

Titel Mehr Sicherheit – Weniger Befristungen

AntragstellerInnen Hessen-Nord

Zur Weiterleitung an

angenommen

mit Änderungen angenommen

abgelehnt

Mehr Sicherheit – Weniger Befristungen

1 Der Bundeskongress möge beschließen:

2 Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses ohne Sachgrund darf nicht mehr zulässig sein.

3 Ein Arbeitsverhältnis bei Vorliegen eines Sachgrundes zu befristen darf nur noch in engen Grenzen zulässig sein.

4 Bei Befristungen mit Sachgrund darf eine Gesamtdauer von maximal 18 Monaten nicht überschritten werden.

5 *Begründung*

6 Der Koalitionsvertrag muss so schnell wie möglich umgesetzt werden. Nach diesem sollen Arbeitgeber mit mehr als

7 75 Beschäftigten nur noch maximal 2,5 Prozent der Belegschaft sachgrundlos befristen dürfen. Außerdem sollen sog.

8 „Kettenbefristungen“ laut Koalitionsvertrag nur noch bis zu einer Höchstdauer von fünf Jahren zulässig sein.

9

10 Aus unserer Sicht ist aber noch mehr nötig:

11 Die Große Koalition im Bund befasst sich bislang vor allem mit den Befristungen ohne Sachgrund. Tatsächlich sind

12 aber die Befristungen mit Sachgrund in der Praxis noch bedeutsamer. Weil der Koalitionsvertrag auch das Recht

13 auf die sog. „befristete Teilzeit“ einführen, verschärft sich das Problem evtl. noch: Wenn die Eingehung eines Teil-

14 zeitarbeitsverhältnisses erleichtert wird, wird es tendenziell auch mehr befristete Arbeitsverhältnisse geben – denn

15 für den freiwerdenden Stellenanteil ist es dann möglich, einen Arbeitnehmer einzustellen, dessen Arbeitsvertrag mit

16 Sachgrund befristet wird.

17 Von der guten Lage in der deutschen Wirtschaft müssen die Arbeitnehmer profitieren – und zwar auch in Form von

18 mehr Job-Sicherheit. Wie erreicht man dieses Ziel? Insbesondere muss § 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG gestrichen werden.

19 Diese Vorschrift gibt dem Arbeitgeber mehr oder weniger immer eine Befristungsmöglichkeit, die gerichtlich nur

20 schwer überprüfbar ist. Für ganz kurzfristige Tätigkeiten genügt zudem der eingeschränkte Anwendungsbereich des

21 Kündigungsschutzgesetzes.

22

23 Wir sind der Ansicht, dass sämtliche Reformvorhaben betreffend die rechtlichen Möglichkeiten zur Befristung von

24 Arbeitsverhältnissen auch für Behörden und sonstige öffentliche Arbeitgeber gelten sollten. Die Reformvorhaben

25 sollten sich auf Behörden aller Hierarchieebenen erstrecken, also auf sämtliche Bundes-, Landes- und Kommunalbe-

26 hörden.

27 Es besteht kein Grund dazu, Behörden von den Reformvorhaben auszunehmen. Vielmehr ist es umgekehrt so, dass

28 der Staat mit gutem Beispiel vorangehen sollte. Ihn sollten dieselben sozialstaatlichen Verpflichtungen treffen wie

29 private Arbeitgeber. Daneben spricht auch die Wettbewerbsfähigkeit des Staates als Arbeitgeber dafür, die Reform-

30 vorhaben auszuweiten: Qualifizierte Arbeitssuchende werden sich regelmäßig für den Arbeitgeber entscheiden, der

31 die besten Arbeitsbedingungen bietet. Ein unbefristeter Arbeitsvertrag ist bei der Bewertung der Arbeitsbedingun-

32 gen ein zentraler Aspekt. Gerade in der Justiz war bereits zu beobachten, dass gerade die besten Beschäftigten zu

- 33 einem anderen Arbeitgeber gewechselt sind, weil ihnen dort unbefristete Arbeitsverhältnisse angeboten worden wa-
34 ren. Insbesondere ist es vor diesem Hintergrund erforderlich, die Regelung in § 14 Abs. 1 Nr. 7 TzBfG zu streichen. Es
35 kann nicht sein, dass sich der öffentliche Dienst selbst Befristungsgründe schaffen darf.