

12. Oktober 2021

Keine Einschränkung der sachgrundlosen Befristung

Hintergrund

- CDU, CSU und SPD hatten bereits 2018 im Koalitionsvertrag vereinbart, die Möglichkeit zur sog. sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverträgen einzuschränken. Danach sollten Arbeitgeber mit mehr als 75 Beschäftigten maximal 2,5 % der Belegschaft sachgrundlos befristeten dürfen. Zudem sollte die Höchstbefristungsdauer von 24 auf 18 Monate reduziert werden und innerhalb dieser Dauer statt drei nur eine Verlängerung der Befristung zulässig sein.
- Bundesarbeitsminister Heil hatte im April 2021 einen entsprechenden Referentenentwurf zur Änderung des Befristungsrechts vorgelegt. Das Vorhaben war in der Regierung sehr umstritten und ist nicht mehr umgesetzt worden.

Aktuelle Lage

- Im Bundestagswahlkampf 2021 hat das Thema Befristung keine wirklich prominente Rolle eingenommen, dennoch beinhalten die Wahlprogramme fast aller Parteien entsprechende Forderungen dazu.
- Die SPD will demnach die Befristung von Arbeitsverhältnissen ohne einen Sachgrund abschaffen und die vom Gesetz akzeptierten Gründe für eine Befristung kritisch überprüfen. Auch die Grünen und die Linke wollen die sachgrundlose Befristung verbieten, die Linke zusätzlich die zulässigen Sachgründe eng begrenzen.
- Nach CDU und CSU soll zwar die sachgrundlose Befristung in den Unternehmen weiter die Ausnahme sein, eine Einschränkung ist aber nicht vorgesehen. Das FDP-Wahlprogramm verzichtete auf eine Befassung mit dem Thema, die letzte Bundestagsfraktion hat die Vereinbarung im Koalitionsvertrag von 2018 aber als „brandgefährlich“ bezeichnet. Befristete Arbeitsverhältnisse seien ein unverzichtbarer Bestandteil einer flexiblen Volkswirtschaft.

Position

- Eine stärkere Regulierung oder gar eine prinzipielle Abschaffung der sachgrundlosen Befristung lehnt der HDE strikt ab. Dies wäre enorm kontraproduktiv und könnte fatale Auswirkungen auf den nach wie vor instabilen Arbeitsmarkt haben. Die sachgrundlose Befristung ist zudem ein wichtiges Flexibilisierungsinstrument, damit Unternehmen im Falle eines beginnenden wirtschaftlichen Aufschwungs nach überstandener Corona-Pandemie schnell und unkompliziert zusätzliche Beschäftigung aufbauen können.
- Befristungen sind kein Massenphänomen. Nach Zahlen des IAB lag der Anteil der Befristungen ohne Sachgrund an der Gesamtbeschäftigung im Einzelhandel sogar im Krisenjahr 2020 bei nur 5,2 %. Weitere 1,2 % der Beschäftigungsverhältnisse waren mit Sachgrund befristet. Insgesamt waren damit lediglich 6,4 % der Arbeitsverhältnisse in der Branche befristet. In der gesamten Privatwirtschaft ist die Befristungsquote mit 5,2 % sogar noch niedriger.
- Die Wahrscheinlichkeit, aus einer befristeten Beschäftigung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden, ist zudem sehr hoch. Im Einzelhandel ist die Übernahmequote sogar überdurchschnittlich hoch. So waren im ersten Halbjahr 2020 im Einzelhandel zwar 46 % aller Neueinstellungen befristet, die Übernahmequote, d. h. der Anteil der befristeten Verträge, die in unbefristete Verträge umgewandelt wurden, betrug aber 48 %. Damit wird in der Branche am Ende fast jedes zweite Arbeitsverhältnis auch entfristet. Diese besonders hohe Übernahmequote zeigt, dass die Befristung ein sehr gutes Instrument zum Erst- und Wiedereinstieg in Erwerbstätigkeit ist.
- Fakt ist zudem, dass der Arbeitsmarkt in den beiden vorherigen Legislaturperioden bereits massiv reguliert wurde. So wurden neben der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns insbesondere auch immer neue Rechtsansprüche für Beschäftigte auf (befristete) Teilzeitmodelle eingeführt. Darüber hinaus wurde die Arbeitnehmerüberlassung erheblich eingeschränkt sowie auch die Arbeit auf Abruf noch stärker reguliert. Die sachgrundlose Befristung ist damit eines der letzten verbliebenen und damit zugleich wichtigsten personalpolitischen Flexibilitätsinstrumente.
- Anstatt die sachgrundlose Befristung infrage zu stellen, sollte eine neue Bundesregierung die gesetzlichen Befristungsmöglichkeiten mit Sachgrund optimieren. In Phasen großer wirtschaftlicher Unsicherheit wie etwa der Corona-Pandemie bedarf es eines belastbaren gesetzlichen Sachgrundes für vorübergehenden Bedarf an Arbeitsleistung.