

## **Gesetzentwurf**

**der Abgeordneten Dr. Heinrich L. Kolb, Dirk Niebel, Jens Ackermann, Dr. Karl Addicks, Christian Ahrendt, Uwe Barth, Rainer Brüderle, Ernst Burgbacher, Patrick Döring, Mechthild Dyckmans, Jörg van Essen, Ulrike Flach, Otto Fricke, Paul K. Friedhoff, Dr. Edmund Peter Geisen, Hans-Michael Goldmann, Miriam Gruß, Joachim Günther (Plauen), Dr. Christel Happach-Kasan, Heinz-Peter Haustein, Elke Hoff, Birgit Homburger, Dr. Werner Hoyer, Michael Kauch, Hellmut Königshaus, Gudrun Kopp, Heinz Lanfermann, Sibylle Laurischk, Harald Leibrecht, Ina Lenke, Michael Link (Heilbronn), Markus Löning, Patrick Meinhardt, Jan Mücke, Burkhardt Müller-Sönksen, Hans-Joachim Otto (Frankfurt), Detlef Parr, Cornelia Pieper, Frank Schäffler, Carl-Ludwig Thiele, Florian Toncar, Christoph Waitz, Dr. Claudia Winterstein, Dr. Volker Wissing, Hartfrid Wolff (Rems-Murr), Dr. Guido Westerwelle 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 Student schon einmal bei dem Unternehmen, bei dem die befristete Stelle angeboten wird, und sei es nur für einen Tag, gejobbt hat.

#### **B. Lösung**

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz sollte dahingehend geändert werden, dass statt einer lebenslangen Sperre 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.

## 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 Artikel 1 des Gesetzes vom 19. April 2007 (BGBl. I S. 538), wird wie folgt geändert:

In § 14 Abs. 2 Satz 2 werden die Wörter „wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat“ 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“ ersetzt.

### Artikel 2

#### **Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft.

Berlin, den 14. Oktober 2008

**Dr. Guido Westerwelle und Fraktion**

## Begründung

### A. Allgemeines

Die Möglichkeit sachgrundloser Befristung von Arbeitsverträgen bis zu zwei Jahren ermöglicht Arbeitsuchenden, insbesondere solchen, die länger arbeitslos waren, die Gelegenheit, wieder im Berufsleben Fuß zu fassen, ihre Eignung und Leistungsfähigkeit zu beweisen und damit ihre Chancen auf eine unbefristete Weiterbeschäftigung zu verbessern (so auch die Bundesregierung der 15. Wahlperiode in ihrer Antwort vom 16. Februar 2005 auf die Kleine Anfrage der Fraktion der FDP, Bundestagsdrucksache 15/4836).

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 Arbeitsuchenden, insbesondere älteren Arbeitsuchenden aus. Arbeitgeber bewahren Personalunterlagen maximal zehn 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 Eheschließung oder ähnlichen Namenswechsel nicht mehr ohne weiteres anhand der EDV als ehemalige Arbeitnehmerinnen identifiziert werden können.

### B. Einzelbegründung

#### **Zu Artikel 1** (§ 14 Abs. 2 Satz 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes)

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.

