

Wortlaut der Neuregelung S. 2, Gesetzesbegründung S. 2, Bewertung des DGB S. 3

Zurück auf Start: Sachgrundlose Befristung für Arbeitnehmer ab 52 Jahren

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Bundesregierung hat mit dem Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen (Initiative 50 Plus) erneut eine Möglichkeit der erleichterten befristeten Beschäftigung Älterer vorgesehen. Die Vorgängerregelung war vom EuGH gekippt worden, weil es gegen das Verbot der Benachteiligung wegen des Alters verstößt, unbegrenzt befristete Arbeitsverhältnisse mit Arbeitnehmern ab dem 52. Lebensjahr zu erlauben.

Es wäre richtig gewesen, die Vorschrift ersatzlos zu streichen. Denn es hat sich

gezeigt, dass das Ziel der Regelung, die schlechte Beschäftigungssituation älterer Menschen zu verbessern, nicht erreicht wurde. Vielmehr ist erwiesen, dass die Möglichkeit einer erleichterten Befristung keinerlei Einfluss auf die Entscheidung der Unternehmen hat, Ältere einzustellen oder nicht.

Trotzdem besteht nun erneut die Möglichkeit, Ältere in jahrelanger

Unsicherheit zu beschäftigen. Voraussetzung ist nur eine Beschäftigungslosigkeit

von vier Monaten. Faktisch können mit der neuen Vorschrift über einen Zeitraum von fünf Jahren Tagelöhnerverträge abgeschlossen werden, denn innerhalb der zulässigen Höchstdauer des befristeten Arbeitsverhältnisses ist die Anzahl der Verlängerungen nicht beschränkt. Außerdem kann nach Ablauf der fünf Jahre und einer erneuten viermonatigen Beschäfti-

gungslosigkeit erneut ein befristeter Arbeitsvertrag von bis zu fünf Jahren abgeschlossen werden.

An der europarechtlichen Vereinbarkeit der Neuregelung bestehen erhebliche Zweifel, die ein Gutachten von Professor Kohte von der Universität Halle Wittenberg bestätigt.



Ingrid Sehrbrock
Stellv. DGB-Vorsitzende

Wortlaut der Neuregelung

§ 14 Abs. 3 TzBfG:

„Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos im Sinne des § 119 Abs. 1 Nr. 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem 2. oder 3. Buch Sozialgesetzbuch teilgenommen hat. Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.“

Gesetzesbegründung:

Der Gesetzgeber begründet die Änderung damit, dass die grundsätzliche Möglichkeit, mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ab dem 52. Lebensjahr befristete Arbeitsverhältnisse unter erleichterten Voraussetzungen einzugehen, bestehen bleiben soll. Dies erfordere die nach wie vor schwierige Beschäftigungssituation älterer Arbeitssuchender.

Menschen im Alter zwischen 50 und 64 Jahren seien von Arbeitslosigkeit wesentlich stärker betroffen als andere Altersgruppen. Über die Hälfte von ihnen sei langzeitarbeitslos, die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit liege bei 16,5 Monaten. Zusammen mit den Maßnahmen aktiver Arbeitsförderung soll den Unternehmen die Entscheidung zur Einstellung älterer Arbeitssuchender erleichtert werden.

Da der EuGH im Urteil Mangold ./. Helm (C/144/04 vom 22.11.2005) festgestellt hat, dass die bisherige Regelung gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters verstößt, musste eine Änderung herbeigeführt werden. Der Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot wurde deshalb festgestellt, weil die Festlegung einer Altersgrenze als solche, unabhängig von anderen Erwägun-

gen im Zusammenhang mit der Struktur des jeweiligen Arbeitsmarktes und der persönlichen Situation des Betroffenen zur Erreichung des Zieles der beruflichen Eingliederung nicht nachgewiesen war. Diese Regelung lief nach Auffassung des EuGH darauf hinaus, dass allen Arbeitnehmern, die das 52. Lebensjahr vollendet haben, unterschiedslos, gleichgültig ob und wie lange sie vor Abschluss des Arbeitsvertrages arbeitslos waren, bis zum Erreichen des Alters an dem sie ihre Rentenansprüche geltend machen können, befristete, unbegrenzt häufig verlängerbare Arbeitsverträge angeboten werden können. Damit läuft dieser Teil der Beschäftigten Gefahr, von festen Beschäftigungsverhältnissen ausgeschlossen zu sein.

Der Gesetzgeber will durch das Abstellen auf den Begriff „beschäftigungslos“ anstelle des Begriffes „arbeitslos“ einen größeren Personenkreis Arbeitssuchender älterer Menschen erfassen und ihnen damit die Chance zumindest eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses zu geben.

Berücksichtigt werden sollen vor allem Zeiten, in denen Ältere aus persönlichen Gründen dahin-

gert waren, einer Beschäftigung nachzugehen (zum Beispiel pflegekranke Angehörige, Teilnahme an Rehabilitationsmaßnahmen usw.). Ebenso sollen Teilnehmer an Maßnahmen der Eignungsfeststellung und Trainingsmaßnahmen zur Verbesserung der Eingliederungsaussichten nach § 48 SGB III oder der beruflichen Weiterbildung nach § 77 SGB III einbezogen werden. Zusätzlich sollen auch Zeiten des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld nach § 216b SGB III diesen Zeiten gleichstehen, ebenso wie Zeiten in einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem 2. oder 3. Buch Sozialgesetzbuch. Feststehen soll, dass kurzzeitige Beschäftigungen während der viermonatigen Beschäftigungslosigkeit, wie Aushilfstätigkeiten, den Viermonatszeitraum nicht unterbrechen.

Mit der höchstens fünfjährigen Befristungsmöglichkeit glaubt man außerdem, den Erfordernissen der Richtlinien 1999/70/EG des Rates vom 28.06.1999 zu der EGB-UNICEE-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, die die Notwendigkeit der zeitlichen Begrenzung der Vertragsdauer festschreibt, Genüge zu tun.

Bewertung des DGB

Die ursprüngliche Regelung des § 14 Abs. 3 TzBfG, die ohne jede Einschränkung und Voraussetzung die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen mit über 50 jährigen zuließ, war bis zum 31.12.2006 befristet. Bis dahin sollte überprüft werden, ob eine Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten mit dieser Maßnahme erreicht werden kann. Deshalb ist im Rahmen der Evaluierung der Hartz-Gesetze auch eine Überprüfung der Beschäftigungswirkungen dieser Regelung durchgeführt worden. Ergeben hat sich, dass 95% der befragten Unternehmerangaben, dass die Regelung keinen Einfluss auf ihre Einstellungspraxis hatte, nur 6 % (in Ostdeutschland 7 %) gaben an, ältere Arbeitnehmer nur mit befristetem Vertrag einzustellen (RWI Essen, ISG Köln, Evaluation der Umsetzung der Hartz-Gesetze, Arbeitspaket 1, Bericht 2005, S. 175)

2002 waren 4,8% der 55 bis 59jährigen und 4,5% der 50 bis 54jährigen befristet beschäftigt waren. Eine Analyse des Mikrozensus hat gezeigt, dass die zum 1.1.2003 in Kraft getretene Änderung des TzBfG die Chancen der von der Änderung betroffenen Arbeitnehmer auf ein befristetes Arbeitsverhältnis nicht signifikant verändert haben. Genauso wenig ist eine signifikante Änderung ihrer Chancen auf eine unbefristete Tätigkeit eingetreten (RWI Essen, ISG Köln, Evaluation der Umsetzung der Hartz-Gesetze, Arbeitspaket 1, Bericht 2005, S.188).

Deshalb ist es nicht überzeugend, wenn die unbefristete Weitergeltung der leicht veränderten Regelung nun damit begründet wird, man wolle die Beschäftigungssituation Älterer verbessern.

Hinzu kommt, dass 32 % der beendeten Arbeitsverhältnisse durch eine Arbeitgeberkündigung beendet

werden. Betrachtet man die Verteilung der Beendigungsformen differenziert nach dem Alter der Beschäftigten an, so zeigt sich, dass in der Gruppe der 55 bis 65 Jahre alten Arbeitnehmer der Anteil der Arbeitgeberkündigungen bei 47 % und damit deutlich über dem Durchschnitt von 32 % liegt. Hingegen liegt der Anteil von Eigenkündigungen in dieser Altersgruppe mit 13 % deutlich unter dem Durchschnitt von 39 %.

Das bedeutet, dass ältere Arbeitnehmer trotz ihres höheren Alters nicht seltener, sondern vielmehr häufiger der Gefahr einer Arbeitgeberkündigung ausgesetzt sind. Erleichtert man zusätzlich noch die Befristungsmöglichkeit bei der Einstellung älterer Arbeitnehmer (§ 14 III TzBfG in neuer Ausgestaltung entsprechend des geplanten Gesetzes zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen), so führt das für ältere nochmals zu einem erhöhten Risiko arbeitslos zu werden, da sie nicht nur relativ leicht kündbar sind, sondern auch durch die Förderung befristeter Beschäftigung in instabilen Beschäftigungsverhältnissen tätig sind. Der geringe Anteil von Eigenkündigungen in der Gruppe der 55 bis 65 Jährigen zeigt, dass diese am Erhalt ihres Arbeitsplatzes außerordentlich interessiert sind.

Außerdem bestehen auch bei der neuen gesetzlichen Regelung erhebliche Zweifel an ihrer Vereinbarkeit sowohl mit der Befristungsrichtlinie, als auch mit der Antidiskriminierungsrichtlinie der EU.

Zum einen ist sowohl nach Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 (sog. Rahmenrichtlinie) als auch nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz eine Ungleichbehandlung wegen des Alters nur dann zulässig ist, wenn sie durch ein legitimes Ziel gerecht-

fertigt ist und die Maßnahmen objektiv und angemessen sind.

Zwar nennt die Richtlinie als legitime Ziele beispielhaft Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung und zur Erreichung des Zieles erforderlich.

Das Ziel der verbesserten Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer ist sicherlich ein legitimes Ziel. Wenn aber die Überprüfung der Möglichkeit einer weitgehend freien Befristung keinerlei nachweisbare Auswirkungen auf diese Beschäftigungssituation hatte, bestehen erhebliche Zweifel daran, dass das Mittel der erleichterten Befristung älterer Arbeitnehmer zur Erreichung des legitimen Zieles angemessen und erforderlich ist.

Sieht man diese Situation außerdem in Zusammenhang mit den Feststellungen von Walwei und Dietz, dass die Ausbreitung befristeter Arbeitsverhältnisse generell die Verdrängung unbefristeter Beschäftigung zur Folge hatte (WSI-Mitteilungen 5/2006, S. 178) und kein zusätzlicher Beschäftigungsaufbau erreicht wurde und außerdem im Rahmen einer ZEW-Studie festgestellt worden ist, dass befristete Arbeitsverhältnisse in der Regel keine Brücke in eine unbefristete Beschäftigung bilden, steht das Mittel zur Erreichung des Zieles noch mehr in Frage.

Zum anderen bestehen aber auch Zweifel daran, ob die jetzige Ausgestaltung des § 14 Abs. 3 tatsächlich mit den Anforderungen, die der EuGH an eine mögliche europarechtskonforme Regelung zur Befristung älterer Arbeitnehmer stellt, in Einklang zu bringen ist. In der Begründung zum Gesetzesentwurf wird darauf hingewiesen, dass der EuGH die Europarechtswidrigkeit deshalb festgestellt hat, weil das Kriterium Alter als einziges Kriterium festgelegt wurde, ohne das nachge-

wiesen wäre, dass die Festlegung einer Altersgrenze als solche unabhängig von anderen Erwägungen im Zusammenhang mit der Struktur des jeweiligen Arbeitsmarktes und der persönlichen Situation des Betroffenen zur Erreichung des Zieles der beruflichen Eingliederung arbeitsloser älterer Arbeitnehmer objektiv erforderlich ist. Damit wird deutlich, dass der EuGH nur dann das Anknüpfen an das Alter für zulässig hält, wenn die Struktur des jeweiligen Arbeitsmarktes und die persönliche Situation des Betroffenen diese Anknüpfung an das Alter objektiv notwendig erscheinen lassen. Unabhängig davon, dass, wie bereits ausgeführt, an dieser objektiven Erforderlichkeit aufgrund der bestehenden Datenlage erhebliche Zweifel bestehen, wird auch durch die jetzt gefundene Anknüpfung an die vorherige viermonatige Beschäftigungslosigkeit nicht ausreichend dem subjektiven Element Rechnung getragen. Keinerlei Berücksichtigung findet nämlich der konkrete Arbeitsmarkt und bezüglich der jeweiligen Situation des Betroffenen ausschließlich auf die viermonatige Beschäftigungslosigkeit abzustellen, scheint mehr als bedenklich.

Ebenso problematisch ist es, die Beschäftigungslosigkeit mit dem Bezug von Transfer-Kurzarbeitergeld und der Teilnahme an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme gleichzusetzen.

Zwar wird in der Begründung darauf abgestellt, dass mit den öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahmen Arbeitnehmer in Arbeitsgelegenheiten und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen gemeint sind; zu den öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahmen im Sinne des SGB III zählen jedoch nicht nur Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, sondern auch weitere Ermessensleistungen der aktiven Arbeitsmarktförderung wie Zuschüsse zur Arbeitsentgelten für leistungsgeminderte Arbeitnehmer.

Insoweit werden Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in der Begründung zur geplanten Änderung des SGB III auch nur als Beispiel für öffentlich geförderte Beschäftigungen genannt.

Schließlich scheint auch die Vereinbarkeit der Regelung mit der Richtlinie 1999/70/EG vom 28.06.99 zu der EGB-UNICE-Ceep Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge fraglich. Denn auch wenn die Mitgliedstaaten entweder sachliche Gründe, oder eine Höchstdauer oder eine Begrenzung der Anzahl der Verlängerungen zur Verhinderung des Missbrauchs befristeter Verträge vorsehen können, ist nach der EuGH-Rechtssprechung nicht jedes Mittel geeignet, diesen Missbrauch tatsächlich zu verhindern. Bei einer uneingeschränkten Möglichkeit von beliebigen Verlängerungen in einem Zeitraum von 5 Jahren scheint die Missbrauchsgefahr jedenfalls offensichtlich.

Dies gilt umso mehr, ob nach einer anschließenden viermonatigen Beschäftigungslosigkeit mit dem gleichen Arbeitgeber erneut fünf Jahre ein unbegrenzt verlängertes befristetes Arbeitsverhältnis abgeschlossen werden kann.

Aus den genannten Gründen, vor allem aber weil einerseits positive Beschäftigungswirkungen mit der geplanten Maßnahme nicht erreicht werden können, andererseits Arbeitnehmer ab dem 52. Lebensjahr durch die geplante Regelung in ihren Rechten deutlich beschnitten werden, werden der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die Durchführung geeigneter Klageverfahren mit der entsprechenden Überprüfung der gesetzlichen Regelung vor dem EuGH unterstützen.

Tipp!

In der Reihe 'Informationen zum Arbeits- und Sozialrecht' sind die folgenden Broschüren erhältlich:

Änderungen des SGB II und III

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Überblick über die Neuregelungen mit praktischen Erläuterungen

Alle Broschüren sind ausschließlich zu beziehen bei:

<http://www.toennes-bestell-service.de/besys>

Registrierungskennwort für unregistrierte Benutzer: lager (bitte Kleinschreibung beachten).

Oder per e-mail:
bestellservice@toennes-bestellservice.de

IMPRESSUM

Herausgeber: DGB Bundesvorstand

V.i.S.d.P.: Ingrid Sehrbrock

Redaktion: Helga Nielebock, Martina Perreng

Layout: WIK, Seelze

Kostenfreie Abo-Bestellungen:

mail: asr@bvv.dgb.de oder Fax: 030-24060-761

Nachdruck nur nach schriftlicher Genehmigung.

2/07