



Befristung

Befristungsrecht – Flexibilität der Unternehmen erhalten

Um was geht es?

Keine Einschränkungen im Befristungsrecht

Die Bundesregierung plant eine zeitliche Höchstdauer von sechs Jahren für Befristungen mit Sachgrund einzuführen, um Kettenbefristungen zu vermeiden. Diese Grenze weicht von der bisherigen Rechtsprechung ab, die eine missbräuchliche Kettenbefristung bislang erst dann annimmt, wenn die Beschäftigungsdauer zehn Jahre überschreitet.

Die Befristung ist begründet einer win/win Situation: Im Ergebnis erhalten 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 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 Befristung die Chance, flexibel auf Auftragsspitzen 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 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