

Speech

Kiel, 16.11.2000

Pressesprecher Per Dittrich, Tel. (04 31) 988 13 83

## SSW im Landtag

Düsternbrooker Weg 70  
24105 Kiel

Tel. (04 31) 988 13 80  
Fax (04 31) 988 13 82

Norderstraße 76  
24939 Flensburg

Tel. (04 61) 144 08 300  
Fax (04 61) 155 08 305

E-Mail: [info@ssw.de](mailto:info@ssw.de)

## Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge

Teilzeitarbeit gibt Arbeitnehmern Spielraum in Bezug auf ihre Lebenszeit und ermöglicht mehr Zeit für die Familie. Sie eröffnet dem Arbeitgeber Flexibilität und ist arbeitsmarktpolitisch wirksam. Deshalb ist es unabhängig von der Einschätzung der Detailregelungen erst einmal begrüßenswert, dass sich jetzt eine Bundesregierung dazu durchgerungen hat, diesen Bereich zu stärken. Wir brauchen endlich vernünftige Bedingungen für Menschen, die Teilzeit arbeiten wollen.

Die Teilzeitarbeit wird von der F.D.P. und Teilen der Union kritisiert, weil ein Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit angeblich die Arbeitgeber über Gebühr belastet. Wir können die massive Kritik aber nicht nachvollziehen, denn den Arbeitgebern wird noch reichlich Spielraum gegeben, um Arbeitnehmern aus betrieblichen Gründen die Teilzeitarbeit zu versagen und freie Arbeitsplätze nicht als Teilzeitarbeitplätze auszuschreiben. Sicherlich erwächst den Arbeitgebern eine gewisse Belastung, weil sie im Zweifelsfall den Beweis erbringen müssen. Das halten wir aber noch für zumutbar, denn läge die Beweislast bei den Arbeitnehmern, ließe sich eine solche Regelung kaum umsetzen.

Der zweite Teil des Gesetzentwurfs befasst sich mit den befristeten Arbeitsverträgen. Hintergrund der Änderung ist das Problem, dass Arbeitgeber die für sie vorteilhafte Möglichkeit befristeter Arbeitsverträge ausgenutzt haben, und Arbeitnehmer jeweils nur für einige Monate

eingestellt haben. Solche sogenannten Kettenarbeitsverträge sind zwar jetzt schon nicht erlaubt. Dieses ist aber dadurch umgangen worden, dass Unternehmen Mitarbeiter ab und zu einfach wieder der Arbeitsverwaltung überlassen haben, um die bestehenden rechtlichen Grenzen zu umgehen. Ein derartiger Umgang mit Arbeitnehmern muss unterbunden werden. Deshalb ist es begrüßenswert, dass die Rechte der Arbeitnehmer in befristeten Beschäftigungsverhältnissen gestärkt werden. Damit werden die Anreize zu unlauterem Umgang mit Beschäftigten teilweise entfernt.

Wir sehen die Probleme, die von der F.D.P. angesprochen werden. Es geht hier darum, dass Arbeitgeber konjunkturell oder saisonal begrenzt Arbeitskräfte brauchen, die sie aber nicht auf Dauer finanzieren können. Diese Möglichkeit wird den Arbeitgebern aber auch zukünftig belassen. Sie können mit sachlicher Begründung, z. B. vorübergehenden zusätzlichen Arbeitskräftebedarf, weiterhin befristet einstellen. Sie können es sogar bis zu 2 Jahre lang ohne sachlichen Grund tun. Es fällt schwer zu sehen, dass diese Flexibilität nicht ausreicht.

Allerdings gilt auch, dass durch den Gesetzentwurf der Bundesregierung erneut an Symptomen kuriert wird, statt strukturelle Probleme des deutschen Arbeitsrechts zu beseitigen. Sollte mit Riesters Reform dem Bedürfnis der Unternehmen an Flexibilität bei Einstellungen und Kündigungen nicht genüge getan werden, dann muss eine grundsätzlichere Lösung gesucht werden. Wie so etwas funktionieren kann, lässt sich bei einigen unserer Ostseekooperationspartner lernen. In Skandinavien hat man schon zu Anfang des letzten Jahrhunderts zwischen Arbeitgebern und Arbeiterbewegung einen Kompromiss gefunden: Die Arbeitgeber erhielten vorteilhafte Regelungen beim Kündigungsschutz; die Arbeitnehmer bekamen großzügige Sozialleistungen. Die Arbeitgeber können so schnell auf veränderten Personalbedarf reagieren. Die Arbeitnehmer sind bei Kündigungen gut abgesichert. Das belebt den Arbeitsmarkt und eine Explosion der Sozialausgaben gibt es gerade nicht, weil die schnellere Kündigungsmöglichkeit auch dazu führt, dass die Arbeitgeber schneller wieder einstellen. Eine solche Lösung macht für alle Sinn, weil sowohl die Interessen der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer berücksichtigt werden. Die Initiative der F.D.P. tut es leider nicht. Hier werden die Interessen der Arbeitgeber denen der Arbeitnehmer eindeutig übergeordnet. Daher können wir dem vorliegenden Antrag nicht zustimmen.

