

Antrag

der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, Susanna Karawanskij, Thomas Lutze, Thomas Nord, Richard Pitterle, Michael Schlecht, Dr. Axel Troost, Dr. Sahra Wagenknecht, Sabine Zimmermann (Zwickau) und der Fraktion DIE LINKE.

Das unbefristete Arbeitsverhältnis zur Regel machen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Die Zahl der befristet Beschäftigten in Deutschland hat sich in den vergangenen 20 Jahren verdreifacht. Gemessen an der Gesamtzahl der Beschäftigten sind knapp neun Prozent und damit jede/jeder Elfte befristet eingestellt. Junge Beschäftigte sind überproportional betroffen. Bei den 15-25-Jährigen hat mittlerweile jede/jeder Vierte einen befristeten Arbeitsvertrag. Auch bei den 25-35-Jährigen ist es noch jede/jeder Siebte.

Ebenso dramatisch ist die Situation, wenn man die Praxis bei Neueinstellungen betrachtet. 42 Prozent der neu abgeschlossenen Arbeitsverträge werden nur noch befristet ausgestellt. Frauen sind davon stärker betroffen als Männer. Bei ihnen werden 47 Prozent der neuen Verträge befristet abgeschlossen, bei Männern sind es 38 Prozent.

Eine aktuelle Untersuchung des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung kommt zu dem Ergebnis, dass die erste Phase des Erwerbslebens instabiler und unsicherer geworden ist. Diese Entwicklung korrespondiert mit dem Anstieg der Befristungsquote bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen (vgl. IAB-Kurzbericht 3/2014).

Für die Qualität von Arbeit ist es entscheidend, ob ein Arbeitsvertrag befristet ist oder nicht. Befristete Arbeitsverträge erschweren die Lebensplanung. Die beruflichen Perspektiven sind unsicher und Brüche in den Erwerbsbiographien vorgezeichnet. Mit befristeten Arbeitsverträgen werden Beschäftigte zudem diszipliniert und mundtot gemacht. Wer für den Arbeitgeber unbequem ist und seine Rechte einfordert, läuft Gefahr, nach Ablauf der Befristung nicht weiterbeschäftigt zu werden.

Auch zum Schutz arbeitsrechtlicher Standards ist eine Einschränkung der Zulässigkeit von befristeten Arbeitsverträgen von zentraler Bedeutung. Mit befristeten Arbeitsverträgen wird der Kündigungsschutz ausgehöhlt. Dies betrifft den allgemeinen wie auch den besonderen Kündigungsschutz für bestimmte Gruppen. Der spezielle Schutz von Betriebsräten, werdenden Müttern oder Menschen mit Behinderungen läuft ins Leere, wenn die Betroffenen ohnehin nur befristet angestellt

sind. Denn sowohl die Zweckerreichung als auch der Zeitablauf beenden das befristete Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Der Gesetzgeber ist gefordert, Maßnahmen zu ergreifen, um das unbefristete Arbeitsverhältnis wieder zur Regel zu machen. Dies erfordert neben der Abschaffung der Möglichkeiten, Arbeitsverträge ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes zeitlich befristet zu können, die Streichung von einigen der sogenannten Sachgründe im Teilzeit- und Befristungsgesetz.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf, einen Gesetzentwurf vorzulegen, der folgende Änderungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) beinhaltet:

- Streichung der Möglichkeiten zur sachgrundlosen Befristung (§ 14 Absatz 2, 2a und 3 TzBfG)
- Streichung des Befristungsgrundes zur Erprobung (§ 14 Absatz 1 Nummer 5 TzBfG)
- Streichung der Möglichkeit der „Haushaltsmittelbefristung“ (§ 14 Absatz 1 Nummer 7 TzBfG)
- Festlegung, dass es sich bei den Sachgründen in § 14 Absatz 1 Satz 2 TzBfG um einen abschließenden Katalog handelt.

Berlin, den 24. Juni 2014

Dr. Gregor Gysi und Fraktion

Begründung

Für die Erprobung einer neu eingestellten Arbeitnehmerin oder eines neu eingestellten Arbeitnehmers ist der sachliche Grund „Befristung zur Erprobung“ oder eine kalendermäßige Befristung nicht erforderlich, da sich bereits aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch die Möglichkeit ergibt, im Rahmen der Vertragsfreiheit eine Probezeit von bis zu sechs Monaten zu vereinbaren. Hier hat sich herauskristallisiert, dass befristete Arbeitsverhältnisse mit dem sachlichen Befristungsgrund „Befristung zur Erprobung“ zunehmend als verlängerte Probezeit missbraucht werden. Befristungen die an zweckgebundene Haushaltsmittel geknüpft sind, bergen ebenso eine große Missbrauchsgefahr in sich. Das Bundesarbeitsgericht betrachtet Haushaltsmittelbefristungen für öffentliche Arbeitgeber sehr kritisch (vgl. BAG, Urteil vom 18. 10. 2006 - 7 AZR 419/05). Es besteht die Gefahr, dass mittels pauschalen Verweises auf die Haushaltsentscheidungen unendliche Kettenarbeitsverträge geschlossen werden können. Die bisher offengehaltene Formulierung der Zulässigkeit der Befristungsgründe bietet Raum für vielfältige weitere Möglichkeiten der Befristung von Arbeitsverträgen mit Sachgrund. Dies dient besonders Arbeitgebern bei der weiteren Ausweitung der Befristung und bietet Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern keine hinreichende Rechtssicherheit vor einem eventuellen Missbrauch der gesetzlichen Befristungsmöglichkeiten.