

Gesetzentwurf

der Abgeordneten Dirk Niebel, Rainer Brüderle, Birgit Homburger, Daniel Bahr (Münster), Angelika Brunkhorst, Ernst Burgbacher, Helga Daub, Jörg van Essen, Ulrike Flach, Otto Fricke, Horst Friedrich (Bayreuth), Rainer Funke, Hans-Michael Goldmann, Dr. Christel Happach-Kasan, Ulrich Heinrich, Michael Kauch, Hellmut Königshaus, Dr. Heinrich Leonhard Kolb, Jürgen Koppelin, Harald Leibrecht, Ina Lenke, Sabine Leutheusser-Schnarrenberger, Günther Friedrich Nolting, Hans-Joachim Otto (Frankfurt), Eberhard Otto (Godern), Detlef Parr, Gisela Piltz, Dr. Andreas Pinkwart, Dr. Rainer Stinner, Carl-Ludwig Thiele, Jürgen Türk, Dr. Claudia Winterstein, Dr. Volker Wissing, Dr. Wolfgang Gerhardt und der Fraktion der FDP

Entwurf eines Gesetzes zur Lockerung des Verbots wiederholter Befristungen

A. Problem

Die derzeitige Regelung, wonach eine sachgrundlose Befristung des Arbeitsverhältnisses nicht zulässig ist, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat, erweist sich in der Praxis als Einstellungshemmnis. Beispielsweise kann ein Bewerber auf eine sachgrundlos befristete Stelle nicht eingestellt werden, wenn er als 16jähriger schon einmal bei dem Unternehmen, bei dem die befristete Stelle angeboten wird, und sei es nur für einen Tag, gejobbt hat.

Darüber, dass das absolute Vorbeschäftigungsverbot im Teilzeit- und Befristungsgesetz abgeschafft werden soll, bestand auch zwischen Bundesregierung und Union auf dem sog. Jobgipfel am 17. März 2005 Einigkeit. Die dort angesprochene Frist von zwei Jahren, innerhalb der eine Vorbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber nicht bestanden haben darf, ist jedoch zu lang. Zur Vermeidung von Kettenarbeitsverträgen ist eine deutlich kürzere Frist ausreichend.

B. Lösung

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz sollte dahingehend geändert werden, dass statt einer lebenslangen „Sperrre“ ein Verbot wiederholter Beschäftigung vor Ablauf von drei Monaten eingeführt wird. Der unerwünschte Effekt von Kettenarbeitsverträgen würde durch diese Sperrzeit verhindert.

C. Alternativen

Keine

D. Kosten

Infolge der erweiterten Beschäftigungsmöglichkeiten kommt es tendenziell zu Minderausgaben bei der Bundesagentur für Arbeit und beim Bund.

elektronische Vorab-Fassung*

Entwurf eines Gesetzes zur Lockerung des Verbots wiederholter Befristungen

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit und Befristungsgesetz – TzBfG)

Das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge in der Fassung vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), zuletzt geändert durch Gesetze vom 30. Dezember 2003 (BGBl. I S. 3003), wird wie folgt geändert:

In § 14 Absatz 2 Satz 2 werden die Wörter „wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat“ ersetzt durch die Wörter „wenn mit demselben Arbeitgeber innerhalb der letzten drei Monate vor dem vorgesehenen Beginn der kalendermäßigen Befristung ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat“.

Artikel 2

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft.

Berlin, den 12. April 2005

Dirk Niebel
Rainer Brüderle
Birgit Homburger
Daniel Bahr (Münster)
Angelika Brunkhorst
Ernst Burgbacher
Helga Daub
Jörg van Essen
Ulrike Flach
Otto Fricke
Horst Friedrich (Bayreuth)
Rainer Funke
Hans-Michael Goldmann
Dr. Christel Happach-Kasan
Ulrich Heinrich
Michael Kauch
Hellmut Königshaus
Dr. Heinrich Leonhard Kolb
Jürgen Koppelin
Harald Leibrecht
Ina Lenke

Sabine Leutheusser-Schnarrenberger
Günther Friedrich Nolting
Hans-Joachim Otto (Frankfurt)
Eberhard Otto (Godern)
Detlef Parr
Gisela Piltz
Dr. Andreas Pinkwart
Dr. Rainer Stinner
Carl-Ludwig Thiele
Jürgen Türk
Dr. Claudia Winterstein, Dr. Volker Wissing
Dr. Wolfgang Gerhardt und Fraktion

elektronische Vorab-Fassung*

Begründung

A. Allgemeines

Die derzeitige Regelung, die eine sachgrundlose Befristung eines Arbeitnehmers ausschließt, wenn zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat, führt in der Praxis zu einer Vielzahl von Problemen und wirkt sich damit erheblich zum Nachteil von Arbeitssuchenden, insbesondere älteren Arbeitssuchenden aus. Arbeitgeber bewahren Personalunterlagen maximal 10 Jahre auf. Sie können daher in der Regel heute nicht mehr sagen, wer vor 20 bis 30 Jahren einmal in dem Unternehmen gearbeitet hat. Häufig werden Arbeitnehmer, die nur als Aushilfe gearbeitet haben, überhaupt nicht in Personalakten erfasst. Dies schließt eine spätere Identifizierung von Arbeitnehmern, die früher schon einmal beschäftigt waren, aus. Beschäftigungszeiten, die nicht per EDV erfasst wurden, können nur durch aufwendige Durchsicht von Karteikarten festgestellt werden. Dieser Aufwand ist gerade bei Einstellungen, z.B. von Aushilfskräften, unverhältnismäßig. Nachteilige Auswirkungen hat dies vor allem für ältere Arbeitnehmer, die bereits vor der Einführung von Computern in den Personalabteilungen in einem beschäftigungsfähigen Alter waren. Bei ihnen ist in der Regel nur schwer festzustellen, ob sie schon einmal für das Unternehmen gearbeitet haben. Das gleiche gilt für Frauen unabhängig vom Alter. Für den Arbeitgeber besteht die Gefahr, dass sie zwischenzeitlich durch Heirat oder ähnlichen Namenswechsel nicht mehr ohne weiteres anhand der EDV als ehemalige Arbeitnehmerinnen identifiziert werden können.

B. Einzelbegründung

Zu Artikel 1 (Änderung des § 14 Abs. 2 Satz 2 Teilzeit und Befristungsgesetz)

Durch die Aufhebung der lebenslangen Beschäftigungssperre können erhebliche Fehlentwicklungen beseitigt werden, die dadurch entstehen, dass ein Bewerber auf eine sachgrundlos befristete Stelle nicht eingestellt werden kann, weil eine vorhergehende Beschäftigung mit dem Arbeitnehmer nicht festgestellt werden kann, oder er bereits, z.B. als Schüler oder Student schon einmal für das Unternehmen gearbeitet hat. Arbeitnehmer können beim gleichen Arbeitgeber auch mehrfach ohne Befristungsgrund beschäftigt werden, wenn kein innerer Zusammenhang zwischen den Tätigkeiten besteht. Der Gefahr von unerwünschten Kettenarbeitsverträgen wird durch die Sperre von drei Monaten begegnet.

Zu Artikel 2 (Inkrafttreten)

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.