

VI.1 Änderungen bei Teilzeitarbeit und Befristungen

Teilzeitarbeit und Befristungen

Befristete Beschäftigungen

- ✚ Arbeitnehmer ohne Sachgrund ~~sollen~~ künftig nur noch bis zu 18 Monate befristet beschäftigt werden dürfen (bislang 24 Monate).
- ✚ Befristete Arbeitsverträge sollen nur noch einmal verlängert werden können (bislang bis zu dreimal möglich – wenn hierbei insgesamt 24 Monate nicht überschritten werden).
- ✚ Einführung einer „Befristungsquote“ für Betriebe mit mehr als 75 Beschäftigten.
- ✚ Befristungen mit Sachgrund sollen künftig unzulässig sein, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis bestanden hat.

Änderungen bei Teilzeitarbeit und Befristungen

Im Koalitionsvertrag von Februar 2018 sind weitreichende Änderungen im Arbeitsrecht vorgesehen – insbesondere beim Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).

Einschränkungen bei befristeten Beschäftigungen

Einiges ändern soll sich in Zukunft im Bereich der befristeten Beschäftigungen. Unter dem Motto „Missbrauch bei den Befristungen abschaffen“ haben sich die Koalitionspartner darauf verständigt, Änderungen sowohl bei sachgrundlosen Befristungen als auch bei solchen mit Sachgrund vorzunehmen.

Arbeitnehmer ohne Sachgrund sollen künftig nur noch bis zu 18 Monate befristet beschäftigt werden dürfen. Nach aktueller Rechtslage sind bis zu 24 Monate möglich.

Eine weitere geplante Neuerung:

Wird ein befristeter Arbeitsvertrag geschlossen, so soll dieser in Zukunft nur noch einmal verlängert werden können. Derzeit kann bis zu dreimal verlängert werden – vorausgesetzt, man überschreitet insgesamt die 24 Monate nicht.

Beispiel

Sachverhalt:

Ein Arbeitgeber schließt mit einem Bewerber einen sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag von sechs Monaten. Nach Ablauf dieser Zeit wird der Vertrag um weitere sechs Monate verlängert.

Beurteilung:

Obwohl die 18 Monate noch nicht ausgeschöpft sind, käme im Anschluss an die Verlängerung zukünftig nur noch ein unbefristeter Arbeitsvertrag in Frage. Nach geltendem Recht wären noch zwei Verlängerungen bis zu einer Gesamtdauer von 24 Monaten möglich.

Ebenfalls in Planung ist die Einführung einer „Befristungsquote“ für Betriebe mit mehr als 75 Beschäftigten. Hier sollen zukünftig nicht mehr als 2,5 % der Belegschaft sachgrundlos befristet beschäftigt werden können. Bei Überschreitung dieser Quote gilt jedes weitere sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnis als unbefristet zustande gekommen. Dabei wird stets auf den Zeitpunkt der letzten Einstellung ohne Sachgrund abgestellt.

Ein besonderes Augenmerk gilt auch den Befristungen mit Sachgrund. Hier ist es aktuell möglich, nahezu unendlich lange Ketten befristeter Arbeitsverträge abzuschließen. Das will die Koalition ändern.

Setzt sie ihr Vorhaben um, wäre eine Befristung künftig stets unzulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis bestanden hat.

Gleiches soll gelten, wenn ein oder mehrere befristete Arbeitsverhältnisse mit einer Gesamtdauer von fünf oder mehr Jahren bei demselben Arbeitgeber bestanden haben. Ausnahme: Die befristete Beschäftigung beispielsweise von Profi-Sportlern oder Künstlern (§ 14 Abs. 1 Nr. 4 TzBfG).

Ist der Rahmen für Befristungen bei einem Arbeitgeber erst einmal ausgeschöpft, soll eine Karenzzeit von drei Jahren zum Tragen kommen. Erst danach wäre zukünftig wieder eine erneute Befristung bei demselben Arbeitgeber möglich.

Notizen: