

## Bewertung des Koalitionsvertrags von CDU, CSU und SPD

# Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht

*Gute und sichere Arbeitsverhältnisse, soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt und eine Gestaltung der digitalisierten Arbeitswelt im Sinne der Beschäftigten, dafür haben wir in den Koalitionsverhandlungen gekämpft und viel erreicht. Die getroffenen Vereinbarungen werden für Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spürbare Verbesserungen bringen. Wir schaffen mehr Planbarkeit insbesondere für jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch die Beschränkung von befristeten Arbeitsverträgen, geben Langzeitarbeitslosen die Chance auf Arbeit und holen vor allem viele Frauen endlich aus der Teilzeitfalle. Wir geben den Menschen Sicherheit aber auch mehr Selbstbestimmung in der digitalen Arbeitswelt, bei sich wandelnden Qualifikationsanforderungen und bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.*

### Auf einen Blick:

- Drastische Einschränkung von Befristungen ohne Sachgrund und Kettenbefristungen
- Öffentlich geförderte Beschäftigung für 150.000 Langzeitarbeitslose
- Recht auf befristete Teilzeit
- Recht auf Weiterbildungsberatung durch die Bundesagentur für Arbeit
- Stärkung des Initiativrechts auf Weiterbildung für Betriebsräte
- Rechtsrahmen für mobiles Arbeiten
- Mehr Sicherheit bei Arbeit auf Abruf

### UNBEFRISTETE ARBEITSVERHÄLTNISSE WERDEN WIEDER ZUR REGEL

#### DRASTISCHE EINSCHRÄNKUNG VON BEFRISTUNGEN OHNE SACHGRUND UND KETTENBEFRISTUNGEN

**DAS HABEN WIR ERREICHT:** Arbeitgeber mit mehr als 75 Beschäftigten dürfen nur noch maximal 2,5 Prozent ihrer Beschäftigten ohne Sachgrund befristen. Verstößt der Arbeitgeber gegen diese Regeln, werden aus den befristeten Arbeitsverhältnissen unbefristete Arbeitsverträge. In Zukunft wird eine sachgrundlose Befristung nur noch für einen Zeitraum von 18 statt von 24 Monaten möglich sein. Es ist innerhalb der 18 Monate nur noch eine Vertragsverlängerung möglich, bislang waren es drei.

Arbeitgeber dürfen einen Beschäftigten insgesamt nicht mehr länger als fünf Jahre mit befristeten Arbeitsverträgen anstellen. In die fünf Jahre zählen sowohl Befristungen mit und ohne Sachgrund als auch eine vorherige Leiharbeit des Beschäftigten hinein.

**DAS BEDEUTET:** Die Möglichkeiten der befristeten Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern werden für Arbeitgeber drastisch reduziert. Endlose Kettenverträge werden abgeschafft.

Die Befristungsquote ist umso höher, je größer der Betrieb ist. Nach Zahlen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) liegt der Anteil sachgrundloser Befristungen in größeren Unternehmen bei über 5 Prozent, in kleineren dagegen nur bei 2,7 Prozent. Von den ca. 1,3 Millionen Beschäftigten, die sachgrundlos befristet sind, arbeiten ca. 830.000 und damit fast zwei Drittel in einem Unternehmen mit mehr als 75 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Nach Schätzungen des IAB werden die Befristungen ohne Sachgrund in diesen Unternehmen durch die neue Regelung mindestens halbiert. Das heißt die sachgrundlosen Befristungen werden voraussichtlich um mehr als 400.000 reduziert.

Durch die Begrenzung von Kettenbefristungen auf maximal 5 Jahre werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer künftig nicht mehr endlos mit befristeten Verträgen hingehalten. Sie erhalten schneller Planungssicherheit.

## **TEILHABE AM ARBEITSMARKT FÜR ALLE -**

### ÖFFENTLICH GEFÖRDERTE BESCHÄFTIGUNG FÜR 150.000 LANGZEITARBEITSLÖSE

**DAS HABEN WIR ERREICHT:** Das erfolgreich erprobte Modellprojekt für Langzeitarbeitslose „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ wird künftig (als sog. Regelinstrument) in allen Jobcentern in Deutschland angeboten. Damit bekommen deutschlandweit ca. 150.000 Langzeitarbeitslose die Chance auf eine öffentlich geförderte Beschäftigung. Dafür werden wir im Zeitraum bis 2021 4 Milliarden Euro einsetzen. Außerdem ermöglichen wir in den Bundesländern den sogenannten Passiv-Aktiv-Transfer auszugestalten, um damit Arbeit statt Arbeitslosigkeit zu finanzieren.

**DAS BEDEUTET:** Arbeit zu haben und für sich selbst sorgen zu können, ist eine Frage der Würde. Mit öffentlich geförderter Beschäftigung geben wir Langzeitarbeitslosen nachhaltige Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt und die Chance, für sich selbst zu sorgen. Die Einführung eines Regelinstrumentes zur öffentlich geförderten Beschäftigung ist ein großer Schritt im Kampf gegen Langzeitarbeitslosigkeit. Was vorher nur ein begrenztes Modellprojekt war, wird jetzt bundesweit die Langzeitarbeitslosigkeit spürbar reduzieren.

Menschen mit längerer Erwerbslosigkeit erhalten geförderte Beschäftigungsverhältnisse im allgemeinen Arbeitsmarkt bei Arbeitgebern der freien Wirtschaft, sozialen Einrichtungen und Kommunen. Damit bekommen Menschen, die schon besonders lange auf eine neue Chance warten, endlich die Förderung, die sie brauchen, um wieder auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Die Öffnung des Passiv-Aktiv-Transfers ist eine langjährige Forderung der SPD sowie der Kommunen und ergänzt diese Maßnahme. Damit kann die in einigen Bundesländern erprobte Finanzierung von Arbeit statt Arbeitslosigkeit regional spezifisch deutlich ausgebaut werden. Der Bund stellt hierfür zusätzlich die eingesparten Passiv-Leistungen für die Finanzierung zur Verfügung.

## **BESSERE BEDINGUNGEN FÜR DIE VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF -**

### RECHT AUF BEFRISTETE TEILZEIT UND MEHR SPIELRÄUME FÜR FAMILIENZEIT

**DAS HABEN WIR ERREICHT:** Wir führen ein Recht auf befristete Teilzeit ein. Nach Rückkehr aus der zeitlich begrenzten Teilzeit gilt die vorherige Arbeitszeit.

**DAS BEDEUTET:** Wir wollen eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf erreichen, indem wir es möglich machen, die Arbeitszeit dem Leben anzupassen - nicht umgekehrt. Mit dem Recht auf befristete Teilzeit kann die Arbeitszeit reduziert werden, ohne die Sorge dadurch dauerhaft in der Teilzeitfalle zu verbleiben.

Statt wie von der Union gefordert erst in Unternehmen ab 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, gilt das Recht schon bei Firmen ab 45 Beschäftigten. Damit profitieren deutlich mehr Beschäftigte von der Regelung als es die Union wollte, darunter insbesondere Frauen. Eine Beweislastumkehr stellt sicher, dass Arbeitgeber nicht unbegründet die Rückkehr in die vorherige Arbeitszeit blockieren.

Zudem schaffen wir die Grundlage für eine weitere Diskussion zur Einführung der Familienarbeitszeit in dieser Legislaturperiode.

## **STÄRKUNG DER WEITERBILDUNG UND EINSTIEG IN DIE ARBEITSVERSICHERUNG -** RECHT AUF WEITERBILDUNGSBERATUNG, NATIONALE WEITERBILDUNGSSTRATEGIE UND MEHR RECHTE FÜR BETRIEBSRÄTE

**DAS HABEN WIR ERREICHT:** Wir führen ein Recht auf Weiterbildungsberatung für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch die Bundesagentur für Arbeit ein und gehen damit den ersten großen Schritt auf dem Weg zu einer Arbeitsversicherung und dem Umbau zu einer Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung. Wer bereits arbeitslos ist, soll in Zukunft nach drei Monaten ein Angebot der Arbeitsagenturen oder Jobcenter erhalten, um durch geeignete Maßnahmen den Jobeinstieg schneller zu schaffen. Gemeinsam mit den Sozialpartnern, den Ländern und weiteren Akteuren soll eine Nationale Weiterbildungsstrategie entwickelt werden, um Weiterbildungsprogramme besser zu bündeln und an den Bedürfnissen von Beschäftigten und Unternehmen auszurichten. In den Betrieben stärken wir das Initiativrecht der Betriebsräte für Weiterbildung und damit die Interessen der Beschäftigten in der betrieblichen Weiterbildung.

**DAS BEDEUTET:** Das Recht auf Weiterbildungsberatung leitet dem Umbau der Arbeitslosenversicherung hin zu einer Arbeitsversicherung ein. Künftig wird die Bundesagentur für Arbeit alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stärker präventiv beraten können, also bereits vor drohender oder eingetretener Arbeitslosigkeit. Sie erhält den Auftrag, Weiterbildungsbedarf frühzeitig aufzudecken, dadurch Arbeitslosigkeit zu vermeiden und neue Aufstiegswege oder Entwicklungsperspektiven aufzuzeigen.

Wer arbeitslos wird, muss sich zugleich darauf verlassen können, die Hilfe zu bekommen, die er braucht, um schnell wieder Anschluss zu finden. Das setzen wir durch. Konkret wird damit das Recht von Arbeitslosen gestärkt, frühzeitig sinnvolle und nachhaltige Maßnahmen zu erhalten.

Dem Wandel in der Arbeitswelt können wir nur damit begegnen, dass wir die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch Weiterbildung erhalten und denjenigen, die bisher unfreiwillig von Arbeit ausgeschlossen sind, durch Qualifizierung neue Aufstiegsmöglichkeiten schaffen. Im Rahmen einer nationalen Weiterbildungsstrategie werden wir zusätzlich dafür Sorge tragen, dass die Angebote auch den Ansprüchen von morgen gerecht werden.

Betriebsräte, die die konkreten Weiterbildungsbedürfnisse der Beschäftigten am besten kennen, müssen in Zukunft vom Arbeitgeber angehört und Maßnahmen mit ihnen beraten werden. Die Ablehnung von Vorschlägen von Betriebsräten muss dann begründet werden. Bei Ablehnung kann künftig ein Moderator angerufen werden, um eine Einigung zu erzielen.

## **RAHMENBEDINGUNGEN FÜR GUTE DIGITALE ARBEIT -** RECHTSRAHMEN FÜR MOBILES ARBEITEN UND MEHR SICHERHEIT BEI ARBEIT AUF ABRUF

**DAS HABEN WIR ERREICHT:** Wir schaffen einen rechtlichen Rahmen für mobiles Arbeiten, der diese fördern und erleichtern sollen. Arbeitgeber sollen offenlegen und begründen, wenn sie ihren Beschäftigten mobiles Arbeiten verweigern. Für Menschen, die auf Abruf arbeiten, schaffen wir durch gesetzlich geregelte maximale Abweichungen von der vertraglich vereinbarten Mindestarbeitszeit mehr Planungs- und Einkommenssicherheit. Mit einer Tariföffnungsklausel im Arbeitszeitgesetz wollen wir tarifgebundenen Unternehmen die Möglichkeit geben, neue Arbeitszeitmodelle zu erproben, die mehr Selbstbestimmung für Beschäftigte und gleichzeitig mehr betriebliche Flexibilität ermöglichen.

**DAS BEDEUTET:** Mobiles Arbeiten erleichtert es vielen Beschäftigten Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen, in dem beispielweise längere Arbeitswege und damit Zeit eingespart werden und familiäre Bedürfnisse flexibler berücksichtigt werden können. Auch wenn das mobile Arbeiten seit Jahren auf dem Vormarsch ist, fehlt bisher ein klarer rechtlicher Rahmen. Dieser soll nun geschaffen werden und damit vor allem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mehr Rechtssicherheit geben, auch in Fragen des Daten- und Arbeitsschutzes.

Arbeit auf Abruf nimmt zu und sie bedeutet für die betroffenen oft eine extreme Belastung. Wir stellen nun sicher, dass Menschen in solchen Beschäftigungsmodellen ausreichend Sicherheit bzgl. ihrer Arbeitszeitplanung und vor allem in Bezug auf ihr Einkommen erhalten. Wir schreiben gesetzlich fest, dass die vertraglich vereinbarte Mindestarbeitszeit in dieser Arbeitsform nur um 20 Prozent unter- und um 25 Prozent überschritten werden darf. Wenn keine wöchentliche Arbeitszeit vereinbart wurde, gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart und wird entsprechend vergütet. Im Krankheitsfall und an Feiertagen wird außerdem der Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate zugrunde gelegt.