

Antrag

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

Kettenbefristungen abschaffen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Die Zahl der befristeten Arbeitsverträge ist in den vergangenen zwanzig Jahren deutlich angestiegen. Nahezu jeder zweite neue Arbeitsvertrag wird heute nur noch befristet abgeschlossen. Besonders Frauen und junge Beschäftigte sind betroffen. Dies ist ein hochproblematischer Zustand, der dringend gesetzgeberisches Handeln erfordert.

Befristete Arbeitsverträge bedeuten für die Beschäftigten, dass sie ihre Zukunft nicht planen können und nur eine unsichere Lebens- und Berufsperspektive haben. Ob ein Arbeitsvertrag befristet ist oder nicht, ist ein zentrales Merkmal für die Qualität von Arbeit. Weniger befristete Arbeitsverträge bedeuten mehr gute Arbeit.

Das unbefristete Arbeitsverhältnis muss wieder zur Regel werden. Damit wird auch der Schutz arbeitsrechtlicher Standards verbessert. Befristete Arbeitsverträge höhlen den Kündigungsschutz aus und disziplinieren die Beschäftigten. Wer nur einen befristeten Arbeitsvertrag hat, ist vorsichtiger, ihre oder seine Rechte als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer geltend zu machen.

Von besonderer Bedeutung ist es, endlich die sachgrundlose Befristung abzuschaffen. 48 Prozent der Befristungen erfolgten im Jahr 2013 ohne das Vorliegen eines sachlichen Grundes, im Jahr 2001 waren es lediglich 31 Prozent. Das Prinzip muss sein: Wenn ein Arbeitsvertrag befristet ausgestellt wird, muss dafür zumindest ein sachlicher Grund vorliegen.

Auch wenn die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung zentral ist, reicht das allein nicht aus, um das unbefristete Arbeitsverhältnis wieder zur Regel zu machen. Auch die im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) aufgelisteten sachlichen Gründe müssen eingegrenzt werden. Zwar ist die Möglichkeit, einen Arbeitsvertrag zu befristen, weil nur ein zeitweiser Vertretungsbedarf vorhanden ist, in gewissem Umfang nachvollziehbar und sachgerecht. Die „Befristung zur Erprobung“ und die „Haushaltsbefristung“ sind dagegen missbrauchsanfällig und unnötig. Sie müssen gestrichen werden. Der Gesetzgeber hat darüber hinaus festzulegen, dass es sich bei den im TzBfG aufgeführten Sachgründen um eine abschließende Aufzählung handelt.

In einem weiteren Schritt ist es vonnöten, auch bei Befristungen, die aus einem der verbleibenden sachlichen Gründe erfolgen, Missbrauch zu verhindern. Regelmäßig werden Fälle bekannt, bei denen Beschäftigte über viele Jahre mit immer neuen befristeten Arbeitsverträgen, die auf sachlichen Gründen basieren, bei ein und demselben Arbeitgeber angestellt sind. Insbesondere im Bereich des Öffentlichen Dienstes ist dies zu beobachten. Ein Grund für diese Praxis ist die strukturelle Unterfinanzierung der öffentlichen Hand. Eine sozial ungerechte Steuerpolitik, Spardiktate und die Schuldenbremse führen zu Lasten der Beschäftigten in diesem Sektor zu Kettenbefristungen. Auf öffentliche Armut folgt prekäre Arbeit. Kettenbefristungen verstetigen die unsicheren Perspektiven für die Betroffenen und stellen einen Missbrauch der Sachgrundbefristungen dar.

Diesen Missbrauch muss der Gesetzgeber verhindern, indem er im TzBfG auch bei Vorliegen sachlicher Gründe eine maximale Zahl von neuen Verträgen bzw. Verlängerungen fest schreibt. Dazu gibt es derzeit keinerlei gesetzliche Bestimmungen. Lediglich in der Rechtsprechung findet eine vorsichtige Begrenzung von missbräuchlichen Kettenbefristungen statt. Eine entsprechende gesetzliche Regelung schafft Rechtssicherheit und schützt die Beschäftigten.

Ein angemessener gesetzlicher Rahmen für Befristungen bei Vorliegen sachlicher Gründe ist, dass zwei aufeinanderfolgende befristete Verträge oder eine Verlängerung eines sachlich befristeten Vertrages zulässig sind. Der dritte Vertrag beim gleichen Arbeitgeber muss ein unbefristeter sein. Wenn mehr als zwei Mal der Bedarf an der befristeten Arbeitskraft besteht, kann der Einsatz dieser zusätzlichen Arbeitskraft als regelmäßig und dauerhaft angesehen werden, sodass ein unbefristeter Vertrag gerechtfertigt ist. Weitergehende Flexibilitätswünsche der Arbeitgeber sind nicht mehr mit dem Schutzbedürfnis der Beschäftigten vereinbar.

Um aber auch dem Missbrauch des Versicherungsschutzes durch die Arbeitslosenversicherung entgegenzuwirken, sollen zwei befristete Arbeitsverträge, die mit dem gleichen Arbeitgeber geschlossen wurden, aber durch Arbeitslosigkeit unterbrochen waren, wie aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge behandelt werden.

Zudem müssen Leiharbeit und der Missbrauch von Werkverträgen wirksam eingedämmt werden, um zu verhindern, dass die Arbeitgeber in diese Formen prekärer Beschäftigung ausweichen.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

eine Gesetzesvorlage zur Änderung des § 14 TzBfG einzubringen, um sicherzustellen, dass bei Vorliegen von sachlichen Gründen nach § 14 Absatz 1 Satz 2 TzBfG bei demselben Arbeitgeber höchstens zwei Mal aufeinanderfolgend der Abschluss eines mit Sachgrund befristeten Vertrages zulässig ist oder höchstens die einmalige Verlängerung eines sachlich befristeten Arbeitsvertrages.

Berlin, den 24. Februar 2015

Dr. Gregor Gysi und Fraktion