

Zur Problematik der Mehrfachbefristung
von Arbeitsverhältnissen

Ralf Kuchenbuch

Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Kuchenbuch, Ralf:

Zur Problematik der Mehrfachbefristung von Arbeitsverhältnissen

ISBN 978-3-941274-66-2

Alle Rechte vorbehalten

1. Auflage 2011, Göttingen

© Optimus Verlag

URL: www.optimus-verlag.de

Printed in Germany

Papier ist FSC zertifiziert (holzfrei, chlorfrei und säurefrei,
sowie alterungsbeständig nach ANSI 3948 und ISO 9706)

Das Werk, einschließlich aller seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes in Deutschland ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis.....	III
Abkürzungsverzeichnis	V
A.) Der befristete Arbeitsvertrag als Normalarbeitsverhältnis.....	1
B.) Rechtsgrundlagen befristeter Arbeitsverhältnisse	9
I.) Historische Entwicklung der Regelung befristeter Arbeitsverhältnisse, insbesondere im Hinblick auf Mehrfachbefristungen	9
1.) Das Befristungsrecht in Deutschland bis 1945	10
2.) Das Befristungsrecht in der Bundesrepublik Deutschland zwischen 1945 und 1985.....	14
3.) Die Reform des Befristungsrechts durch das Beschäftigungsförderungsgesetz	21
4.) Das Befristungsrecht in der Bundesrepublik Deutschland in Forschung und Lehre	26
5.) Das Befristungsrecht in der Deutschen Demokratischen Republik	30
II.) Aktuelle Rechtsgrundlagen befristeter Arbeitsverhältnisse.....	34
1.) Die EU-Richtlinie 99/70/EG vom 28. Juni 1999	35
2.) Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).....	39
3.) Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)	44
C.) Die Möglichkeiten und Grenzen der Mehrfachbefristung von Arbeitsverhältnissen nach der aktuellen Rechtslage.....	47
I.) Begriffsbestimmungen	47
1.) Zum Begriff des Arbeitsverhältnisses und des Arbeitnehmers.....	47
2.) Zum Begriff der Befristung.....	48
3.) Zum Begriff der Mehrfachbefristung	53
II.) Möglichkeiten und Grenzen der Mehrfachbefristungen	54
1.) Die Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses mit Sachgrund.....	54

2.) Die Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses ohne Sachgrund	57
3.) Der Neuabschluss eines weiteren befristeten Arbeitsverhältnisses („Kettenarbeitsverhältnis“)	59
III.) Grenzen der Mehrfachbefristung ausserhalb des Befristungsrechts	66
1.) Rechtsmissbrauch und unzulässige Rechtsausübung	66
2.) Verfassungsrechtliche Aspekte der Berufsfreiheit	68
3.) Anti-Diskriminierungsrechtliche Aspekte	70
D.) Fazit.....	73
Literaturverzeichnis	79
Urteilsverzeichnis	85

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Befristungsquoten für Beschäftigte nach Geschlecht	1
Abb. 2: Befristungsquoten für Beschäftigte in ausgewählten Berufen.....	2
Abb. 3: Befristete Beschäftigte nach Vertragsdauer.....	4
Abb. 4: Durchschnittliche Arbeitsvertragsdauer bei der Zeitarbeit	4
Abb. 5: Legislative Veränderungen für Arbeitsverhältnisse Ende 1980er bis Ende 1990er Jahre, Quelle: OECD, Employment Outlook 2004	35
Abb. 6: Legislative Veränderungen für Arbeitsverhältnisse Ende 1990er bis 2003, Quelle: OECD, Employment Outlook 2004.....	35

A.) Der befristete Arbeitsvertrag als Normalarbeitsverhältnis

Am 16. März 2010 veröffentlichte das Statistische Bundesamt Wiesbaden einen Höchststand an Erwerbstätigen mit befristetem Arbeitsvertrag seit Bestehen der Statistik im wiedervereinigten Deutschland. Dieser Statistik zufolge waren im Jahre 2008 8,9 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisse in der Bundesrepublik befristet, dies entspricht 2,7 Millionen Beschäftigten zwischen 15 und 65 Jahren, bereits bereinigt um die Schüler, Studenten mit Nebenarbeitsverhältnissen und Auszubildenden, 1984 noch betrug die Zahl der befristet Beschäftigten der gleichen Personengruppe in Gesamtdeutschland nur 4,2 Prozent, 1991 in den alten Bundesländern 6 Prozent, in den neuen Bundesländern lag sie bei 11 Prozent.¹ Aktuell liegt hierbei die Geschlechterverteilung befristet Beschäftigter bei 8,4 % der Arbeitnehmer und 9,5 % der Arbeitnehmerinnen.²

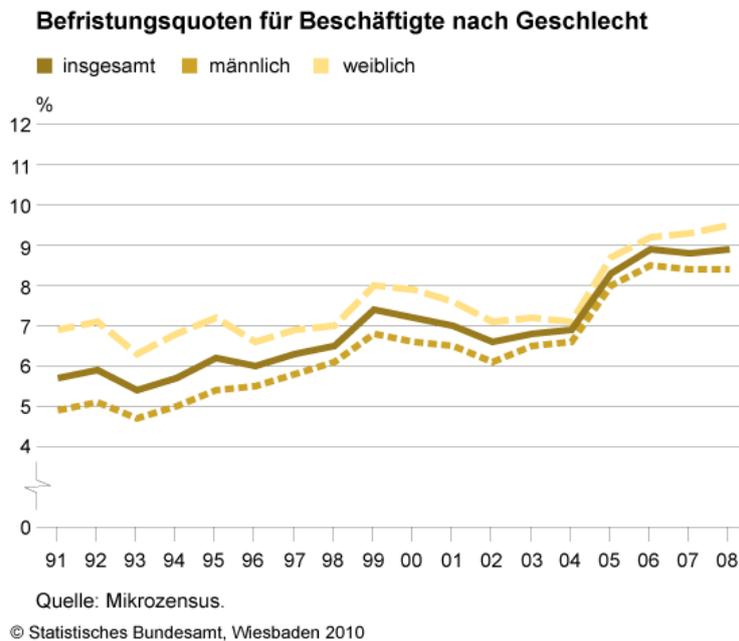


Abb. 1: Befristungsquoten für Beschäftigte nach Geschlecht

Quelle: Statistisches Bundesamt Wiesbaden (Hrsg.), STAT Magazin, Ausgabe 5/2010 v. 13.03.2010, S. 1

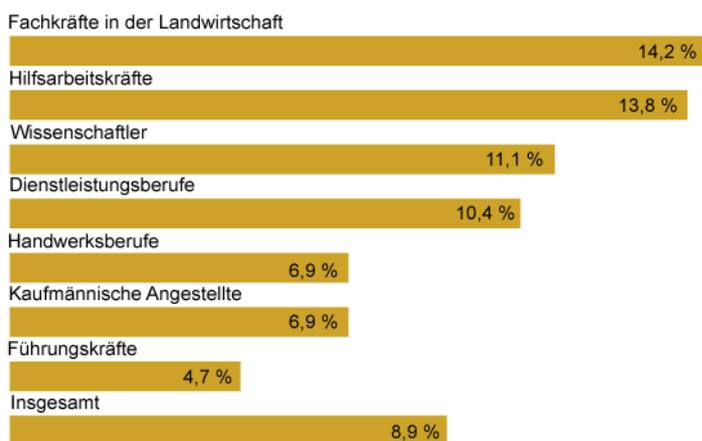
¹ Lakies, in: Kittner/Zwanziger (Hrsg.), Arbeitsrecht – Handbuch für die Praxis, 3. Auflage, Frankfurt, 2005, § 133, Rn. 4.

² Grau, Befristete Beschäftigung: Jeder elfte Vertrag hat ein Verfallsdatum, in: Statistisches Bundesamt Wiesbaden (Hrsg.), STAT Magazin, Ausgabe 5/2010 v. 13.03.2010, S. 1, [http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2010__032/2010__03PDF,property=file.pdf (Login vom 20.03.2010)].

Gleichzeitig mit dieser Entwicklung ist die Anzahl der sozialversicherungspflichtig unbefristeten Arbeitsverhältnisse innerhalb der letzten zehn Jahre um eine Million auf 23 Millionen gesunken.³ Diese Gruppe der Gesellschaft mit befristeten Arbeitsverhältnissen wird inzwischen in der modernen Soziologie als Prekariat⁴ bezeichnet, die Entwicklung als „Prekarisierung der Gesellschaft“, die jedoch „tot geschwiegen“ werde.⁵ Dieser Begriff der Prekarisierung hat inzwischen auch in Zusammenhang mit dem Missbrauch von Mehrfachbefristungen von befristeten Arbeitsverhältnissen Einzug in die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs gehalten.⁶

Bei einer Analyse der Zusammensetzung dieser Beschäftigtengruppe sind neben Saison- und Hilfskräften auffallend viele Wissenschaftler in der Gruppe der befristeten Beschäftigten zu finden:

Befristungsquoten für Beschäftigte in ausgewählten Berufen (ISCO-Hauptgruppen)



Quelle: Mikrozensus.

© Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2010

Abb. 2: Befristungsquoten für Beschäftigte in ausgewählten Berufen

Quelle: Statistisches Bundesamt Wiesbaden (Hrsg.), STAT Magazin, Ausgabe 5/2010 v. 13.03.2010, S. 2

Diese Zahlen, insbesondere im Bereich der Wissenschaft, verwundern nicht, so äußerte sich der Bund demokratischer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (BdWi) im Rahmen seiner Arbeitstagung „Prekarisierung von Wissenschaft und wissenschaftlichen Arbeitsverhältnissen“ am 11./12. Januar 2008 an der Universität Leipzig, dass für diesen so genannten "Mittelbau" an deutschen Hochschulen, d.h. für zwei Drittel des wissenschaftlichen Personals, ihre Beschäftigung noch nie gesichert gewesen sei.

³ Rudzio, Guter Job, schlechter Job, in: Die Zeit, Ausgabe Nr. 13/2010 vom 25.03.2010, S. 35.

⁴ Abgeleitet von *precarium* (lat.) = ein freiwilliges, auf jederzeitigen beliebigen Widerruf gewährtes Besitzverhältnis, aus Dernburg, Pandekten, Band 2 : Obligationenrecht, 6. Auflage, Berlin, 1900, S. 245.

⁵ Rambach/Rambach, Les intellos précaires, Paris, 2001, S. 35.

⁶ EuGH v. 15.04.2008 – Rs. C-268/06 (Impact ./ Minister for Agriculture and Food, Minister for Arts, Sport and Tourism, Minister for Communications, Marine and Natural Resources, Minister for Foreign Affairs, Minister for Justice, Equality and Law Reform, Minister for Transport), Slg. 2008, I-2483, Rn. 88.

„Man hangelte sich von Fristvertrag zur Fristvertrag – häufig auf geteilten Stellen“. Es träten Phänomene eines neuartigen "akademischen Proletariats" sogar unterhalb dieser traditionellen Mittelbaustandards auf, in manchen sozial- und geisteswissenschaftlichen Bereichen werden bis zu 50 Prozent des regulären Lehrbetriebs durch Privatdozenten oder Lehrbeauftragten abgedeckt, die „ durch ihre Selbstaussbeutung nicht selten den Zusammenbruch des Studienbetriebs“ verhinderten.⁷ Aktuell befinden sich weniger als 12 Prozent der angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiter in dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen. Hierbei verschlechterte sich das Verhältnis von befristet zu unbefristet angestelltem Personal in allen Hochschularten von 3,6 zu 1 im Jahr 2000 auf 6,7 zu 1 im Jahr 2007.⁸

Berücksichtigt man die Altersstruktur der betroffenen Arbeitnehmer, so ist eine deutliche Korrelation festzustellen: Je jünger der Arbeitnehmer ist, desto eher ist dieser befristet beschäftigt, so beginnend mit 40,7 Prozent der 15- bis 20-Jährigen – obschon bereinigt um die oben genannten Arbeitnehmergruppen der Schüler, Auszubildenden und Studenten – über ca. 25 Prozent der 20- bis 25-Jährigen, bis hin zu nur noch 4,7 Prozent der über 50-jährigen Arbeitnehmer.⁹ Noch 2003 hatte der Anteil der unter 20-jährigen Arbeitnehmer in einem befristeten Arbeitsverhältnis nur 35 Prozent betragen.¹⁰

Bei der Vertragsdauer ist festzustellen, dass die überwiegende Mehrzahl der Verträge insgesamt auf bis zu zwei Jahre befristet ist, einzeln betrachtet ist die Dauer der Arbeitsverträge zwischen einem bis unter zwei Jahren am häufigsten ausgeprägt.¹¹

⁷ Bund demokratischer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Einladung zur Arbeitstagung „Prekarisierung von Wissenschaft und wissenschaftlichen Arbeitsverhältnissen“ am 11./12. Januar 2008 an der Universität Leipzig, [http://www2.bdwi.de/uploads/prekarisierungstagung_2008_07.11.15.pdf] (Login vom 19.02.2010).

⁸ Antrag der Abgeordneten Dr. Petra Sitte, Agnes Alpers, Nicole Gohlke, Dr. Rosemarie Hein, Dr. Lukrezia Jochimsen und der Fraktion DIE LINKE, Wissenschaft als Beruf attraktiv gestalten – Prekarisierung des akademischen Mittelbaus beenden v. 18.01.2011, BT-Drs. 17/4423, S. 4.

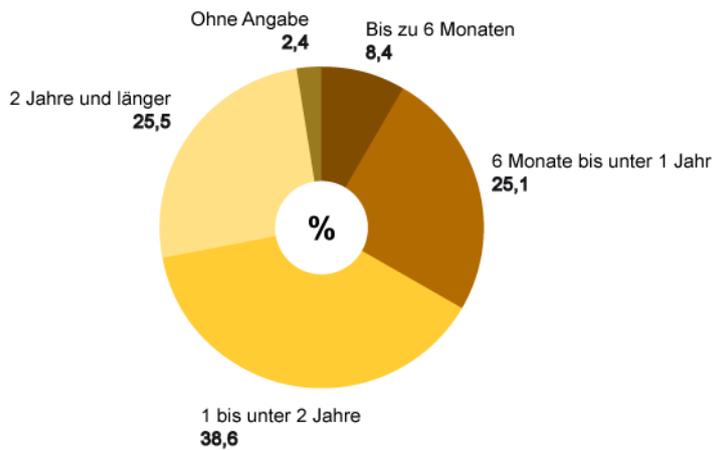
⁹ Grau, S. 2.

¹⁰ Lakies, § 133, Rn. 4.

¹¹ Grau, S. 2.

A.) Der befristete Arbeitsvertrag als Normalarbeitsverhältnis

Befristete Beschäftigte nach Vertragsdauer



Quelle: Mikrozensus.

© Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2010

Abb. 3: Befristet Beschäftigte nach Vertragsdauer

Quelle: Statistisches Bundesamt Wiesbaden (Hrsg.), STAT Magazin, Ausgabe 5/2010 v. 13.03.2010, S. 2

Betrachtet man beispielhaft lediglich den Bereich der Arbeitnehmerüberlassung, so ist die Situation unter Bezugnahme auf die Vertragsdauer noch extremer: Laut einem Bericht der Bundesregierung von Januar 2010 dauerte hier mehr als die Hälfte der Arbeitsverhältnisse weniger als drei Monate:¹²

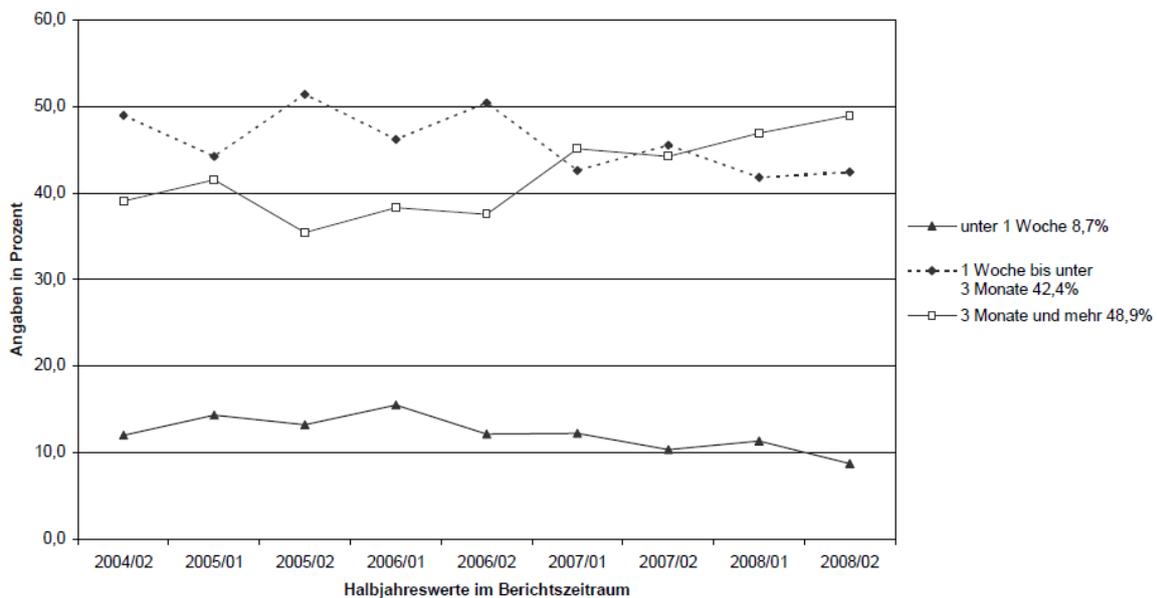


Abb. 4: Durchschnittliche Arbeitsvertragsdauer bei der Zeitarbeit

Quelle: Elfter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes v. 18.01.2010, BT-Drs. 17/464, S. 49

¹² Elfter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes v. 18.01.2010, BT-Drs. 17/464, S. 48.

Bei genauerer Betrachtung ist ferner auffällig, dass befristete Arbeitsverhältnisse häufig einerseits bei Personen ohne Ausbildung oder mit geringer beruflicher Qualifikation, andererseits jedoch auch bei Arbeitnehmern mit akademischer Ausbildung festzustellen sind. Die arbeitgeberseitige Motivlage ist bei diesen Berufsgruppen recht unterschiedlich: Bei Arbeitsplätzen mit geringen beruflichen Anforderungen dient die Befristung vorwiegend der Flexibilität des Arbeitgebers, indem die befristet Beschäftigten als „Beschäftigungspuffer“ eingesetzt werden, um schnell und kurzfristig auf Änderungen am Arbeitskräftebedarf reagieren zu können. Akademiker, insbesondere Berufsanfänger, erhalten dagegen wohl überwiegend – jedoch nicht ausschließlich – befristete Arbeitsverträge mit dem Ziel der Erprobung des Arbeitnehmers, wenngleich dieser Grund nicht immer vordergründig zum Vorschein tritt.¹³ Diese Entwicklung ist insofern angesichts neuerer Erkenntnisse bezüglich der signifikant negativen Einflüsse auf die Produktivität temporär Beschäftigter jedoch nur schwer nachvollziehbar.¹⁴

Die Initiative zum Abschluss befristeter Arbeitsverträge geht üblicherweise – erwartungsgemäß – von Arbeitgeberseite aus: Während nur 2,5 % der Arbeitnehmer im Mikrozensus angaben, dass die Initiative zum Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages von ihnen ausging,¹⁵ verwenden inzwischen 90 Prozent der Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern befristete Arbeitsverträge als Mittel ihrer Personalpolitik, wogegen Kleinbetriebe, auch solche die unter den Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes fallen, lediglich zu 10 Prozent befristete Arbeitsverträge nutzen, wie in der Süddeutschen Zeitung am 17. März 2010 im Leitartikel bezüglich dieser nicht überraschenden Arbeitsmarktzahlen zu lesen war.¹⁶ Mittlerweile beträgt die Quote an „flexiblen Beschäftigungsverhältnissen“, dies sind externe Dienstleister, Leiharbeiter, Teilzeitarbeit- oder befristete Arbeitsverhältnisse, in nahezu jedem Großunternehmen 20 Prozent, das BMW-Werk Leipzig beschäftigte zeitweise 40 Prozent der Belegschaft in befristeten Arbeitsverhältnissen zumeist in Zeitarbeitsunternehmen,¹⁷ auch bei der Deutschen Post AG sind befristete Arbeitsverhältnisse inzwischen die Regel.¹⁸ Gerade aufgrund der Tatsache, dass sich die Kosten für Kündigungsschutzverfahren für Kleinunternehmen belastender als für Großunternehmen darstellen, ist diese „90:10-Verteilung“ dennoch überraschend, scheinen die Kleinunternehmen doch eher gewillt zu sein, diese Unsicherheit zu tragen als Großunternehmen. Nichtsdestotrotz werden in der Bundesrepublik Deutschland inzwischen 47 Prozent aller Neueinstellungen befris-

¹³ Gundert, Befristete Beschäftigung bei Berufsanfängern und älteren Arbeitnehmern, Diss., Berlin, 2007, Kap. 5.1, S. 276 f.

¹⁴ Binz, Einflussfaktoren und Erfolgswirkungen befristeter Beschäftigungsverhältnisse, Diss., Hamburg, 2007, S. 185.

¹⁵ Grau, S. 4.

¹⁶ Öchsner, Unsichere Arbeitsplätze werden zur Regel, in: Süddeutsche Zeitung, Ausgabe Nr. 63 v. 17.03.2010, S. 1.

¹⁷ Dettmer et al., Ära der Unsicherheit, in: Der Spiegel, Ausgabe Nr. 12/2010 v. 22.03.2010, S. 88.

¹⁸ Ceballos-Betancur/Storn, Ein gestörter Riese, in: Die Zeit, Ausgabe 11/2010 v. 11.03.2010, S. 21, 22.

tet abgeschlossen,¹⁹ so dass im Endeffekt in der Praxis die „Probezeit“ auf bis zu zwei Jahre verlängert wird.

Die Verwendung befristeter Arbeitsverträge zur Probezeitverlängerung oder zur Erhöhung des Arbeitsdrucks auf den Arbeitnehmer, um dessen Produktivität, das Dammoklesschwert der Nicht-Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages über sich schwebend, zu erhöhen, wird inzwischen auch in der öffentlichen Diskussion offen angesprochen.²⁰ In einer Vielzahl von Fällen ist auch eine Verlängerung der Einzelbefristungen, auch über zwei Jahre hinaus, zu beobachten. Die führende Branche im Bereich dieser atypischen Arbeitsverhältnisse ist mit weitem Abstand der Einzelhandel,²¹ jedoch sogar die Bundesagentur für Arbeit selbst beschäftigte im Jahr 2005 5.000 Mitarbeiter in befristeten Arbeitsverhältnissen mit einer Befristungsdauer von drei Jahren mit der Begründung einer Haushaltsbefristung gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG. Diese befristeten Arbeitsverhältnisse jedoch, gestützt auf den damaligen Haushaltsplan, wurden mit Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 17. März 2010 für unwirksam erklärt, da es an einer nachvollziehbaren, unabdingbar notwendigen, Zwecksetzung für eine Aufgabe von vorübergehender Dauer fehlte.²²

Auch 26 Jahre nach seinem legendären Ausspruch „Lieber befristet beschäftigt, als unbefristet arbeitslos“²³ wird der damalige Bundesarbeitsminister Dr. Norbert Blüm mit diesem „Motto“ in der Tagespresse zitiert²⁴ und dieser Ausspruch wurde nicht nur von den verschiedenen Bundesregierungen übernommen, er scheint zum Programm geworden zu sein. Diese „Geister der Vergangenheit“ sind nun erkennbar jedoch nur schwerlich loszuwerden,²⁵ denn die vorgenannte Entwicklung hat durch die jüngste Wirtschaftskrise entsprechenden Auftrieb erhalten, teilweise sogar mit Extremfällen wie das Vorgehen einer großen Drogeriemarktkette zum Jahreswechsel 2009/2010: Hier erhielten ca. 4.300 unbefristet beschäftigte Mitarbeiter ihre Kündigung und das Angebot des Wechsels in ein konzerneigenes Zeitarbeitsunternehmen. Dieses schloss mit den Arbeitnehmern kurzzeitig befristete Arbeitsverträge ab und übersandte sie im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung zurück an die Drogeriemärkte, was zu massiver Empörung bei sämtlichen Parteien und einer politischen Diskussion über die Neuregelung befristeter Arbeitsverhältnisse insbesondere im Bereich der gewerblichen Arbeit-

¹⁹ Öchsner, a.a.O.

²⁰ Rudzio, Guter Job, schlechter Job, in: Die Zeit, Ausgabe Nr. 13/2010 v. 25.03.2010, S. 35.

²¹ Lütge, Sie können nur billig, in: Die Zeit, Ausgabe Nr. 07/2010 v. 11.02.2010, S. 21.

²² BAG v. 17.03.2010 – Az.: 7 AZR 843/08, NJW 2010, 2536 ff.

²³ Zweite und dritte Beratung zum Beschäftigungsförderungsgesetz v. 19.04.1985, Deutscher Bundestag, Stenographischer Bericht, 133. Sitzung v. 19.04.1985, Plenarprotokoll 10/133, S. 9883 B; Beratung zum Beschäftigungsförderungsgesetz v. 26.04.1985 in: Deutscher Bundesrat, Stenographischer Bericht, 550. Sitzung v. 26.04.1985, S. 222 B.

²⁴ Z.B. Beise, Sicherheit ist nicht mehr normal, in: Süddeutsche Zeitung, Ausgabe Nr. 63 v. 17.03.2010, S. 4.

²⁵ Frei nach von Goethe, „Der Zauberlehrling“, Weimar, 1827.

nehmerüberlassung geführt hat.²⁶ Von Seiten der Bundesregierung wurde als Reaktion hierauf Ende Dezember 2010 ein Gesetzentwurf zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes eingebracht.²⁷ In diesem Entwurf ist vorgesehen, dass ein solches Vorgehen zwar noch grundsätzlich möglich ist, jedoch verhindert die so genannte „Drehtürklausel“, dass die Arbeitnehmer hierbei zu schlechteren Arbeitsbedingungen beschäftigt werden können.

Ebenfalls in den letzten 26 Jahren wurde von Seiten der jeweiligen Bundesregierungen stets betont, dass ca. 50 Prozent der befristeten Arbeitsverhältnisse in unbefristete Dauerarbeitsverhältnisse übergangen („Brücke zur Dauerbeschäftigung“).²⁸ Unabhängig von der leider in diesem Zusammenhang selten gestellten Frage, was mit der zweiten Hälfte der Arbeitnehmer passiert, ist jedoch angesichts der oben genannten Entwicklung hin zu mehrfach befristeten Arbeitsverhältnissen eine eindeutige Korrelation zwischen der Lockerung des Befristungsrechts einerseits und die Zunahme der Mehrfachbefristungen andererseits nicht mehr zu übersehen. Genau dies trifft eben die verbleibenden 50 Prozent derer Arbeitnehmer, glaubte man dieser Zahl der Bundesregierung, besonders hart: Erhält der Arbeitnehmer erneut nur einen oder gar mehrere Zeitverträge werden potentielle Arbeitgeber diese Mehrfachbefristungen als Zeichen einer geringen Produktivität werten oder andere Probleme in der Sphäre des Arbeitnehmers zu erkennen glauben. Die Folge hiervon ist, dass dieser nur noch mit geringer Wahrscheinlichkeit ein unbefristetes Arbeitsverhältnis eingehen kann. Die Mehrfachbefristungen wären somit ein klarer Weg in eine schwierige und unsichere Erwerbsbiographie des Arbeitnehmers, ein Weg den dieser nicht mehr verlassen kann, somit keine „Brücke zur Dauerbeschäftigung“ sondern eher eine „Brücke in die Arbeitslosigkeit“ oder eine „Brücke in das Prekariat“. Gesamtwirtschaftlich betrachtet stellt sich hierbei ein weiteres Problem ein, da selbst im Jahr 2010 laut Aussage der Bundesregierung immer noch keine Möglichkeit besteht, die Anzahl der befristet beschäftigten Arbeitnehmer in der Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit abzubilden und Zahlen lediglich durch Mikrozensusbefragungen erhoben werden können. Erst mit der für Ende 2011 angekündigten Einführung eines neuen Tätigkeitsschlüssels im Meldever-

²⁶ Z.B. Beratung über die Anträge der Fraktion DIE LINKE, BT-Drs. 17/426 und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, BT-Drs. 17/551 v. 28.01.2010, Deutscher Bundestag, Stenographischer Bericht, 19. Sitzung v. 28.01.2010, Plenarprotokoll 17/19, S. 1605 B – 1630 A.

²⁷ Gesetzentwurf der Bundesregierung „Erstes Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung“ v. 31.12.2010, BR-Drs. 847/10, S. 1.

²⁸ Z.B. von den jeweiligen Bundesarbeitsministern Dr. Norbert Blüm, Zweite und dritte Beratung zum Beschäftigungsförderungsgesetz v. 19.04.1985, Deutscher Bundestag, Stenographischer Bericht, 133. Sitzung v. 19.04.1985, Plenarprotokoll 10/133, S. 9883 B; ders., Vermittlungsverfahren zum arbeitsrechtlichen Gesetz zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung v. 12.09.1996, Deutscher Bundesrat, Stenographischer Bericht, 701. Sitzung v. 12.09.1996, S. 412 B.; Walter Riestler, Erste Beratung zum Teilzeit- und Befristungsgesetz v. 26.10.2000, Deutscher Bundestag, Stenographischer Bericht, 127. Sitzung v. 26.10.2000, Plenarprotokoll 14/127, S. 12244 D; Dr. Ursula von der Leyen, Weiße Flecken erkunden, in: Der Spiegel, Ausgabe Nr. 12/2010 v. 22.03.2010, S. 94 f.

fahren zur Sozialversicherung soll es ermöglicht werden, befristete Arbeitsverhältnisse durch die vorgenannte Statistik zu identifizieren.²⁹

Unter einem „Normalarbeitsverhältnis“ wird allgemein ein Arbeitsverhältnis verstanden, das voll sozialversicherungspflichtig ist, mindestens die Hälfte der üblichen vollen Wochenarbeitszeit umfasst, eine Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis vorliegt und mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag ausgeübt wird. Im Gegensatz dazu liegt eine atypische Beschäftigungsform dann vor, wenn eines oder mehrere dieser Kriterien nicht erfüllt werden.³⁰ Ziel der vorliegenden Abhandlung ist es daher angesichts der bedenklichen Entfremdung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses weg vom „Normalfall“ hin zum „atypischen Arbeitsverhältnis“ die Problematik des Befristungsrechts, insbesondere der Mehrfachbefristung von Arbeitsverhältnissen, unter besonderer Berücksichtigung der historischen Entwicklung dieser Beschäftigungsform einer genaueren Begutachtung zu unterziehen. Hierbei wird neben der Entwicklung des Befristungsrechts in Deutschland und die Erläuterung einiger wichtiger Grundlagen des Befristungsrechts auch die aktuelle Rechtssituation für Mehrfachbefristungen erörtert, ferner werden einige Einzelfragen von Mehrfachbefristungen einer näheren Betrachtung unterzogen. Der Schwerpunkt der Betrachtungen wird in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts liegen, der Rechtsstand hierbei ist April 2010.

²⁹ Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Sabine Zimmermann, Jutta Krellmann, Diana Golze, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE, Ausbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse und Anforderungen an die Politik v. 06.08.2010, BT-Drs. 17/2719, v. 24.08.2010, BT-Drs. 17/2790, S. 7.

³⁰ Kleine Anfrage der Abgeordneten Sabine Zimmermann, Jutta Krellmann, Diana Golze, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE, Ausbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse und Anforderungen an die Politik v. 06.08.2010, BT-Drs. 17/2719, S. 1.