

## FLEXIBILITÄT DURCH BEFRISTUNGEN ERHALTEN UNTERNEHMERISCHE FREIHEIT GARANTIEREN

### KONTEXT

Im Koalitionsvertrag ist vereinbart, Befristungen massiv einzuschränken. Die Befristungshöchstdauer 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 dürfen. Gesamthöchstdauer 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 Anzahl der Verlängerungen eingeräumt wird.

Die Reform soll im Laufe des Jahres 2020 gemeinsam mit Änderungen bei Arbeitszeitregelungen im Rahmen eines „Flexibilitätskonsenses“ verabschiedet werden.

### FAKTEN

- Befristungen machen lediglich sechs 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 tarifvertragliche 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. Erkannte Missstände im öffentlichen Dienst dürfen nicht auf dem Rücken der Privatwirtschaft gelöst werden.
- Tarifvertragsparteien können heute bei sachgrundloser Befristung eine längere Dauer und eine höhere Anzahl vereinbaren: diese Option muss erhalten bleiben, wenn man Sozialpartnerschaft ernst nimmt und die Tarifbindung stärken will.
- Falls eine Quote eingeführt werden sollte, müssen tarifgebundene Unternehmen privilegiert werden, z.B. mit einer höheren Quote, die mindestens dem heutigen Befristungsanteil von sechs Prozent entsprechen sollte.
- Für die rechtssichere Weiterqualifizierung in einer befristeten ausgestalteten Qualifizierungsphase bedarf es eines neuen gesetzlichen Sachgrunds.