

FLEXIBILITÄT DURCH BEFRISTUNGEN ERHALTEN

UNTERNEHMERISCHE FREIHEIT GARANTIEREN

KONTEXT

Im Koalitionsvertrag ist vereinbart, Befristungen massiv einzuschränken. Die Befristungsdauer der sachgrundlosen Befristung soll von 24 Monaten auf 18 Monate verringert werden. Verlängerungen sollen künftig nur einmalig erfolgen können. Außerdem soll eine Quote eingeführt werden: In Unternehmen mit mehr als 75 Beschäftigten sollen nicht mehr als 2,5 Prozent der Belegschaft ohne Sachgrund befristet werden können. Gesamt-Höchstdauer für Befristungen: fünf Jahre.

Was fehlt, ist ein neuer Befristungsgrund: die Weiterqualifizierung. In Zeiten der Digitalisierung muss der erhöhte betriebliche Qualifizierungsbedarf auch mit Befristungen umsetzbar sein. Offen ist, ob den Tarifvertragsparteien wie bisher ein Handlungsspielraum hinsichtlich der Höchstdauer der Befristung und der Zahl der Verlängerungen eingeräumt wird.

FAKTEN

- Befristungen machen 6 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse in der Industrie aus.
- Im öffentlichen Dienst der Länder sind es 28 Prozent.
- Fast 40 Prozent der befristet Beschäftigten werden unmittelbar in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.
- Die Betriebsparteien der chemischen Industrie nutzen die Möglichkeit, eine längere Befristungsdauer zu vereinbaren, verantwortungsvoll.

UNSER STANDPUNKT

Flexibilität ist unverzichtbar und zugleich Sache der Betriebe und Sozialpartner

- Die sachgrundlose Befristung ist ein zentrales Arbeitsmarktinstrument und ein wichtiger Beitrag zur Flexibilität der Gesamtwirtschaft.
- Oft ist die Befristung ein Sprungbrett in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.
- Von dem behaupteten Missbrauch bei Befristungen kann in der Industrie nicht die Rede sein.
- Tarifvertragsparteien können heute bei sachgrundloser Befristung eine längere Dauer vereinbaren: diese Option muss erhalten bleiben.
- Falls eine Quote eingeführt werden sollte, müssen tarifgebundene Unternehmen privilegiert werden, z.B. mit einer höheren Quote.
- Für eine rechtssichere Weiterqualifizierung in einem befristeten Arbeitsverhältnis bedarf es eines neuen gesetzlichen Sachgrunds.