

## Positionen des BACDJ zum 68. Deutschen Juristentag Berlin, 21. bis 24. September 2010

### Arbeits- und Sozialrecht

#### Abschied vom Normalarbeitsverhältnis? – Welche arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen empfehlen sich im Hinblick auf die Zunahme neuer Beschäftigungsformen und die wachsende Diskontinuität von Erwerbsbiographien?

1. Das Normalarbeitsverhältnis – unbefristet, Vollzeit, bei einem Arbeitgeber – ist immer noch der Regelfall der Beschäftigung. Es ist für viele Arbeitnehmer die angestrebte Erwerbsform. Die Vollzeittätigkeit führt zu einer wirtschaftlichen Absicherung, der Kündigungsschutz zu einer Bestandsicherheit des Arbeitsverhältnisses. Beide Elemente haben entlastende Funktionen für die Sozialkassen und sind daher zu begrüßen.
2. Neben dem Normalarbeitsverhältnis haben sich in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten in wachsender Zahl andere Beschäftigungsformen herausgebildet, die das Normalarbeitsverhältnis modifizieren: Die Befristung setzt einen verbindlichen Endpunkt an das Arbeitsverhältnis, die Teilzeit bis hin zur geringfügigen Beschäftigung reduziert die Arbeitszeit auf einen Teilbereich der möglichen Erwerbstätigkeit, die Leiharbeit verteilt sie auf verschiedene Orte bei verschiedenen Entleihern. Diese Entwicklung trägt einer gesteigerten Notwendigkeit nach Flexibilität in der Ausgestaltung des Beschäftigungsverhältnisses Rechnung. Wo der Gesetzgeber diesem Bedürfnis nach Flexibilität Rechnung trägt, sichert er Beschäftigung. Diese Beschäftigung kann dann in der Erwerbsbiographie

BACDJ  
der CDU Deutschlands  
Konrad-Adenauer-Haus  
Klingelhöferstraße 8  
10785 Berlin  
Telefon: 0 30 - 2 20 70 - 315  
Telefax: 0 30 - 2 20 70 - 319  
eMail: bacdj@cd�.de

**CDU**

des Einzelnen in ein Normalarbeitsverhältnis übergehen. Der „Klebeeffekt“ der Leiharbeit zeigt dies anschaulich (s. den 11. Bericht der Bundesregierung zur Leiharbeit BT-Drucksache 17/464).

3. In der rechtlichen Ausgestaltung neuer Beschäftigungsformen ist darauf zu achten, dass ihr gesetzgeberischer Schutz nicht ein geringeres Niveau verfolgt als das des Normalarbeitsverhältnisses. Diesem Maßstab ist bei der gesetzlichen Ausgestaltung des rechtlichen Rahmens für Zeitarbeitnehmer, Teilzeitbeschäftigte, geringfügig Beschäftigte und befristet Beschäftigte Rechnung zu tragen. Zu Recht haben diese Arbeitnehmergruppen gleichen Anspruch auf Urlaub, Repräsentation durch einen Betriebsrat, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und die Möglichkeit tarifvertraglicher Organisationen.
  
4. Wir setzen prinzipiell auf Eigeninitiative des Einzelnen, nur wenn es nicht mehr anders geht, müssen die Arbeitsanreize auch für gering entlohnte Beschäftigungsverhältnisse verbessert werden. Ziel muss es dann sein, die Brückenfunktion von Mini- und Midi-Jobs in voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse zu stärken. Daher muss die Erhöhung und die Dynamisierung der Grenzen sozialversicherungsfreier Mini-Jobs das Ziel sein und nicht die Beseitigung der Abgabenprivilegierung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse. Hier sollen durch Hinzuverdienstregeln die Arbeitsanreize gestärkt werden.<sup>1</sup> Die Beitragsnachteile, die dadurch der Gesamtheit der Sozialversicherten entstehen, werden dabei berücksichtigt. Die Alternative ist oftmals jedoch nicht Normalarbeitsverhältnis oder geringfügige Beschäftigung, sondern geringfügige Beschäftigung oder Arbeitslosigkeit. Die Ertragsschwäche geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse liegt nicht nur in der Tatsache der Geringfügigkeit, sondern oftmals in der Art der Tätigkeit. Auch geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer sind Teilzeitbeschäftigte, die wegen ihrer Teilzeit nach geltendem Recht nicht benachteiligt werden dürfen.

---

<sup>1</sup> Koalitionsvertrag S. 22.

5. Zeitarbeit kann eine Brücke zum Normalarbeitsverhältnis sein. Sie ist daher sozial angemessen zu gestalten, nicht aber regulativ zu verhindern. Die Öffnung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit für tarifvertragliche Regelungen soll erhalten bleiben und ebenso die vorgesehene Möglichkeit der arbeitsvertraglichen Bezugnahme. Tarifverträge tragen die Angemessenheitsvermutung aufgrund des gleichgewichtigen Außenhandels zwischen Arbeitgeber- und Gewerkschaftsseite. Diese Angemessenheit gilt unabhängig davon, ob der Tarifvertrag normativ kraft Mitgliedschaft in der Gewerkschaft gilt oder kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme. Eine Unterscheidung zwischen beiden Geltungsarten ist sinnwidrig. Ebenso kann es bei hinreichender Länge der Überlassungsdauer angemessen sein, den entliehenen Arbeitnehmer wie den Arbeitnehmer der Stammebelegschaft zu behandeln. Die Möglichkeit vom Grundsatz der Entgeltgleichheit durch Tarifvertrag abzuweichen, könnte eine – zeitlich nicht zu eng zu fassende – Befristung erfahren. Dabei darf die Befristung der Arbeitnehmerüberlassung nicht durch Austausch von Leiharbeitnehmern unterlaufen werden.
  
6. Das Befristungsrecht hat sich als ein Motor der Beschäftigung erwiesen. Sachgrundlose Befristungen laufen jedoch tendenziell dem Bestandschutz zuwider. Die Altersbefristung nach § 14 Abs. 3 TzBfG ist europarechtlich Zweifeln unterworfen und daher für die Praxis in derzeitiger Gestalt nicht verwertbar. Sie sollte entweder abgeschafft werden oder auf europarechtlich sichere Beine gestellt werden. Eine Streichung des § 14 Abs. 3 TzBfG wäre auch ein Schritt gegen mögliche Altersdiskriminierung.<sup>2</sup>
  
7. Das generelle Vorbeschäftigungsverbot für sachgrundlos befristete Einstellungen erschwert Anschlussbeschäftigungsverhältnisse. Es ist jedenfalls dort sinnwidrig, wo zwischen der folgenden Einstellung und der Vorbeschäftigung kein sachlicher und zeitlicher Zusammenhang besteht. Deshalb sollten sachgrundlose Befristungen möglich sein, wenn mindes-

---

<sup>2</sup> S. auch Koalitionsvertrag S. 24.

tens ein Jahr zuvor zum selben Arbeitgeber kein Arbeitsverhältnis bestanden hat und der Arbeitnehmer bei ihm auch nicht als Leiharbeitnehmer tätig war<sup>3</sup>. § 14 Abs. 2 TzBfG ist entsprechend zu ändern.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Diese Umgehungsform ist insbesondere bei ständiger Zusammenarbeit mit demselben Verleiher möglich, nicht zuletzt bei solchen die zum Konzern gehören.

<sup>4</sup> S. auch Koalitionsvertrag S. 22.