



Teilzeit und Befristung - was wird sich ändern?



RA Dr. Frank Engelmann

Foto: privat

Die große Koalition hat sich für die kommende Legislatur auf Änderungen bei befristeten Beschäftigungen und auf ein Recht auf befristete Teilzeit verständigt.

Worum geht es im Einzelnen?

Der erste Satz der Koalitionsvereinbarungen lautet:

„Wir wollen den Missbrauch bei den Befristungen abschaffen. Deshalb dürfen Arbeitgeber mit mehr als 75 Beschäftigten nur noch maximal 2,5 Prozent der Belegschaft sachgrundlos befristen. Bei Überschreiten dieser Quote gilt jedes weitere sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnis als unbefristet zustande gekommen. Die Quote ist jeweils auf den Zeitpunkt der letzten Einstellung ohne Sachgrund zu beziehen.“

Bei diesem an sich klaren Ziel bleibt allerdings noch abzuwarten, in welchem Rahmen es Übergangsregelungen für bestehende bislang wirksam

befristete Arbeitsverträge geben wird und wie ein Arbeitnehmer z. B. im Rahmen einer Entfristungsklage darlegen kann, dass und in welchem Zeitraum die Schwelle von mehr als 75 Arbeitnehmern überschritten war.

Weiter heißt es im Koalitionsvertrag:

„Die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist nur noch für die Dauer von 18 statt bislang von 24 Monaten zulässig, bis zu dieser Gesamtdauer ist auch nur noch eine einmalige statt eine dreimalige Verlängerung möglich.“

Insoweit bleibt abzuwarten, ob vor allem in größeren Betrieben und im öffentlichen Dienst tatsächlich eine höhere Zahl unbefristeter Arbeitsverhältnisse oder zunächst die „Flucht“ in Befristungen mit Sachgrund zu verzeichnen ist. Aber auch Befristungen mit Sachgrund sollen in der Zukunft eingeschränkt werden.

Wörtlich heißt es:

„Wir wollen nicht länger unendlich lange Ketten von befristeten Arbeitsverhältnissen hinnehmen. Eine Befristung eines Arbeitsverhältnisses ist dann nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein unbefristetes oder ein oder mehrere befristete Arbeitsverhältnisse mit einer Gesamtdauer von fünf oder mehr Jahren bestanden haben“.

Dies heißt, dass sowohl Befris-

tungen mit Sachgrund als auch die Aneinanderreihung von befristeten Arbeitsverhältnissen an eine Höchstgrenze von fünf Jahren geknüpft werden soll. Dann soll erst nach einer dreijährigen Karenzzeit ein Arbeitsverhältnis erneut wirksam befristet werden können.

Derzeit sind Teilzeitbeschäftigungen immer unbefristet. Künftig sollen Arbeitnehmer, die in Unternehmen mit mehr als 45 Mitarbeitern beschäftigt sind, für einen auf maximal fünf Jahre befristeten Zeitraum ein Recht auf Rückkehr in Vollzeit haben können. Allerdings ist nicht geplant, dass im Laufe der Teilzeitbeschäftigung ein Anspruch auf Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit besteht. Auch soll der Arbeitnehmer nicht vorzeitig zur früheren Arbeitszeit zurückkehren können.

Für Unternehmen mit 46 - 200 Arbeitnehmern soll eine neue „Zumutbarkeitsgrenze“ eingeführt werden. Danach wird lediglich einer von 15 Mitarbeitern Anspruch auf befristete Teilzeit haben können, wobei die ersten 45 Beschäftigten in die Berechnung mit einfließen. Auch soll der Arbeitgeber eine befristete Teilzeit dann ablehnen dürfen, wenn diese ein Jahr unterschreitet oder fünf Jahre überschreitet.

Soweit der Überblick. Genaueres bleibt den noch nicht vorliegenden gesetzlichen Regelungen vorbehalten.

Dr. Frank Engelmann
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht



Rechtsanwältinnen

Dr. Frank Engelmann

Franziska Engelmann

Christine Melerowicz-Engelmann

Tel. (03301) 20 09 30

Tel. (03301) 20 09 40

Fax (03301) 20 09 50

info@rechtsanwalt-oranienburg.de

Dr.-Heinrich-Byk-Straße 1
16515 Oranienburg

Zweigstelle: Rosenkavalierplatz 18
81925 München