



Sachgrundlose Befristung

Beschluss Sonderparteitag 21. Januar 2018:

- „Befristete Arbeitsverhältnisse müssen die Ausnahme sein; gerade für Berufseinsteiger muss das unbefristete Arbeitsverhältnis wieder zur Regel werden. Eine der Ursachen für die dramatische Zunahme befristeter Beschäftigungsverhältnisse ist die seit 1985 bestehende Möglichkeit Arbeitsverhältnisse ohne Gründe zu befristen. Deshalb sind die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung, die Einschätzung der Sachgründe für Befristung sowie die Begrenzung von Befristungsketten geeignete Maßnahmen, um insbesondere für junge Menschen für mehr Sicherheit beim ins Berufsleben zu sorgen und sie damit in der Phase der Familiengründung zu unterstützen.“

Vereinbarung im Koalitionsvertrag CDU/CSU und SPD:

„Wir wollen nicht länger unendlich lange Ketten von befristeten Arbeitsverhältnissen hinnehmen. Eine Befristung eines Arbeitsverhältnisses ist dann nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein unbefristetes oder ein oder mehrere befristete Arbeitsverhältnisse mit einer Gesamtdauer von fünf oder mehr Jahren bestanden haben. Wir sind uns darüber einig, dass eine Ausnahmeregelung für den Sachgrund nach § 14 Abs. 1 Nr. 4 Teilzeit – und Befristungsgesetz wegen der Eigenart des Arbeitsverhältnisses (Künstler, Fußballer) zu treffen ist.“

Auf die Höchstdauer von fünf Jahren wird bzw. werden auch eine oder mehrere Entleihung(en) des nunmehr befristet eingestellten Arbeitnehmers durch ein oder mehrere Verleihungsunternehmen angerechnet. Ein erneutes befristetes Arbeitsverhältnis mit dem selben Arbeitgeber ist erst nach Ablauf einer Karenzzeit von drei Jahren möglich.

Wir werden über eine Tariföffnungsklausel im Arbeitszeitgesetz Experimentierräume für tarifgebundene Unternehmen schaffen, um eine Öffnung für mehr selbstbestimmte Arbeitszeit der Arbeitnehmer und mehr betriebliche Flexibilität in der zunehmend digitalen Arbeitswelt zu erproben. Auf Grundlage von diesen Tarifverträgen kann Betriebsvereinbarungen insbesondere die Höchstarbeitszeit wöchentlich flexibler geregelt werden.“

Status Quo:

- atypisches Beschäftigungsverhältnis, das ohne Kündigung endet. Beeinträchtigung der individuellen (Planungs-)Sicherheit, die ein unbefristetes Normalarbeitsverhältnis bietet
- liegt im Interesse der Arbeitgeber*innen: Flexibilität im Personaleinsatz, Umgehen des Kündigungsschutzes (Abfindungen), besseres Reagieren auf Konjunkturschwankungen, verlängerte Bewährungszeit für die Beschäftigten etc.
- Rechtsgrundlage: „Teilzeit- und Befristungsgesetz“ (TzBfG § 14)

Befristete Beschäftigung kann sachlich begründet oder sachgrundlos sein:



„**sachliche Gründe**“ können sein: Betrieb hat nur für eine gewisse Zeitspanne Bedarf, Übergangszeitraum zwischen Ausbildung und regulärer Beschäftigung, Vertretungen, Erprobungen, Gründe, die in der Art der Tätigkeit oder in der Person des*der Arbeitnehmer*in liegen, bei Finanzierung aus Haushaltsmitteln für befristete Stellen, gerichtliche Vergleiche, etc. ohne zeitliche Höchstgrenze

Bedingungen der **sachgrundlosen** Befristung: bei Neueinstellung, bei maximal 3 Verlängerungen höchstens 2 Jahre, dann muss Entfristung folgen

- 2016: ca. 8% der Sozialversicherungspflichtigen (ohne Azubis) waren befristet beschäftigt, bei Neueingestellten ca. 43%, davon die Hälfte sachgrundlos

Sonderfälle:

- **Wissenschaft:**
Wird gesondert im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (2016 novelliert) geregelt. Bei „Qualifizierung“ kann wissenschaftliches Personal bis zu 6 Jahre sachgrundlos befristet beschäftigt werden, nach Promotion etc. nochmals 6 Jahre; Vertragsdauer soll der Qualifizierung „angemessen“ sein.
Von der Abschaffung der sachgrundlosen Befristung nicht betroffen; im Wissenschaftsbetrieb gelten befristete Verträge für wissenschaftl. Mitarbeiter*innen als Standard aufgrund der wachsenden Bedeutung von Drittmitteln und Projektarbeit.
- **Öffentlicher Dienst:**
Im öffentlichen Dienst sind (unter Nichtberücksichtigung der Wissenschaft, s.o.) 7,4% der Beschäftigten befristet angestellt (Privatwirtschaft: 6,7%) • öffentliche Hand finanziert nur für begrenzte Zeit
- Weitere Sonderregelungen gelten für programmgestaltende Arbeitnehmer*innen in Radio und Fernsehen sowie Bühnendarsteller*innen (Branchen, die programmatische Vielfalt erfordern)

Die Gefahr von Kettenverträgen (Arbeitnehmer*innen werden von einer befristeten Stelle zur nächsten weiterverschoben) bleibt durch die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung grundsätzlich bestehen, wird nur erschwert.

Positionierung der SPD:

- Abschaffung war eine zentrale Wahlkampforderung von Martin Schulz
- 23. Juni 2017: Bundestagsdebatte und Abstimmung über einen Antrag der LINKEN zur Abschaffung der sachgrundlosen Befristung • SPD-Fraktion lehnt aus Rücksicht auf Koalitionspartner Union ab
- Ralf Stegner: „Ich bin für Koalitionsverhandlungen. Eine Koalition aber bilden sollte die SPD nur, wenn auch die sachgrundlose Befristung fällt“ (13.1.2018) • in Sondierungen nicht enthalten

- Im Leitantrag des Sonderparteitags (21.1.2018) ist die sachgrundlose Befristung neben der ärztlichen Honorarordnung und Härtefällen beim Familiennachzug als Voraussetzung für eine GroKo enthalten

Weiterführende Informationen:

Bundeszentrale für politische Bildung (2014): Dossier Arbeitsmarktpolitik. Befristete Beschäftigungsverhältnisse. Online abrufbar unter: <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/178184/befristete-beschaeftigung?p=all>.

ZDF Morgenmagazin Nachrichten (2018): Streit um befristete Arbeitsverträge. Online abrufbar unter: <https://www.zdf.de/nachrichten/zdf-morgenmagazin/arbeitsvertraege-spd-und-union-ringen-100.html>.

IAB-Forschungsbericht (2015): Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst. Online abrufbar unter: <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2015/fb1215.pdf>.