



BEFRISTUNGSRECHT

Einschränkungen drohen

Die große Koalition hat mit der »Brückenteilzeit« bereits einen Schwerpunkt ihres arbeitsrechtlichen Programms in Gesetzesform gegossen. Jetzt droht weiteres Ungemach: Die Einschränkung sachgrundloser Befristungen soll nach aktuellem Stand im Sommer 2019 umgesetzt werden.

Dabei sichert die sachgrundlose Befristung betriebliche Flexibilität, die durch Einschränkungen bei Werkverträgen und Zeitarbeit bereits massiv beschnitten wurde. Immer neue gesetzliche Regelungen setzen sich wie viele kleine Mosaiksteine zu einem Gesamtbild zusammen, das Unternehmen in ein immer engeres Korsett zwingt.

Nächster Schritt der Über-Regulierung

Laut Koalitionsvertrag dürfen Arbeitgeber mit mehr als 75 Beschäftigten zukünftig nur noch für maximal 2,5 Prozent der Belegschaft Arbeitsverträge mit sachgrundloser Befristung schließen. Bei Überschreiten dieser Quote wird jedes weitere sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnis zu einem unbefristeten. Die sachgrundlose Befristung soll außerdem nur noch für 18 statt bislang 24 Monate zulässig sein – mit einmaliger statt dreimaliger Verlängerungsoption.

Tarifliche Öffnungen erhalten

Wir werden uns für den Erhalt unternehmerischer Freiheit einsetzen. Unbedingt garantiert bleiben muss die bestehende gesetzliche Öffnung für Tarifparteien, mit der die Höchstdauer einer Befristung verlängert werden kann (auf bisher 48 Monate). Wir fordern darüber hinaus eine weitere Privilegierung tarifgebundener Unternehmen: Die Erhöhung der geplanten Quote für sachgrundlose Befristung von 2,5 auf 6 Prozent. So könnte die Tarifautonomie im Sinne des Koalitionsvertrages gestärkt werden. Auch bei der Befristung mit Sachgrund besteht Handlungsbedarf: Aufgrund des wachsenden Weiterbildungsbedarfs in Zeiten der Digitalisierung sollte ein neuer Sachgrund »Qualifikation« geschaffen werden.

AUTORIN: BRITTA BARTKOWSKI | BILD: ISTOCK

STANDPUNKT

BAVC-Präsident Kai Beckmann



» Jobangebote auf Zeit haben sich zu einem wichtigen Zugang zu unbefristeten Stellen entwickelt. Sie bieten nämlich nicht nur eine gute Möglichkeit, auf zeitlich befristeten Ressourcenbedarf zu reagieren, sondern sie geben Unternehmen und Mitarbeitern auch die Gelegenheit, sich viel intensiver als in der regulären Probezeit kennenzulernen und voneinander zu überzeugen. So münden 45 Prozent der befristeten Verträge unmittelbar in unbefristete Stellen. Sollte die Regierung die Flexibilität für die Unternehmen weiter einschränken, beschädigt sie gleichzeitig ein wichtiges Sprungbrett in den Arbeitsmarkt. Je geringer der Spielraum, desto intensiver werden Arbeitgeber abwägen, ob sie neue Stellen anbieten oder nicht.