

## **Einschränkung von Befristungen**

04. Januar 2019

### HINTERGRUND

Im [Koalitionsvertrag](#) ist vorgesehen, dass für Arbeitgeber mit mehr als 75 Beschäftigten eine Höchstquote von 2,5 % für kalendermäßige Befristungen eingeführt werden soll. Sachgrundlos befristete Arbeitsverträge sollen nur noch für eine Höchstdauer von 18 Monaten zulässig sein, anstatt bisher 24 Monate. Die bisherige dreimalige Verlängerungsmöglichkeit einer sachgrundlosen Befristung soll auf eine einmalige Verlängerungsmöglichkeit begrenzt werden.

Sachgrundbefristungen sollen so eingeschränkt werden, dass eine Befristung eines Arbeitsverhältnisses nicht zulässig ist, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein unbefristetes oder ein oder mehrere befristete Arbeitsverhältnisse mit einer Gesamtdauer von fünf oder mehr Jahren bestanden haben. Vorherige Entleihungen werden angerechnet. Es gilt eine Karenzzeit von drei Jahren.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung verdeutlicht in seinem [Kurzbericht 16/2018](#), dass es offen ist, ob die im Koalitionsvertrag geplanten Vorhaben bei Befristungen im Hinblick auf die Beschäftigungsmöglichkeiten der Betroffenen zielführend sind.

### POSITION

Mit einer [Befristungsquote](#) von rund 11 Prozent beweisen die Unternehmen der Ernährungs- und Genussmittelindustrie beim Einsatz befristeter Beschäftigung einen verantwortungsvollen Umgang. Gerade für die Vielzahl der kleinen und mittelständischen Unternehmen der Branche, die mit häufigen Schwankungen in der Auftragslage und damit verbundenen unsicheren Ertragslage umgehen müssen, ist befristete Beschäftigung ein wichtiges Flexibilitätsinstrument. Zudem bieten Befristungen mit einer Übernahmequote von über 50 Prozent einen verlässlichen Einstieg in Arbeit.

Die geplanten Einschränkungen sind nicht nur abzulehnen, weil sie sie mehr Bürokratie und Rechtsunsicherheit schaffen können. Die Begrenzung der sachgrundlosen Befristung bei fortbestehender Rechtsunsicherheit bei Befristungen mit Sachgrund könnte dazu führen, dass die Betriebe verstärkt auf andere Beschäftigungsformen wie Zeitarbeit oder Werk- und Dienstverträge ausweichen oder sich sogar mit Einstellungen zurückhalten werden.

Die ANG unterstreicht, dass Unternehmen mit der geplanten Einschränkung von Befristungen, die Lücken, die mit der am 1. Januar 2019 in Kraft getretenen Brückenteilzeit entstehen, nur noch eingeschränkt füllen können. Während die Regierung den Betrieben also immer mehr Flexibilität abverlangt, nimmt sie ihnen gleichzeitig die Mittel, diese Flexibilität herzustellen.