

## Neues vom Gesetzgeber

### Geplante Änderung des allgemeinen Befristungsrechts

*Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat einen Referentenentwurf zur Änderung des allgemeinen Befristungsrechts erstellt. Das selbstgenannte Ziel dieser Gesetzesänderung ist, die Befristung von Arbeitsverträgen ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes sowie sogenannte Befristungsketten zu begrenzen. Der Referentenentwurf sieht eine deutliche Verschärfung des Befristungsrechts vor und dürfte – falls so umgesetzt – für viele Unternehmen zu erheblichen Umstellungen führen.*

#### 1. Einschränkung der sachgrundlosen Befristung:

- Die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes soll künftig für die Dauer von **18 Monaten statt bislang zwei Jahren** zulässig sein. Bis zu dieser Gesamtdauer soll nur noch eine **einmalige statt einer dreimaligen Verlängerung** möglich sein.
- Die sachgrundlose Befristung soll zur Begrenzung von Befristungsketten weiterhin **nur bei Neueinstellungen** möglich sein.
- Es soll eine **Quote** eingeführt werden: Arbeitgeber, die in der Regel mehr als 75 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, sollen **maximal 2,5 %** ihrer Arbeitnehmer sachgrundlos befristen können. Hierbei soll eine Arbeitgeberbetrachtung zugrunde gelegt werden, sodass nicht auf einzelne Betriebe oder Dienststellen abgestellt wird, sondern auf die insgesamt beim Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmer.
- Es soll ein **Zitiergebot** für Befristungen ohne sachlichen Grund eingeführt werden, sodass im Arbeitsvertrag ausdrücklich anzugeben sein soll, auf welcher Grundlage die Befristungsabrede beruht. Ausweislich der Begründung des Referentenentwurfs soll dadurch ausgeschlossen werden, dass sich Arbeitgeber in einem

arbeitsgerichtlichen Verfahren hilfsweise auf eine Befristung mit sachlichem Grund berufen können.

- Die sachgrundlose Befristung soll nicht zulässig sein, wenn die **Gesamtdauer der Befristung** zusammen mit Zeiten vorheriger Überlassungen des Arbeitnehmers an denselben Arbeitgeber eine **Höchstdauer von fünf Jahren** überschreitet.

## 2. Einschränkung der Befristung mit Sachgrund:

- Die Befristung eines Arbeitsvertrages mit Vorliegen eines sachlichen Grundes soll nicht mehr zulässig sein, wenn die Gesamtdauer der befristeten Arbeitsverhältnisse bei demselben Arbeitgeber eine **Höchstdauer von fünf Jahren** überschreitet. Diese Grenze soll jedoch nicht für Sachgründe nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG (Eigenart der Arbeitsleistung) und § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG (gerichtlicher Vergleich) gelten. Auf diese Höchstdauer sollen **auch Zeiten anzurechnen** sein, in denen die Arbeitnehmer demselben Arbeitgeber **als Leiharbeiter** überlassen waren. Liegen diese vorherigen Beschäftigungszeiten jedoch mehr als drei Jahre zurück, ist die Befristung eines Arbeitsvertrages mit Vorliegen eines sachlichen Grundes wieder zulässig.
- Der sachliche Grund der sogenannten Haushaltsbefristung, der bislang in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG geregelt und nur für öffentlich-rechtliche Arbeitgeber nutzbar ist, soll entfallen.

Die Gesetzesänderung soll zum 01.01.2022 in Kraft treten, wobei gewisse Übergangsfristen gewährt werden sollen. Aktuell handelt es sich nur um einen Referentenentwurf, sodass nicht mit Sicherheit gesagt werden kann, dass diese Änderungen tatsächlich in dieser Art sowie zum genannten Zeitpunkt umgesetzt werden. Unternehmen sollten jedoch bei ihrer Personalplanung berücksichtigen, dass jedenfalls mittelfristig eine Verschärfung des bisherigen Befristungsrechts wahrscheinlich ist.

Über die weitere Entwicklung werden wir Sie selbstverständlich in unserem Newsletter informieren.

## Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm  
+49 (0) 221 650 65-129  
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock  
+49 (0) 221 650 65-233  
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer  
+49 (0) 221 650 65-263  
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.  
+49 (0) 221 650 65-263  
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh  
+49 (0) 221 650 65-129  
stefan.freh@loschelder.de



Dr. Jonas Singraven  
+49 (0) 221 650 65-129  
jonas.singraven@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.  
+49 (0) 221 65065-263  
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Malte Göbel  
+49 (0) 221 650 65-129  
malte.goebel@loschelder.de

## Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de