliche Zusammensetzung der untersuchten Arbeitnehmergruppen; im europäischen Vergleich werden auch befristete Verhältnisse berücksich-

⁸ Hohendanner, IAB, Befristete Beschäftigung, S. 5

⁹ Statistisches Bundesamt, Niedriglohn und Beschäftigung 2010, S.20

¹⁰ Statistisches Bundesamt, Niedriglohn und Beschäftigung 2010, S.20

¹¹ Statistisches Bundesamt, Niedriglohn und Beschäftigung 2010, S.20

tigt) etwas oberhalb des EU-Durchschnitts von 13,7 % und bewegte sich damit im europäischen Mittelfeld¹².

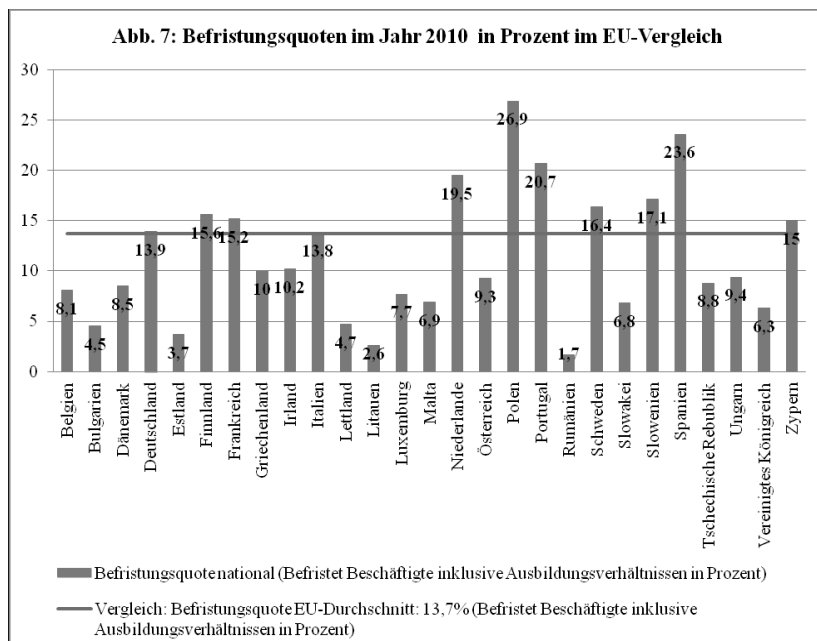


Abbildung 7: Befristungsquote im Jahr 2010 im EU-Vergleich (Quelle: Eurostat, Employees with a contract of limited duration)

Allerdings ist zu bedenken, dass die zum Teil erheblichen Unterschiede teilweise durch unterschiedliche nationale Gepflogenheiten, das Angebot an und die Nachfrage nach Arbeitskräften, die Erwartungen der Arbeitgeber im Hinblick auf die Möglichkeit eines Wirtschaftswachstums/Konjunkturrückgangs sowie die unterschiedlichen nationalen Vorschriften für Einstellung und Entlassung zu erklären sein dürften¹³.

Betrachtet man hingegen den Anteil der befristet Beschäftigten mit Niedriglohn in Deutschland einerseits und in anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union andererseits, fällt auf, dass Deutschland hier im Jahr 2010 mit einer Quote von 38 % zu den Ländern mit dem höchsten Anteil von

12 Eurostat, Employees with a contract of limited duration

13 Eurostat, Beschäftigungsstatistik

befristet Beschäftigten mit Niedriglohn gehörte¹⁴. Höhere Werte hatten nur noch die Niederlande (47,9 %) und Polen (42,5 %)¹⁵.

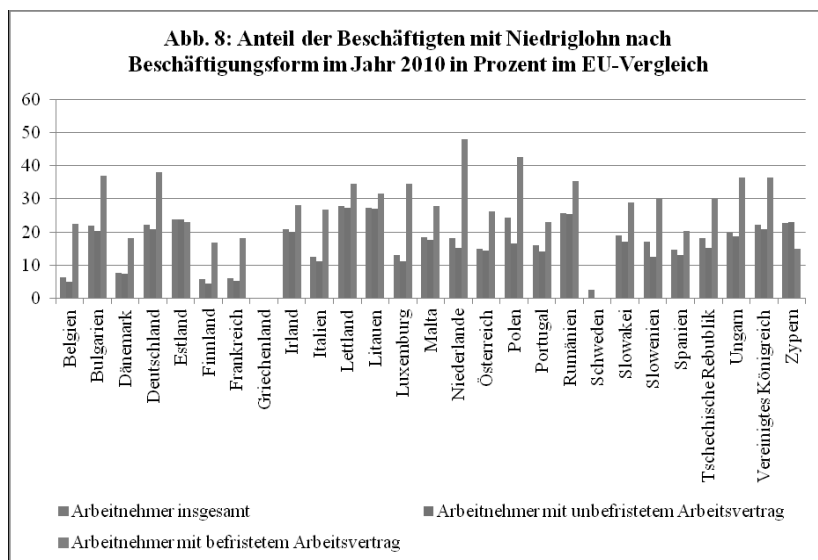


Abbildung 8: Anteil der Beschäftigten mit Niedriglohn nach Beschäftigungsform im Jahr 2010 in Prozent im EU-Vergleich (Quelle: Eurostat, Earnings statistics, Figure 4)

Auch hier ist zu berücksichtigen, dass die Bestimmung des Niedriglohns entsprechend der jeweiligen nationalen Verdienste erfolgt, sodass die Werte nur eingeschränkt vergleichbar sind¹⁶. Gleichwohl zeigt sich dabei innerhalb der Mitgliedstaaten der Europäischen Union eine ähnliche Tendenz wie in Deutschland: Der Anteil der Beschäftigten mit Niedriglohn ist in der Gruppe der befristet Beschäftigten mit 31,3 % deutlich höher als in der Gruppe der unbefristet Beschäftigten mit 15,7 %¹⁷.

¹⁴ Eurostat, Earnings statistics, Figure 4

¹⁵ Eurostat, Earnings statistics, Figure 4

¹⁶ Eurostat, Earnings statistics

¹⁷ Eurostat, Earnings statistics

3. Begriff, Arten und Abgrenzung von Zeitbestimmungen

Die verschiedenen Möglichkeiten, ein Arbeitsverhältnis nur „auf Zeit“ einzugehen, fasst man auch unter dem Begriff der „**Zeitbestimmung**“ zusammen. Es handelt sich um einen Oberbegriff für die Befristung im technischen Sinne und die auflösende Bedingung.

Eine **Legaldefinition** des befristeten Arbeitsverhältnisses enthält § 3 Abs. 1 TzBfG. Befristet beschäftigt ist danach ein Arbeitnehmer mit einem auf bestimmte Zeit geschlossenen Arbeitsvertrag. Auf bestimmte Zeit geschlossen ist ein Arbeitsvertrag, wenn seine Dauer kalendermäßig bestimmt ist (**kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag**) oder sich aus Art, Zweck oder Beschaffenheit der Arbeitsleistung ergibt (**zweckbefristeter Arbeitsvertrag**). Als Unterart von Zeitbestimmungen in Arbeitsverträgen kennt das Gesetz noch den **auflösend bedingten Arbeitsvertrag** (§ 21 TzBfG).



Abbildung 9: Zeitbestimmungen

Das TzBfG erfasst nur Arbeitnehmer. Mangels eigenständiger Definition gilt der **allgemeine Arbeitnehmerbegriff**. Arbeitnehmer ist danach, wer auf Grund eines privatrechtlichen Vertrags zur Leistung von Diensten für einen anderen in persönlicher Abhängigkeit gegen Entgelt verpflichtet ist¹.

Dazu gehören auch **Leiharbeitnehmer**. Zwar hat der EuGH² entschieden, dass die Richtlinie 1999/70/EG auf Leiharbeitsverhältnisse nicht anwendbar ist. Das hindert den nationalen Gesetzgeber allerdings nicht, Leiharbeitnehmer im Hinblick auf den Befristungsschutz wie andere Arbeitnehmer zu schützen. Art. 9 Abs. 1 RL Leiharbeit³ lässt eine günstigere Behandlung der Leiharbeitnehmer durch nationale Rechtsvorschriften ausdrücklich zu. Das ist mit dem TzBfG geschehen, da dieses nach dem erklärten Willen des Gesetzgebers auch Leiharbeitsverhältnisse erfasst⁴.

Nicht unter das TzBfG fallen daher **arbeitnehmerähnliche Personen**, also solche Personen, die auf Grund ihrer wirtschaftlichen Abhängigkeit wie Arbeitnehmer schutzbedürftig sind⁵, und **freie Mitarbeiter**⁶. Auf **Ausbildungsverhältnisse** findet das TzBfG nur insoweit Anwendung, als sich aus Wesen und Zweck des Ausbildungsverhältnisses sowie des BBiG nichts anderes ergibt (§ 10 Abs. 2 BBiG). Für die Befristung enthält § 21 BBiG eine spezielle Regelung.

Die Befristungskontrolle bezweckte ursprünglich, eine **Umgehung des Arbeitnehmerkündigungsschutzes** zu verhindern⁷. Daher waren nur solche Arbeitsverträge einer Befristungskontrolle zu unterziehen, die dem allgemeinen Kündigungsschutz nach dem KSchG unterlagen. Das KSchG erfasst gem. § 1 Abs. 1 KSchG Arbeitsverhältnisse erst ab einer ununterbrochenen Beschäftigungsdauer von mehr als sechs Monaten, und es gilt darüber hinaus nicht für Kleinbetriebe i. S. v. § 23 Abs. 1 Satz 2–4 KSchG. Waren diese Voraussetzungen nicht kumulativ erfüllt, fand folglich keine Befristungskontrolle statt. Das TzBfG hat den Befristungsschutz von der **Anwendbarkeit des KSchG abgekoppelt**⁸.

Wichtig: Die Zulässigkeit einer Befristungsabrede richtet sich unabhängig von der Befristungsdauer und unabhängig von der Zahl und dem Stundenumfang der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer nach § 14 TzBfG.

1 BAG v. 17. 4. 2013 – 10 AZR 272/12, NZA 2013, 903 m. w. N.

2 Urt. v. 11. 4. 2013 – C-290/12, NZA 2013, 495 [Della Rocca]

3 Richtlinie 2008/104/EG über Leiharbeit, ABl EG L 327/9 v. 5. 12. 2008

4 BT-Drs. 15/25, S. 39

5 Vgl. die Legaldefinitionen in § 5 Abs. 1 S. 2 ArbGG, § 2 S. 2 BUrlG

6 HaKo-TzBfG/Joussen, § 2 Rn. 8

7 BAG vom 12. 10. 1960 – GS 1/59, NJW 1961, 798

8 BAG v. 13. 5. 2004 – 2 AZR 426/03, EzBAT SR 2y BAT Teilzeit- und Befristungsgesetz Nr. 10; v. 6. 11. 2003 – 2 AZR 690/02, NZA 2005, 218

Die Befristungsabrede wird i. a. R. im **Arbeitsvertrag** getroffen. Möglich ist aber auch, ein zunächst befristetes Arbeitsverhältnis im Wege der Vertragsänderung **nachträglich zu befristen**⁹ oder umgekehrt die **Befristungsabrede aufzuheben**, sodass das Arbeitsverhältnis unbefristet fortbesteht.

3.1 Zeitbefristung

Eine Zeitbefristung liegt vor, wenn die Dauer des Arbeitsvertrags **kalendermäßig bestimmt** ist (§ 3 Abs. 1 Satz 2 1. Fall TzBfG). Im Zeitpunkt des Vertragsschlusses stehen das „**Ob**“ und das „**Wann**“ der Beendigung genau fest.

Beispiel: „Das Arbeitsverhältnis endet am 31. 12. 2013, ohne dass es einer Kündigung bedarf.“

Kalendermäßig bestimmt ist die Dauer des Arbeitsvertrags auch dann, wenn sich das Vertragsende eindeutig ermitteln lässt, also **bestimmbar** ist.

Beispiele: „Das Arbeitsverhältnis beginnt am 1.6.2003 und ist auf 12 Monate befristet.“

„Das Arbeitsverhältnis endet zum Ablauf der Spielsaison 2003/2004.“

Voraussetzung im zweiten Beispiel ist allerdings, dass die Dauer einer Spielsaison satzungsmäßig festgelegt ist.

Früher ordnete das BAG¹⁰ vereinbarte **Altersgrenzen** als auflösende Bedingungen ein. Diese Sicht gab der Siebente Senat später auf und sieht in Altersgrenzen seither eine Zeitbefristung¹¹.

Das Arbeitsverhältnis endet in diesen Fällen durch bloßen Zeitablauf und nicht durch eine Kündigung. Deshalb sind bei seiner Beendigung weder der **Betriebsrat** noch **sonstige öffentlich-rechtlichen Stellen**, wie z. B. das Integrationsamt bei der Befristung des Arbeitsverhältnisses mit einem schwerbehinderten Menschen, zu beteiligen. Eine Sonderregelung gilt für **Arbeitsverträge mit schwerbehinderten Menschen**, die unter der **auflösenden Bedingung** der Zuerkennung einer teilweisen Erwerbsminderung, einer Erwerbsminderung auf Zeit, einer Berufsunfähigkeit oder einer Erwerbsunfähigkeit auf Zeit abgeschlossen werden. Hier ist gem. § 92 SGB IX das **Integrationsamt** wie vor einer ordentlichen Kündigung zu beteiligen.

⁹ Dazu unter 4.3.3

¹⁰ Ur. v. 20. 11. 1987 – 2 AZR 284/86, AP § 620 BGB Altersgrenze Nr. 2

¹¹ BAG v. 14. 8. 2002 – 7 AZR 469/01, NZA 2003, 1397; v. 21. 9. 2011 – 7 AZR 134/10, NZA 2012, 271; zu Altersgrenzen vgl. 4.2.2.6.3