Deutscher Bundestag **Drucksache 16/9807**

16. Wahlperiode 25. 06. 2008

Antrag

der Abgeordneten Werner Dreibus, Dr. Barbara Höll, Ulla Lötzer, Kornelia Möller, Dr. Herbert Schui, Dr. Axel Troost, Sabine Zimmermann und der Fraktion DIE LINKE.

Befristete Arbeitsverhältnisse begrenzen, unbefristete Beschäftigung stärken

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Die gesetzlich zulässige sachgrundlose Befristung bei Neueinstellungen bis zu zwei Jahren wurde mit dem Inkrafttreten des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG) im Jahr 2001 eingeführt.

Das damit proklamierte Ziel eines leichteren und dauerhaften Zugangs von Arbeitslosen in Beschäftigung wurde in der Folge nicht erreicht. Stattdessen wird befristete Beschäftigung von zahlreichen negativen Erscheinungen begleitet:

– Im Verhältnis zu der wachsenden Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wächst die Zahl befristeter Arbeitsverhältnisse und anderer prekärer Beschäftigungsformen überproportional, die Beschäftigungssicherheit sinkt.

– Die Befristung von Arbeitsverhältnissen schränkt vielfach den Kündigungsschutz ein. Das Kündigungsschutzgesetz entfaltet seine Wirksamkeit erst ab einer Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten und die Möglichkeit, kalendermäßige Befristungen ohne sachlichen Grund zu vereinbaren lässt den Kündigungsschutz während der Dauer der Befristung faktisch leerlaufen.

– Ansprüche, die auf die Dauer der Zugehörigkeit zu einem Unternehmen abstellen, wie beispielsweise Sonderzahlungen, höherer Urlaub oder Beförderung entstehen erst nach einer bestimmten Beschäftigungsdauer und werden in befristeten Arbeitsverhältnissen deshalb häufig nicht erworben. Befristet Beschäftigte partizipieren weniger häufig an betrieblichen Maßnahmen der Personalentwicklung als unbefristet Beschäftigte.

– Von den Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern unter 20 Jahren hat fast die Hälfte einen befristeten Arbeitsvertrag. Auch in der Altersklasse der bis zu 30-Jährigen müssen sich immer noch gut 20 Prozent der Beschäftigten mit einer Befristung abfinden. Das bedeutet einen Berufsstart auf Raten mit ungewisser Zukunft.

– Befristungen erfolgen aus Sicht der Beschäftigten überwiegend unfreiwillig. Befristete Beschäftigung zwingt dazu, das Leben den Wechselfällen des Arbeitsmarktes unterzuordnen. Auf der Strecke bleiben Familie, Kinder, Freunde, Bildung, Freizeitgestaltung und gesellschaftliches Engagement.

– Der Anteil der befristet beschäftigten Frauen an der Gesamtzahl der Arbeitnehmerinnen ist permanent höher als der Anteil der befristet beschäftigten Männer an der Gesamtzahl ihrer Geschlechtsgenossen. Damit sind Frauen im Sinne der oben genannten Problematik schlechter gestellt.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

dieser negativen Entwicklung mit der Änderung gesetzlicher Grundlagen befristeter Beschäftigung entgegenzuwirken und damit die unbefristete Beschäftigung zu stärken:

1. Für die Befristung von Arbeitsverhältnissen müssen die Unternehmen konkrete Gründe nachweisen. Deshalb ist im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) die Möglichkeit zu streichen, ohne Sachgrund Arbeitsverhältnisse auf zwei Jahre befristen zu können. Kann das Unternehmen keine Sachgründe geltend machen, erhalten die Beschäftigten einen unbefristeten Arbeitsvertrag.
2. Dauerhaft zu erledigende Aufgaben in der öffentlichen Verwaltung dürfen nicht unter Bezugnahme auf die jährliche Bewilligung der Haushaltsmittel befristet beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern übertragen werden.
3. Zur Verbesserung der Rechtssicherheit für die Beschäftigten ist im TzBfG festzuschreiben, dass neben der vertraglichen Befristungsvereinbarung auch ausdrücklich der Sachgrund zur Wirksamkeit der Schriftform bedarf.
4. Beschäftigte erhalten einen Rechtsanspruch auf Entfristung ihres Arbeitsvertrages, sobald in dem Unternehmen vergleichbare unbefristete Arbeitsplätze geschaffen oder frei werden.
5. Die Möglichkeit einer befristeten Beschäftigung von bis zu fünf Jahren für Beschäftigte ab dem 52. Lebensjahr wird aus dem TzBfG gestrichen.
6. Es ist sicherzustellen, dass befristet Beschäftigten der Zugang zu betrieblichen Rentenversicherungssystemen uneingeschränkt offensteht. Dies betrifft insbesondere die Gewährleistung der Übertragungsmöglichkeit auf einen neuen Arbeitgeber.

Berlin, den 24. Juni 2008

Dr. Gregor Gysi, Oskar Lafontaine und Fraktion

Begründung

Durch den Einsatz von befristeten Arbeitsverhältnissen versuchen Unternehmen in erster Linie, ihre Personalkosten zu senken. Der ursprünglich mit dem Teilzeit-Befristungsgesetz geplante Ansatz, zeitnah auf Produktionsanpassungen und Nachfrageschwankungen zu reagieren oder Personalschwankungen auszugleichen, ist längst nicht mehr der ausschließliche Grund für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge. Die Möglichkeit der zeitlichen Befristung innerhalb von zwei Jahren den Arbeitsvertrag bis zu viermal zu verlängern schließt den Kündigungsschutz nahezu aus.

Angaben der Bundesregierung zufolge ist von 2004 bis 2006 die Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer um 5,8 Prozent gestiegen, während demgegenüber im gleichen Zeitraum der Anteil der Befristungen an den Gesamtbeschäftigten um 43,6 Prozent überproportional gestiegen ist. Besonders, da sich in Zeiten wirtschaftlicher Schwäche der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse zwischen 7,5 (2002) und 8 Prozent (2000) bewegte. In den Jahren des wirtschaftlichen Aufschwunges ist der Anteil der Befristungen auf 10,5 Prozent im Jahr 2006 angewachsen.

Besonders nachhaltig betroffen von befristeten Arbeitsverhältnissen ist mit 31 Prozent die Zeitarbeitsbranche. Aber auch im Wirtschaftszweig Verkehr und Nachrichtenübermittlung hat sich der Anteil der befristet beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Zeitraum von 2004 bis 2006 um 52,4 Prozent von

96 500 auf 147 100 erhöht, gefolgt von der öffentlichen Verwaltung, in der die Anzahl der befristet beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von 129 300 im Jahr 2004 auf 196 200 im Jahr 2006, also um 51,7 Prozent gestiegen ist. Dabei ist durch die geltende Rechtssprechung anerkannt, dass „allein die Begrenzung des Haushalts durch das Haushaltsjahr oder allgemeine Sparzwänge im öffentlichen Dienst die Befristung von Arbeitsverhältnissen nicht rechtfertigen.“[1]

Von 2004 bis 2006 ist der Anteil der befristet beschäftigten Frauen um 2,8 Prozentpunkte bzw. um 451 900 in Bezug auf alle Arbeitnehmerinnen angestiegen. In gleichem Maße ist auch der Anteil der befristet beschäftigten Männer angestiegen, in absoluten Zahlen von 2004 zu 2006 um 478 100 Arbeitnehmer.

Dennoch ist mit 10,8 Prozent 2006 der Anteil der befristet beschäftigten Frauen an der Gesamtzahl der Arbeitnehmerinnen in den letzten sieben Jahren (2000 bis 2006) höher, als der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer an der Gesamtzahl ihrer Geschlechtsgenossen.

Mit 34,6 Prozent ist bei den unter 25-Jährigen der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse am Höchsten, gleich gefolgt von der Altersgruppe der 25- bis 44-Jährigen, von denen 10,2 Prozent bzw. 1 569 600 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind.[2]

Eine im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) erstellte Studie[3] des Internationalen Institutes für empirische Sozialökonomie (inifes) hat 2008 festgestellt, dass 32 Prozent der qualifizierten jungen Erwerbstätigen nach Abschluss ihrer beruflichen Ausbildung in einem befristeten Arbeitsverhältnis gearbeitet haben. Dabei ist die Wirtschaftssparte der Leiharbeit nicht berücksichtigt worden. Es wurde festgestellt, dass die jungen Beschäftigten im Durchschnitt bisher zweimal auf Zeit beschäftigt waren. Betroffen sind davon ca. drei Millionen Personen. Junge Frauen arbeiten häufiger (34 Prozent bzw. 2,2-mal) mit befristeten Verträgen als Männer (31 Prozent bzw. 1,8-mal). Auffallend ist auch, dass 36 Prozent der Befristungsketten von Frauen ausschließlich bei einem Arbeitgeber bestehen. 59 Prozent der Mehrfachbefristungen bei Frauen dauerten länger als zwei Jahre. Insbesondere jungen Müttern bereitet die Rückkehr in die Berufstätigkeit Schwierigkeiten. In den ostdeutschen Bundesländern beeinträchtigen Betriebsschließungen in nicht unerheblichem Maße die Rückkehr von Müttern an den alten Arbeitsplatz, und in den westdeutschen Bundesländern machen fehlende Kinderbetreuungsangebote oder ungünstige Arbeitszeiten eine Rückkehr in die alte Tätigkeit oft unmöglich.

Bei fast der Hälfte der jungen Beschäftigten nehmen Mehrfachbefristungen eine lange Spanne in der Biographie ein. Es ist festzustellen, dass eine große Anzahl der Personen mit befristeten Arbeitsverhältnissen überwiegend, wenn nicht sogar ausschließlich, befristete Arbeitsverhältnisse mit demselben Arbeitgeber eingegangen sind. Weniger als ein Viertel der jungen befristet Beschäftigten findet im Anschluss an ihr erstes befristetes Arbeitsverhältnis eine unbefristete Beschäftigung.

Wirtschaftliche Unsicherheit oder die Abhängigkeit von einem Partnereinkommen stellen für junge Menschen Hinderungsgründe dar, sich für Kinder und Familie zu entscheiden. Die bisherigen Regelungen hinsichtlich des gesetzlichen Schutzes bei Mutter- und Elternschaft entfalten keine Sicherheit bei einem befristeten Arbeitsverhältnis, da mit Fristablauf des Vertrages sämtliche Verbindlichkeiten aus dem Arbeitsverhältnis beendet sind. Eine Beschäftigungsgarantie gibt es nicht, und die Risiken der Elternschaft werden auf die Eltern (vornehmlich die Mütter) abgewälzt. Dies kann zum Aufschub oder zum Verzicht auf Elternschaft führen.[4]

---

1 Fachanwaltskommentar Arbeitsrecht, Dornbusch, Fischermeier, Löwisch, Luchterhand 2008 zu § 14 TzBfG.
2 Die vorgenannten Zahlenangaben stützen sich auf die Beantwortung der Kleinen Anfrage auf Bundestagsdrucksache 16/9002.
3 Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht der jungen Generation, Fuchs, Ebert, inifes 2008.
4 Atypische Beschäftigung und soziale Sicherung, WSI 5/2006, S. 289.

Nicht selten schließt sich an die erste Befristung eine Phase der Arbeitslosigkeit an. Insbesondere im Zusammenhang mit Hartz IV entstehen für Langzeitarbeitslose durch häufige Kurzzeittätigkeiten keine Ansprüche auf Arbeitslosengeld, da Pflichtversicherungszeiten innerhalb der Rahmenfrist nicht erneut aufgebaut werden können. Verschiedene Instrumente von Arbeitgeberzuschüssen laden dazu ein, durch den Einsatz befristeter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die eigenen Personalkosten zu entlasten. Dabei werden durchaus mehrfache Einarbeitungszeiten in Kauf genommen, andererseits ist die Anzahl und Qualifizierung der Langzeitarbeitslosen so vielfältig, dass kein hohes betriebliches Risiko bei dieser Form der Personalplanung besteht.

Der Anteil der 55-Jährigen und älteren an den ALG-I-Bezieherinnen und -Beziehern ist von 45,2 Prozent im Januar 2008 auf 43,8 Prozent im April 2008 gesunken. Im Gegensatz dazu ist der Anteil dieser Altersgruppe an den ALG-II-Bezieherinnen und -Beziehern im gleichen Zeitraum von 54,8 Prozent auf 56,2 Prozent angestiegen. Der Europäische Gerichtshof hatte festgestellt, dass die ursprüngliche gesetzliche Regelung, die eine abweichende Befristung ausschließlich am Alter orientierte, nicht angemessen war. Nunmehr besteht die Möglichkeit einer zeitlichen Befristung bis zu fünf Jahren, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ab dem Alter von 52 Jahren auch mindestens vier Monate arbeitslos ist oder Transferkurzarbeitergeld bezieht oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigung teilnimmt. Ob diese Regelung allerdings europarechtskonform ist, kann bezweifelt werden. Derzeit finden weder die objektiven noch die subjektiven Bedingungen der individuellen Arbeitslosigkeit Berücksichtigung. Bereits mit der Evaluierung von Hartz I bis Hartz III wurde festgestellt, dass die vormals gelockerte Befristungsregelung nicht zu mehr Beschäftigung bei den älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geführt hat.

Obwohl die bisherigen Voraussetzungen zur Unverfallbarkeit von Anwartschaften auf eine betriebliche Altersversicherung im Rahmen der Rentenreform 2001 reduziert wurden, gibt es weiterhin Defizite beim Zugang von befristet Beschäftigten zu Betriebsrentensystemen sowie bei der Portabilität im Falle eines Arbeitgeberwechsels. Zwar wurden die Möglichkeiten zur Übertragung von Versorgungsanwartschaften 2005 durch das Alterseinkünftegesetz erweitert, die Anerkennung von Versicherungsverträgen mit Vorarbeitgebern erfolgt jedoch nur, sofern Einvernehmen zwischen den Beteiligten besteht. Hier ist die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer auf die Bereitschaft oder Möglichkeit der Übernahme durch den neuen Arbeitgeber angewiesen.

Nicht zwangsläufig muss die Befristung eines Arbeitsplatzes zu einem schlechteren persönlichen Befinden führen. Dennoch wird in einer Studie des Berufsverbandes Deutscher Psychologinnen und Psychologen 2008 festgestellt, dass durch die zunehmende Flexibilisierung psychische Belastungen für die direkt Betroffenen als auch indirekt für die Festangestellten zu verzeichnen sind. Dies resultiert aus der ständigen Anpassung an ein neues betriebliches Umfeld als auch an die Zusammenarbeit mit neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und, in der Natur der Sache begründet, vor allem neuen Vorgesetzten. „Neben zunehmendem Leistungs- und Zeitdruck stellen die Notwendigkeit lebenslangen Lernens sowie die gesteigerte Verantwortung für die berufliche Laufbahn bei einer angespannten Arbeitsmarktlage gesundheitliche Belastungen dar.“[5] Kostensteigerungen im Gesundheitswesen durch die Zunahme stressbedingter Erkrankungen und langfristiger Folgen anhaltender befristeter Beschäftigungen sind zwangsläufige Resultate, die nicht nur den Betroffenen, sondern auch deren familiäres Umfeld und indirekt die gesamte Gesellschaft beeinträchtigen.

[5] Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz in Deutschland, BDP 2008.

Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Amsterdamer Str. 192, 50735 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Telefax (02 21) 97 66 83 44
ISSN 0722-8333