

Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes erneut auf den Weg gebracht

Die Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes war Gegenstand des Koalitionsvertrages, insbesondere sollte die zulässige Dauer eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages reduziert werden und auch die Anzahl von sachgrundlos befristeten Verträgen in größeren Unternehmen durch die Einführung einer Quote begrenzt werden.

Um dieses Gesetzgebungsvorhaben war es lange Zeit ruhig geworden, nachdem erste Entwürfe hinsichtlich ihrer Praxistauglichkeit heftig kritisiert wurden.

Unter dem 14.04.2021 legt jetzt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales einen neuen Referentenentwurf zur Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) vor.

Ob dieser Entwurf noch in dieser Legislaturperiode verabschiedet wird, steht allerdings nicht fest. Auch ist es natürlich möglich, dass sich noch inhaltliche Änderungen ergeben.

Die geplanten Eingriffe sind erheblich. Die wichtigsten Änderungen wollen wir nachfolgend kurz darstellen, insbesondere hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die Praxis.

1. Die maximal zulässige Dauer von sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen wird von 24 auf 18 Monate mit nur ein- statt dreimaliger Verlängerungsmöglichkeit reduziert.

Diese Begrenzung soll auch für die Verlängerung von befristeten Arbeitsverträgen gelten, die vor der Gesetzesänderung abgeschlossen wurden, wenn die Verlängerung nach Wirksamwerden der Gesetzesänderung vereinbart wird.

Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 75 Beschäftigten dürfen nur maximal 2,5 % der Arbeitsverträge sachgrundlos befristen. Die Berechnung ist kompliziert, mit ihr wird man sich dann im Einzelnen auseinandersetzen müssen.

2. Befristungen mit und ohne Sachgrund dürfen insgesamt und zusammengerechnet die Höchstdauer von 5 Jahren nicht überschreiten. Erfolgte eine Beschäftigung im Zusammenhang mit Zeitarbeit, ist diese Zeit mit-zuzählen.

Die 5-Jahres-Grenze zählt nur dann neu, wenn dazwischen 3 Jahre keine Beschäftigung erfolgte.

Aber Achtung: Der Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses nach einer Pause bleibt immer noch nur mit einem Sachgrund zulässig. Der Abschluss eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages ist grundsätzlich nur dann möglich, wenn zuvor kein Arbeitsverhältnis zwischen diesem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber bestand.

3. Außerdem soll der Arbeitgeber verpflichtet werden, in dem Arbeitsvertrag genau anzugeben, auf welche Rechtsvorschrift sich die Befristung stützt. Nur diese Rechtsvorschrift kann später zur Begründung der Befristung herangezogen werden.

Sollten diese geplanten Änderungen zum Gesetz werden, wird das für viele Arbeitgeber gravierende Auswirkungen auf den Umgang mit befristeten Arbeitsverhältnissen haben. Für größere Arbeitgeber wird die Quote zu einer großen Herausforderung im Hinblick auf die Koordination und die Überwachung der entsprechenden Quote haben.

Aber auch die neue Einführung des Zitiergebotes für die Befristungsgründe und die Obergrenze von maximal 5 Jahren schränken die Beschäftigungsmöglichkeiten in befristeten Arbeitsverhältnissen erheblich ein, da diese Obergrenzen auch und gerade für sachgrundbefristete Verträge gelten.

Wir werden über den Fortgang des Gesetzgebungsverfahrens unterrichten.

Claudia Thieme,
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht