

Antrag

der Abgeordneten Brigitte Pothmer, Beate Müller-Gemmeke, Fritz Kuhn, Birgitt Bender, Katrin Göring-Eckardt, Maria Klein-Schmeink, Markus Kurth, Elisabeth Scharfenberg, Christine Scheel, Dr. Gerhard Schick und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Kein Sachgrund, keine Befristung – Befristete Arbeitsverträge begrenzen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Die steigende Zahl befristeter Arbeitsverträge, der stetige Zuwachs an befristeten Arbeitsverhältnissen bei Neuverträgen und die Entwicklung der so genannten sachgrundlosen Befristung sind bedenklich. Dies lässt darauf schließen, dass befristete Arbeitsverträge zunehmend eingesetzt werden, um wirtschaftliche Risiken den Beschäftigten aufzubürden. Dadurch wird insbesondere die Lebensplanung junger Menschen erheblich erschwert. Die Entwicklung zeigt darüber hinaus deutlich, dass die weitere Deregulierung und eine damit verbundene Ausweitung der befristeten Beschäftigung, wie sie die Bundesregierung plant, in die vollkommen falsche Richtung gehen.

Grundsätzlich können Befristungen ein geeignetes Instrument sein, um kurzfristig Spitzen im Arbeitsaufkommen abzufedern oder zeitlich begrenzt Personal zu ersetzen. Befristungen schaffen einen durchlässigeren Arbeitsmarkt und funktionieren überdies in etlichen Branchen als Brücke in unbefristete Beschäftigung. Ein beweglicher und durchlässiger Arbeitsmarkt eröffnet auch für Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose neue Chancen und Zugänge zum Arbeitsmarkt.

Flexible Arbeitsverhältnisse dürfen aber keine „Einbahnstraße“ sein. Bei allen Anforderungen der Betriebe an Flexibilität müssen auch immer die Bedürfnisse der Beschäftigten und deren Wunsch nach sicheren Zukunftsperspektiven berücksichtigt werden. Der Trend geht jedoch in eine andere Richtung: Viele Betriebe übernehmen immer weniger Verantwortung für immer mehr ihrer Beschäftigten und verlagern einseitig Risiken auf die Arbeitnehmer. Folgerichtig ist daher auch die Reduzierung unternehmerischer Risiken ein zentrales Motiv für Befristungen, mit denen immer häufiger der Kündigungsschutz umgangen werden soll.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

die Möglichkeiten zur Befristung von Arbeitsverträgen auf das erforderliche Maß zu begrenzen. Um die einseitige Abwälzung von Risiken auf Beschäftigte zukünftig einzudämmen ohne die Flexibilität des Arbeitsmarkts zu begrenzen, fordert der Deutsche Bundestag die Bundesregierung auf, einen Gesetzentwurf

zur Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) vorzulegen und dabei folgende Maßgaben zu berücksichtigen:

1. Streichung der sachgrundlosen Befristung nach § 14 Absatz 2 TzBfG,
2. Streichung der sachgrundlosen Befristung für Arbeitnehmer ab dem vollendeten 52. Lebensjahr nach § 14 Absatz 3 TzBfG,
3. Streichung der Befristung zur Erprobung nach § 14 Absatz 1 Nummer 5 TzBfG.

Berlin, den 13. September 2010

Renate Künast, Jürgen Trittin und Fraktion

Begründung

Die Zahl der Normalarbeitsverhältnisse nimmt immer weiter ab, während der Anteil der atypischen Beschäftigung wächst. In der Folge werden Beschäftigungsverhältnisse immer unsicherer. Für Beschäftigte bedeuten die Stellen auf Zeit erhebliche persönliche Unsicherheiten. Die Menschen wollen ihr Leben planen können – mit befristeten Arbeitsverhältnissen ist dies aber nur eingeschränkt möglich. Die Angst vor Arbeitsplatzverlust hat stark zugenommen und reicht weit in die Mitte der Gesellschaft. Dieser Trend muss endlich gebrochen werden und darf nicht, wie von der Bundesregierung geplant, durch weitere Deregulierung und Ausweitung der befristeten Beschäftigung noch verschärft werden.

Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) warnt in ihrem Wirtschaftsbericht Deutschland 2010 vor einer Zweiteilung des Arbeitsmarkts durch die Abwälzung der Risiken auf befristet Beschäftigte. Dies sei nicht nur sozial ungerecht, sondern auch schädlich für die langfristige wirtschaftliche Entwicklung (vgl. S. 51). Auch der Chef der Bundesagentur für Arbeit, Dr. Frank-Jürgen Weise, sieht die Gefahren einer Zunahme von befristeten Arbeitsverhältnissen: „Wenn dies zum Standard wird, ist das für die Entwicklung unserer Gesellschaft verheerend“ (NEUE OSNABRÜCKER ZEITUNG, 19. März 2010).

Der Anteil befristeter Beschäftigung an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ist seit 1996 von 4,7 Prozent kontinuierlich auf 9,3 Prozent (2008) gestiegen. In absoluten Zahlen waren 2008 rund 2,7 Millionen Menschen befristet beschäftigt. 2009 ging der Anteil der befristeten Beschäftigung auf 8,8 Prozent zurück, weil in der Krise Verträge nicht erneuert wurden (alle Daten: IAB-Betriebspanel). Laut Statistischem Bundesamt sind befristete Verträge vor allem eine unter jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern weit verbreitete Arbeitsvertragsform. Bei unter 20-Jährigen liegt der Anteil bei über 40 Prozent (ohne Ausbildungsverträge) und bei den unter 25-Jährigen bei rund 25 Prozent. Befristet Beschäftigte tragen ein überdurchschnittliches Risiko, arbeitslos zu werden, nehmen aber auch weniger an Weiterbildungen teil und werden häufiger schlechter bezahlt als unbefristet Beschäftigte. Die Ballung dieser Risiken erschwert insbesondere die Lebens- und Familienplanung junger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dies unterstreicht der Umstand, dass die durchschnittliche Übernahmequote in unbefristete Beschäftigung im Krisenjahr 2009 auf 45 Prozent gesunken ist (2008: 52 Prozent). Vor diesem Hintergrund ist es ein Warnsignal, dass der Anteil befristeter Verträge an neu abgeschlossenen Arbeitsverträgen im ersten Halbjahr 2009 auf 47 Prozent angestiegen ist (2001: 32 Prozent).

Auffällig ist der hohe Anteil sachgrundloser Befristungen an den befristeten Verträgen, der allein im Zeitraum von 2001 bis 2004 von 41 auf 48 Prozent gestiegen ist und vermutlich heute noch höher liegt (vgl. IAB). Die Möglichkeit zur sachgrundlosen Befristung setzt offenbar starke Anreize, immer häufiger auf diese Form der befristeten Beschäftigung zurückzugreifen. Sie macht es Arbeitgebern zu leicht, sie als Alternative zur unbefristeten Beschäftigung bzw. zur begründeten Befristung einzusetzen. Dieser Anreiz ist falsch gesetzt. Daher soll diese Regelung gestrichen werden.

In der Hoffnung, dass dadurch die Beschäftigungschancen Älterer verbessert werden und so eine Brücke in den ersten Arbeitsmarkt geschaffen wird, wurde die Altersschwelle für Befristungen aus Altersgründen von 58 auf 52 Jahre gesenkt. Diese Hoffnungen haben sich aber nicht erfüllt. Deswegen soll § 14 Absatz 3 TzBfG ebenfalls gestrichen werden.

Überflüssig ist darüber hinaus die Befristung zur Erprobung (§ 14 Absatz 1 Nummer 5 TzBfG). Hier bietet die tarifliche oder einzelvertraglich zu vereinbarende Probezeit ausreichend Flexibilität.

Die Möglichkeit für neu gegründete Unternehmen, sachgrundlos zu befristen (§ 14 Absatz 2a TzBfG), soll weiter bestehen bleiben. Gründungen gehen in der Regel mit einem hohen Maß an Unsicherheit einher. In einer solch unsicheren Situation Beschäftigte befristet einzustellen, ist gerechtfertigt, da es Gründenden deutlich schwerer als etablierten Unternehmen fällt, Beschäftigte unbefristet einzustellen. Neu gegründete Unternehmen müssen sich erst einmal erproben und am Markt etablieren. Eine Streichung dieser Sonderregelung würde unnötige Einstellungshemmnisse schaffen.

Trotz der geforderten Änderungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz haben Unternehmen ausreichend flexible Möglichkeiten in ihrer Personalplanung und Personalauswahl zur Abfederung betrieblicher Erfordernisse. In jedem Arbeitsvertrag kann eine Probezeit von sechs Monaten verankert werden. Die in § 14 Absatz 1 TzBfG festgeschriebenen Möglichkeiten, Arbeitsverträge mit einem sachlichen Grund zu befristen, sind darüber hinaus weiterhin vielfältig. So können Betriebe bei einem vorübergehenden Bedarf an Arbeitskräften, zur Vertretung und wenn Beschäftigte aus Haushaltsmitteln vergütet werden, Arbeitsverträge befristen.

