

Befristung

Sachgrundlose Befristung – Flexibilität der Unternehmen erhalten

Um was geht es?

Faktische Abschaffung belastet Unternehmen und Bewerber

Die Bundesregierung plant wegen angeblichen Missbrauchs die Zahl der sachgrundlos befristeten Beschäftigten in Betrieben mit mehr als 75 Mitarbeitern auf max. 2,5 % der Gesamtbelegschaft zu begrenzen. Weiter soll die Befristung nur noch für max. 18 statt bisher 24 Monate möglich sein. Auch die bislang im Gesetz vorgesehene dreimalige Verlängerungsmöglichkeit des Vertrages soll auf nur eine reduziert werden. Dies stellt eine faktische Abschaffung der sachgrundlosen Befristung dar.

Diese faktische Abschaffung würde auch eine so robuste Wirtschaft wie die deutsche enorm belasten, insbesondere in Zeiten der sich eintrübenden Konjunktur und des Strukturwandels.

Die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung ist die grundlose Auflösung einer win/win Situation: Im Ergebnis verlieren die Beschäftigten die Chance auf den Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt, vor allem diejenigen, die weniger qualifiziert sind. Für sie ist die sachgrundlose Befristung das Sprungbrett in den Arbeitsmarkt.

Schon die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung erhöht die Bereitschaft der Arbeitgeber, auch einmal eher einem Mitarbeiter mehr durch Einstellung eine Chance zu geben, auch wenn der unmittelbare Bedarf noch nicht besteht.

Befristete Verträge sind vor allem auch ein Mittel zur dringend notwendigen Integration von Flüchtlingen mit Aufenthaltsstatus in den ersten Arbeitsmarkt.

Für die Unternehmen bietet die sachgrundlose Befristung die Chance, flexibel auf Auftragspitzen reagieren zu können.

Was braucht die Wirtschaft?

Unternehmen brauchen mehr Flexibilität und nicht weniger

Unternehmen brauchen mehr Flexibilität und nicht weniger in einem globalisierten Wettbewerb, insbesondere zur Bewältigung des digitalen und mobilen Strukturwandels.

Befristungen sind volkswirtschaftlich sinnvoll. Sie ermöglichen Arbeitgebern auch bei unsicherer Geschäftserwartung, Beschäftigung aufzubauen.

Mit sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen kann man der hohen Volatilität der wirtschaftlichen Entwicklung, die nach allen bekannten Prognosen noch zunehmen wird, entgegenwirken. So entsteht unter dem Strich mehr Beschäftigung, von der alle profitieren.

Die notwendige Flexibilität der Unternehmen kann nur gewährleistet werden, wenn das grundgesetzlich geschützte Recht besteht, aus einem Beschäftigtenmix von sozialversicherungspflichtiger Tätigkeit, Arbeitnehmerüberlassung und möglichen befristeten Verträgen und Teilzeitverträgen auswählen zu können.

Was ist zu tun?

- Derzeit bestehende Befristungsmöglichkeiten sind dringend zu erhalten
- Alternativ: Kündigungsschutz in den ersten 24 Monaten der Beschäftigung ist zu lockern