



Arbeitsgemeinschaft sozialdemokratischer Juristinnen und Juristen (ASJ)

Der Koalitionsvertrag 2018 muss umgesetzt werden, soweit die Große Koalition danach beabsichtigt, die Befristungsmöglichkeiten bei Arbeitsverhältnissen einzuschränken!

Positionspapier zur parteiinternen Verwendung vom 25. September 2020

1. Anlass für dieses Positionspapier

Die Süddeutsche Zeitung hat in ihrer Ausgabe vom 16. September 2020 berichtet, dass die Reform der Befristungsmöglichkeiten nicht (mehr) auf der Prioritätenliste des Bundesarbeitsministeriums stehe. Die Reform befinde sich noch nicht einmal in Vorbereitung, einen konkreten Zeitplan gebe es nicht. Die ASJ Hessen-Nord ist der Ansicht, dass die Reform des Befristungsrechts ein Kernanliegen sozialdemokratischer Politik ist. Das Vorhaben muss daher umgehend priorisiert werden, damit die Umsetzung noch in dieser Legislaturperiode erfolgen kann.

2. Auswirkungen von Zeitverträgen

Zeitverträge bringen erhebliche nachteilige Auswirkungen für die Betroffenen mit sich, wie die Erkenntnisse aus verschiedenen Untersuchungen zeigen (siehe hierzu auch den Kommentar von Kramer, Süddeutsche Zeitung vom 18. September 2020):

- Befristet beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zwischen 20 und 34 Jahren verdienen weniger, sind seltener verheiratet und bekommen weniger Kinder als ihre Altersgenossen mit unbefristetem Job (Policy Brief WSI 12/2016, Nr. 8).
- Die Befristung von Arbeitsverträgen führt zu weniger Job-Zufriedenheit bei den Betroffenen (Chadi/Hetschko, Flexibilisation without Hesitation? Temporary Contracts and Workers' Satisfaction, March 2013).
- Befristet beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fühlen sich häufiger von der Gesellschaft ausgeschlossen. Dabei spielt möglicherweise auch die in weniger hohem Maße mögliche Planbarkeit des Lebens eine Rolle (Gundert/Hohendanner, Do

fixed-term and temporary agency workers feel socially excluded? Labour market integration and social well-being in Germany, October 8, 2013)

- Unter den befristet beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind psychische Erkrankungen weiter verbreitet als bei Personen mit unbefristetem Job. Außerdem erleiden befristet Beschäftigte häufiger Arbeitsunfälle, während sie insgesamt seltener krank sind – wohl aus Angst vor einem Verlust des Arbeitsplatzes (Meta-Studie von Virtanen u.a., Temporary employment and health: a review, International Journal of Epidemiology 2005, S. 610 ff.)

Wir sind der Auffassung, dass die Auswirkungen befristeter Beschäftigung so schnell und so weitgehend wie möglich bekämpft werden müssen.

3. Befristungsrecht und Corona-Krise

Die Corona-Krise hat nichts daran geändert, dass das Befristungsrecht reformiert werden muss. Im Gegenteil: Die Corona-Krise zeigt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besser davor geschützt werden müssen, ihren Arbeitsplatz schnell zu verlieren, sobald sich die wirtschaftliche Lage verschlechtert. Das Interesse der Unternehmen an einer Krisenbewältigung ist zwar ebenfalls sehr bedeutsam. Die Corona-Krise verdeutlicht aber, dass es mit der „Kurzarbeit“ ein Instrument gibt, das es den Arbeitgebern erlaubt, zügig und präzise auf eine Veränderung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zu reagieren. Das geschieht, ohne dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz einbüßen. Wenn eine Krise länger andauert, besteht die Möglichkeit, ein Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen zu kündigen. Für eine solche Kündigung bestehen zwar gewisse Anforderungen. Das ist aber gerade gewollt: Die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses soll „Ultima Ratio“ sein. Umfassende Befristungsmöglichkeiten dürfen diesen Ansatz nicht aushöhlen.

4. Position der ASJ Hessen-Nord aus dem Jahr 2019

Die ASJ Hessen-Nord hat die Umsetzung des Koalitionsvertrags bezüglich der Befristung von Arbeitsverhältnissen (siehe dort Zeilen 2289 bis 2312) bereits im Jahr 2019 gefordert. Dabei geht es darum, dass Arbeitgeber mit mehr als 75 Beschäftigten nur noch maximal 2,5 Prozent der Belegschaft sachgrundlos befristen dürfen. Außerdem sollen sog. „Kettenbefristungen“ nur noch bis zu einer Höchstdauer von fünf Jahren zulässig sein.

Aus Sicht der ASJ Hessen-Nord ist sogar noch mehr nötig:

- Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses ohne Sachgrund darf gar nicht mehr zulässig sein. Die Interessen der Arbeitgeber sind durch die „Probezeit“ bereits ausreichend abgesichert, die sich aus der Wartezeit im Kündigungsschutzgesetz ergibt. Im Übrigen überwiegt das Sicherheitsbedürfnis des Arbeitnehmers.
- Die Forderungen aus dem Regierungsprogramm der SPD zur Bundestagswahl müssen umgesetzt werden. Ein Arbeitsverhältnis bei Vorliegen eines Sachgrundes einzuschränken, darf nur noch in engen Grenzen zulässig sein. Es darf insbesondere nicht mehr zulässig sein, ein Arbeitsverhältnis einzuschränken, weil „der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht“.
- Kettenbefristungen müssen massiv eingeschränkt werden. Auch für Befristungen mit Sachgrund muss eine zeitliche Höchstgrenze von maximal 18 Monaten gelten. Die im Koalitionsvertrag vorgesehene Grenze von fünf Jahren ist zu lang.
- Sämtliche Neuerungen müssen auch und gerade für sämtliche Behörden gelten.

Zur Begründung hat die ASJ Hessen-Nord auf die gute Lage in der deutschen Wirtschaft hingewiesen. Davon müssten auch die Arbeitnehmer in Form von mehr Job-Sicherheit profitieren.

Kontakt:

ASJ Hessen-Nord
arnd.eisner@spd.de
Tel. 0561-7001023