

Wir sind gekommen, um zu bleiben!



**Achtung:
Verliehen
Befristet
Unterbezahlt**
Politik
für gute Arbeit
geht anders!

gerech-
geht-
anders.de 

Befristete Beschäftigung als prekäre Beschäftigungsform



Themen

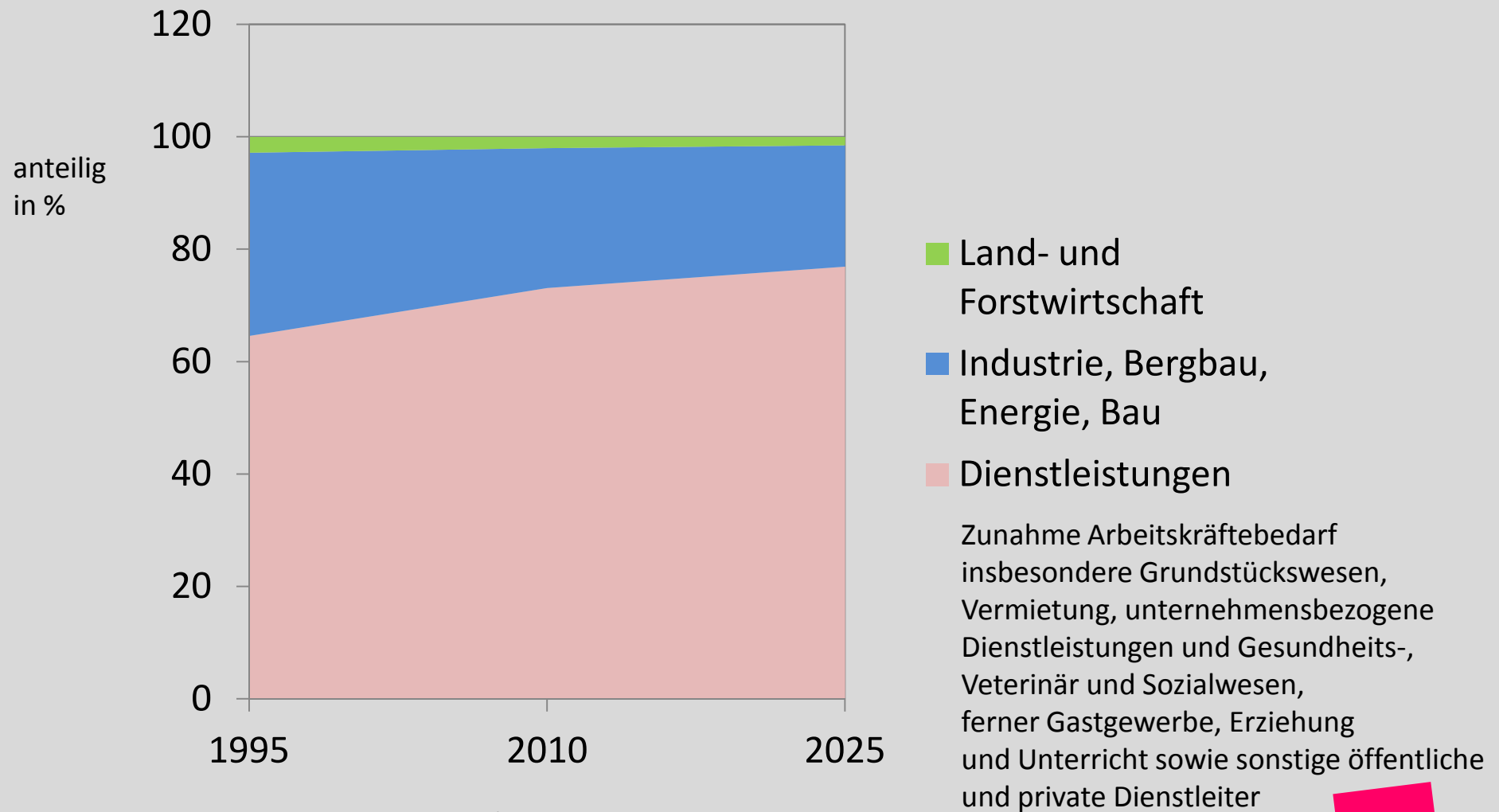
- Befristung als prekäre Beschäftigungsform
- Umsetzung der Richtlinie 99/70/EG in deutsches Recht – TzBfG u.a.
- Bedeutende Urteile zur Wirksamkeit von Befristungen
- Notwendige Reform des Befristungsrechts

Befristung als prekäre Beschäftigungsform

- Entwicklung des Dienstleistungssektors
- Umbau des Arbeitsmarktes
- Entwicklung prekärer Beschäftigungsformen
- Befristete Beschäftigung:
 - Anteil an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung
 - Neueinstellungen
 - Vertragsdauer
 - branchenspezifische Besonderheiten und Übergang in unbefristete Beschäftigung
 - Verteilung über verschiedene Altersgruppen



Beschäftigungsbilanz 1995 bis 2025



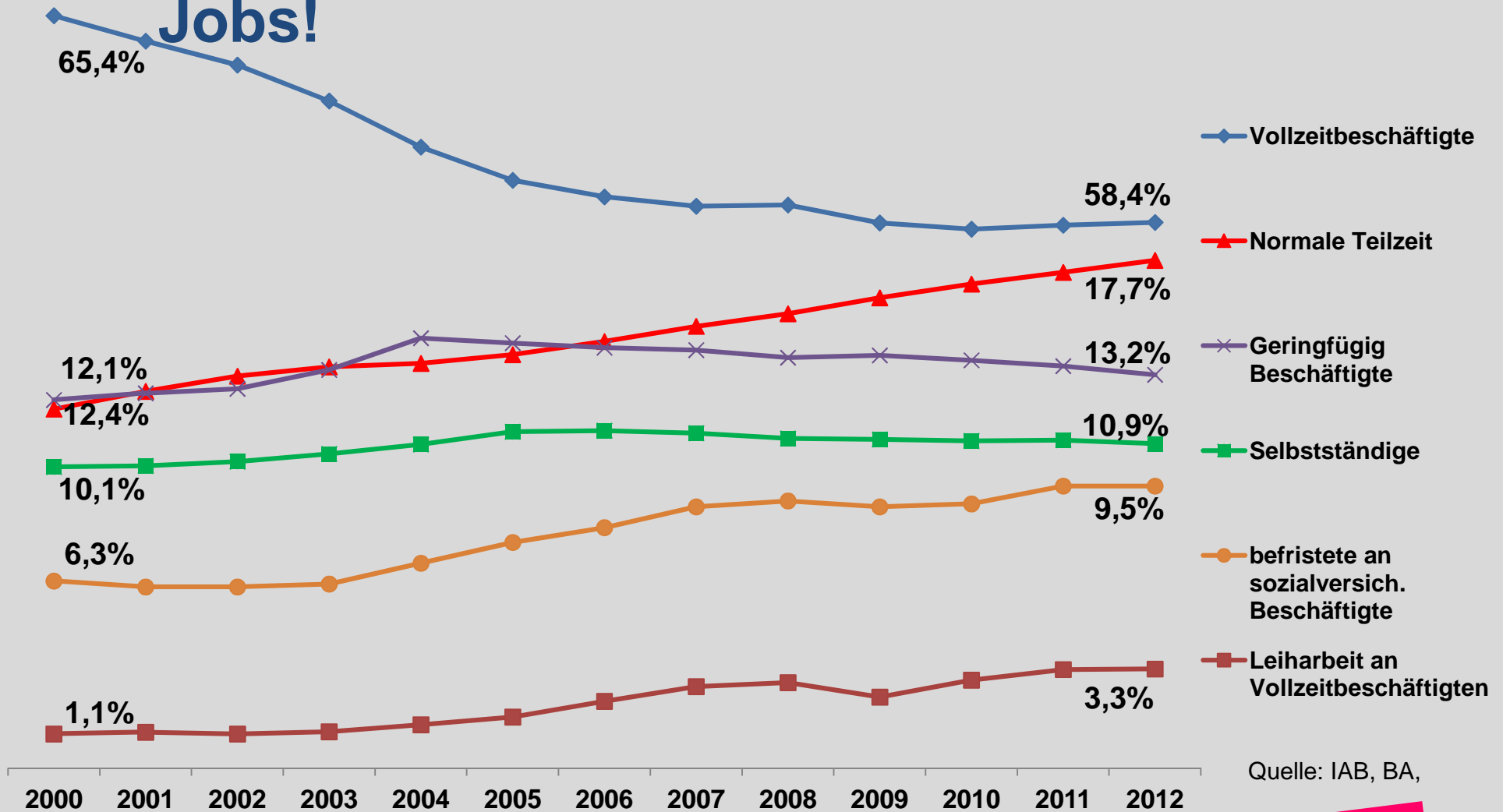
Quelle: IAB-Kurzbericht 12/2010

Das deutsche „Job-Wunder“



42 Millionen
Erwerbstätige...

...durch mehr atypische und prekäre Jobs!



Anteile von Beschäftigungsformen an den Erwerbstätigen 2000 – 2012

Quelle: IAB, BA, Berechnungen ver.di Bereich Wirtschaftspolitik

ver.di Ressort 5 Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik

Quelle: IAB, BA,



Deregulierung des Arbeitsmarktes

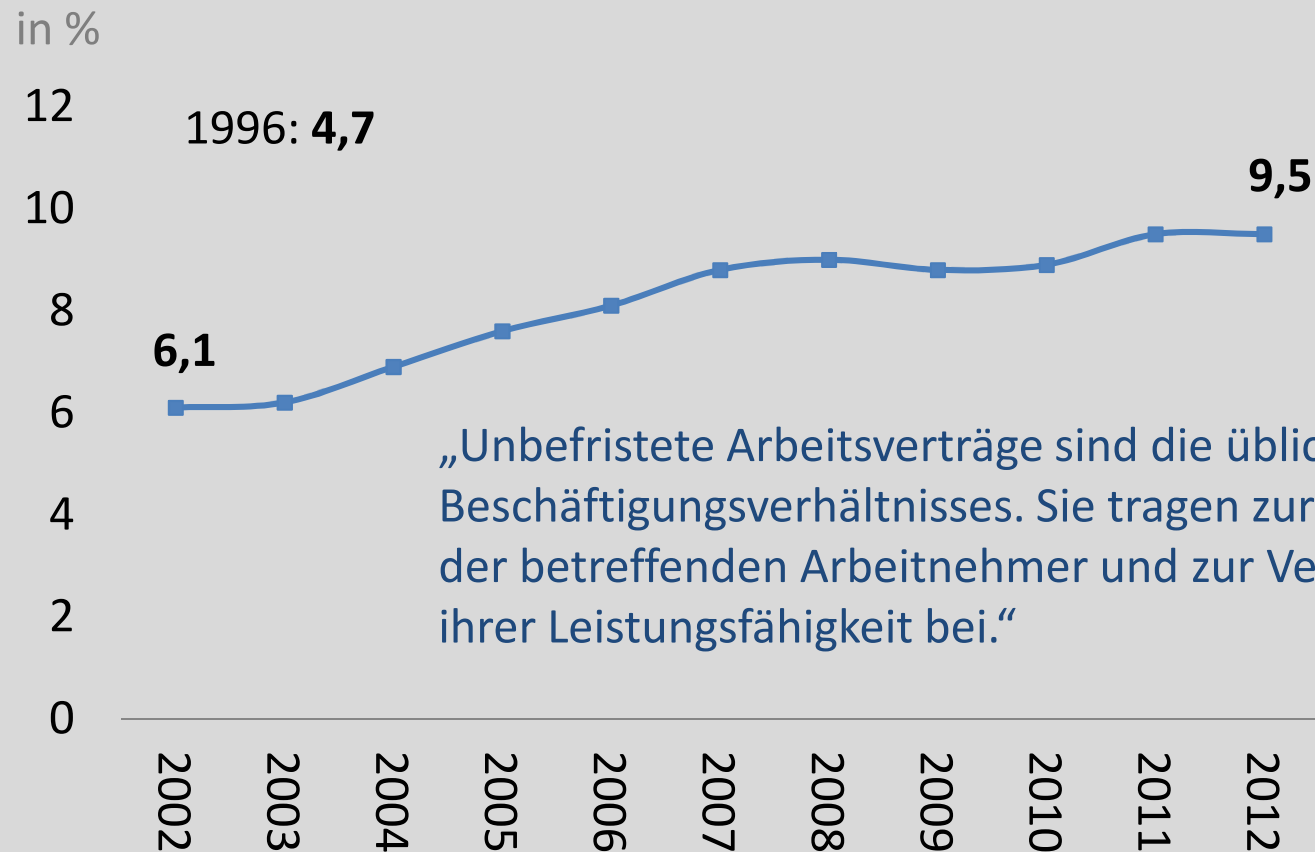
- **Das Normalarbeitsverhältnis bröckelt weg:**
38 Prozent aller Arbeitnehmer/innen befinden sich in atypischer Beschäftigung. Mehr als 50 % der atypisch Beschäftigten arbeiten zu Niedriglöhnen.
- **Das Arbeitsvolumen hat kaum zugenommen:**
Die geleisteten Arbeitsstunden lagen 2012 auf dem Niveau von 1994: Es wurde nicht „mehr Arbeit geschaffen“, sondern vor allem mehr prekäre und ungesicherte Beschäftigung.

Ausufern prekärer Beschäftigung

- ausschließliche „Minijobber/innen“ seit 2000 um mehr als 25 % gestiegen
- Leiharbeit z.B. im Handel in den vergangenen fünf Jahren um 55 % gestiegen
- Werkverträge/Scheinselbständigkeit auf dem Vormarsch
- mehr als jede/r Fünfte arbeitet für Niedriglohn
- Scheinehrenamt und öffentlich geförderte Beschäftigung ersetzen reguläre Beschäftigung
- jede zehnte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und jede zweite Neueinstellung ist befristet



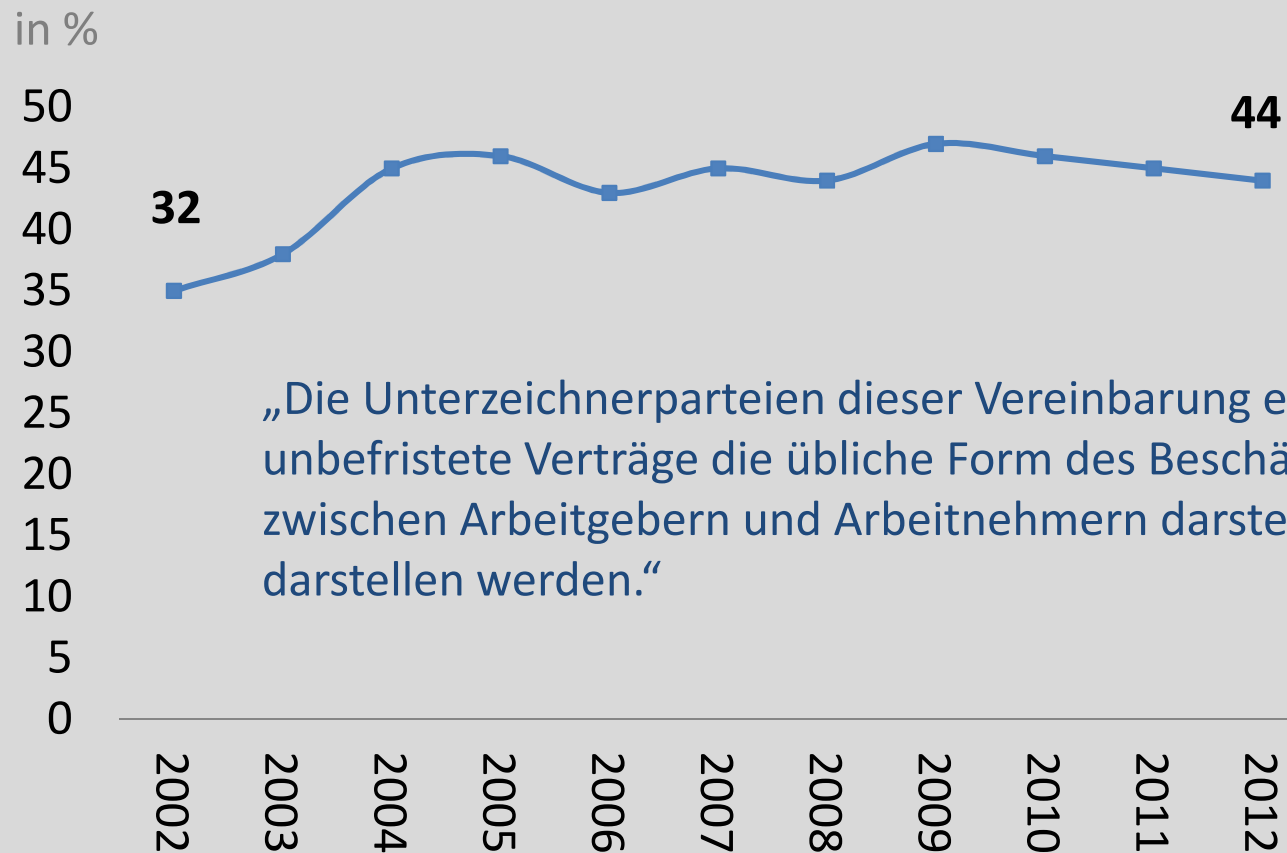
Anteil an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung



„Unbefristete Arbeitsverträge sind die übliche Form des Beschäftigungsverhältnisses. Sie tragen zur Lebensqualität der betreffenden Arbeitnehmer und zur Verbesserung ihrer Leistungsfähigkeit bei.“

Quelle: IAB, Befristete Beschäftigung – Aktuelle Zahlen aus dem IAB-Betriebspanel 2012, Juni 2013;
Allgemeine Erwägungen Richtlinie 99/70/EG

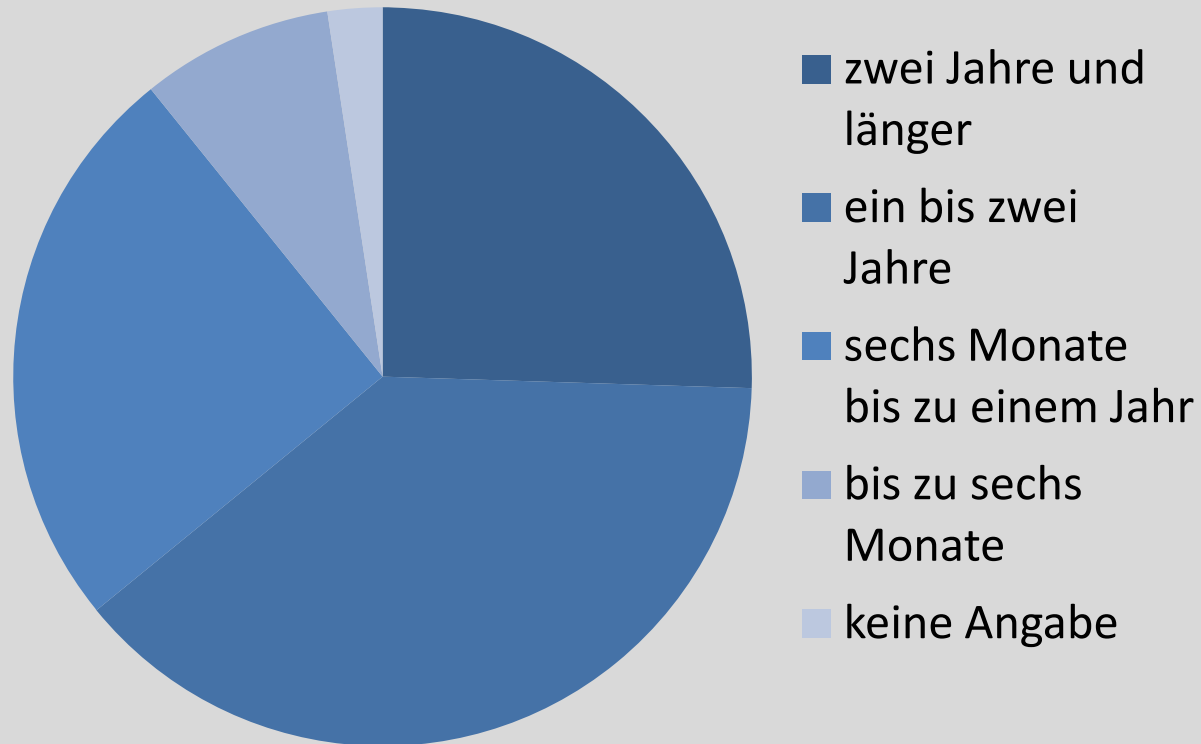
Anteil an Neueinstellungen



„Die Unterzeichnerparteien dieser Vereinbarung erkennen an, dass unbefristete Verträge die übliche Form des Beschäftigungsverhältnisses zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern darstellen und weiter darstellen werden.“

Quellen: IAB, Befristete Beschäftigung – Aktuelle Zahlen aus dem IAB-Betriebspanel 2012, Juni 2013;
Präambel der Richtlinie 99/70/EG

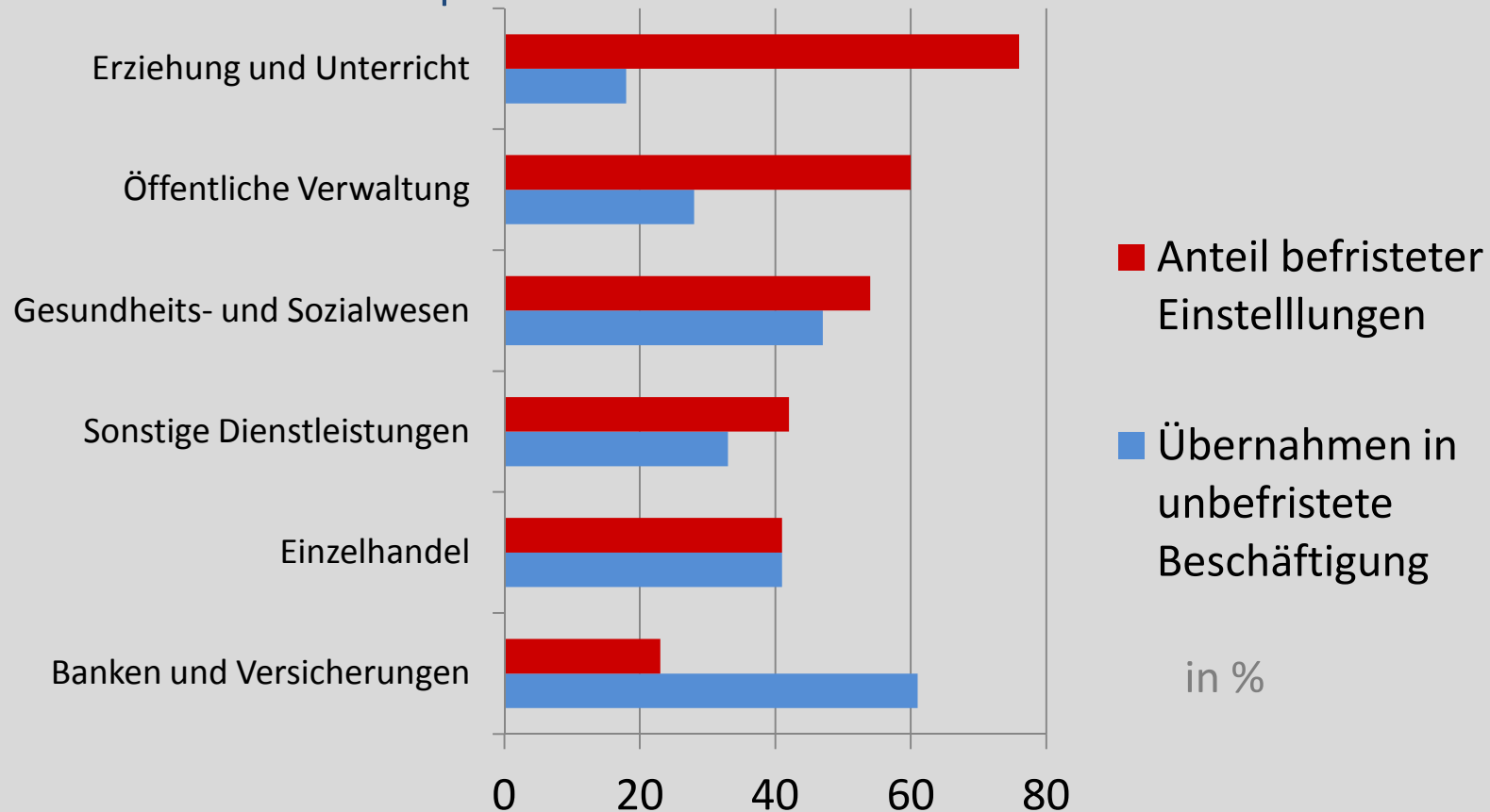
Befristet Beschäftigte nach Vertragsdauer



Quelle: Statistisches Bundesamt Mikrozensus 2010

Branchenspezifische Unterschiede

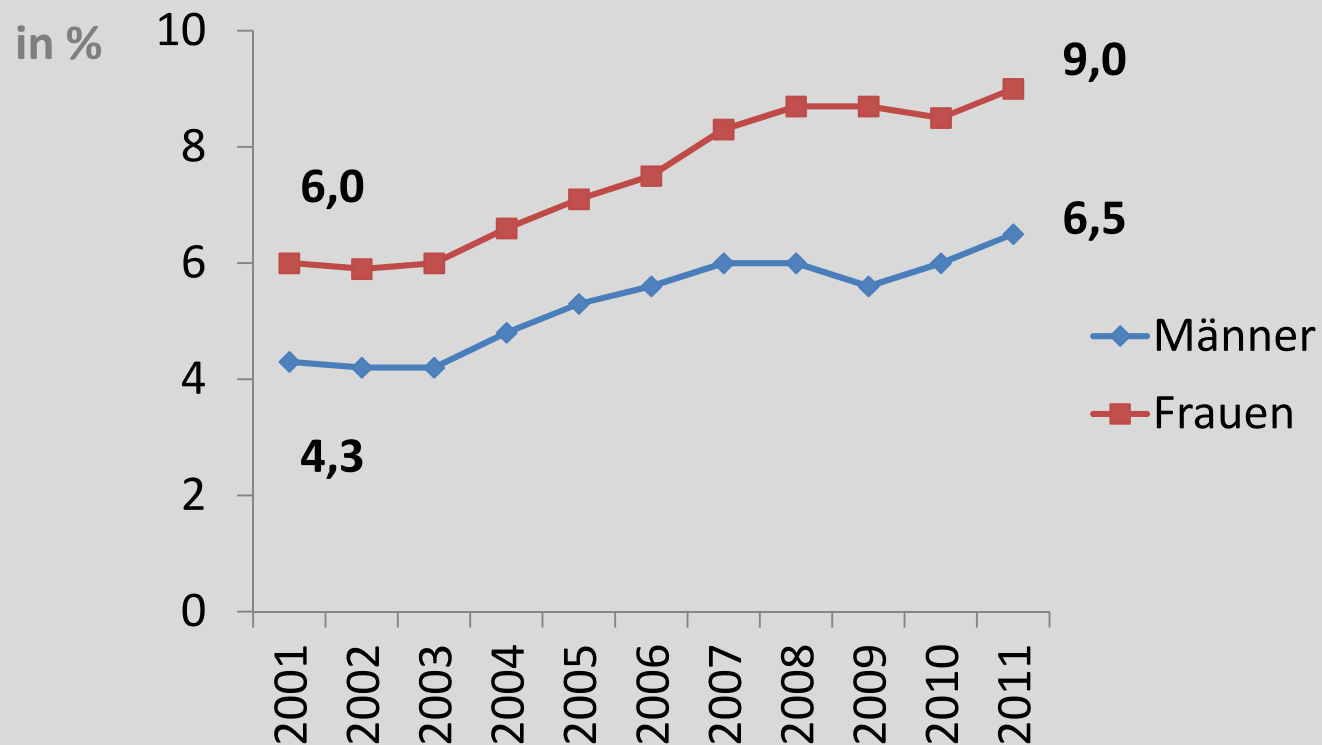
„Befristete Arbeitsverträge sind für die Beschäftigung in bestimmten Branchen, Berufen und Tätigkeiten charakteristisch und können den Bedürfnissen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer entsprechen.“



Quelle: IAB, Befristete Beschäftigung – Aktuelle Zahlen aus dem IAB-Betriebspanel 2012, Juni 2013;
Allgemeine Erwägungen der Richtlinie 99/70/EG

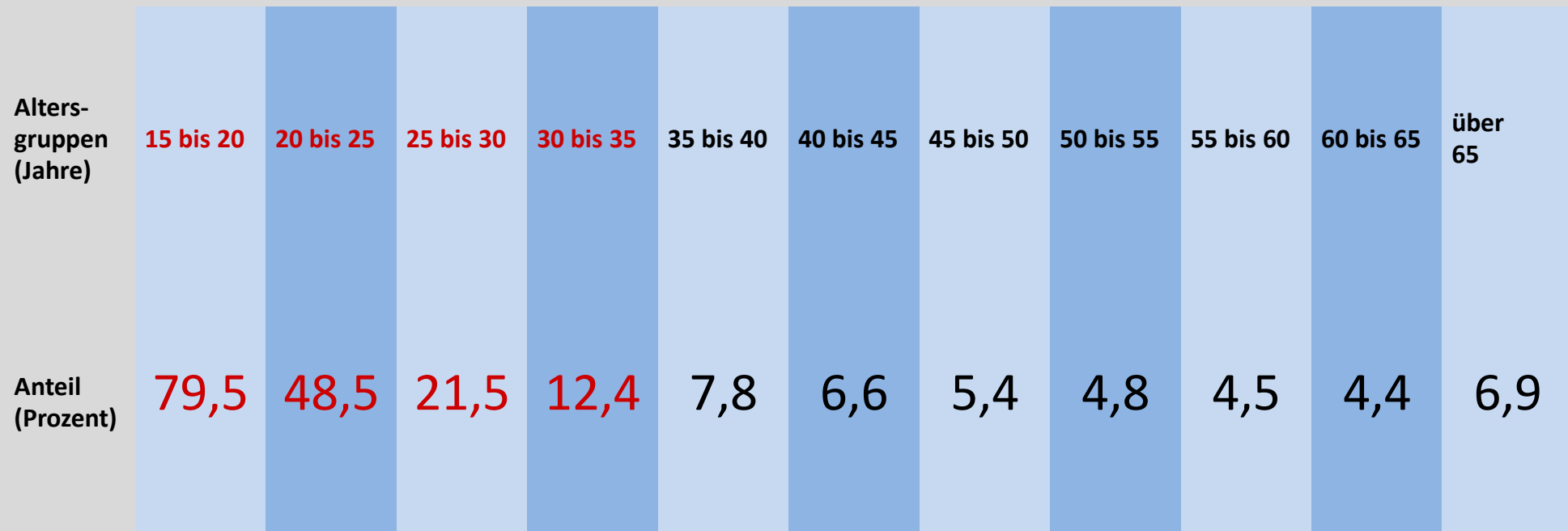
Anteil Befristungen Männer und Frauen

„Da mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer in befristeten Arbeitsverhältnissen in der Europäischen Union Frauen sind, kann diese Vereinbarung zur Verbesserung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern beitragen.“



Quelle: IAB-Forum 1/2012 – Befristete Arbeitsverhältnisse; Allgemeine Erwägungen der Richtlinie 99/70/EG

Anteil Befristungen in unterschiedlichen Altersgruppen



Quelle: Statistisches Bundesamt 2008: Mikrozensus 2007: Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit



Umsetzung der Richtlinie 99/70/EG

- **Allgemeine Regelungen** über die Befristung von Arbeitsverhältnissen im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) seit 1. Januar 2011 – Nachfolgeregelung des Beschäftigungsförderungsgesetzes
- **Spezielle Regelungen** vor allem:
 - für Wissenschaftliches und künstlerisches Personal (Wissenschaftszeitvertragsgesetz)
 - Ärzte in der Weiterbildung (Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung)
 - Befristung von Arbeitsverträgen wegen Vertretung anderer Arbeitnehmer für die Dauer der Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz, die Dauer der Elternzeit sowie Zeiten einer Arbeitsfreistellung zur Betreuung eines Kindes (Bundeselterngeldgesetz)
 - Spezielle Regelungen für die Leiharbeit sind 2004 entfallen, wonach wiederholte Befristungen des Arbeitsverhältnisses zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer unwirksam waren (mit Ausnahmen)
 - Abweichende tarifvertragliche Vereinbarungen, soweit möglich



Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

- Umfasst sämtliche Befristungsarten (Befristung mit und ohne sachlichem Grund; kalendermäßige Befristung; Zweckbefristung; die auflösende Bedingung).
- Diskriminierungsverbot: Schlechterstellung bei Vorliegen sachlicher Gründe möglich.
- Die Befristung ohne sachlichen Grund bis zu einer Dauer von höchstens zwei Jahren mit höchstens drei Verlängerungen möglich (Abweichung bei Verlängerung durch Tarifvertrag möglich).
- Zweckbefristete Arbeitsverhältnisse enden frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung des Arbeitgebers über den Zeitpunkt der Zweckerreichung.
- Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Laufzeit mit Wissen des Arbeitgebers und ohne unverzüglichen Widerspruch fortgesetzt, so gilt es auf unbestimmte Zeit verlängert.

Befristungsgründe nach dem TzBfG

- vorübergehender Bedarf an der Arbeitsleistung
- im Anschluss an Ausbildung oder Studium
- Vertretungsfall
- Eigenart der Arbeitsleistung
- Erprobung
- in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe
- Haushaltsmittel für befristete Beschäftigung bestimmt
- Befristung beruht auf gerichtlichem Vergleich

Sachgrundlose Befristung nach TzBfG

- **Allgemein:** Beim selben Arbeitgeber zwei Jahre mit dreimaliger Verlängerungsmöglichkeit
- **Gründer/innen:** In den ersten vier Jahren der Gründung eines Unternehmens bis zur Dauer von vier Jahren
- **Ältere:** Nach dem vollendeten 52. Lebensjahr für die Dauer von fünf Jahren mit mehrfacher Verlängerungsmöglichkeit, wenn der/die Arbeitnehmer/in zuvor vier Monate ohne Beschäftigung war



Bedeutende Urteile zur Wirksamkeit von Befristungen

- **Vorbeschäftigungsverbot:** Befristung ohne Sachgrund beim selben Arbeitgeber
- **Befristung bei Älteren:** nur mit Einschränkung
- **Begrenzte Haushaltsmittel:** Nur bei demokratischer Legitimation
- **Grad an (Un-)Wahrscheinlichkeit politischer Entscheidungsprozesse:** Kein wirksamer Sachgrund
- **Leiharbeit:** Kein Schutz vor überlangen Befristungen
- **Kettenbefristungen:** Befristungen können nach sehr langer Beschäftigung trotz eines Sachgrundes wegen Rechtsmissbrauchs unwirksam sein



Notwendige Reform des Befristungsrechts

ver.di-Forderungen:

Abschaffung der sachgrundlosen Befristung
und Beschränkung der Befristung aus
sachlichem Grund (auf Gründe wie Anschluss
an eine Ausbildung, Vertretung und begrenzte
Haushaltsmittel) und im Wissenschaftsbereich