



Befristeter Arbeitsvertrag - Geringfügige Beschäftigung - Zeitarbeit

von Dr. Marcus Soiné
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für gewerblichen Rechtsschutz
Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht

Wenn die Medien über die Situation am Arbeitsmarkt berichten, so sind es meist die im Titel genannten Formen der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen, die im Fadenkreuz der Reportagen steht. Welche rechtlichen Grundlagen und Besonderheiten hier bestehen, das soll im folgenden Artikel herausgearbeitet werden.

1. Befristete Arbeitsverträge

Spricht man von befristeten Arbeitsverträgen, so muss man zunächst zwei Gruppen unterscheiden, die Befristung mit und ohne Sachgrund. Beide Befristungsformen sind im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt.

Bei der ersten Gruppe, der Sachgrundbefristungen, besteht die Besonderheit darin, dass theoretisch eine unendliche Zahl von Folgebefristungen stattfindet, also sog. Kettenarbeitsverträge geschlossen werden können. Welche Sachgründe es im Einzelnen sein können, die eine Befristung möglich machen, ergibt sich aus dem TzBfG, wobei die Aufzählung in § 14 Abs. 1 nicht abschließend ist. Häufigster Befristungsgrund ist die Vertretung anderer Arbeitnehmer. Aktuell steht dies Regelung jedoch auf dem Prüfstand durch den Europäischen Gerichtshof, der die Frage beantworten muss, ob Kettenbefristungen bei einem dauerhaften Vertretungsbedarf nicht gegen europäisches Recht verstoßen.

Die zweite Gruppe der Befristungen zeichnet sich, wie der Name bereits nahelegt, dadurch aus, dass kein Sachgrund notwendig ist, um eine wirksame Befristung zu vereinbaren. Als Ausgleich zu dieser Möglichkeit sieht der Gesetzgeber jedoch die zeitliche Höchstgrenze von zwei Jahren – bei neu gegründeten Unternehmen sind es vier Jahre – für solche Befristungen vor. Die Befristung darf darüber hinaus maximal drei Mal verlängert werden.

Zur Unwirksamkeit von Befristungen kann es kommen, wenn die Sachgründe überhaupt nicht vorliegen oder es zum Wechsel von einer Form der Befristung in die andere kommt. Auch die Veränderung von einzelnen Arbeitsbedingungen während des Laufs einer Befristung kann schädlich sein.

Anders als bei unbefristeten Arbeitsverträgen besteht bei Befristungen ein punktuelles Schriftformerfordernis, bezogen auf die Befristungsabrede.

Ist der vereinbarte Befristungstermin erreicht, so endet das Arbeitsverhältnis automatisch, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Dies gilt selbstverständlich nur dann, wenn die Befristung selbst wirksam war. Die Prüfung dieser Frage kann durch eine sog. Entfristungsklage vom zuständigen Arbeitsgericht geklärt werden, wobei eine solche Klage nur innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende erhoben werden kann.

2. Geringfügige Beschäftigung

Die geringfügige Beschäftigung ist aus arbeitsrechtlicher Sicht ein Arbeitsverhältnis wie jedes andere Teilzeit- oder Vollzeitarbeitsverhältnis auch. Dass dies in der Arbeitsrealität von bestimmten Arbeitgebern anders gesehen wird, ändert hieran nichts. Besonderheiten bestehen bei der geringfügigen Beschäftigung lediglich im Sozialversicherungsrecht.

Die sozialen Schutzinstitute des Arbeitsrecht wie Anspruch auf Fortzahlung des Gehaltes im Urlaub, der umgerechnet mindestens vier Woche im Kalenderjahr betragen muss, auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und auf Kündigungsschutz gelten auch bei geringfügig Beschäftigten.

3. Zeitarbeit/Leiharbeit

Der Leiharbeit oder Zeitarbeit eilt vielfach der Ruf voraus, eine besonders geringwertige Form der Arbeit zu sein. Glaubt man der Berichterstattung, könnte man den Eindruck gewinnen, als genieße man als Leiharbeiter keinerlei Schutz.

Dies ist jedoch nicht der Fall. Grundsätzlich ist auch das Leiharbeitsverhältnis ein Arbeitsverhältnis wie jedes andere auch. Zwar gibt es in diesem Bereich Tarifverträge, die hinsichtlich der Arbeitsbedingungen hinter denen der Fachbereiche der entleihenden zurückbleiben können, allerdings sind auch diese Arbeitsbedingungen von Tarifvertragsparteien ausgehandelt worden. Die weitaus größte Zahl der Leiharbeitnehmer unterliegen derartigen Tarifverträgen.

Die Arbeitnehmer, auf deren Arbeitsverhältnis kein Tarifvertrag Anwendung findet, genießen – bis auf spezielle Ausnahmetatbestände zu Beginn des Arbeitsverhältnisses – den Schutz des sog. equal pay-Prinzips, wonach die Leiharbeitnehmer nicht schlechter als die Stammebelegschaft im Entleihbetrieb zu entlohnen ist.

Auch beim Kündigungsschutz bestehen keine Sonderregelungen. Dem Leiharbeitgeber muss jedoch, wie jedem anderen Arbeitgeber auch, die Möglichkeit eingeräumt werden, auf veränderte tatsächliche Rahmenbedingungen zu reagieren. Verliert er daher Auftraggeber, muss er sich u.U. auch von Mitarbeitern trennen. Eine grundlose Kündigung hingegen ist auch im Bereich der Zeitarbeit und bei Geltung des Kündigungsschutzgesetzes nicht möglich.