

**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 Wirtschaften,  
6 führen aber zu erheblichen sozialen Unsicherheiten bei  
7 Arbeitnehmer\*innen und somit zu einer massiven Verschlechterung  
8 ihrer privaten und beruflichen Lebensumstände. Die ständige Angst  
9 vor Arbeitslosigkeit und die fehlende Planungssicherheit erschweren  
10 nicht nur die Entscheidung, eine Familie zu gründen oder für  
11 das Alter vorzusorgen, sie können sich auch direkt negativ auf  
12 die Gesundheit der Betroffenen auswirken. Befristete Beschäftigungsverhältnisse  
13 führen dazu, dass Arbeitnehmer\*innen immer mit einem Bein in der  
14 Arbeitslosigkeit stehen, was auch ihre Möglichkeiten für betriebliche  
15 Mitbestimmung und ihre Verhandlungsbasis mit Arbeitgeber\*innen  
16 massiv einschränkt. Befristete Arbeitnehmer\*innen werden durch  
17 die permanente Angst vor dem beruflichen Abstieg „mundtot“ gemacht  
18 und machen dadurch oftmals nicht von ihren Rechten Gebrauch.  
19 Dies wirkt sich negativ auf ihre Entlohnung und ihre Weiterbildungsmöglichkeiten  
20 aus. In der Praxis sind befristete Arbeitnehmer\*innen gegenüber ihren  
21 unbefristeten Kolleg\*innen häufig benachteiligt. Befristungen führen zu  
22 Spaltungen der Belegschaft im Betrieb, da es befristete Kolleg\*innen  
23 schwerer haben, sich für ihre Belange einzusetzen und beim Betriebsrat  
24 (insofern vorhanden) Gehör zu finden.

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

35 Die SPD muss gute und sichere Arbeitsbedingungen in den  
36 Mittelpunkt ihrer politischen Arbeit stellen und sich auf gesetzlicher  
37 Ebene dafür einsetzen, dass nicht die Arbeitnehmer\*innen weiterhin  
38 die Kosten für einen flexiblen Arbeitsmarkt tragen! Es muss gelten:  
39 Gleiche Bedingungen für gleiche Arbeit!

41

42 Wir fordern:

43 1. Die SPD Bundestagsfraktion setzt sich über den Koalitionsvertrag  
44 hinaus dafür ein, sachgrundlose Befristungen ersatzlos abzuschaffen.  
45 Die in der Koalition erlassenen neuen Regelungen bezüglich der  
46 sachgrundlosen Befristungen sind zu schwach und stellen keine  
47 zufriedenstellende Lösung dar.

**Empfehlung der Antragskommission****Annahme (Konsens)**

48 denstellende Verbesserung für Arbeitnehmer\*innen dar.  
49 Diese müssen nach wie vor die Kosten der sogenannten  
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 sonsten 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.