



Antrag

der Abgeordneten **Florian Streibl, Dr. Fabian Mehring, Johann Häusler, Prof. (Univ. Lima) Dr. Peter Bauer, Manfred Eibl, Susann Enders, Dr. Hubert Faltermeier, Hans Friedl, Tobias Gotthardt, Eva Gottstein, Joachim Hanisch, Wolfgang Hauber, Dr. Leopold Herz, Alexander Hold, Nikolaus Kraus, Rainer Ludwig, Gerald Pittner, Bernhard Pohl, Kerstin Radler, Gabi Schmidt, Jutta Widmann, Benno Zierer und Fraktion (FREIE WÄHLER),**

Thomas Huber, Klaus Stöttner, Prof. Dr. Winfried Bausback, Martin Bachhuber, Barbara Becker, Eric Beißwenger, Holger Dremel, Norbert Dünkel, Matthias Enghuber, Karl Freller, Max Gibis, Petra Guttenberger, Hans Herold, Petra Högl, Michael Hofmann, Dr. Gerhard Hopp, Dr. Martin Huber, Andreas Jäckel, Jochen Kohler, Harald Kühn, Martin Mittag, Dr. Stephan Oetzinger, Franz Josef Pschierer, Andreas Schalk, Martin Schöffel, Angelika Schorer, Sylvia Stierstorfer, Walter Taubeneder, Prof. Dr. Gerhard Waschler, Josef Zellmeier CSU

Arbeitsplätze sichern – Teilzeit- und Befristungsgesetz der Corona-Pandemie anpassen

Der Landtag wolle beschließen:

Der Ausbruch des Coronavirus SARS-CoV-2 und die damit verbundene gesundheitliche Notlage von internationaler Tragweite stellen Gesellschaft und Wirtschaft vor große Herausforderungen. Vor dem Hintergrund der aktuellen Arbeitsmarktsituation und im Hinblick auf die verkündeten Konjunktur- und Wirtschaftsprogosen, erweist sich eine Festanstellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, durch die Umwandlung eines auslaufenden sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, für zahlreiche Betriebe und Unternehmen derzeit als außerordentlich schwierig.

Die Staatsregierung wird aufgefordert, um Arbeitsplätze zu sichern und zu verhindern, dass sachgrundlos befristete Arbeitsverträge lediglich aufgrund der aktuellen wirtschaftlichen Notsituation nicht in eine Festanstellung umgewandelt werden können und deshalb die Beschäftigten entlassen werden müssen, sich auf Bundesebene dafür einzusetzen, dass im Wege einer befristeten Ausnahmeregelung von § 14 Abs. 2, 2a und 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ermöglicht wird, sachgrundlos befristet Beschäftigte während der Corona-Krise über die in diesen Vorschriften geregelten Höchstbefristungsdauern hinaus einzusetzen. Dabei sollte im Rahmen des § 14 Abs. 2 TzBfG auch eine mehr als dreimalige Vertragsverlängerung möglich sein.

Begründung:

Wurde ein sachgrundlos befristetes Arbeitsverhältnis geschlossen und sind die in § 14 Abs. 2, 2a und 3 TzBfG genannten Höchstfristen ausgeschöpft, kann lediglich noch der Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses gestützt auf einen Sachgrund gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG vereinbart werden.

Seit der Jahrtausendwende ist in Deutschland eine deutliche Zunahme sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge zu verzeichnen. Nach einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung

(2018)¹ ist allein von 2017 auf 2018 die Zahl solcher Beschäftigungen um mehr als 200 000 angestiegen. Demnach hat sich die Zahl der Befristungen ohne sachlichen Grund zwischen 2001 und 2018 mehr als verdreifacht – von rund 550 000 Menschen auf 1,8 Mio. Im selben Zeitraum ist der Anteil der sachgrundlos befristeten Jobs an allen Arbeitsverhältnissen von 1,7 auf 4,8 Prozent gestiegen.

In ihrem aktuellen Koalitionsvertrag legte die Bundesregierung nieder, Arbeitsverträge mit Befristungen ohne Sachgrund eindämmen zu wollen. Der Vorstoß, befristete Beschäftigungen zu reduzieren, indem Kettenbefristungen abgeschafft werden, während gleichzeitig sachgrundlose Befristungen wieder zur Ausnahme und unbefristete Arbeitsverhältnisse zur Regel werden, ist nach wie vor zu begrüßen. Die Bekämpfung der Corona-Pandemie und die derzeitigen Beschränkungen bzw. das Herunterfahren des öffentlichen Lebens und der Wirtschaft stellen jedoch – trotz der bereits getroffenen umfangreichen Schutzmaßnahmen – insbesondere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit befristeten Verträgen vor teils existenzielle Probleme. Die Möglichkeit, sachgrundlos befristete Arbeitsverträge im Zuge der Bewältigung der Corona-Krise über die geltenden Höchstbefristungsdauern hinaus zu verlängern, sichert Arbeitsplätze gegenüber Arbeitnehmerüberlassungen und begünstigt den Verbleib von qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im jeweiligen Betrieb bzw. Unternehmen im Rahmen wiederanlaufender Produktionsverfahren.

¹ Seils et al. (2018). Befristete Beschäftigung. Eine Auswertung regionaler Daten für 2018, WSI Policy Brief Nr. 36