

Antrag 35/I/2019**KDV Mitte****Der Landesparteitag möge beschließen:****Der Bundesparteitag möge beschließen:****Befristungen stoppen - Gleiche Bedingungen für gleiche Arbeit!**

1 Obwohl sich Deutschlands Wirtschaft erholt hat und seit
2 Jahren stetig wächst, leiden weiterhin viele Menschen un-
3 ter prekären Beschäftigungsverhältnissen. Befristete Stel-
4 len ermöglichen staatlichen wie auch privaten Arbeitge-
5 ber*innen zwar ein flexibles und profitables Wirtschaft-
6 ten, führen aber zu erheblichen sozialen Unsicherhei-
7 ten bei Arbeitnehmer*innen und somit zu einer massi-
8 ven Verschlechterung ihrer privaten und beruflichen Le-
9 bensumstände. Die ständige Angst vor Arbeitslosigkeit
10 und die fehlende Planungssicherheit erschweren nicht
11 nur die Entscheidung, eine Familie zu gründen oder für
12 das Alter vorzusorgen, sie können sich auch direkt nega-
13 tiv auf die Gesundheit der Betroffenen auswirken. Befrist-
14 tete Beschäftigungsverhältnisse führen dazu, dass Arbeit-
15 nehmer*innen immer mit einem Bein in der Arbeitslo-
16 sigkeit stehen, was auch ihre Möglichkeiten für betrieb-
17 liche Mitbestimmung und ihre Verhandlungsbasis mit
18 Arbeitgeber*innen massiv einschränkt. Befristete Arbeit-
19 nehmer*innen werden durch die permanente Angst vor
20 dem beruflichen Abstieg „mundtot“ gemacht und ma-
21 chen dadurch oftmals nicht von ihren Rechten Gebrauch.
22 Dies wirkt sich negativ auf ihre Entlohnung und ihre Wei-
23 termöglichkeit aus. In der Praxis sind befrist-
24 tete Arbeitnehmer*innen gegenüber ihren unbefristeten
25 Kolleg*innen häufig benachteiligt. Befristungen führen zu
26 Spaltungen der Belegschaft im Betrieb, da es befristete
27 Kolleg*innen schwerer haben, sich für ihre Belange einzu-
28 setzen und beim Betriebsrat (insofern vorhanden) Gehör
29 zu finden.

30 Soziale Gerechtigkeit und Solidarität sehen anders aus!
31 Befristete Jobs machen ein „gutes Leben“ für viele Men-
32 schen und ihre Familien nahezu unmöglich. Gerade weil
33 Befristungen so umfassende negative Auswirkungen auf
34 das Leben von Betroffenen haben, muss die SPD handeln.

35 Die SPD muss gute und sichere Arbeitsbedingungen in
36 den Mittelpunkt ihrer politischen Arbeit stellen und sich
37 auf gesetzlicher Ebene dafür einsetzen, dass nicht die Ar-
38 beitnehmer*innen weiterhin die Kosten für einen flexi-
39 blen Arbeitsmarkt tragen! Es muss gelten: Gleiche Bedin-
40 gungen für gleiche Arbeit!

41

42 Wir fordern:

43 1. Die SPD Bundestagsfraktion setzt sich über den Ko-
44 alitionsvertrages hinaus dafür ein, sachgrundlose Befris-
45 tungen ersatzlos abzuschaffen. Die in der Koalition erlas-
46 senen neuen Regelungen bezüglich der sachgrundlosen
47 Befristungen sind zu schwach und stellen keine zufrie-
48 denstellende Verbesserung für Arbeitnehmer*innen dar.
49 Diese müssen nach wie vor die Kosten der sogenannten

**Empfehlung der Antragskommission: Annahme (Kon-
sens)**

50 „Flexibilisierung“ tragen. Die Regelungen verleiten immer
51 noch zu Missbrauch, zum Beispiel, um die Probezeit von
52 unbefristeten Stellen zu umgehen. Denn in sachgrundlo-
53 sen Befristungen bestehen weder Mutter- noch Betriebs-
54 ratsschutz. Zudem stellen befristete Stellen häufig auch
55 den Beginn von Kettenbefristungen dar.

56

57 2. Die SPD setzt sich dafür ein, befristete Stellen für Arbeit-
58 geber*innen unattraktiver zu machen und die finanziel-
59 le Sicherheit der Arbeitnehmer*innen zu garantieren. Wir
60 fordern langfristig, ein Anreizsystem für Arbeitgeber*in-
61 nen zu schaffen, das dazu führt, dass befristete Stellen
62 in unbefristete Stellen umgewandelt werden. Wir fordern
63 hierfür eine zusätzliche Abgabesteuer der Arbeitgeber*in-
64 nen auf befristete Stellen nach dem Vorbild des „indem-
65 nité de précarité“ in Frankreich zu schaffen. Diese darf
66 nicht zu niedrig angesetzt sein, damit sich Arbeitgeber*in-
67 nen nicht von befristeten Stellen „freikaufen“ können - wir
68 empfehlen eine Abgabesteuer des betrieblichen Brutto-
69 lohns von mindestens 50%, wobei diese nicht dazu füh-
70 ren darf, dass die Löhne der unbefristeten Angestellten im
71 Betrieb sinken. Die Einnahmen sollen in einen speziellen
72 Fonds fließen, dessen Geld dazu dient, befristet Beschäf-
73 tigte im Falle einer Arbeitslosigkeit zusätzlich zum allge-
74 meinen Arbeitslosengeld abzusichern. Hiervon sind auch
75 Stellen abgedeckt, die durch Drittmittelgelder finanziert
76 werden. Die Kosten einer profitablen Flexibilität auf dem
77 Arbeitsmarkt darf nicht von den Schwächsten getragen
78 werden, sondern muss von jenen getragen werden, die da-
79 von am meisten profitieren.

80

81 3. Die SPD setzt sich dafür ein, die Sachgründe für Befris-
82 tungen massiv einzuschränken. Zudem soll in Zukunft der
83 Sachgrund im Arbeitsvertrag schriftlich festgehalten wer-
84 den, um Transparenz zu gewährleisten. Die Sachgründe
85 sollen wie folgt geändert werden:

86 3.1 Der vorübergehende Arbeitskräftebedarf ist genauer
87 zu definieren und maximale Zeiten vorzugeben. Bei Pro-
88 jektarbeit muss eine Befristung der gesamten Projektlauf-
89 zeit entsprechen. Eine Befristung ist dann nur möglich,
90 wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nach-
91 weisbar nur vorübergehend besteht (§ 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1
92 TzBfG).

93 3.2 Die Befristung zur Erprobung (§ 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 5 TzBfG)
94 ist ersatzlos abzuschaffen.

95 3.3. Die Zweckbindung von Haushaltsmitteln ist abzu-
96 schaffen (§ 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 TzBfG).

97

98 4. Die SPD setzt sich dafür ein, Regelungen zu schaf-
99 fen, die befristeten Beschäftigten einen grundsätzlichen
100 Anspruch auf Verlängerung ihres Arbeitsvertrages garan-
101 tiert, wenn nach Ablauf der Befristung die zu verrichtende
102 Arbeit weiterhin anfällt.

103 Demnach haben befristete Beschäftigte einen grundsätz-
104 lichen Anspruch auf ein Angebot zur Entfristung ihres Ar-

105 beitsvertrages, wenn der Arbeitsauftrag in dem sie tätig
106 sind, bzw. ein Arbeitsauftrag, der ihrer bisherigen Tätigkeit
107 ähnlich ist, verlängert wird oder sich ihm anschließt. Dies
108 gilt auch, wenn der Zuwendungsgeber (bei Projektarbeit)
109 wechselt und auch, wenn das Stellenprofil der zu erfül-
110 lenden Tätigkeit sich nicht nur gleicht, sondern auch nur
111 ähnlich ist; wobei Arbeitgeber*innen ggf. auch ihnen zu-
112 mutbare Weiterbildungs- und Qualifikationsmaßnahmen
113 tragen müssen. Unterbrechungszeiten von bis zu drei Mo-
114 naten sind unschädlich.

115

116 5. Alle unter Punkt 1-4 dargestellten Forderungen sollen
117 für alle Betriebe - unabhängig von der Größe - gleicher-
118 maßen gelten.

119

120 **Begründung**

121 Seit 2010 liegt der Anteil der befristeten neuen Jobs bei ca.
122 45 Prozent. Aktuell arbeitet fast jeder fünfte Mensch zwi-
123 schen 25 und 34 Jahren mit einem befristeten Vertrag. Vor
124 20 Jahren war es nur jeder Zehnte in dieser Altersklasse.
125 Neun Prozent der Arbeitsverträge in Deutschland hatten
126 laut Statistischem Bundesamt 2016 eine Befristung. Kon-
127 kret: 2,8 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
128 ab 25 Jahre waren in ihrer Haupttätigkeit befristet be-
129 schäftigt. Die meisten von ihnen (57 Prozent) besaßen ei-
130 nen Arbeitsvertrag mit einer Laufzeit von weniger als ei-
131 nem Jahr. Hinzu kommt, dass vor allem Arbeitnehmer*in-
132 nen im Bildungs- und Gesundheitswesen sowie im öffent-
133 lichen Dienst betroffen sind. Branchen also, die für die öf-
134 fentliche Daseinsvorsorge unabdingbar sind und essenti-
135 ell für ein „gutes und sicheres“ Leben sind. Hierbei zeigt
136 sich das Ausmaß der neoliberalen Agendapolitik der letz-
137 ten Jahrzehnte deutlich. Seit Jahrzehnten leidet die SPD
138 unter einem großen Glaubwürdigkeitsproblem. Ein Groß-
139 teil der Bürger*innen traut der SPD nicht mehr zu, adäqua-
140 te Antworten auf zentrale Fragen der sozialen Gerechtig-
141 keit zu finden. Hierzu gehört auch das Thema Arbeits-
142 markt, dessen „Flexibilisierung“ die SPD in den 1990ern
143 und 2000ern nicht verhindert, sondern selbst aktiv vor-
144 angetrieben hat. Prekäre Beschäftigung in Form von Be-
145 fristungen, Leiharbeit, Minijobs und Werkverträgen wa-
146 ren die Folge. Die sozialen Risiken wurden dabei wohlwis-
147 send auf zukünftige Arbeitnehmer*innen abgewälzt.

148

149 **Zu 3.1:** Ein sicher eintretender, aber nur vorübergehend be-
150 stehender Arbeitsanfall rechtfertigt eine Befristung. Dies
151 betrifft insbesondere die Fälle des zeitweilig erhöhten
152 oder künftig wegfallenden Arbeitskräftebedarfs, wie bei-
153 spielsweise bei einer Erntesaison, in der Weihnachtszeit,
154 bei der künftigen Inbetriebnahme einer neuen Maschine
155 **oder Projekten.** Wird die Befristung auf einen solchen vor-
156 übergehend erhöhten Arbeitsanfall gestützt, darf für die
157 Beschäftigung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitneh-
158 mers über das vereinbarte Vertragsende hinaus mit gro-
159 ßer Wahrscheinlichkeit kein Bedarf mehr bestehen. An-

160 sonst bestünde für die Befristung kein Grund. Die Beur-
161 teilung dieser Prognose obliegt allein den Arbeitgeber*in-
162 nen. Der Befristungsgrund ist zu vage, auch deshalb, da
163 die Prognose für einen vorübergehenden Arbeitskräftebe-
164 darf allein den Arbeitgeber*innen obliegt. Dies macht Ket-
165 tenbefristungen möglich, da im Betrieb immer leicht eine
166 neue vorübergehende Aufgabe anfällt.

167

168 **Zu 3.2:** Auch zur Erprobung kann eine Befristung erfolgen.
169 Diese ist jedoch unnötig, da im Allgemeinen bei unbe-
170 fristeten Arbeitsverträgen nach dem Vorbild des § 1 Abs.
171 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) und der Kündigungs-
172 fristenregelung für Kündigungen während der Probezeit
173 nach § 622 Abs. 3 BGB eine Befristungsdauer von sechs
174 Monaten für eine Erprobung ausreicht. Darüber hinaus
175 können einschlägige Tarifverträge Anhaltspunkte dafür
176 geben, welche Probezeit angemessen ist.

177

178 **Zu 3.3:** § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 des TzBfG ist ein Sonder-
179 befristungsrecht für den öffentlichen Dienst. Hiernach
180 können haushaltsrechtliche Gründe die Befristung eines
181 Arbeitsvertrags rechtfertigen, wenn öffentliche Arbeitge-
182 ber*innen zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses die Pro-
183 gnose treffen, dass für die Beschäftigung der Arbeitneh-
184 merin oder des Arbeitnehmers Haushaltsmittel nur vor-
185 übergehend zur Verfügung stehen. Umstritten ist, ob
186 ein Haushaltsplan einer Gebietskörperschaft einen Befris-
187 tungsgrund nach §14 Abs. 1 Nr. 7 TzBfG darstellen kann.
188 Das Bundesarbeitsgericht sieht die Vereinbarkeit von § 14
189 Abs. 1 Nr. 7 TzBfG mit dem europäischen Gemeinschafts-
190 recht kritisch. Denn mit dem Sachgrund der Zweckbin-
191 dung von Haushaltsmitteln ist dem öffentlichen Dienst
192 die Möglichkeit eröffnet, eine Befristung allein mit der
193 wirtschaftlichen Situation öffentlicher Arbeitgeber*innen
194 zu begründen. Arbeitgeber*innen im privaten Sektor kön-
195 nen eine Befristung aber auch nicht allein auf die wirt-
196 schaftliche Situation des Unternehmens stützen, sodass
197 der öffentliche Dienst durch diese Regelung gegenüber
198 privaten Arbeitgeber*innen in einem erheblichen Maße
199 begünstigt wird.