Bei der Demonstration gegen die Abkommen CETA und TTIP werden am heutigen Samstag Tausende Teilnehmer erwartet. Fotos: dpa

„Freihandel bringt Wohlstand“

HESSISCHE UNTERNEHMER treten für Abkommen CETA und TTIP ein

Von **Volker Nies**

Sie wird an diesem Wochenende die Fernsehnachrichten beherrschen, die Großdemonstration in Berlin gegen die Handelsabkommen der Europäischen Union mit den USA (TTIP) und mit Kanada (CETA). Wie sinnvoll die Ziele der Demonstranten sind, darüber darf man streiten.

Die Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände (VhU) warnt vor einem „Schlechtreden der wirtschaftlichen und politischen Chancen des Freihandels und fairen Wettbewerbs“ bei der Demo.

„Mit TTIP und CETA können Europa und Nordamerika für faire Spielregeln bei Handel und Investitionen sorgen, die zum Vorbild für die globale Wirtschaft werden. Verpasst die EU diese Chance, dann werden Chinesen, Russen und andere die Weltmärkte nach ihren Interessen und Werten gestalten, die von unseren teilweise stark abweichen“, erklärt VhU-Hauptgeschäftsführer Volker Fasbender.

„Die Abkommen geben Europa die Chance, mit den USA und Kanada die Globalisierung politisch zu gestalten. TTIP und CETA können der übrigen Welt die Vorteile eines offenen, fairen Handelssystems zeigen: Freiheit, offene Märkte, Rechtsstaatlichkeit, Innovationen, Schutz intellektueller Urheberrechte, Transparenz in Handelsangelegenheiten und mehr“, sagt Fasbender.

Die deutsche und die europäische Handelspolitik erzielten seit Jahrzehnten konkrete Vorteile für die Bürger und Unternehmen. Das gelte sowohl für den EU-Binnenmarkt, als auch für viele internationale Handelsabkommen. Fasbender befürchtet kein Absenken von Sozial- oder Ökostandards – weder in der EU noch in den USA: „Dies wäre auf keiner Seite des Atlantiks in den Parlamenten mehrheitsfähig. Wenn eine TTIP-Einigung gelingt, dann nur mit einer Anpassung von Standards auf einem höheren Niveau.“

Fasbender: „Die Politik in Europa und Nordamerika muss Zölle abbauen und teure Doppelregulierungen beseitigen. Sie soll zügig die Verhandlungen über TTIP zu einem Abschluss bringen und CETA umsetzen. Der Abbau von Handels- und Investitionsbarrieren senkt unnötige Kosten und sichert und schafft so Arbeitsplätze in heimischen Unternehmen. Rund jeder vierte Arbeitsplatz in Deutschland hängt direkt oder indirekt vom Export ab, in der Industrie sogar jeder zweite.“

Verschiedene Wirtschaftsverbände sprechen sich für die Einführung des Freihandel-Abkommens TTIP aus.

Doppelte Prüf- und Zertifizierungsverfahren, Qualitätskontrollen und Dokumentationspflichten könnten bei vergleichbaren Anforderungen entfallen. Beispielsweise böte die einheitliche Anwendung des Prinzips der Herstellererklärung analog der CE-Kennzeichnung großes Vereinfachungspotenzial bei gleichbleibendem Qualitätsniveau.

Fasbender erwartet einen „Schub für die Innovationen“ durch mehr transatlantischen Wettbewerb: „Wertschöpfungsketten verlaufen zunehmend über Unternehmens- und Ländergrenzen sowie Zeitzonen hinweg. TTIP und CETA werden dazu beitragen, industrielle Prozesse weiter zu entwickeln und die Chancen der Digitalisierung schneller zu nutzen. Das beschleunigt Innovationen. Die Konsumenten werden profitieren, indem sie eine größere Auswahl an Waren und Dienstleistungen erhalten. Wer zweifelt, vergleicht sein Handy mit dem früheren Wählscheibentelefon.“

Es gehe auch darum, dass Europäer es leichter haben, in den USA zu investieren – und umgekehrt. Investitionsschutzverträge und Investor-Staats-Schiedsverfahren seien seit Jahrzehnten tausendfach bewährte Instrumente. Sie gewähren Rechte im Fall von Enteignung oder staatlicher Willkür. Das sei auch zwischen Rechtsstaaten bedeutsam. Fasbender: „Mehr Investition setzt mehr Vertrauen voraus. Dazu dienen bessere Regeln.“ Beispielsweise könne man den Investitionsschutz transparenter machen, eine Berufungsinstanz einführen und missbräuchliche Klagen begrenzen.

Markt-Platz

Verantwortung

Es ist ein Wahnsinn: In diesem Jahr konnte man vom Freibadbesuch direkt in den Supermarkt oder zum Discounter gehen und dort Lebkuchen und Christstollen kaufen. Eine Vorweihnachtszeit, die schon in der Sommerhitze beginnt und sich ein Vierteljahr hinzieht – das hat mit einer nachvollziehbaren Kommerzialisierung des größten Fests des Jahres nichts zu tun. Natürlich darf und soll der Einzelhandel Weihnachten als Impulsgeber für Umsätze nutzen: Aber muss das schon Mitte August beginnen?

Doch auch wir Verbraucher sind verantwortlich für die Unsitte, den Advent schon im Spätsommer beginnen zu lassen. Der Handel verweist zu Recht darauf, dass er keine Zimtsterne im Sommer anbieten würde, wenn die Kunden sie nicht in Massen kaufen würden.

Kapitalismus-Kritiker Papst Franziskus und Ludwig Erhard, Vater des Wirtschaftswunders, sind sich in einem Appell einig – dem Appell zum Maßhalten: Der Mensch muss sich nicht jeden Wunsch erfüllen. Er muss nicht alles konsumieren, was er kaufen könnte. Der Mensch, der sich jeden Wunsch erfüllt, tut sich damit keinen Gefallen, sondern er und die Gesellschaft kommen dabei am Ende zu Schaden – so die gemeinsame Überzeugung von Erhard und Franziskus.

Recht haben sie. Wer sich jetzt zurückhält, der isst den Christstollen, wenn das erste Licht des Adventskranzes entzündet wird, sicher mit mehr Genuss.

Volker Nies

Befristung von Arbeitsverträgen: Was ist möglich?

ARBEITSVERHÄLTNISSE können Befristung verlieren – auch ohne neuen Vertrag

Von **Annika Hesser**

Um durch das strenge deutsche Kündigungsschutzrecht nicht dauerhaft an einen Mitarbeiter gebunden zu werden, wollen Unternehmen immer häufiger befristete Arbeitsverhältnisse abschließen. Doch hier sind eine Vielzahl von „Stolpersteinen“ zu beachten, um das gewünschte Ziel – ein für eine bestimmte Dauer abgeschlossenes Arbeitsverhältnis – auch in der Praxis tatsächlich zu erreichen.

Grundsätzlich kann die Dauer eines Arbeitsvertrags kalendermäßig – etwa beispielsweise zum Ablauf des 31. Dezember 2016 – bestimmt sein (Zeitbefristung) oder sich aus Art, Zweck oder Beschaffenheit der Arbeitsleistung ergeben (Zweckbefristung). Bei einer Zweckbefristung endet das Arbeitsverhältnis mit der Erreichung des Zwecks, beispielsweise mit dem Ende eines Projekts oder der Rückkehr eines zu vertretenden Mitarbeiters.

RECHTSFRAGEN IM FIRMENALLTAG

Über das Erreichen ist der Mitarbeiter jedoch rechtzeitig zu informieren. Eine Zweckbefristung ist vor allem dann sinnvoll, wenn noch nicht klar ist, wie lange der befristet eingestellte Mitarbeiter benötigt wird. Häufig werden die beiden Befristungsarten kombiniert.

Die Befristung von Arbeitsverhältnissen ist bei der erstmaligen Beschäftigung eines Arbeitnehmers ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Beginnt das Arbeitsverhältnis demnach am 1. Oktober 2016, kann es in bis zu vier Zeitabschnitten höchstens bis zum 30. September 2018 sachgrundlos befristet werden.

Eine wirksame Verlängerung setzt dabei stets eine nahtlose Weiterbeschäftigung voraus; das bisherige befristete Arbeitsverhältnis darf nicht unterbrochen werden. Ein Arbeitgeber ist daher sehr schlecht beraten, wenn er – beispielsweise, um Gehalt zu sparen – beim Auslaufen einer Befristung an einem Freitag die Verlängerung der Befristung erst mit Wirkung ab dem folgenden Montag vereinbart. In diesem Fall entsteht nämlich ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Wirksam sind sachgrundlose Befristungen weiterhin nur, wenn sowohl der „erste“ Arbeitsvertrag als auch etwaige Verlängerungsvereinbarungen schriftlich zustande kommen. Dabei ist zwingend erforderlich, dass beide Vertragspartner den Vertrag vor dem tatsächlichen Arbeitsbeginn im Original unterzeichnen.

Rechtsanwältin Dr. Annika Hesser Foto: privat

Andernfalls entsteht auch in diesem Fall ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien. Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis – trotz anderer Vereinbarung im Vertrag – entsteht übrigens auch dann, wenn der Arbeitnehmer nach Ablauf der Befristung weiterarbeitet.

Liegt dagegen ein Sachgrund für die Befristung vor, gelten die eben genannten Vorgaben grundsätzlich nicht. Der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags mit Sachgrund ist stets zulässig. Dies gilt unabhängig davon, ob und wie oft der Arbeitnehmer bereits beim Arbeitgeber beschäftigt war. Allerdings werden von der Rechtsprechung hohe Anforderungen an das Vorliegen eines Sachgrunds gestellt.

Praxisrelevant sind dabei insbesondere die Vertretung eines anderen Mitarbeiters – beispielsweise in der Elternzeit –, die Tätigkeit im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium sowie ein vorübergehender Arbeitskräftebedarf.

Hat der Mitarbeiter Zweifel an der Wirksamkeit einer Befristung, muss er binnen drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit der Befristung erheben. Hat er Erfolg, besteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Klagt er dies nicht, gilt die Befristung als wirksam.

Dr. Annika Hesser ist Rechtsanwältin der Kanzlei Greenfort in Frankfurt