

presse

Rahmenbedingungen im Befristungsrecht neu justieren: Keine sachgrundlose Befristung mehr

Anlässlich der Einbringung eines SPD-Antrags zur Abschaffung der sachgrundlosen Befristung in den Bundestag erklärt die arbeits- und sozialpolitische Sprecherin der SPD-Bundestagsfraktion Anette Kramme:

Die SPD-Bundestagsfraktion wird den Antrag "Langfristige Perspektive statt sachgrundlose Befristung" am Donnerstag in erster Lesung in den Bundestag einbringen. Er hat das Ziel, alle Formen der sachgrundlosen Befristung aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz zu streichen. Mit sachgrundlosen Befristungen wird Beschäftigten eine langfristige Perspektive verweigert. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer brauchen jedoch ein Mindestmaß an Sicherheit, um sich gesellschaftlich zu engagieren oder eine Familie zu gründen.

Nur ein gesichertes Arbeitsverhältnis bietet ein geeignetes Fundament, um gute Arbeitsbedingungen einfordern zu können. Wer auf eine Entfristung oder einen Anschlussvertrag hofft, wird eher nicht auf die Bezahlung seiner Überstunden bestehen und scheut sich, auch andere ihm zustehenden Rechte wahrzunehmen. Nachweislich schneiden durchweg alle relevanten Arbeitsbedingungen, insbesondere Lohnhöhe sowie Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten bei befristeten Beschäftigten deutlich schlechter ab als bei Unbefristeten.

Die Zahl der Befristeten ist stark gestiegen, und gleichzeitig nimmt die Zahl der Unbefristeten ab. Dies ist eine falsche Entwicklung, die den Kündigungsschutz aushöhlt. Fast jeder zehnte Beschäftigte arbeitet inzwischen in einem befristeten Arbeitsverhältnis; knapp jeder zweite neu abgeschlossene Vertrag ist inzwischen nur noch befristet (Statistisches Bundesamt).

Die sachgrundlose Befristung ist bis zu einer Höchstdauer von zwei Jahren zugelassen. Sie wurde Ende 2000 auf Neueinstellungen beschränkt. Durch eine Vielzahl an Studien ist inzwischen belegt, dass befristete Beschäftigung die

Beschäftigungsaussichten weder verbessert noch verschlechtert. Nur noch bei jeder dritten offenen Stelle handelt es sich um einen regulären, sozialversicherungspflichtigen Vollzeitjob. Auch die sachgrundlose Befristung für Ältere hat in Untersuchungen schlecht abgeschnitten. Sie hat nachweislich keinerlei Einfluss auf die Einstellungspraxis in den Unternehmen. Es gibt daher auch keine sachliche Rechtfertigung die Befristungsmöglichkeit für Ältere und für neugegründeten Unternehmen bestehen zu lassen. Beschäftigte müssen ihr Leben planen können. Flexible Beschäftigung ist weiter möglich. Es gibt eine breite Palette von Sachgründen, die eine Befristung rechtfertigen. Dank einer Vielzahl von gesetzlichen Befristungsgründen können Unternehmens-Bedürfnisse nach nur vorübergehender Beschäftigung abgedeckt werden, und das Teilzeit- und Befristungsgesetz nennt zudem nur Beispiele.

Durch ihre zunehmende Ausbreitung hat sich die sachgrundlose Befristung zu einem Abbau des Kündigungsschutzes durch die Hintertür entwickelt. Diese Entwicklung muss gestoppt werden.