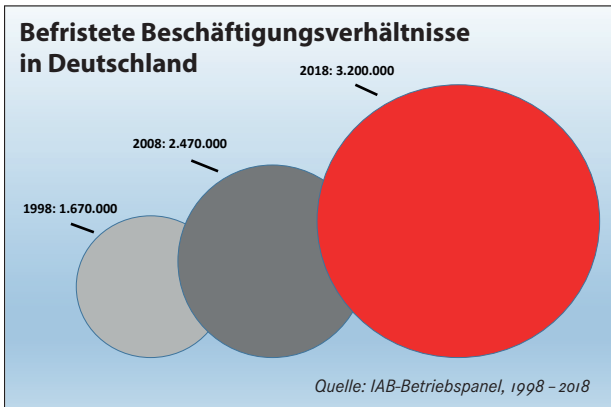


Kettenbefristungen verhindern

DIE LINKE. im Bundestag will Kettenbefristungen streng regulieren. Wir fordern, dass jeder zweite Vertrag beim gleichen Arbeitgeber ein fester Vertrag sein muss. Wenn Beschäftigte mehrmals einen Vertrag erhalten, kann ihr Einsatz als regelmäßig und dauerhaft angesehen werden.

Die Deutsche Post AG hat dem Befristungswahn die Krone aufgesetzt: Sie hat mit einer Kollegin allein im Jahr 2014 rund 200 einzelne Arbeitsverträge abgeschlossen.

Das spottet jedem Anspruch auf gute Arbeit.



Ein neues Normalarbeitsverhältnis

20 Jahre neoliberale Politik haben einen enthemmten Kapitalismus hervorgebracht. Es ist dringend notwendig, den Menschen wieder in den Mittelpunkt politischer Entscheidungen zu stellen und nicht die Profitinteressen.

Ein Baustein: Dem Wunsch der Kapitaleseite nach unbegrenzter Flexibilität ist ein Riegel vorzuschieben. Er ist mit dem Schutzbedürfnis Millionen Beschäftigter nicht vereinbar.

Deshalb muss Schluss damit sein, ohne guten Grund Arbeitsverträge zu befristen.



Gute Arbeit ist unbefristet

Nur wer einen unbefristeten Arbeitsvertrag hat, kann mit ausreichend Sicherheit sein Leben planen. Und nur wessen Beschäftigung nicht ständig auf der Kippe steht, setzt sich für seine Arbeitsbedingungen ein. Damit Arbeitsrechte nicht nur auf dem Papier stehen, sondern auch im betrieblichen Alltag Realität sind, brauchen Beschäftigte einen Arbeitsvertrag ohne Ablaufdatum. Befristungen verhindern gute Arbeit. Deswegen wollen wir den Befristungswahn stoppen und die Position der Beschäftigten verbessern.

DIE LINKE.

I M B U N D E S T A G

Fraktion DIE LINKE. im Bundestag
Platz der Republik 1, 11011 Berlin
Telefon: 030/22 75 1170, Fax: 030/22 75 6128
E-Mail: fraktion@linksfraktion.de
V.i.S.d.P.: Sevim Dağdelen, Jan Korte, Caren Lay

Mehr Informationen zu unseren parlamentarischen Initiativen finden Sie unter: www.linksfraktion.de

190729

Befristungswahn stoppen!

DIE LINKE.
I M B U N D E S T A G



Liebe Kolleginnen und Kollegen,



die Hartz-Gesetze und die Agenda 2010 waren ein Geschenk an die Arbeitgeber. Mit dem Ziel, die Löhne zu senken, wurden die soziale Sicherung von Erwerbslosen verschlechtert, Arbeitnehmerrechte runtergefahren und Niedriglöhne vorangetrieben. Das Kräfteverhältnis zwischen Kapital und Arbeit hat man zugunsten der Kapitalseite verschoben. Die Zahl der Menschen, die sich ohne Perspektive mit Leiharbeit, befristeten Arbeitsverträgen oder Minijobs begnügen müssen, ist deutlich angestiegen.

Es sind zahlreiche Maßnahmen notwendig, um eine Umkehr dieser Politik einzuleiten. Wir wollen ein neues Normalarbeitsverhältnis und starke Gewerkschaften: Gute Arbeit ist sicher, tariflich bezahlt und mitbestimmt. Ein wichtiger erster Schritt in diese Richtung ist die Eindämmung von befristeten Arbeitsverträgen. Wenn wir die Arbeitsbedingungen verbessern wollen, müssen wir Befristungen den Kampf ansagen.

Wer befristet beschäftigt ist, hat Angst vor dem Verlust seiner Arbeit. Das hat disziplinierende Wirkung. Man hält deswegen lieber den Mund, schleppt sich krank zur Arbeit und wehrt sich nicht gegen Ungerechtigkeiten. Man meldet sich nur selten kritisch zu Wort und unterstützt den Betriebsrat oder die Gewerkschaft höchstens verdeckt. Der Kündigungsschutz läuft ins Leere, wenn befristete Arbeitsverträge einfach auslaufen, ohne dass es einer Sozialauswahl bedarf. Die Folge: Das Arbeitsrecht wird geschleift und die Arbeit von Betriebsräten und Gewerkschaften erschwert.

Belegschaften werden gespalten und diszipliniert. Befristungen führen den Beschäftigten beständig vor Augen, dass ihre Arbeit nur vorübergehenden Charakter hat und sie jederzeit austauschbar sind. Arbeitsverträge mit Verfallsdatum sind ein Disziplinierungsinstrument, mit dem die Unternehmen ihre Machtposition sichern.

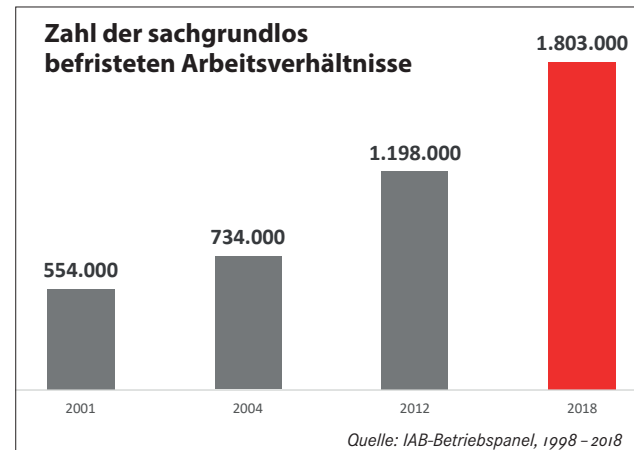
Susanne Fersch

Stellvertretende Vorsitzende und Leiterin des Arbeitskreises »Arbeit, Soziales und Gesundheit«

Befristungen haben Hochkonjunktur

Die Zahl befristeter Beschäftigungsverhältnisse hat mit 3,2 Millionen im Jahr 2018 einen neuen Höchststand erreicht. Nahezu jede zweite Neueinstellung erfolgt in ein Arbeitsverhältnis, das ein Ablaufdatum hat. Sachgrundlose Befristungen sind besonders beliebt: Ihre Zahl hat sich seit 2001 mehr als verdreifacht und lag 2018 bei 1,8 Millionen Arbeitsverhältnissen. Insbesondere junge Beschäftigte und Frauen sind häufig von Befristungen betroffen.

Das macht ihr Berufsleben unsicher und erschwert die Lebensplanung.



Sachgrundlose Befristung verbieten

Es verstößt gegen jedes Verständnis von guter Arbeit, wenn Arbeitsverträge ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes befristet werden. In der betrieblichen Praxis gibt es für die Hälfte der befristeten Arbeitsverträge keinen Grund. Das muss aber eine Minimalvoraussetzung sein.

Die Möglichkeit, einen Arbeitsvertrag sachgrundlos zu befristeten, ist ersatzlos aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz zu streichen. Das ist ein wichtiger Schritt, um gute Arbeit für alle zu erreichen.

Sachgründe einschränken

Aber auch die Sachgründe im Teilzeit- und Befristungsgesetz müssen beschränkt werden. Natürlich gibt es berechnete Gründe für einen befristeten Vertrag: Bei Krankheit, Mutterschutz, Elternzeit oder vorübergehendem Ausfall eines Beschäftigten muss die Personallücke überbrückt werden. Dass das Teilzeit- und Befristungsgesetz allerdings eine Befristung »zur Erprobung« erlaubt, schießt über das Ziel hinaus. Es gibt schließlich die Möglichkeit, ein Arbeitsverhältnis mit einer Probezeit zu beginnen. Der Sachgrund »Befristung zur Erprobung« ist genauso zu streichen, wie die »Befristungen aufgrund von Haushaltsmitteln« bei öffentlicher Finanzierung

Geltende gesetzliche Regelungen zu Befristungen

Befristungen sind Arbeitsverhältnisse, die auf einen bestimmten Zeitraum begrenzt sind. Sie werden in § 14 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) geregelt. Es gibt zwei Arten von Befristungen:

- die mit einem sachlichen Grund und
- die sachgrundlose Befristung.

In § 14 Absatz 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes werden die wichtigsten sachlichen Gründe aufgezählt. Zum Beispiel sind das der vorübergehende Bedarf, die Vertretung eines anderen Beschäftigten, die erste Stelle nach der Ausbildung oder dem Studium, die Befristung zur Erprobung oder die Bezahlung aus befristeten Haushaltsmitteln.

Befristungsgründe lassen sich abwechselnd so kombinieren, dass sich Beschäftigte über lange Zeit in Kettenbefristungen befinden können.

In § 14 Absatz 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes ist die sachgrundlose Befristung geregelt. Arbeitgeber haben die Möglichkeit, eine Person für die Dauer von zwei Jahren ohne Angabe eines konkreten Grundes befristet einzustellen. Innerhalb der zwei Jahre können sie den Vertrag bis zu drei Mal verlängern. Eine sachgrundlose Befristung ist nicht möglich, wenn mit demselben Arbeitgeber vorher bereits ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.