

B4

Titel Befristungsentschädigung einführen – Unsicherheiten durch befristete Arbeitsverträge minimieren

AntragstellerInnen Braunschweig

Zur Weiterleitung an

angenommen mit Änderungen angenommen abgelehnt

Befristungsentschädigung einführen – Unsicherheiten durch befristete Arbeitsverträge minimieren

- 1 Wir fordern die Einführung einer sogenannten Befristungsentschädigung für alle ArbeitnehmerInnen, welche sich in einem befristeten Arbeitsverhältnis befinden. Auf das Bruttogehalt im befristeten Arbeitsvertrag wird die sogenannte Befristungsentschädigung von 10 Prozent des Bruttolohns aufgeschlagen. Durch diese Entschädigung soll zum einen eine zusätzliche finanzielle Stabilität für die ArbeitnehmerInnen im Unsicherheitsfaktor Befristung geschaffen werden. Zum anderen soll dieser zusätzlich zu zahlende Lohn ArbeitgeberInnen vor der wahllosen Ausstellung befristeter Arbeitsverträge abschrecken. Gleichzeitig müssen Maßnahmen ergriffen werden, die verhindern, dass die Bruttolöhne gesenkt werden um die Befristungsentschädigung auszuhebeln. Denkbar ist hierfür die Orientierung an geltenden Tariflöhnen oder den geltenden Löhnen für Arbeitnehmer*innen in unbefristeten Arbeitsverhältnissen im selben Betrieb.
- 10 Begründung:
- 11 3,2 Millionen Arbeitsverträge in Deutschland sind befristet. Doch nur 6 Prozent der befristeten ArbeitnehmerInnen besitzen einen befristeten Arbeitsvertrag, weil sie es selber gerne möchten. Für alle anderen stellt eine zeitlich begrenzte Anstellung ein hohes Maß an Risiko dar. Unser Ziel sollte es weiterhin sein, befristete Arbeitsverträge auf ein absolutes Minimum zu reduzieren.
- 15 Durch die Ungewissheit, wie es nach dem Ablauf der Befristung mit dem Anstellungsverhältnis weitergeht, entsteht eine unsichere Lebenssituation, welche viele ArbeitnehmerInnen mindestens als belastend wahrnehmen. Durch die Befristung lassen sich keine langfristigen Planungen über ein gutes und selbstbestimmtes Leben treffen, da sich die ArbeitnehmerInnen in einer dauerhaften, zeitlichen Abhängigkeit der ArbeitgeberInnen befinden. Mit dem Risiko der drohenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses, geht meist auch eine finanzielle Ungleichheit zwischen befristeten und unbefristeten Arbeitsverträgen einher. So beträgt der Lohnunterschied zwischen befristeten und unbefristeten Verträgen laut WSI Lohnspiegel in den Jahren 2010-2013 zwischen 2 bis 4€ pro Stunde. Eine Befristungsentschädigung könnte hier eine Angleichung schaffen. Laut dem WSI Lohnspiegel hat ein befristeter Arbeitsvertrag von Frauen unabhängig von der Berufserfahrung ein monatliches Bruttogehalt von 2144€. Wird die Befristungsentschädigung von 10 Prozent auf diesen Lohn aufgeschlagen, so bedeutet es für die Arbeitnehmerin ein zusätzliches Bruttoeinkommen von 214,40€. Hierdurch alleine kann bei weitem nicht die Unsicherheit, welche durch die Befristung entsteht, gedeckt werden. Jedoch bietet es eine zusätzliche Sicherheit.
- 28 Gleichzeitig muss auch für ArbeitgeberInnen der Anreiz zur Befristung gesenkt werden. Eine höhere Lohnzahlung durch die Befristungsentschädigung kann hier ein bedeutsamer, erster Schritt sein. In diesem Zusammenhang sei nochmals ausdrücklich auch auf die konsequente Abschaffung von sachgrundlosen Befristungen und von Kettenbefristungen, wie es im Koalitionsvertrag vereinbart wurde, hingewiesen. Zur effektiven Bekämpfung ausufernder Befristungen muss die Befristungsprämie mit diesen Maßnahmen einhergehen.