

## **Beschlussempfehlung und Bericht**

**des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung (11. Ausschuss)**

- a) zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung  
– Drucksache 14/4374 –**

**Entwurf eines Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge  
und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen**

- b) zu dem Gesetzentwurf der Abgeordneten Karl-Josef Laumann,  
Dr. Maria Böhmer, Rainer Eppelmann, weiterer Abgeordneter  
und der Fraktion der CDU/CSU  
– Drucksache 14/3292 –**

**Entwurf eines Gesetzes zum Fortbestand befristeter Arbeitsverhältnisse**

- c) zu dem Gesetzentwurf der Abgeordneten Dr. Heinrich L. Kolb,  
Dr. Irmgard Schwaetzer, Rainer Funke, weiterer Abgeordneter  
und der Fraktion der F.D.P.  
– Drucksache 14/4103 –**

**Gesetz zur Intensivierung der Beschäftigungsförderung**

### **A. Problem**

- a) Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse sind Formen der Beschäftigung, die in Deutschland eine lange Tradition haben und im Interesse von Arbeitnehmern und Arbeitgebern an einer flexiblen Organisation der Arbeit auch in Zukunft erforderlich sind. Derzeit sind über sechs Millionen Arbeitnehmer teilszeitbeschäftigt; mehr als zwei Millionen Arbeitnehmer haben ein befristetes Arbeitsverhältnis. Die Ausweitung von Teilzeitarbeit hat eine erhebliche beschäftigungspolitische Bedeutung. Darüber hinaus ist nichtdiskriminierende Teilzeit für die tatsächliche Durchsetzung der Gleichstellung von

Frauen und Männern eine wesentliche Voraussetzung. Durch den Ausbau von Teilzeitarbeit können Arbeitsplätze gesichert und neue Arbeitsplätze geschaffen werden. Um dieses Ziel zu erreichen, muss Teilzeitarbeit noch stärker als bisher gefördert werden. Die Leitlinien für das gesetzgeberische Handeln in diesem Bereich hat die Richtlinie des Rates 97/81/EG über Teilzeitarbeit bereits vorgegeben. Nach dieser Richtlinie, die auf einer Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner beruht, sollen die vom nationalen Gesetzgeber zu schaffenden Regelungen die Akzeptanz für Teilzeitarbeit erhöhen, die Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern verhindern und den Wechsel von Vollzeit- zu Teilzeitarbeit und umgekehrt erleichtern.

Die Richtlinie des Rates 1999/70/EG über befristete Arbeitsverträge, die ebenfalls auf einer entsprechenden Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner beruht, ist in nationales Recht umzusetzen. Es sind gesetzliche Regelungen zu treffen, die den Schutz befristet beschäftigter Arbeitnehmer vor Diskriminierung gewährleisten, die Aufeinanderfolge befristeter Arbeitsverträge einschränken und die Chancen befristet beschäftigter Arbeitnehmer auf eine Dauerbeschäftigung verbessern. Die Vorschriften über den erleichterten Abschluss befristeter Arbeitsverträge im Beschäftigungsförderungsgesetz laufen am 31. Dezember 2000 aus. Erleichterte Befristungsmöglichkeiten werden im Interesse der Flexibilität der Beschäftigung und als Brücke zu unbefristeten Arbeitsverhältnissen weiterhin gebraucht. Die derzeitige gesetzliche Regelung der befristeten Arbeitsverhältnisse ist unübersichtlich und lückenhaft. Die Rechtssicherheit für Arbeitnehmer und Arbeitgeber muss verbessert werden. Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse sollen daher in einem neuen Gesetz geregelt werden. In das Gesetz sollen die Regelungen zur Umsetzung der europäischen Richtlinien 97/81/EG und 1999/70/EG sowie die bestehenden Regelungen im Bürgerlichen Gesetzbuch und im Beschäftigungsförderungsgesetz aufgenommen werden, soweit sie den heutigen und künftigen Erfordernissen entsprechen. Gesetzeslücken sollen unter Berücksichtigung der höchstrichterlichen Rechtsprechung geschlossen werden.

- b) Die arbeitsmarktpolitisch notwendige Möglichkeit des Abschlusses befristeter Arbeitsverträge läuft aufgrund der in § 1 Abs. 6 Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG) enthaltenen Befristung am 31. Dezember 2000 aus. Der Gesetzentwurf sieht daher die Aufhebung des § 1 Abs. 6 BeschFG vor.
- c) Die Arbeitslosigkeit in Deutschland ist trotz eines deutlichen Rückgangs mit mehr als 3,7 Millionen Arbeit suchender Menschen immer noch zu hoch. Ziel dieses Gesetzentwurfs soll es daher sein, dem beginnenden Wirtschaftsaufschwung mehr Wachstumsdynamik zu verleihen und zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen. Das Arbeitsrecht müsse beschäftigungsfreundlich flexibilisiert werden. Da die arbeitsmarktpolitisch notwendige Möglichkeit des Abschlusses befristeter Arbeitsverträge durch Ablauf der in § 1 Abs. 6 BeschFG enthaltenen Befristung zum 31. Dezember 2000 auslaufen wird, soll durch den vorliegenden Gesetzentwurf das beschäftigungsfördernde Instrument der befristeten Arbeitsverträge erhalten werden.

## **B. Lösung**

Annahme des Gesetzentwurfs auf Drucksache 14/4374 in der vom Ausschuss geänderten Fassung.

Ablehnung des Gesetzentwurfs auf Drucksache 14/3292 und des Gesetzentwurfs auf Drucksache 14/4103.

## **Mehrheit im Ausschuss**

**C. Alternativen**

Ablehnung des Gesetzentwurfs auf Drucksache 14/4374 und Annahme des Gesetzentwurfs auf Drucksache 14/3292 oder des Gesetzentwurfs auf Drucksache 14/4103.

**D. Kosten**

Bei Annahme des Gesetzentwurfs der Bundesregierung auf Drucksache 14/4374 entstehen für die öffentlichen Haushalte keine wesentlichen zusätzlichen Kosten.

## **Beschlussempfehlung**

Der Bundestag wolle beschließen,

- a) den Gesetzentwurf auf Drucksache 14/4374 in der aus der nachstehenden Zusammenstellung ersichtlichen Fassung anzunehmen,
- b) den Gesetzentwurf auf Drucksache 14/3292 abzulehnen,
- c) den Gesetzentwurf auf Drucksache 14/4103 abzulehnen.

Berlin, den 15. November 2000

### **Der Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung**

**Doris Barnett**  
Vorsitzende

**Franz Thönnies**  
Berichtersteller

## Zusammenstellung

des Entwurfs eines Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge  
und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen

– Drucksache 14/4374 –

mit den Beschlüssen des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung (11. Ausschuss)

### Entwurf

### Beschlüsse des 11. Ausschusses

#### **Entwurf eines Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen**

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

#### **Artikel 1**

#### **Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge<sup>1)</sup>**

#### **Erster Abschnitt. Allgemeine Vorschriften**

##### **§ 1**

#### **Zielsetzung**

Ziel des Gesetzes ist, Teilzeitarbeit zu fördern, die Voraussetzungen für die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge festzulegen und die Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten und befristet beschäftigten Arbeitnehmern zu verhindern.

##### **§ 2**

#### **Begriff des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers**

(1) Teilzeitbeschäftigt ist ein Arbeitnehmer, dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Ist eine regelmäßige Wochenarbeitszeit nicht vereinbart, so ist ein Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt, wenn seine regelmäßige Arbeitszeit im Durchschnitt eines bis zu einem Jahr reichenden Beschäftigungszeitraums unter der eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers liegt. Vergleichbar ist ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer des Betriebes mit derselben Art des Arbeitsverhältnisses und der gleichen oder einer ähnlichen Tätigkeit. Gibt es im Betrieb keinen vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, so ist der vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer auf Grund des anwendbaren Tarifvertrages zu bestimmen; in al-

#### **Entwurf eines Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen**

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

#### **Artikel 1**

#### **Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge**

(Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG)<sup>1)</sup>

#### **Erster Abschnitt. Allgemeine Vorschriften**

##### **§ 1**

#### **Zielsetzung**

unverändert

##### **§ 2**

#### **Begriff des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers**

unverändert

<sup>1)</sup> Dieses Gesetz dient der Umsetzung

- der Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (ABl. EG 1998 Nr. L 14 S. 9) und
- der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABl. EG 1999 Nr. L 175 S. 43).

<sup>1)</sup> Dieses Gesetz dient der Umsetzung

- der Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (ABl. EG 1998 Nr. L 14 S. 9) und
- der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABl. EG 1999 Nr. L 175 S. 43).

## Entwurf

len anderen Fällen ist darauf abzustellen, wer im jeweiligen Wirtschaftszweig üblicherweise als vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer anzusehen ist.

(2) Teilzeitbeschäftigt ist auch ein Arbeitnehmer, der eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch ausübt.

## § 3

**Begriff des befristet beschäftigten Arbeitnehmers**

(1) Befristet beschäftigt ist ein Arbeitnehmer mit einem auf bestimmte Zeit geschlossenen Arbeitsvertrag. Ein auf bestimmte Zeit geschlossener Arbeitsvertrag (befristeter Arbeitsvertrag) liegt vor, wenn seine Dauer kalendermäßig bestimmt ist (kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag) oder sich aus Art, Zweck oder Beschaffenheit der Arbeitsleistung ergibt (zweckbefristeter Arbeitsvertrag).

(2) Vergleichbar ist ein unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer des Betriebes mit der gleichen oder einer ähnlichen Tätigkeit. Gibt es im Betrieb keinen vergleichbaren unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer, so ist der vergleichbare unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer auf Grund des anwendbaren Tarifvertrages zu bestimmen; in allen anderen Fällen ist darauf abzustellen, wer im jeweiligen Wirtschaftszweig üblicherweise als vergleichbarer unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer anzusehen ist.

## § 4

**Verbot der Diskriminierung**

(1) Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.

(2) Ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Befristung des Arbeitsvertrages nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung, die für einen bestimmten Bemessungszeitraum gewährt wird, mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Beschäftigungsdauer am Bemessungszeitraum entspricht. Sind bestimmte Beschäftigungsbedingungen von der Dauer des Bestehens des Arbeitsverhältnisses in demselben Betrieb oder Unternehmen abhängig, so sind für befristet beschäftigte Arbeitnehmer dieselben Zeiten zu berücksichtigen wie für unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer, es sei denn, dass eine unterschiedliche Berücksichtigung aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist.

## Beschlüsse des 11. Ausschusses

## § 3

**Begriff des befristet beschäftigten Arbeitnehmers**

unverändert

## § 4

**Verbot der Diskriminierung**

unverändert

## Entwurf

## § 5

**Benachteiligungsverbot**

Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Gesetz benachteiligen.

**Zweiter Abschnitt. Teilzeitarbeit**

## § 6

**Förderung von Teilzeitarbeit**

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmern, auch in leitenden Positionen, Teilzeitarbeit nach Maßgabe dieses Gesetzes zu ermöglichen.

## § 7

**Ausschreibung; Information über freie Arbeitsplätze**

(1) Der Arbeitgeber hat einen Arbeitsplatz, den er öffentlich oder innerhalb des Betriebes ausschreibt, auch als Teilzeitarbeitsplatz auszuschreiben, *es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe einer Teilzeitarbeit an diesem Arbeitsplatz entgegenstehen*.

(2) Der Arbeitgeber hat einen Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Veränderung von Dauer und Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, über Arbeitsplätze zu informieren, die im Betrieb oder Unternehmen besetzt werden sollen.

(3) Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmervertretung über Teilzeitarbeit im Betrieb und Unternehmen zu informieren, insbesondere über vorhandene oder geplante Teilzeitarbeitsplätze und über die Umwandlung von Teilzeitarbeitsplätzen in Vollzeitarbeitsplätze oder umgekehrt. Der Arbeitnehmervertretung sind auf Verlangen die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; § 92 des Betriebsverfassungsgesetzes bleibt unberührt.

## § 8

**Verringerung der Arbeitszeit**

(1) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte *Wochenarbeitszeit* verringert wird.

(2) Der Arbeitnehmer muss die Verringerung seiner *Wochenarbeitszeit* und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn geltend machen. Er soll dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit *auf die einzelnen Arbeitstage in der Woche* angeben.

(3) Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung der *Wochenarbeitszeit* und ihre *Ausgestaltung* mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen.

(4) Der Arbeitgeber hat der Verringerung der *Wochenarbeitszeit* zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund

## Beschlüsse des 11. Ausschusses

## § 5

**Benachteiligungsverbot**

unverändert

**Zweiter Abschnitt. Teilzeitarbeit**

## § 6

**Förderung von Teilzeitarbeit**

unverändert

## § 7

**Ausschreibung; Information über freie Arbeitsplätze**

(1) Der Arbeitgeber hat einen Arbeitsplatz, den er öffentlich oder innerhalb des Betriebes ausschreibt, auch als Teilzeitarbeitsplatz auszuschreiben, **wenn sich der Arbeitsplatz hierfür eignet**.

(2) Der Arbeitgeber hat einen Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Veränderung von Dauer und Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, über **entsprechende** Arbeitsplätze zu informieren, die im Betrieb oder Unternehmen besetzt werden sollen.

(3) unverändert

## § 8

**Verringerung der Arbeitszeit**

(1) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird.

(2) Der Arbeitnehmer muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn geltend machen. Er soll dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben.

(3) Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. **Er hat mit dem Arbeitnehmer Einvernehmen über die von ihm festzulegende Verteilung der Arbeitszeit zu erzielen**.

(4) Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund liegt

## Entwurf

liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der *Wochenarbeitszeit* die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Die Ablehnungsgründe können durch Tarifvertrag festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Ablehnungsgründe vereinbaren.

(5) Die Entscheidung über *den Wunsch des Arbeitnehmers, die Wochenarbeitszeit zu verringern*, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer spätestens *vier Wochen* vor dem Beginn der Verringerung schriftlich mitzuteilen. *Hat der Arbeitgeber nicht spätestens vier Wochen vor dem Beginn entschieden, wird die Wochenarbeitszeit entsprechend dem Wunsch des Arbeitnehmers verringert. Der Arbeitgeber kann die vereinbarte oder gewünschte Verteilung der Wochenarbeitszeit ändern, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung erheblich überwiegt; § 87 des Betriebsverfassungsgesetzes bleibt unberührt.*

(6) Der Arbeitnehmer kann eine erneute Verringerung der *Wochenarbeitszeit* frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat.

(7) Für den Anspruch auf Verringerung der *Wochenarbeitszeit* gilt die Voraussetzung, dass der Arbeitgeber, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt.

## § 9

**Verlängerung der Arbeitszeit**

Der Arbeitgeber hat einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, *die unter sozialen Gesichtspunkten vorrangig sind*, entgegenstehen.

## § 10

**Aus- und Weiterbildung**

Der Arbeitgeber hat Sorge zu tragen, dass auch teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung

## Beschlüsse des 11. Ausschusses

insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Die Ablehnungsgründe können durch Tarifvertrag festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Ablehnungsgründe vereinbaren.

(5) Die Entscheidung über **die Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung** hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer spätestens **einen Monat** vor dem **gewünschten** Beginn der Verringerung schriftlich mitzuteilen. **Haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht nach Absatz 3 Satz 1 über die Verringerung der Arbeitszeit geeinigt und hat der Arbeitgeber die Arbeitszeitverringerung nicht spätestens einen Monat vor deren gewünschtem Beginn schriftlich abgelehnt, verringert sich die Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang. Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Verteilung der Arbeitszeit kein Einvernehmen nach Absatz 3 Satz 2 erzielt und hat der Arbeitgeber nicht spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Arbeitszeitverringerung die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit schriftlich abgelehnt, gilt die Verteilung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers als festgelegt. Der Arbeitgeber kann die nach Satz 3 oder Absatz 3 Satz 2 festgelegte Verteilung der Arbeitszeit wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung erheblich überwiegt und der Arbeitgeber die Änderung spätestens einen Monat vorher angekündigt hat.**

(6) Der Arbeitnehmer kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat.

(7) Für den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit gilt die Voraussetzung, dass der Arbeitgeber, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt.

## § 9

**Verlängerung der Arbeitszeit**

Der Arbeitgeber hat einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.

## § 10

**Aus- und Weiterbildung**

Der Arbeitgeber hat Sorge zu tragen, dass auch teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung



## Entwurf

und Mobilität teilnehmen können, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Aus- und Weiterbildungswünsche anderer teilzeit- oder vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, *die unter beruflichen oder sozialen Gesichtspunkten vorrangig sind*, entgegenstehen.

## § 11

**Kündigungsverbot**

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses wegen der Weigerung eines Arbeitnehmers, von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder umgekehrt zu wechseln, ist unwirksam. Das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt.

## § 12

**Arbeit auf Abruf**

(1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). Die Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von zehn Stunden als vereinbart. Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen.

(2) Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt.

(3) Durch Tarifvertrag kann von den Absätzen 1 und 2 auch zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden, wenn der Tarifvertrag Regelungen über die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit und die Vorankündigungsfrist vorsieht. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Arbeit auf Abruf vereinbaren.

## § 13

**Arbeitsplatzteilung**

(1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass mehrere Arbeitnehmer sich die Arbeitszeit an einem Arbeitsplatz teilen (Arbeitsplatzteilung). Ist einer dieser Arbeitnehmer an der Arbeitsleistung verhindert, sind die anderen Arbeitnehmer zur Vertretung verpflichtet, wenn sie der Vertretung im Einzelfall zugestimmt haben. Eine Pflicht zur Vertretung besteht auch, wenn der Arbeitsvertrag bei Vorliegen dringender betrieblicher Gründe eine Vertretung vorsieht und diese im Einzelfall zumutbar ist.

(2) Scheidet ein Arbeitnehmer aus der Arbeitsplatzteilung aus, so ist die darauf gestützte Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines anderen in die Arbeitsplatzteilung einbezogenen Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber unwirksam. Das Recht zur Änderungskündigung aus diesem Anlass und zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt.

## Beschlüsse des 11. Ausschusses

und Mobilität teilnehmen können, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Aus- und Weiterbildungswünsche anderer teilzeit- oder vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.

## § 11

**Kündigungsverbot**

unverändert

## § 12

**Arbeit auf Abruf**

unverändert

## § 13

**Arbeitsplatzteilung**

unverändert

## Entwurf

(3) Die Absätze 1 und 2 sind entsprechend anzuwenden, wenn sich Gruppen von Arbeitnehmern auf bestimmten Arbeitsplätzen in festgelegten Zeitabschnitten abwechseln, ohne dass eine Arbeitsplatzteilung im Sinne des Absatzes 1 vorliegt.

(4) Durch Tarifvertrag kann von den Absätzen 1 und 3 auch zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden, wenn der Tarifvertrag Regelungen über die Vertretung der Arbeitnehmer enthält. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Arbeitsplatzteilung vereinbaren.

**Dritter Abschnitt. Befristete Arbeitsverträge**

## § 14

**Zulässigkeit der Befristung**

(1) Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn

1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
2. die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
3. der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird,
4. die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,
5. die Befristung zur Erprobung erfolgt,
6. in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,
7. der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird oder
8. die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

(2) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages *bedarf keines sachlichen Grundes, wenn der Arbeitsvertrag oder seine höchstens dreimalige Verlängerung nicht die Gesamtdauer von zwei Jahren überschreitet.* Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend von Satz 1 festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.

(3) Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf keines sachlichen Grundes, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 58. Lebensjahr voll-

## Beschlüsse des 11. Ausschusses

**Dritter Abschnitt. Befristete Arbeitsverträge**

## § 14

**Zulässigkeit der Befristung**

(1) unverändert

(2) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages **ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig.** Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend von Satz 1 festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.

(3) Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf keines sachlichen Grundes, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 58. Lebensjahr voll-

## Entwurf

det hat. Die Befristung ist nicht zulässig, wenn zu einem vorhergehenden unbefristeten Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber ein enger sachlicher Zusammenhang besteht. Ein solcher enger sachlicher Zusammenhang ist insbesondere anzunehmen, wenn zwischen den Arbeitsverträgen ein Zeitraum von weniger als *vier* Monaten liegt.

(4) *Ein befristeter Arbeitsvertrag ist schriftlich zu schließen. Wird die Schriftform nicht eingehalten, ist die Befristung nicht zulässig.*

## § 15

**Ende des befristeten Arbeitsvertrages**

(1) Ein kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit.

(2) Ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag endet mit dem Erreichen des Zwecks, *wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer diesen Zeitpunkt mindestens zwei Wochen vorher schriftlich mitgeteilt hat. Wird dem Arbeitnehmer der Zeitpunkt des Erreichens des Zwecks erst später mitgeteilt, endet das Arbeitsverhältnis zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung.*

(3) Ein befristetes Arbeitsverhältnis unterliegt nur dann der ordentlichen Kündigung, wenn dies einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist.

(4) Ist das Arbeitsverhältnis für die Lebenszeit einer Person oder für längere Zeit als fünf Jahre eingegangen, so kann es von dem Arbeitnehmer nach Ablauf von fünf Jahren gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate.

(5) Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, oder nach Zweckerreichung mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt, so gilt es als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht oder dem Arbeitnehmer die Zweckerreichung nicht unverzüglich mitteilt.

## § 16

**Folgen unwirksamer Befristung**

Ist die Befristung *nicht zulässig und deshalb* rechtsunwirksam, so gilt der befristete Arbeitsvertrag *mit dem vereinbarten Ende* als auf unbestimmte Zeit geschlossen; er kann frühestens zum vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden.

## § 17

**Anrufung des Arbeitsgerichts**

Will der Arbeitnehmer geltend machen, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages rechtsunwirksam ist, so muss er innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis auf Grund der Befristung nicht beendet ist. Die §§ 5 bis 7 des Kündigungsschutzgesetzes gelten entsprechend.

## Beschlüsse des 11. Ausschusses

det hat. Die Befristung ist nicht zulässig, wenn zu einem vorhergehenden unbefristeten Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber ein enger sachlicher Zusammenhang besteht. Ein solcher enger sachlicher Zusammenhang ist insbesondere anzunehmen, wenn zwischen den Arbeitsverträgen ein Zeitraum von weniger als **sechs** Monaten liegt.

(4) **Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.**

## § 15

**Ende des befristeten Arbeitsvertrages**

(1) unverändert

(2) Ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag endet mit Erreichen des Zwecks, **frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung.**

(3) unverändert

(4) unverändert

(5) unverändert

## § 16

**Folgen unwirksamer Befristung**

Ist die Befristung rechtsunwirksam, so gilt der befristete Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen; er kann **vom Arbeitgeber** frühestens zum vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden, **sofern nicht nach § 15 Abs. 3 die ordentliche Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt möglich ist. Ist die Befristung nur wegen des Mangels der Schriftform unwirksam, kann der Arbeitsvertrag auch vor dem vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden.**

## § 17

**Anrufung des Arbeitsgerichts**

Will der Arbeitnehmer geltend machen, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages rechtsunwirksam ist, so muss er innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis auf Grund der Befristung nicht beendet ist. Die §§ 5 bis 7 des Kündigungsschutzgesetzes gelten entsprechend. **Wird das Ar-**

## Entwurf

## § 18

**Information über unbefristete Arbeitsplätze**

Der Arbeitgeber hat die befristet beschäftigten Arbeitnehmer über unbefristete Arbeitsplätze zu informieren, die besetzt werden sollen. Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, den Arbeitnehmern zugänglicher Stelle im Betrieb und Unternehmen erfolgen.

## § 19

**Aus- und Weiterbildung**

Der Arbeitgeber hat Sorge zu tragen, dass auch befristet beschäftigte Arbeitnehmer an angemessenen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung und Mobilität teilnehmen können, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Aus- und Weiterbildungswünsche anderer Arbeitnehmer, *die unter beruflichen oder sozialen Gesichtspunkten vorrangig sind*, entgegenstehen.

## § 20

**Information der Arbeitnehmervertretung**

Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmervertretung über die Anzahl der befristet beschäftigten Arbeitnehmer und ihren Anteil an der Gesamtbelegschaft des Betriebes und des Unternehmens zu informieren.

## § 21

**Auflösend bedingte Arbeitsverträge**

Wird der Arbeitsvertrag unter einer auflösenden Bedingung geschlossen, gelten § 4 Abs. 2, § 5, § 14 Abs. 1 und 4, § 15 Abs. 2, 3 und 5 sowie die §§ 16 bis 20 entsprechend.

**Vierter Abschnitt. Gemeinsame Vorschriften**

## § 22

**Abweichende Vereinbarungen**

(1) Außer in den Fällen des § 12 Abs. 3, § 13 Abs. 4 und § 14 Abs. 2 Satz 3 und 4 kann von den Vorschriften dieses Gesetzes nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

(2) Enthält ein Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst Bestimmungen im Sinne des § 8 Abs. 4 Satz 3 und 4, § 12 Abs. 3, § 13 Abs. 4, § 14 Abs. 2 Satz 3 und 4 oder § 15 Abs. 3, so gelten diese Bestimmungen auch zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern außerhalb des öffentlichen Dienstes, wenn die Anwendung der für den öffentlichen Dienst geltenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen ihnen vereinbart ist und die Arbeitgeber die Kosten des Betriebes überwiegend mit Zuwendungen im Sinne des Haushaltsrechts decken.

## Beschlüsse des 11. Ausschusses

**beitsverhältnis nach dem vereinbarten Ende fortgesetzt, so beginnt die Frist nach Satz 1 mit dem Zugang der schriftlichen Erklärung des Arbeitgebers, dass das Arbeitsverhältnis auf Grund der Befristung beendet sei.**

## § 18

**Information über unbefristete Arbeitsplätze**

Der Arbeitgeber hat die befristet beschäftigten Arbeitnehmer über **entsprechende** unbefristete Arbeitsplätze zu informieren, die besetzt werden sollen. Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, den Arbeitnehmern zugänglicher Stelle im Betrieb und Unternehmen erfolgen.

## § 19

**Aus- und Weiterbildung**

Der Arbeitgeber hat Sorge zu tragen, dass auch befristet beschäftigte Arbeitnehmer an angemessenen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung und Mobilität teilnehmen können, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Aus- und Weiterbildungswünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen.

## § 20

**Information der Arbeitnehmervertretung**

unverändert

## § 21

**Auflösend bedingte Arbeitsverträge**

unverändert

**Vierter Abschnitt. Gemeinsame Vorschriften**

## § 22

**Abweichende Vereinbarungen**

unverändert

## Entwurf

## § 23

**Besondere gesetzliche Regelungen**

Besondere Regelungen über Teilzeitarbeit und über die Befristung von Arbeitsverträgen nach anderen gesetzlichen Vorschriften bleiben unberührt.

**Artikel 2****Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuchs**

§ 620 des Bürgerlichen Gesetzbuchs in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 400-2, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch ... (BGBl. I S. ...) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In Absatz 2 wird die Angabe „§§ 621, 622“ durch die Angabe „§§ 621 bis 623“ ersetzt.
2. Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 3 angefügt:  
„(3) Für Arbeitsverträge, die auf bestimmte Zeit abgeschlossen werden, gilt das *Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge*.“

**Artikel 3****Aufhebung des Gesetzes über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung**

Das Gesetz über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung vom 26. April 1985 (BGBl. I S. 710), zuletzt geändert durch ... (BGBl. I S. ...), wird aufgehoben.

**Artikel 4****Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am ... in Kraft.

## Beschlüsse des 11. Ausschusses

## § 23

**Besondere gesetzliche Regelungen**

unverändert

**Artikel 2****Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuchs**

Das Bürgerliche Gesetzbuch in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 400-2, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch ... (BGBl. I S. ...) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. **§ 620 wird wie folgt geändert:**
  - a) In Absatz 2 wird die Angabe „§§ 621, 622“ durch die Angabe „§§ 621 bis 623“ ersetzt.
  - b) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 3 angefügt:  
„(3) Für Arbeitsverträge, die auf bestimmte Zeit abgeschlossen werden, gilt das **Teilzeit- und Befristungsgesetz**.“
2. **In § 623 werden die Wörter „sowie die Befristung“ gestrichen.**

**Artikel 2 a****Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes**

§ 93 des Betriebsverfassungsgesetzes, das zuletzt durch ... (BGBl. I S. ...) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

**Sätze 2 und 3 werden gestrichen.**

**Artikel 3****Aufhebung des Gesetzes über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung**

unverändert

**Artikel 4****Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am **1. Januar 2001** in Kraft.

## Bericht des Abgeordneten Franz Thönnies

### A. Allgemeiner Teil

#### I. Beratungsverlauf

##### 1. Allgemeines

Der **Gesetzentwurf** auf **Drucksache 14/4374** und der **Gesetzentwurf** auf **Drucksache 14/4103** sind in der 127. Sitzung des Deutschen Bundestages am 26. Oktober 2000 an den Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung zur federführenden Beratung und an den Innenausschuss, den Rechtsausschuss, den Ausschuss für Wirtschaft und Technologie, den Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und den Ausschuss für Tourismus zur Mitberatung überwiesen worden.

Der **Gesetzentwurf** auf **Drucksache 14/3292** ist in der 108. Sitzung des Deutschen Bundestages am 8. Juni 2000 an den Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung zur federführenden Beratung und an den Ausschuss für Wirtschaft und Technologie zur Mitberatung überwiesen worden.

##### 2. Voten der mitberatenden Ausschüsse

###### a) *Gesetzentwurf auf Drucksache 14/4374*

Der **Innenausschuss** hat den Gesetzentwurf in seiner 47. Sitzung am 15. November 2000 beraten und mit den Stimmen der Mitglieder der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU, F.D.P. und PDS empfohlen, den Gesetzentwurf anzunehmen. Die auf Ausschussdrucksache 14/994 (des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung) eingebrachten Änderungsanträge wurden mit dem gleichen Abstimmungsergebnis angenommen. Die Änderungsanträge der Fraktion der PDS (Ausschussdrucksache 14/998 im Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung) wurden vom Innenausschuss gegen die Stimmen der antragstellenden Fraktion abgelehnt.

Der **Rechtsausschuss** hat den Gesetzentwurf in seiner 65. Sitzung am 15. November 2000 beraten und mit den Stimmen der Mitglieder der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU, F.D.P. und PDS empfohlen, dem Gesetzentwurf zuzustimmen.

Der **Ausschuss für Wirtschaft und Technologie** hat den Gesetzentwurf in seiner 41. Sitzung am 15. November 2000 beraten und mit den Stimmen der Mitglieder der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU, F.D.P. und PDS empfohlen, den Gesetzentwurf in der Fassung der Änderungsanträge (Tischvorlage – entspricht Ausschussdrucksache des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung 14/994) anzunehmen.

Der **Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend** hat den Gesetzentwurf in seiner Sitzung am 15. November 2000 beraten und mit den Stimmen der Mitglieder

der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU, F.D.P. und PDS empfohlen, den Gesetzentwurf anzunehmen.

Der **Ausschuss für Tourismus** hat den Gesetzentwurf in seiner Sitzung am 15. November 2000 beraten und mit den Stimmen der Mitglieder der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU, F.D.P. und PDS empfohlen, den Gesetzentwurf anzunehmen.

###### b) *Gesetzentwurf auf Drucksache 14/3292*

Der **Ausschuss für Wirtschaft und Technologie** hat den Gesetzentwurf in seiner 41. Sitzung am 15. November 2000 beraten und mit den Stimmen der Mitglieder der Fraktionen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und PDS gegen die Stimmen der Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und F.D.P. empfohlen, den Gesetzentwurf abzulehnen.

Der **Ausschuss für Tourismus** hat in seiner Sitzung am 15. November 2000 die Vorlage gutachtlich beraten. Er hat mit den Stimmen der Mitglieder der Fraktionen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und PDS gegen die Stimmen der Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und F.D.P. empfohlen, den Gesetzentwurf abzulehnen.

###### c) *Gesetzentwurf auf Drucksache 14/4103*

Der **Innenausschuss** hat den Gesetzentwurf in seiner 47. Sitzung am 15. November 2000 beraten und mit den Stimmen der Mitglieder der Fraktionen SPD, CDU/CSU, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und PDS gegen die Stimmen der Mitglieder der Fraktion der F.D.P. empfohlen, den Gesetzentwurf abzulehnen.

Der **Rechtsausschuss** hat den Gesetzentwurf in seiner 65. Sitzung am 15. November 2000 beraten und mit den Stimmen der Mitglieder der Fraktionen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und PDS gegen die Stimmen der Mitglieder der Fraktion der F.D.P. bei Enthaltung der Mitglieder der Fraktion der CDU/CSU empfohlen, den Gesetzentwurf abzulehnen.

Der **Ausschuss für Wirtschaft und Technologie** hat den Gesetzentwurf in seiner 41. Sitzung am 15. November 2000 beraten und mit den Stimmen der Mitglieder der Fraktionen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und PDS gegen die Stimmen der Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und F.D.P. empfohlen, den Gesetzentwurf abzulehnen.

Der **Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend** hat den Gesetzentwurf in seiner Sitzung am 15. November 2000 beraten und mit den Stimmen der Mitglieder der Fraktionen SPD, CDU/CSU, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und PDS gegen die Stimmen der Mitglieder der Fraktion der F.D.P. empfohlen, den Gesetzentwurf abzulehnen.

Der **Ausschuss für Tourismus** hat den Gesetzentwurf in seiner Sitzung am 15. November 2000 beraten und mit den Stimmen der Mitglieder der Fraktionen SPD, BÜNDNIS 90/

DIE GRÜNEN und PDS gegen die Stimmen der Mitglieder der Fraktion der F.D.P. und eines Mitglieds der Fraktion der CDU/CSU bei Enthaltung eines Mitglieds der Fraktion der CDU/CSU empfohlen, den Gesetzentwurf abzulehnen.

### 3. Beratungen im federführenden Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung, abgelehnte Änderungsanträge

Der Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung hat alle drei Gesetzentwürfe in seiner 62. Sitzung am 8. November 2000 beraten. Er hat die Beratung in seiner 64. Sitzung am 15. November 2000 fortgesetzt und abgeschlossen.

In seiner 61. Sitzung am 26. Oktober 2000 hat der Ausschuss beschlossen, am 8. November 2000 eine Öffentliche Anhörung zu allen drei Vorlagen durchzuführen.

#### a) Gesetzentwurf auf Drucksache 14/4374

Im Ergebnis der Beratungen wurde der Gesetzentwurf in der Fassung der auf Ausschussdrucksache 14/994 eingebrachten Änderungsanträge der Koalition mit der Mehrheit der Stimmen der Mitglieder der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU, F.D.P. und PDS angenommen. Der von den Koalitionsfraktionen auf Ausschussdrucksache 14/994 eingebrachte Änderungsantrag wurde mit dem gleichen Abstimmungsergebnis angenommen.

Folgender von der Fraktion der PDS auf Ausschussdrucksache 14/998 eingebrachte Änderungsantrag zu dem Gesetzentwurf fand im Ausschuss keine Mehrheit:

*Der Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung wolle beschließen:*

#### 1. § 8 Abs. 4 wird wie folgt geändert:

*In Satz 1 wird der Begriff „betriebliche Gründe“ durch den Begriff „dringende betriebliche Gründe“ ersetzt.*

*Satz 2 wird gestrichen.*

#### 2. § 9 wird wie folgt geändert:

*„Der Arbeitgeber hat dem Wunsch eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers nach Wiederherstellung seiner ursprünglichen Arbeitszeit nachzukommen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe dem entgegenstehen.“*

#### 3. § 12 Abs. 3 wird wie folgt geändert:

*Absatz 3 wird gestrichen.*

#### 4. § 13 Abs. 4 wird wie folgt geändert:

*Absatz 4 wird gestrichen.*

#### 5. § 14 Abs. 1 wird wie folgt geändert:

*„Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt vor, wenn*

- 1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur für eine vorübergehende Arbeitsaufgabe besteht,*
- 2. der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird,*

#### 3. der Arbeitnehmer die Befristung wünscht,

#### 4. die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.“

#### 6. § 14 Abs. 2 wird wie folgt geändert:

*Absatz 2 wird gestrichen.*

#### 7. § 14 Abs. 3 wird wie folgt geändert:

*Absatz 3 wird gestrichen.*

#### 8. § 14 Abs. 4 wird wie folgt geändert:

*Absatz 4 wird Absatz 2.*

#### 9. Im Vierten Abschnitt Gemeinsame Vorschriften wird ein neuer § 21a, „Mitbestimmung“ eingefügt:

*„Die Regelungen zur Teilzeitarbeit und zu befristeten Arbeitsverträgen dieses Gesetzes unterliegen der Mitbestimmung durch die Arbeitnehmervertretungen.“*

#### 10. § 22 Abs. 1 wird wie folgt geändert:

*Absatz 1 wird gestrichen.*

#### Begründung

##### Zu 1.

*Die Hürde für Arbeitgeber hinsichtlich der Ablehnung von Teilzeitarbeitswünschen von Arbeitnehmern sollte hoch gelegt werden. Dies entspricht auch den Vorstellungen der Gewerkschaften sowie den Festlegungen im ursprünglichen Referentenentwurf.*

*Die Ermöglichung von Tarifvereinbarungen erübrigt eine Festschreibung von im Gesetz vorgegebenen Gründen.*

##### Zu 2.

*Es geht hier darum, ein Rückkehrrecht zu verankern, um Arbeitnehmern die Entscheidung zu erleichtern, Teilzeitarbeitswünsche auch zu realisieren, ohne die Befürchtung haben zu müssen, auf Dauer auf höhere Verdienstmöglichkeiten zu verzichten.*

##### Zu 3. und 4.

*Tarifvertragliche Regelungen sollten nicht dazu dienen, gesetzliche Mindeststandards zu unterlaufen.*

##### Zu 5.

*Um Willkür einen Riegel vorzuschieben, sollten sachliche Gründe für Befristung als abschließende Aufzählung aufgeführt werden und sich auf unter sozialen Gesichtspunkten akzeptable Gründe beschränken. Dies ist bei den unter Ziffer 2, 5, 6, 7 aufgeführten Gründen nicht der Fall. Ziffer 4 der ursprünglichen Fassung ist in der gewählten Formulierung durch die neue Ziffer 1 erfasst.*

##### Zu 6.

*Eine Befristung von Arbeitsverhältnissen ohne sachlichen Grund ist sozial völlig unakzeptabel. Weder hat dies in der Vergangenheit zu einem nennenswerten Entstehen zusätzlicher Arbeitsplätze beigetragen, noch ist der dadurch bedingte Abbau von Arbeitnehmerschutzrechten hinnehmbar. Zu Recht wird gerade von den Gewerkschaften eine Streichung bzw. ein Auslaufen dieser Regelung gefordert.*

Zu 7.

*Es ist nicht einsehbar, dass gerade ältere Arbeitnehmer eine unsicherere Beschäftigungsperspektive in Kauf nehmen sollten.*

Zu 8.

*Folgeänderung von 5. und 6.*

Zu 9.

*Um Missbrauch vorzubeugen, sollte bei Teilzeitarbeit und befristeten Arbeitsverhältnissen nicht nur eine Informationspflicht des Arbeitgebers, sondern volle Mitbestimmungsrechte für die Arbeitnehmervertretungen bestehen.*

Zu 10.

*Folgeänderung von 2. und 3.*

*b) Gesetzentwurf auf Drucksache 14/3292*

Der Gesetzentwurf wurde mit der Mehrheit der Stimmen der Mitglieder der Fraktionen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, F.D.P. und PDS gegen die Stimmen der Mitglieder der Fraktion der CDU/CSU abgelehnt.

*c) Gesetzentwurf auf Drucksache 14/4103*

Der Gesetzentwurf wurde mit der Mehrheit der Stimmen der Mitglieder der Fraktionen SPD, CDU/CSU, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und PDS gegen die Stimmen der Mitglieder der Fraktion der F.D.P. abgelehnt.

## II. Wesentlicher Inhalt der Vorlagen

### a) Gesetzentwurf auf Drucksache 14/4374

Im Bereich Teilzeitarbeit:

- Das bereits im deutschen Recht bestehende Verbot der Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten wird den Vorgaben der EG-Richtlinie über Teilzeitarbeit angepasst.
- Die Arbeitgeber sollen Arbeitnehmern, auch in leitenden Positionen, Teilzeitarbeit ermöglichen.
- Arbeitnehmer können künftig verlangen, die Arbeitszeit zu verringern, wenn sie mit dem Arbeitgeber darüber keine Einigung erreichen. Die Verkürzung der Arbeitszeit ist ausgeschlossen, soweit betriebliche Gründe entgegenstehen.
- Bei der Besetzung freier Vollzeitarbeitsplätze sind die Wünsche der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer auf Rückkehr zur Vollzeitarbeit bevorzugt zu berücksichtigen.
- Die Arbeitgeber werden verpflichtet, Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit verändern wollen, über freie Voll- oder Teilzeitarbeitsplätze sowie die Arbeitnehmervertretung über Teilzeitarbeit im Betrieb und Unternehmen zu informieren und Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen.

Befristete Arbeitsverträge:

- Es wird ausdrücklich bestimmt, dass befristet beschäftigte Arbeitnehmer gegenüber unbefristet beschäftigten

Arbeitnehmern nicht schlechter behandelt werden dürfen.

- Die Zulässigkeit der Befristung von Arbeitsverträgen wird zusammenhängend neu geregelt. Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf grundsätzlich eines sachlich rechtfertigenden Grundes. Ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist die Befristung nur bei einer Neueinstellung zulässig. In diesem Fall darf der befristete Arbeitsvertrag einschließlich seiner höchstens dreimaligen Verlängerung die Gesamtdauer von zwei Jahren nicht überschreiten; tarifliche Abweichungen sind möglich. Für befristete Arbeitsverträge mit Arbeitnehmern ab dem 58. Lebensjahr gelten diese Begrenzungen nicht.
- Die Arbeitgeber werden verpflichtet, befristet beschäftigte Arbeitnehmer über freie Dauerarbeitsplätze zu informieren, ihnen den Zugang zu angemessenen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen und die Arbeitnehmervertretung über den Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse im Betrieb und Unternehmen zu unterrichten.

### b) Gesetzentwurf auf Drucksache 14/3292

Die im Beschäftigungsförderungsgesetz enthaltene Möglichkeit des Abschlusses befristeter Arbeitsverträge hat sich als eines der erfolgreichsten arbeitsmarktpolitischen Instrumente erwiesen. Ohne den sonst erforderlichen sachlichen Befristungsgrund, also z. B. bei unsicherer Auftragslage des Unternehmens, können Arbeitsverträge bis zur Dauer von zwei Jahren befristet werden. Da diese Möglichkeit aus arbeitsmarktpolitischen Gründen auch zukünftig erhalten bleiben soll, soll die in § 1 Abs. 6 BeschFG enthaltene Befristung auf den 31. Dezember 2000 gestrichen werden.

### c) Gesetzentwurf auf Drucksache 14/4103

Folgende Änderungen sind vorgesehen:

#### 1. Im Beschäftigungsförderungsgesetz :

Um die Schaffung neuer Arbeitsplätze zu erleichtern, sind folgende Maßnahmen vorgesehen:

- Die gesetzliche Befristung in § 1 Abs. 6 BeschFG wird aufgehoben.
- Die Befristungsmöglichkeit von Arbeitsverträgen wird von zwei auf vier Jahre ausgeweitet.
- Befristete Arbeitsverträge sind bei Vorliegen eines sachlichen rechtfertigen Grundes zeitlich unbeschränkt zulässig.
- Befristete Arbeitsverträge sind unbeschränkt dann zulässig, wenn der Arbeitnehmer das 55. Lebensjahr vollendet hat.

#### 2. Im Kündigungsschutzgesetz:

- Der Schwellenwert, bis zu dem das Kündigungsschutzgesetz nicht gilt, wird von fünf Arbeitnehmern auf zehn Arbeitnehmer angehoben.

Wegen der Einzelheiten wird auf die entsprechenden Drucksachen verwiesen.



### III. Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

Zu der Öffentlichen Anhörung, die am 8. November 2000 als 63. Sitzung stattfand, haben die Anhörungsteilnehmer schriftliche Stellungnahmen abgegeben, die in der Ausschussdrucksache 14/965 zusammengefasst wurden.

Nachstehend werden die wesentlichen mündlichen Aussagen der Verbände, Institutionen und Einzelsachverständigen dargestellt.

Der **Deutsche Gewerkschaftsbund** begrüßte den geplanten Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit. Viele Beschäftigte hätten den Wunsch nach Teilzeitarbeit, könnten diesen aber nicht realisieren, weil die Arbeitgeber dies ohne Nennung spezifischer Gründe ablehnen könnten. Teilzeitarbeit verkörpere ein großes Beschäftigungspotenzial. Im Sinne der Arbeitsumverteilung sei der Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit ein richtiger und wegweisender Ansatz. Die Vetomöglichkeiten des Arbeitgebers dürften jedoch nur auf dringende betriebliche Gründe begrenzt sein. Im Hinblick auf die befristeten Arbeitsverhältnisse habe die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eine Sachgrundtheorie entwickelt, um eine Aushöhlung des Kündigungsschutzes zu vermeiden. Der Gesetzentwurf kreierte jedoch neue Sachgründe. So werde eine Befristung als Sachgrund gekennzeichnet, wenn zuvor eine Ausbildung oder ein Studium beendet worden sei. Es bestehe hier die große Gefahr, dass diese Regelung benutzt werde, um eine generelle Sachgrundbefristung für diesen Personenkreis einzuführen. Befristete Beschäftigung bedeute immer eine Anpassungsleistung, die der Beschäftigte erbringen müsse. Er könne in dieser Phase seine Rechte nur schlecht durchsetzen. Damit bestehe die Gefahr, dass Arbeitnehmerrechte ausgehöhlt würden.

Die **Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände** befürchtete, dass durch den Gesetzentwurf Teilzeitarbeit in Zukunft nicht mehr, sondern weniger in Anspruch genommen werde. Der Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit werde zur Folge haben, dass die Arbeitgeber weniger diejenigen einstellten, von dem sie vermuteten, dass er am ehesten nach Teilzeit frage und damit die betriebliche Organisation und Praxis durcheinanderbringe. Der Anspruch des Arbeitnehmers könne mündlich und ohne Begründung geltend gemacht werden, unabhängig ob der Arbeitnehmer teilzeit- oder geringfügig beschäftigt sei. Hier sei eine Überforderung des Arbeitgebers vom Gesetz her angelegt. In der EG-Richtlinie gehe es um die Förderung der freiwilligen Teilzeit und nicht um die Statuierung eines Rechtsanspruches. Der absolut einseitig ausgestaltete Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit werde daher abgelehnt. Bei ihm handele es sich nicht nur um einen Eingriff in die unternehmerische Handlungsfreiheit, sondern generell in die Vertragsfreiheit; dies sei auch ein verfassungsrechtliches Problem. Der beachtliche Anstieg der Teilzeitarbeit in den letzten Jahren habe gezeigt, dass eine gesetzliche Regelung nicht nötig sei.

Der **Zentralverband des Deutschen Handwerks** prognostizierte, dass das Gesetz keine positiven Beschäftigungseffekte haben werde. Die erfreuliche Tendenz in der Wirtschaft, auf freiwilliger Basis Teilzeitarbeitsvereinbarungen abzuschließen, werde möglicherweise nunmehr unterbrochen. Die Teilzeitquote liege bei Frauen derzeit über 90 v. H. Damit seien Frauen eine Gruppe, von der anzunehmen

sei, dass sie vermehrt Anspruch auf Teilzeit geltend machen werde. Das könne ihre Einstellungschancen reduzieren. Der Anspruch auf Teilzeitarbeit unterliege keinen Ober- oder Untergrenzen, so dass allein die Berücksichtigung dieser Wünsche eines einzigen Arbeitnehmers, der diesen Anspruch geltend mache, eine Überprüfung der Betriebsorganisation erfordere. Sofern mehrere Arbeitnehmer einen solchen Anspruch anmeldeten, gäbe es einen großen bürokratischen Aufwand für einen Handwerksunternehmer, wenn er mehr als 15 Arbeitnehmer habe.

Der **Deutsche Hotel- und Gaststättenverband e. V.** betonte, dass im Gastgewerbe über eine Million Mitarbeiter beschäftigt seien, von denen bereits heute 30 v. H. auf freiwilliger Basis Teilzeit arbeiteten. Der Gesetzentwurf erfülle das Gastgewerbe mit sehr großer Besorgnis. Er mache die Praxisfremde der Verfasser deutlich. So sei von einer Wochenarbeitszeit die Rede, wobei in den meisten Tarifverträgen Monatsarbeitszeiten, teilweise Halbjahresarbeitszeiten und vereinzelt schon Jahresarbeitszeiten vereinbart seien. Die in § 8 des Gesetzentwurfs gewählten Formulierungen stellten einen Eingriff in die Tarifautonomie dar. Durch die Neuregelung der 630-DM-Beschäftigungsverhältnisse im vergangenen Jahr habe die Branche bereits ein wahrhaftiges Chaos – nämlich 100 000 Kündigungen – verkraften müssen. Die Branche beklage daher derzeit einen akuten Arbeitskräftemangel: es gebe derzeit über 80 000 offene Stellen. Der Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit bedeute einen bürokratischen Aufwand für die Betriebe. Damit werde den Unternehmern die Freude an der Selbständigkeit genommen. Das Gesetz sei daher nicht zu verkraften. Im Hinblick auf die befristeten Beschäftigungsverhältnisse werde eine Neuregelung benötigt, die eine hohe Flexibilität ermögliche und die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen fördere.

Der **Hauptverband des Deutschen Einzelhandels e. V.** hob hervor, dass im stark kleinbetrieblich strukturierten Einzelhandel über das Jahr bzw. über Monate hinweg eine sehr differenzierte Personaleinsatzplanung erforderlich sei. Dies erfolge durch Jahreszeitvereinbarungen. Wenn nunmehr ein Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit ermöglicht werden solle, breche das Jahresarbeitszeitkorsett zusammen. Insbesondere in Betrieben von 16 bis 50 Mitarbeitern werde es durch den Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit zu erheblichen Kosten kommen. In verkaufsstarken Zeiten wie dem Weihnachtsgeschäft oder bei Schlussverkäufen würden befristete Aushilfen benötigt. Dies sei nun nicht mehr möglich, weil nur einmal ein befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen werden könne.

Die **Bundesarbeitsgemeinschaft der Mittel- und Großbetriebe des Einzelhandels e. V.** kritisierte den Gesetzentwurf, der der generellen Tendenz zu Flexibilität entgegenwirke, weil eine Fülle überflüssiger Reglementierungen eingeführt werde. Gerade im Einzelhandel gebe es bereits eine hohe Teilzeitquote. Die hohe Teilzeitquote in den Niederlanden von über 30 v. H. sei auch ohne ein solches Instrumentarium erreicht worden. Dort, wo es hohe Teilzeitquoten gebe, müssten nunmehr komplizierte und umfassende Arbeitszeitpläne – teilweise auf das Jahr bezogen – erarbeitet und mit den Betriebsräten abgestimmt werden. Sofern diese Arbeitszeitpläne aufgrund von Wünschen

von Arbeitnehmern häufig wieder überarbeitet werden müssten, sei dies für die Unternehmen eine unzumutbare Belastung. Der Gesetzentwurf wirke daher kontraproduktiv.

Die **Deutsche Angestellten-Gewerkschaft** ging davon aus, dass es für die Ablehnung eines Teilzeitantrags betriebswirtschaftliche Gründe geben könne, die rational und nachvollziehbar seien könnten. Da diese jedoch nur zeitweise von Bedeutung seien, dürften sie eigentlich bei der Begründung einer Ablehnung von Teilzeitarbeit keine Berücksichtigung finden.

Die **IG Metall** erläuterte, dass sie zur Teilzeitarbeit bisher keine Tarifverträge geschlossen habe. Den Komplex Teilzeitarbeit den Tarifvertragsparteien zuzuschreiben, würde eine Belastung für die Tarifverhandlungen bedeuten: Ohne größere Konflikte sei es nicht möglich, die Teilzeitarbeit tariflich zu verbessern. Grundsätzlich seien wesentlich mehr Menschen an Teilzeit interessiert, als es Angebote gebe. Die Nachfrage sei hoch. Demzufolge müsse die Angebotsseite gestärkt werden. Die Tatsache, dass heute etwas über 20 v. H. aller Arbeitnehmer Teilzeit arbeiteten, zeige, dass es auch auf freiwilliger Basis funktioniere. Allerdings gebe es zwischen den Betrieben große Unterschiede. Die Praxis sollte so weiterlaufen wie bisher. Die IG Metall habe grundsätzlich nichts gegen Befristungen von Arbeitsverträgen, sofern es dafür vernünftige nachvollziehbare Gründe gebe. Die willkürliche Befristungsmöglichkeit, die durch das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 eingeführt worden sei, habe nur Unheil gebracht. Der Anteil der Neueinstellungen befristet/unbefristet habe 1986 etwa eins zu eins betragen. Eine jetzige Umfrage habe ergeben, dass nunmehr von drei Neueinstellungen zwei befristet seien. Es gebe also in diesem Bereich eine auswuchernde Praxis. Die Befristungen ohne Sachgrund führten zu Existenzunsicherheit und Schutzlosigkeit. Die vorgeschlagene Neuregelung werde daher sehr kritisch gesehen.

Die **Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen** berichtete von Erfahrungen der letzten Jahre, in denen gerade die Arbeitgeber Beschäftigte bedrängt hätten, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Wenn jedoch die Beschäftigten ihre Arbeitszeit aus persönlichen Gründen, wie z. B. Kindererziehung oder familiäre Gründe, reduzieren wollten, würden die Arbeitgeber dem oftmals nicht Rechnung tragen. Gerade in Fällen, wo Frauen nach dem Erziehungsurlaub gerne in Teilzeit gingen, werde ein Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit benötigt. Dieser Anspruch dürfe nur aus wirklich dringenden betrieblichen Gründen abgelehnt werden. Die Statuierung eines Rechtsanspruchs auf Teilzeitarbeit bedeute auch einen Schritt hin zu mehr Gleichberechtigung von Männern und Frauen, da nunmehr auch verstärkt Männer einen Anspruch geltend machen könnten. Bei gutem Willen in den Unternehmen sei der Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit umsetzbar.

**Sachverständiger Prof. Dr. Preis** wies darauf hin, dass der Befristungstatbestand in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 recht unbestimmt sei. Das legitime Ziel, Kettenbefristungen zu verhindern, könne auch mit einer Zwei-Jahres-Karenzregelung verhindert werden, d. h., wenn in den letzten zwei Jahren kein befristetes Arbeitsverhältnis bestanden habe, dann könne auch das Befristungsprivileg nach § 14 Abs. 2, also die Befristung ohne Sachgrund, noch einmal genutzt wer-

den. Insgesamt sollten die Fristen etwas angeglichen werden. Der Anspruch auf Teilzeitarbeit sollte systematisch erst nach Ablauf von zwei Jahren eingeräumt werden. Das würde dann auch mit der Rückkehrregelung, die in § 8 geregelt sei, übereinstimmen. Eine verfassungsrechtliche Relevanz des Gesetzentwurfs gebe es nicht.

**Sachverständiger Prof. Dr. Blanke** rechnete nicht damit, dass es wegen des Anspruchs auf Teilzeit in größerem Ausmaß zu Rechtsstreitigkeiten im Hinblick auf betriebliche Ablehnungsgründe von Seiten des Arbeitgebers kommen werde. Der Gesetzentwurf beinhalte insofern Chancen, als dass er den Konsenswillen stärke. Die neue Befristungsregelung verhindere nur die größten Formen des Missbrauchs bei Kettenbefristungen. Im Verhältnis zum Normalarbeitsverhältnis sei das befristete Arbeitsverhältnis eine ungewöhnliche Abweichung, die in der Sache selbst schon eine Diskriminierung darstelle. Es sei ein diskriminierender Typus des Beschäftigungsverhältnisses, wenn im Anschluss an eine sachgrundlose Zeitbefristung eine Sachbefristung möglich sei, wie es der Gesetzentwurf vorsehe. Vorstellbar seien Staffellungen, zumal Sachbefristungen kein definiertes Ende hätten. Diese könnten also fünf Jahre und mehr andauern.

**Sachverständiger Prof. Dr. Richardi** betonte, dass bei dem Anspruch auf Teilzeitarbeit eine einseitige Änderungsbefugnis des Arbeitsverhältnisses eingeräumt werde. Dies sei mit dem Erwerb eines Arbeitsplatzes gleich zu stellen. Er habe keine Einwände gegen eine Stärkung des Verhandlungsgewichts der Arbeitnehmer, jedoch seien die verfassungsrechtlichen Schranken zu beachten. Aus dem Anspruch auf Teilzeitarbeit, der einer einseitigen Änderungsbefugnis gleichkomme, könnten sich Einstellungs Hindernisse ergeben. Insbesondere werde im Hinblick auf den Anspruch auf Teilzeitarbeit eine Abstimmung mit dem Schwerbehindertengesetz und dem Bundeserziehungsgeldgesetz vermisst. Das Schriftformerfordernis sollte aus § 17 des Gesetzentwurfs herausgenommen werden. Wenn ein Arbeitsvertrag mündlich befristet – wie z. B. im Weihnachtsgeschäft – abgeschlossen werde, verlasse sich der Arbeitnehmer darauf, dass er mit Fristablauf gehen könne, da das Arbeitsverhältnis ende. Es sei verwunderlich, dass die Kirchenklausel, wie sie bisher im geltenden § 6 Abs. 3 Beschäftigungsförderungsgesetz enthalten sei, nicht in dem neuen Gesetz stehe.

**Sachverständiger Prof. von Voss** berichtete über das entsprechende Gesetz in den Niederlanden, das seit Juli dieses Jahres in Kraft sei. In den letzten 20 Jahren habe es in den Niederlanden bei der Teilzeitarbeit eine starke Entwicklung gegeben. Alle großen Parteien des niederländischen Parlaments hätten den Gesetzentwurf unterstützt, auch die oppositionelle Christlich Demokratische Partei. Ein wichtiger Punkt sei in diesem Zusammenhang gewesen, dass es möglich sein müsse, dass Arbeitnehmer auch für ihre Kinder sorgen könnten. In den Niederlanden werde den Unternehmern gesagt, dass sie so flexibel sein müssten, regelmäßig die Arbeitspläne zu ändern. Flexibilität dürfe nicht nur für die Arbeitnehmer Gültigkeit besitzen, sondern müsse sich auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen beziehen.

**Sachverständiger Stein** kritisierte, dass der Gesetzentwurf Arbeitnehmern die Möglichkeit einräume, bereits nach ei-

nem halben Jahr einen Teilzeitarbeitsplatz vom Arbeitgeber zu fordern. Eventuell fordere er nach zwei Jahren wieder einen Vollzeitarbeitsplatz. Der Gesetzentwurf sei für die Arbeitgeber eine Belastung. Mit der Statuierung des Anspruchs auf Teilzeitarbeit werde in die Vertragsfreiheit zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern eingegriffen und die Planungsgrundlagen des Arbeitgebers gefährdet.

**Sachverständiger Helm** führte aus, der Gesetzentwurf verhindere nicht Kettenbefristungen, sondern ermögliche diese erst. In § 17 des Entwurfs sei vorgesehen, dass eine Befristung rechtlich nur dann angegriffen werden könne, wenn eine Klage innerhalb von drei Wochen nach dem rechtlichen Ende des letzten befristeten Vertrages eingereicht werde. Davor liegende befristete Verträge könnten nicht überprüft werden. Dies könne in der Praxis (z. B. bei der Deutschen Post AG) zu einer Kettenbefristung mit bis zu 16 befristeten Verträgen führen, weil der letzte befristete Vertrag an einen Sachgrund geknüpft sei, und für die Befristungen davor die Klagefrist bereits abgelaufen sei. Während eines laufenden Beschäftigungsverhältnisses werde ein Beschäftigter niemals gegen seinen Arbeitgeber prozessieren, weil er hoffe, dass er einmal einen unbefristeten Vertrag bekomme. Der besondere Schutz z. B. für Mandatsträger oder Schwerbehinderte falle bei befristeten Verträgen nunmehr endgültig weg. Dieses Problem müsse aufgefangen werden.

**Sachverständiger Dr. Bauer** begründete die einmütige Ablehnung des Gesetzentwurfs durch die Arbeitgeber. Der Teilzeitananspruch sei insbesondere deshalb abzulehnen, weil es viele Arbeitgeber in Deutschland gebe, mit denen über Teilzeitarbeit vernünftig gesprochen werden könne. Im Hinblick auf das niederländische Modell wisse niemand, ob es inzwischen zu einer Ausweitung gekommen sei oder nicht. Unverständlich sei auch die Systematik im Verhältnis zum Bundeserziehungsgeldgesetz, in dem von einer Bandbreite von 15 bis 30 Stunden die Rede sei. Es sei im Übrigen Scharlatanerie, „dringende“ betriebliche Gründe, wie es im Referentenentwurf geheißen habe, im Gesetzentwurf zu streichen und dafür neue Erschwernisse hineinzunehmen. Der Teil des Gesetzentwurfs, der sich auf die Befristung beziehe, sollte geregelt werden. Der andere Teil, in dem es um den Anspruch auf Teilzeitarbeit gehe, sollte zurückgestellt und nach 6 Monaten erneut beraten werden.

Wegen weiterer Einzelheiten wird auf die eben erwähnte Ausschussdrucksache und das Wortprotokoll der Anhörung verwiesen.

#### IV. Ausschussberatungen

Einig war sich der Ausschuss über die Notwendigkeit, alle arbeitsmarktpolitischen und rechtlichen Instrumentarien heranzuziehen, um zum Abbau der hohen Arbeitslosigkeit beizutragen.

Gestritten wurde darüber, welcher der drei vorgelegten Gesetzentwürfe dazu am geeignetsten sei.

Die Mitglieder der **Fraktion der SPD** werteten den im Gesetzentwurf statuierten Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit, der sich am niederländischen Modell orientiere, als einen Fortschritt in der Rechtskultur. Er führe zur stärkeren Berücksichtigung der Interessen der Arbeitnehmer und hebe

im Ergebnis die Beschäftigungsquote an. Eine Beschränkung des Rechtsanspruchs auf Teilzeitarbeit auf spezifische Gruppen (z. B. Frauen) sei nicht sinnvoll, weil sonst eine Auslese durch die Arbeitgeber vorgenommen werde und zu einem Einstellungshemmnis für diese werde. Professor Kleinhenz vom IAB schätze ein, dass mehr als eine Million Teilzeitarbeitsplätze durch das neue Gesetz geschaffen werden könnten. Würden alle Wünsche nach Teilzeit erfüllt, wäre die Schaffung von rechnerisch etwa 2 Millionen neuer Arbeitsplätze möglich. Eine Überforderung der Arbeitgeber werde durch die Kleinbetriebsklausel ausgeschlossen. Der Gesetzentwurf diene ferner dem Schutz befristeter Arbeitnehmer vor Diskriminierungen. Hinsichtlich der Sachgrundbefristungen orientiere er sich an der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Die Möglichkeit, so genannte „Kettenarbeitsverträge“ abzuschließen, werde eingeschränkt. Die Regelungen für die Befristung entsprechen der geltenden EG-Richtlinie. Die eingebrachten Änderungsanträge auf Ausschussdrucksache 14/994 enthielten in Auswertung der Anhörung einige Korrekturen des Gesetzentwurfs. So werde der Begriff „Wochenarbeitszeit“ durch den Begriff „Arbeitszeit“ ersetzt, weil es heute viele unterschiedliche Arbeitszeitmodelle gebe. Der Gesetzentwurf trage insgesamt den Flexibilitätsinteressen einer modernen Gesellschaft Rechnung.

Die Mitglieder der **Fraktion der CDU/CSU** wiesen darauf hin, dass die Umsetzung von EG-Richtlinien keinesfalls die Verpflichtung zur Statuierung eines Anspruchs auf Teilzeitarbeit bedeute. Richtig sei es, günstige Rahmenbedingungen für Teilzeitarbeit zu schaffen. Sie sei ein wichtiger Bestandteil des Arbeitsmarktes. Ein einklagbarer Rechtsanspruch für alle Arbeitnehmer, wie ihn die Regierung vorsehe, werde jedoch abgelehnt. Dieser sei ein Eingriff in die unternehmerische Freiheit und würde Klein- und Mittelbetriebe in hohem Maße belasten. Die beabsichtigte Beschränkung des Abschlusses befristeter Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund auf Neueinstellungen werde abgelehnt. Eine Studie von Infratest habe ergeben, dass aus jedem zweiten befristeten Vertrag ein unbefristeter werde. Somit sei die befristete Beschäftigung ein nützliches Instrument, um die Menschen in Arbeit zu bringen. Befristete Arbeitsverträge sollten unbeschränkt für Arbeitnehmer ab dem 55. Lebensjahr zulässig sein.

Die Mitglieder der **Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN** erklärten, der Gesetzentwurf der Bundesregierung sei ein guter Schritt zur Umsetzung der EG-Richtlinien. Der Vorschlag der Fraktion der CDU/CSU den Anspruch auf Teilzeitarbeit nur auf Frauen oder Alleinerziehende zu beschränken, wäre demgegenüber ein Rückschritt. Die vorgeschlagene Regelung zur Teilzeitarbeit solle nur für Arbeitgeber mit mehr als 15 Arbeitnehmern gelten. Damit werde u. a. eine Überforderung der Arbeitgeber vermieden. In den Niederlanden würden ähnliche Regelungen mit großem Erfolg praktiziert. Der Anspruch auf Teilzeitarbeit stehe vernünftigen betrieblichen Vereinbarungen nicht entgegen. Die gesetzlichen Befristungsregelungen würden eine ausgewogene Balance zwischen wirtschaftlicher Flexibilität und arbeitsrechtlichem Schutz für die Betroffenen herstellen. Der Gesetzentwurf werde zu einer Entspannung auf dem Arbeitsmarkt beitragen.

Die Mitglieder der **Fraktion der F.D.P.** lehnten den Gesetzentwurf unter anderem deshalb ab, weil er arbeitsmarktpolitisch den falschen Weg beschreibe. Wenn den Firmen ein Zwang zur Akzeptanz der Anträge auf Teilzeitarbeit ihrer Arbeitnehmer auferlegt werde, werde Teilzeitarbeit durch Bürokratie erschwert. Seit Jahren würden in den Unternehmen auf freiwilliger Basis Vereinbarungen über Teilzeitbeschäftigungen abgeschlossen. Der Gesetzentwurf mache deutlich, dass die Gewerkschaften ihren Einfluss in den Betrieben erhalten bzw. ausdehnen wollten. Der „gute Klang“ von befristeten Arbeitsverhältnissen werde umgedreht, weil jeder Betrieb nachprüfen müsse, ob er den entsprechenden Arbeitnehmer bereits einmal als Aushilfskraft beschäftigt habe. Dies sei genau das Gegenteil dessen, was auf dem Arbeitsmarkt gebraucht werde. Der deutsche Arbeitsmarkt verliere damit an Wettbewerbsfähigkeit. Der Gesetzentwurf der Fraktion der CDU/CSU sei nur ein „weichgespülter Regierungsentwurf“, in dessen Folge für Frauen ein Einstellungs Hindernis aufgebaut würde.

Die Mitglieder der Fraktion der PDS erklärten, das Beschäftigungsförderungsgesetz, das zum 31. Dezember 2000 auslaufe, sei ein „Baum ohne Blüten und Früchte“ gewesen. Der vorliegende Gesetzentwurf stelle im Verhältnis zum Beschäftigungsförderungsgesetz keine Verbesserung dar. Die angeblich nicht gewollte Schlechterstellung von Teilzeit oder befristet Beschäftigten werde immer wieder durch „sachliche“ Gründe oder „dringende betriebliche Gründe“ ausgehebelt. Der Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit werde die Zunahme von nicht existenzsichernden Arbeitsplätzen fördern. Durch eine endlose Ausdehnung der befristeten Arbeitsverträge werde der Druck auf die befristet beschäftigten Arbeitnehmer immer größer.

## B. Besonderer Teil

Zur Begründung der einzelnen Vorschriften wird – soweit sie im Verlauf der Ausschussberatungen nicht geändert oder ergänzt wurden – auf den Gesetzentwurf verwiesen. Hinsichtlich der vom Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung geänderten oder neu eingefügten Vorschriften ist folgendes zu bemerken:

### Zur Überschrift

Im Interesse der besseren Lesbarkeit wird der Überschrift eine Kurzbezeichnung und eine Abkürzung beigelegt.

### Zu Artikel 1 § 7

#### Zu Absatz 1

Die Änderung stellt klar, dass der Arbeitgeber Arbeitsplätze, die er ausschreibt, nur im Rahmen seiner betrieblichen Möglichkeiten auch als Teilzeitarbeitsplatz ausschreiben muss.

#### Zu Absatz 2

Durch die Einfügung des Wortes „entsprechende“ wird klargestellt, dass der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Veränderung seiner Arbeitszeit angezeigt hat, nur über solche Arbeitsplätze zu informieren

hat, die für den Arbeitnehmer aufgrund seiner Eignung und Wünsche in Frage kommen.

### Zu Artikel 1 § 8

#### Zu den Absätzen 1, 2, 4, 6 und 7

Diese Änderungen stellen klar, dass die Vorschriften über die Verringerung der Arbeitszeit nicht nur auf eine an der Wochenarbeitszeit orientierte Arbeitszeitverteilung anwendbar sind, sondern auch andere Formen der Arbeitszeitgestaltung erfassen.

#### Zu den Absätzen 3 und 5

Die Änderungen stellen klar, dass zwischen der zu vereinbarenden Verringerung der Arbeitszeit und der Festlegung der Verteilung der Arbeitszeit zu differenzieren ist. Die Ergänzungen berücksichtigen, dass der Arbeitgeber regelmäßig die Verteilung der Arbeitszeit im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer festlegt. Die Änderungen regeln auch die Fälle, in denen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kein Einvernehmen über die Verteilung der Arbeitszeit erzielt haben und der Arbeitgeber die gewünschte Verteilung nicht schriftlich abgelehnt hat. Die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes sind zu beachten, einer besonderen Erwähnung des § 87 bedarf es nicht.

### Zu Artikel 1 § 9

Nach der bisherigen Fassung von § 9 kann der Arbeitgeber die Verlängerung der Arbeitszeit ablehnen, wenn u. a. die Arbeitszeitwünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten vorrangig sind, entgegenstehen. Der Änderungsantrag stellt klar, dass der Arbeitgeber im Fall der gleichzeitigen Bewerbung mehrerer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer unter ihnen grundsätzlich frei auswählen kann. Der Arbeitgeber hat diese Entscheidung nach billigem Ermessen zu treffen. Eine Einstellung eines Arbeitnehmers ohne Beachtung von § 9 ist eine gegen ein Gesetz verstößende personelle Maßnahme im Sinne von § 99 Abs. 2 Nr. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes.

### Zu Artikel 1 § 10

Der Änderungsantrag stellt klar, dass der Arbeitgeber bei gleichzeitigen Aus- und Weiterbildungswünschen anderer Arbeitnehmer unter diesen nach billigem Ermessen frei entscheiden kann.

### Zu Artikel 1 § 14

#### Zu Absatz 2 Satz 1

Es wird klargestellt, dass – wie nach bisherigem Recht – die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrages einschließlich von höchstens drei Verlängerungen dieses Vertrages nur bis zur Dauer von insgesamt zwei Jahren zulässig ist.

#### Zu Absatz 3 Satz 3

Ein auf sechs Monate verlängerter Zeitraum erscheint sachgerecht, um missbräulichen Umwandlungen von unbefristeten Arbeitsverhältnissen in befristete Arbeitsverhältnisse wirksam begegnen zu können. Der Zeitraum von sechs Monaten entspricht im Übrigen der Wartefrist im Kündigungsschutzgesetz.

*Zu Absatz 4*

Die Vorschrift regelt inhaltlich übereinstimmend mit § 623 des Bürgerlichen Gesetzbuchs, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages nur wirksam ist, wenn sie schriftlich vereinbart wurde. Für die schriftliche Niederlegung der vereinbarten übrigen Arbeitsbedingungen gilt für befristete wie für unbefristete Arbeitsverträge das Nachweisgesetz.

*Zu Artikel 1 § 15*

Die Änderung stellt klar, dass der befristete Arbeitsvertrag grundsätzlich mit dem Erreichen des Zwecks endet. Hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über den Zeitpunkt der Zweckerreichung nicht mindestens zwei Wochen zuvor schriftlich unterrichtet, endet das Arbeitsverhältnis frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung der Zweckerreichung beim Arbeitnehmer.

*Zu Artikel 1 § 16*

Die Rechtsfolgen einer unzulässigen Befristung und der Unwirksamkeit der Befristung wegen Mangels der Schriftform werden differenziert geregelt: Ist die Befristung wegen des Fehlens eines sachlichen Befristungsgrundes oder wegen Nichtvorliegens der Voraussetzungen für eine sachgrundlose Befristung unzulässig und damit unwirksam, soll nur der Arbeitgeber, nicht aber der Arbeitnehmer an die vereinbarte Befristungsdauer gebunden sein. Dies entspricht dem Zweck der Regelung, den Arbeitnehmer vor einer unzulässigen Befristung zu schützen. Bei Formmangel der Befristung soll auch der Arbeitgeber die Möglichkeit haben, den Arbeitsvertrag vor dem vereinbarten Ende ordentlich, d. h., unter Einhaltung der gesetzlichen oder vereinbarten Kündigungsfrist und der sonstigen Kündigungsvorschriften, insbesondere des Kündigungsschutzgesetzes, zu kündigen.

*Zu Artikel 1 § 17*

Die Ergänzung stellt klar, dass der Arbeitnehmer die Unwirksamkeit der Befristung auch dann noch gerichtlich geltend machen kann, wenn sich der Arbeitgeber erst nach Ablauf der vereinbarten Befristungsdauer auf die Wirksamkeit der Befristung beruft. In diesem Fall beginnt die dreiwöchige Klagefrist erst mit dem Zugang der schriftlichen Erklärung des Arbeitgebers, dass die Befristung wirksam und das Arbeitsverhältnis beendet sei.

*Zu Artikel 1 § 18*

Durch die Einfügung des Wortes „entsprechende“ wird klar gestellt, dass befristet beschäftigte Arbeitnehmer nur über solche unbefristeten Arbeitsplätze zu informieren sind, die für sie auf Grund ihrer Eignung in Frage kommen.

*Zu Artikel 1 § 19*

Der Änderungsantrag stellt klar, dass der Arbeitgeber bei gleichzeitigen Aus- und Weiterbildungswünschen anderer Arbeitnehmer unter diesen nach billigem Ermessen frei entscheiden kann.

*Zu Artikel 2 Nr. 1 Buchstabe a*

Bei der Einfügung des neuen § 623 des Bürgerlichen Gesetzbuchs durch Artikel 2 des Arbeitsgerichtsbeschleunigungsgesetzes vom 30. März 2000 (BGBl. I S. 333) wurde die Aufnahme einer Verweisungsregelung in § 620 Abs. 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs unterlassen. Dies wird durch Nummer 1 nachgeholt.

*Zu Artikel 2 Nr. 1 Buchstabe b*

In dem neuen Absatz 3 wird im Interesse der Verständlichkeit des Rechts darauf verwiesen, dass für befristete Arbeitsverträge das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Artikel 1) Anwendung findet.

*Zu Artikel 2 Nr. 2*

Die Regelung über die gesetzliche Schriftform der Befristung eines Arbeitsvertrages wird im Interesse der besseren Übersichtlichkeit in das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge aufgenommen (§ 14 Abs. 4). Mit der Streichung in § 623 wird eine Parallelregelung vermieden.

*Zu Einfügung Artikel 2a*

Durch die Vorschrift des § 7 Abs. 1 werden die Regelungen des § 93 Satz 2 und 3 Betriebsverfassungsgesetz gegenstandslos.

*Zu Artikel 4*

Die Regelung legt das Inkrafttreten des Gesetzes am 1. Januar 2001 fest.

Berlin, den 15. November 2000

**Franz Thönnnes**  
Berichterstatte





