

UNTERNEHMERISCHE FREIHEIT GARANTIEREN

Flexibilität durch Befristungen erhalten

Der Bundesarbeitgeberverband Chemie ist der tarif- und sozialpolitische Spitzenverband der chemischen und pharmazeutischen Industrie sowie großer Teile der Kautschuk-Industrie und der kunststoffverarbeitenden Industrie. Er vertritt die Interessen seiner 10 regionalen Mitgliedsverbände mit 1.900 Unternehmen und 580.000 Beschäftigten gegenüber Gewerkschaften, Politik und Öffentlichkeit.

Bundesarbeitgeberverband Chemie
Abraham-Lincoln-Straße 24
65189 Wiesbaden

Telefon: +49 611 77881 0
info@bavc.de · www.bavc.de

Bundesarbeitgeberverband Chemie
Hauptstadtbüro
Neustädtische Kirchstraße 8
10117 Berlin

Telefon: +49 30 200599 23
info@bavc.de · www.bavc.de

Bundesarbeitgeberverband Chemie
Europabüro
Rue Marie de Bourgogne 58
1000 Brüssel

Telefon: +32 2 29089 70
bruessel@bavc.de · www.bavc.de

Die große Koalition treibt die Überregulierung der Wirtschaft weiter voran: Den Unternehmen in Deutschland droht ein weiterer Verlust von Flexibilität und betrieblichem Spielraum durch die geplante Verschärfung des Befristungsrechts. Bereits im Koalitionsvertrag sind massive Einschränkungen vereinbart. Begründet werden sie damit, dass „Missbrauch bekämpft“ werden soll. Insbesondere die Befristung ohne Sachgrund ist betroffen. Die Einschränkungen sollen noch in diesem Jahr in Kraft treten, der lange angekündigte Referentenentwurf steht jedoch noch aus, so dass ein konkreter Umsetzungszeitrahmen nicht erkennbar ist.

Die Chemie-Arbeitgeber lehnen die geplanten Einschränkungen von Befristungen grundsätzlich ab. Die Umsetzung dieses Vorhabens würde die unternehmerische Freiheit erheblich einschränken. In Zeiten eines sich verschlechternden wirtschaftlichen Klimas brauchen die Unternehmen mehr Flexibilität, nicht weniger.

Hintergrund

Im Koalitionsvertrag sind Beschränkungen sowohl der sachgrundlosen Befristung, als auch der Befristung mit sachlichem Grund vereinbart. Nach heutiger Gesetzeslage können Arbeitnehmer, mit denen zuvor kein Arbeitsverhältnis bestand, bis zu 24 Monate ohne Sachgrund befristet eingestellt werden. Künftig soll dieser Zwei-Jahres-Zeitraum auf 18 Monate verringert werden. Innerhalb dieser 18 Monate soll die Möglichkeit der Verlängerung von drei- auf einmal beschränkt werden. Hinzu kommt eine Quote: Sachgrundlos sollen künftig nur noch maximal 2,5 Prozent der Belegschaft befristet werden dürfen. Nur für Kleinunternehmen mit bis zu 75 Beschäftigten soll diese Quote nicht gelten. Ob den Tarifvertragsparteien wie bisher die Verlängerung der Befristungsdauer ermöglicht wird, ist offen. Diese Öffnung ist jedoch aus betrieblichen Gründen dringend notwendig. Von ihr haben die Tarifvertragsparteien der chemischen Industrie verantwortlich Gebrauch gemacht: Die zulässige Höchstdauer der Befristung ohne Sachgrund kann auf bis zu 48 Monate ausgedehnt werden. Voraussetzung ist das Einvernehmen mit dem Betriebsrat.

Neben diesen Einschränkungen der Befristung ohne Sachgrund sollen künftig alle Befristungen unzulässig sein, wenn mit demselben Arbeitgeber zuvor ein unbefristetes oder ein bzw. mehrere befristete Arbeitsverhältnisse mit einer Gesamtdauer von mindestens fünf Jahren bestanden haben. Zu den fünf Jahren rechnen sogar Arbeitseinsätze im Rahmen von Arbeitnehmerüberlassung. Schließlich soll eine erneute Befristung mit demselben Arbeitgeber erst nach einer Karenzzeit von drei Jahren möglich sein.

Der ausstehende Referentenentwurf muss zudem noch im Kabinett diskutiert und abgestimmt werden. Deshalb ist der weitere Verfahrensgang aktuell nicht absehbar; es scheint, dass die große Koalition noch politischen Einigungsbedarf hat und ein Gesamtpaket mit einer Reform des Arbeitszeitrechts schnüren möchte, Stichwort „Flexibilitätskonsens“.

Bewertung

Die politische Initiative suggeriert, dass Befristungen ein Massenphänomen seien. Nach Zahlen des IAB aus dem Sommer 2018 beträgt jedoch der Anteil an Befristungen in der Privatwirtschaft lediglich sechs Prozent. Anders im öffentlichen Dienst, in dem einmalige Befristungen sowie Kettenbefristungen deutlich häufiger genutzt werden. Die jahrelange, immer wieder verlängerte Befristung wird im öffentlichen Dienst ermöglicht durch den eigens geschaffenen Sachgrund der Vergütung aus befristeten Haushaltsmitteln“.

Unternehmen der Privatwirtschaft dürfen hingegen schwankende Erlöse oder unsichere Geschäftsaussichten nicht als Sachgrund zur Befristung nutzen. In der Folge müssen sie mangels Sachgrunds auf die sachgrundlose Befristung ausweichen, die jedoch schon heute zeitlich begrenzt ist. Von dem behaupteten Missbrauch kann in der Privatwirtschaft daher keine Rede sein. Abgesehen davon werden fast 40 Prozent der befristet Beschäftigten in der chemischen Industrie in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen; damit ist die Befristung auch ein wichtiges Sprungbrett in eine dauerhafte Anstellung. Je geringer der Spielraum, desto intensiver werden Arbeitgeber abwägen, ob sie neue Stellen anbieten oder nicht.

Befristungen sind ein zentrales Arbeitsmarktinstrument und essenziell für die betriebliche Flexibilität. Beispielsweise bei unsicherer Produktionserwartung bietet die Befristung den Unternehmen notwendigen Bewegungsspielraum und Sicherheit, die sich am Ende positiv auf alle Arbeitsverhältnisse auswirkt. Nachdem die Regierung schon die Arbeitnehmerüberlassung reguliert hat und nun das Arbeitsvolumen mit der Brückenteilzeit weiter verringert, sind Unternehmen mehr denn je darauf angewiesen, mit Befristungen auf schwankende Auftragslagen reagieren zu können.

Die Quote von 2,5 Prozent bei der sachgrundlosen Befristung beeinträchtigt die unternehmerische Bewegungsfreiheit ebenso wie die internationale Wettbewerbsfähigkeit. Nur Arbeitgeber mit bis zu 75 Beschäftigten aus dieser Regelung auszunehmen, greift zu kurz. Der ganz überwiegende Teil der Chemie-Arbeitgeber beschäftigt mehr als 75 Personen. Abgesehen davon scheint diese Zahlengrenze willkürlich gewählt.

Warum bei der sachgrundlosen Befristung nach den Vereinbarungen des Koalitionsvertrages alle Arbeitgeber, egal ob in der Privatwirtschaft oder im öffentlichen Sektor, ob tarifgebunden oder nicht, gleich behandelt werden, ist nicht nachvollziehbar. Im Koalitionsvertrag sind die Stärkung der Tarifautonomie und der Tarifbindung zentrale Ziele. Konsequenter wäre es, diesem Bekenntnis Taten folgen zu lassen: Warum kann die vorgesehene gesetzliche Quote von 2,5 Prozent nicht für tarifgebundene Unternehmen auf beispielsweise sechs Prozent (den Anteil der heutigen Befristung in der Industrie) erhöht werden? Mit einer solchen Regelung würde nicht nur die Wettbewerbsfähigkeit tarifgebundener Unternehmen verbessert, sondern auch ein greifbarer Vorteil für das Bekenntnis zum Flächentarifvertrag geschaffen werden.

Die heute bereits im TzBfG vorhandene Öffnung für die Tarifvertragsparteien, bei der sachgrundlosen Befristung die Befristungshöchstdauer und die Zahl der Verlängerungen per Tarifvertrag abweichend festzulegen, muss unbedingt erhalten werden. Die Sozialpartner der chemischen Industrie auf Branchen- und Betriebsebene nutzen diese Option verantwortlich und maßvoll. Mit mehr Gestaltungsoptionen für Tarifvertragsparteien werden Tarifverträge noch attraktiver. Das stärkt die Tarifbindung.

Zudem sollte der Gesetzgeber die digitale Transformation auch bei diesem Vorhaben beachten: Die Digitalisierung der Arbeitswelt erhöht den Qualifikationsbedarf signifikant. Sinnvoll ist die Qualifizierung im Betrieb mit großer Nähe zum Arbeitsplatz und der Möglichkeit zur praktischen Umsetzung des theoretisch Erlernten. Um diese Qualifizierung befristet durchführen zu können, ist ein neuer gesetzlicher Sachgrund notwendig. Eine fundierte Qualifizierung kann leicht länger als 18 oder 24 Monate dauern. Wenn beispielsweise eine reguläre Ausbildung mit IHK-Abschluss für quer einsteigende Arbeitnehmer angeboten wird, die neben einer ungelernten Tätigkeit nun parallel in einem anerkannten Beruf ausgebildet werden, kann die Qualifizierung sogar 36 bis 48 Monate dauern. Solche Befristungen erfolgen heute ohne Sachgrund befristet unter Nutzung der gesetzlichen Öffnung für Tarifverträge. Künftig würden sie für die geplante prozentuale Quote mitzählen. Um solche wertvollen Modelle der Unternehmen, die heute erfolgreich eingesetzt werden, nach der Gesetzesänderung nicht beenden zu müssen, bedarf

es der Aufnahme eines neuen Sachgrunds Qualifizierung in das Gesetz. Dagegen ist der vom öffentlichen Dienst genutzte Sachgrund der beschränkten Haushaltsmittel verzichtbar.

Unternehmen sind auf das betriebliche Flexibilisierungsinstrument der Befristung angewiesen. Die Chemie-Arbeitgeber nutzen die Befristung höchst verantwortungsvoll. Die Regierung geht fehl in ihrer Annahme, dass gesetzliche Einschränkungen von Befristungen 1:1 zu unbefristeten Einstellungen führen würden. Diese Verschärfung würde nicht nur die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen mindern. Leidtragende wären auch Menschen auf Jobsuche, die bei eingeschränkten Befristungsmöglichkeiten geringere Chancen auf einen Arbeitsplatz haben. Das kann nicht die Intention der Regierung sein.

Zusammenfassung:

- In der Chemie sorgen die Sozialpartner durch ausbalancierte Vereinbarungen auf Betriebs- und Branchenebene für mehr Flexibilität.
- Befristungen, insbesondere sachgrundlose Befristungen, sind ein zentrales Flexibilisierungsinstrument und Ausdruck unternehmerischer Freiheit, die nicht weiter eingeschränkt werden darf.
- Wenn doch eine Quote eingeführt werden soll, muss den Tarifvertragsparteien eine abweichende Lösung für tarifgebundene Unternehmen eingeräumt werden.
- Oft ist die Befristung ein Sprungbrett in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.
- Heute sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnisse werden mit der vereinbarten starken Einschränkung dieser Möglichkeit nicht durch unbefristete Arbeitsverhältnisse ersetzt. Gute Einstiegschancen in den Arbeitsmarkt werden so aufgegeben.
- Um in Zeiten der Digitalisierung eine betriebliche Qualifikation befristet durchführen zu können, bedarf es eines neuen rechtssicheren Sachgrunds „Weiterqualifizierung“.