

# Neuregelung der sachgrundlosen Befristung

## Arbeitsverträge der Zukunft: Eine Chance für den Betriebsrat!

Die Bundesregierung wollte 2021 - vor der Neuwahl - die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen einschränken, so stand es schwarz auf weiß im Koalitionsvertrag. Passiert ist trotzdem lange nichts, dann kam Bewegung in die Sache: Bundesarbeitsminister Hubertus Heil legte einen Gesetzentwurf zur Änderung des allgemeinen Befristungsrechts vor. Was steht drin? Am Ende blieb es beim Entwurf: Eine Neuregelung gab es bis Anfang 2022 nicht.



Redaktion

Stand: 21.2.2022

Lesezeit: 03:45 min



© AdobeStock\_LeonidKos

### Das steht im Gesetzesvorhaben

Der Befristung von Arbeitsverträgen soll es an den Kragen gehen – zumindest ein bisschen. Nach einem aktuellen Gesetzentwurf sollen Häufigkeit und Dauer ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes eingeschränkt werden. Maximal 18 Monate, statt wie bisher zwei Jahre, soll eine sachgrundlose Befristung zulässig sein, heißt es in dem Referentenentwurf. Das bedeutet konkret: Der befristete Vertrag darf maximal 18 Monate statt 24 Monate laufen; außerdem darf er nur einmal innerhalb dieser Zeit verlängert werden.

*Bei Überschreiten dieser Quote gilt jedes weitere sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnis als unbefristet.*

Zudem ist geplant: Arbeitgeber mit mehr als 75 Beschäftigten sollen nur noch maximal 2,5 Prozent der Verträge ihrer Mitarbeiter sachgrundlos befristen können. Bei Überschreiten dieser Quote gilt jedes weitere sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnis als unbefristet zustande gekommen – so steht es auf Seite 2 des Referentenentwurfs

### Die Pläne im Überblick

- Zulässige Befristung von Arbeitsverträgen ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes: für die **Dauer von 18 Monaten** statt wie bislang zwei Jahren ; innerhalb dieser Zeit nur einmal verlängerbar (statt wie bisher dreimal).
- Im **Arbeitsvertrag** muss angegeben werden, ob es sich um einen sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag handelt. In diesem Fall kann sich der Arbeitgeber nicht mehr auf vorliegende Sachgründe berufen.
- **Neueinstellungen:** Sachgrundlose Befristung bleibt zur Begrenzung von Befristungsketten weiterhin auf Neueinstellungen beschränkt.
- Maximale **Quote bei den Befristungen:** 2,5 % der Beschäftigten (gilt ab 75 Arbeitnehmern, Azubis werden nicht mitgezählt). Der Betriebsrat muss zum Quartalsbeginn über den **Prozentsatz der sachgrundlosen Befristungen** informiert werden (Ergänzung des § 20 TzBfG).
- **Befristungsketten:** Eine Befristung mit Sachgrund ist bei demselben Arbeitgeber grundsätzlich nur bis max. fünf Jahre zulässig (Ausnahmen: Bei der Eigenart der Arbeitsleistung und bei gerichtlichem Vergleich). Zeiten als Leiharbeiter werden auf die Höchstdauer angerechnet, wenn sie nicht mehr als drei Jahre zurückliegen.
- In **Tarifverträgen** sollen abweichende Regelungen bei der sachgrundlosen Befristung auf eine Höchstdauer von 54 Monaten (bisher keine Höchstdauer) und maximal drei Verlängerungen (bisher keine Höchstzahl) beschränkt werden.
- Das **Privileg der Haushaltsbefristung** für die öffentliche Hand soll abgeschafft werden.
- **Neuer Sachgrund zur Befristung:** Für Arbeitnehmer, die von einem dauerhaften Arbeitsausfall betroffen sind und in einer Transfergesellschaft beschäftigt werden.

*Aktuell wird offenbar mehr als die Hälfte aller befristeten Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund vereinbart.*

### So ist die aktuelle Rechtslage

Derzeit ist eine Befristung ohne sachlichen Grund für maximal zwei Jahre bei höchstens dreimaliger Verlängerung innerhalb dieses Zeitraums zulässig. Geregelt ist dies in § 14 Abs. 2 TzBfG. Voraussetzung hierfür ist, dass die Vertragsparteien zuvor noch keinen Arbeitsvertrag geschlossen hatten. Jedes vorige Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber schließt eine sachgrundlose Befristung aus – egal, wann und wie lange es bestanden hat.

Allerdings werden Ausbildungsverhältnisse oder der Einsatz als Leiharbeitnehmer hiervon nicht erfasst. Diese können befristet ohne Sachgrund eingestellt werden

### **Warum werden Jobs überhaupt befristet?**

Warum werden Jobs befristet? Im Jahr 2019 erfolgten trotz guter konjunktureller Lage 37 Prozent der Neueinstellungen nur befristet, so der Referentenentwurf. Und das, obwohl die Befristung von Arbeitsverträgen ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) die **Ausnahme** der Sachgrundbefristung sein soll. Die Zahlen sprechen eine andere Sprache: Aktuell wird offenbar mehr als die Hälfte aller befristeten Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund vereinbart. Oft geht es darum, die Probezeit auszudehnen – Erprobung des Beschäftigten während der Befristung. Ein anderer Grund, so eine Studie des Deutschen Gewerkschaftsbundes: Befristet wird aus dem einfachen Grund, weil das möglich sei.

Die Leidtragenden sind die Beschäftigten, denn die damit verbundene Arbeitsplatzunsicherheit ist ein großes Problem. Fehlende Perspektive, fehlende Planbarkeit: Vor allem junge Menschen sind betroffen.

---

*Wer befristet arbeitet, engagiert sich im Unternehmen seltener als Betriebsrat.*

---

### **Gut für BR-Gründungen**

Die Begrenzung von Befristungen könnte am Ende auch gut sein für Betriebsräte. Denn wer befristet arbeitet, engagiert sich im Unternehmen seltener als Betriebsrat: 2016 waren laut DGB nur 1% der gewählten Betriebsratsmitglieder befristet beschäftigt. Wer auf eine Entfristung hofft, tummelt sich in der Praxis einfach seltener im Betriebsrat. Umgekehrt bedeutet das: Wird weniger befristet, steigt die Zahl der (potenziellen) Kandidaten für den Betriebsrat. Und das wäre dringend nötig!

Übrigens: Wer als Betriebsrat wissen will, wie viele Befristungen es im Unternehmen gibt, dem hilft schon heute das Teilzeit- und Befristungsgesetz. Dort heißt es in § 20: Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmervertretung über die Anzahl der befristet beschäftigten Arbeitnehmer und ihren Anteil an der Gesamtbelegschaft des Betriebes und des Unternehmens zu informieren.

### **Wie geht es weiter – wird das Gesetz kommen?**

Kaum liegen die Pläne auf dem Tisch, regt sich Widerstand in der Union. Es ist also derzeit noch offen, ob der Vorstoß wirklich umgesetzt wird. Und wenn ja, welche Änderungen noch verhandelt werden – all das ist offen.

---

## *Ein kleines Stück, aber besser als nichts.*

---

Gewerkschaften begrüßten die Pläne. Reiner Hoffmann, Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB), hofft, „dass die ausufernde Praxis der sachgrundlosen Befristungen endlich eingedämmt wird“.

Ob man mit einer Umsetzung am Ende tatsächlich den markanten Zielen, z.B. „die Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt so zu gestalten, dass die Menschen mit Zuversicht in ihre Zukunft blicken können“, **wirklich** ein Stück näher käme? Nun, zumindest wäre es ein kleines Stück, besser als nichts. Denn ein großer Wurf gegen die sachgrundlosen Befristungen ist die bloße Reduzierung um sechs Monate am Ende auch wieder nicht. Denn viele Arbeitgeber würden auch die verbliebenen 18 Monate voll ausnutzen. Für jeden Arbeitnehmer sind das 18 lange Monate!

### **Kontakt zur Redaktion**

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de