

## **Gesetzentwurf**

**der Abgeordneten Klaus Ernst, Susanna Karawanskij, Jutta Krellmann, Thomas Nord, Richard Pitterle, Michael Schlecht, Dr. Axel Troost, Dr. Sahra Wagenknecht und der Fraktion DIE LINKE.**

### **Entwurf eines Gesetzes zur Abschaffung der sachgrundlosen Befristung**

#### **A. Problem**

Danach befragt, was für sie eine gute Arbeit ausmacht, sagen in einer Umfrage der Industriegewerkschaft Metall knapp 90 Prozent der Befragten, dass ein unbefristeter Arbeitsvertrag für sie sehr wichtig sei. Im Gegensatz zu einem zeitlich befristeten Vertrag erlaubt er die Planung der eigenen Zukunft. Ein befristeter Arbeitsvertrag bedeutet dagegen für die Betroffenen unsichere Lebens- und Berufsperspektiven.

Befristete Arbeitsverträge haben sich in den vergangenen Jahren stark ausgebreitet. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung hat berechnet, dass der Anteil befristeter Beschäftigung an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von 4,7 Prozent im Jahr 1996 auf 9,5 Prozent im Jahr 2012 angestiegen ist. Vor allem bei neuen Verträgen ist der Anteil der Befristungen hoch. Im Jahr 2001 waren 32 Prozent aller Neueinstellungen befristet, im Jahr 2012 sind es bereits 44 Prozent. Insgesamt ist die Zahl der befristet Beschäftigten im Zeitraum von 2001 bis 2011 von 1,7 auf 2,7 Millionen gestiegen.

Besonders häufig betroffen sind junge Beschäftigte. Damit wird ihnen die Chance genommen, ihr Leben auf der Grundlage eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses mit einer gewissen Sicherheit planen zu können. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes liegt der Anteil befristeter Beschäftigung an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung bei den 25- bis 29-Jährigen im Jahr 2011 bei über 17 Prozent. Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut des Deutschen Gewerkschaftsbundes gibt für die Gruppe der 15- bis 20-Jährigen einen Anteil von 41 Prozent und für die 20- bis 25-Jährigen von 25 Prozent an. Bei all diesen Zahlen sind Ausbildungsverhältnisse nicht mit eingerechnet.

Auch aus arbeitsrechtlicher Perspektive sind befristete Arbeitsverhältnisse hochproblematisch, da sie den Kündigungsschutz aushöhlen. In vielen Fällen wird mit einem befristeten Arbeitsvertrag einfach die Probezeit verlängert. Sowohl die Erfüllung des sachlichen Grundes als auch der Zeitablauf beenden das befristete Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Damit werden die Vorschriften des Kündigungsschutzes, beispielsweise zur Sozialauswahl, und auch jede Chance der Mitbestimmung von Betriebs- oder Personalräten bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von vornherein ausgeschlossen.

Mehr gute Arbeit heißt mehr unbefristete Arbeit. Insbesondere die Möglichkeit zur Befristung ohne sachlichen Grund hat zur Ausweitung befristeter Beschäfti-

gung beigetragen – mit den beschriebenen negativen Folgen für die Betroffenen und für arbeitsrechtliche Standards.

**B. Lösung**

Im Teilzeit- und Befristungsgesetz werden die Möglichkeiten zur Befristung ohne Sachgrund gestrichen. Damit wird die Zulässigkeit einer Befristung dahingehend beschränkt, dass für diese immer ein sachlicher Grund vorliegen muss.

Unbefristete Verträge müssen wieder die Regel werden. Befristete Arbeitsverhältnisse sind auf ein unvermeidbares Maß zurückzuführen. Dazu zählt die Möglichkeit zur sachgrundlosen Befristung nicht. Eine Befristung darf nur dann zulässig sein, wenn es für sie einen sachlichen Grund gibt. Es ist daher notwendig, die sachgrundlose Befristung abzuschaffen, um für mehr Sicherheit im Erwerbsverlauf zu sorgen.

**C. Alternativen**

Keine.

**D. Kosten**

Es sind keine unmittelbaren Kosten für die öffentlichen Haushalte zu erwarten.

## **Entwurf eines Gesetzes zur Abschaffung der sachgrundlosen Befristung**

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

### **Artikel 1**

#### **Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes**

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), das zuletzt durch ... geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 14 Absatz 2, 2a und 3 wird aufgehoben.
2. § 22 wird wie folgt gefasst:

„§ 22

(1) Außer in den Fällen des § 12 Absatz 3 und § 13 Absatz 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 Absatz 4 Satz 3 und 4, § 12 Absatz 3, § 13 Absatz 4 oder § 15 Absatz 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.“

### **Artikel 2**

#### **Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Berlin, den 23. Oktober 2013

**Dr. Gregor Gysi und Fraktion**

## Begründung

### A. Allgemeines

Die gesetzlich zulässige sachgrundlose Befristung bei Neueinstellungen wurde mit dem Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 eingeführt und mit dem Inkrafttreten des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG) im Jahr 2001 weiterentwickelt. Im Zuge des Gesetzes zu Reformen auf dem Arbeitsmarkt mit Gültigkeit ab dem 1. Januar 2004 erfolgte die erleichterte Möglichkeit der zeitlichen Befristung bei Unternehmensneugründungen. 2007 wurde die zuvor vom Europäischen Gerichtshof als diskriminierend bewertete Möglichkeit zur sachgrundlosen Befristung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dahingehend ergänzt, dass sie nur noch bei älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zulässig ist, wenn diese vorher beschäftigungslos waren.

Die Zahl der befristeten Arbeitsverträge ist in den vergangenen Jahren enorm angestiegen. Nach Berechnungen des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ist der Anteil befristeter Beschäftigung an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von 4,7 Prozent im Jahr 1996 auf 9,5 Prozent im Jahr 2012 angestiegen. Bei den neuen Verträgen ist der Anteil besonders hoch. Im Jahr 2001 waren 32 Prozent aller Neueinstellungen befristet, im Jahr 2012 sind es bereits 44 Prozent. Waren im Jahr 2001 noch 1,7 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer befristet beschäftigt, waren es 2011 bereits 2,7 Millionen.

Besonders betroffen sind junge Beschäftigte. Nach Angaben des statistischen Bundesamtes liegt der Anteil der befristet Beschäftigten bei den 25- bis 29-Jährigen im Jahr 2011 bei über 17 Prozent. Das Wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Institut des Deutschen Gewerkschaftsbundes gibt für die Gruppe der 15- bis 20-Jährigen einen Anteil von 41 Prozent und für die 20- bis 25-Jährigen von 25 Prozent an. Damit wird jungen Beschäftigten die Chance genommen, ihr Leben auf der Grundlage eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses planen zu können.

Angesichts der starken Ausweitung von befristeten Arbeitsverträgen und der damit einhergehenden fehlenden Sicherheit für die Beschäftigten hinsichtlich ihrer Lebens- und Berufsperspektiven ist es notwendig, Befristungen auf ein unvermeidbares Maß zurückzuführen. Dazu zählt die Möglichkeit zur sachgrundlosen Befristung nicht. Eine Befristung darf nur dann zulässig sein, wenn es für sie einen sachlichen Grund gibt. Dies erfordert die Streichung der Möglichkeiten zur sachgrundlosen Befristung.

Damit werden auch der Kündigungsschutz und die betriebliche Mitbestimmung gestärkt. Denn befristete Arbeitsverhältnisse höhlen den Kündigungsschutz aus. In vielen Fällen wird mit einem befristeten Arbeitsvertrag einfach die Probezeit verlängert. Der Zeitablauf beendet das befristete Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Damit werden die Vorschriften des Kündigungsschutzes, beispielsweise zur Sozialauswahl, und auch jede Chance der Mitbestimmung von Betriebs- oder Personalräten bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von vornherein ausgeschlossen.

### B. Einzelbegründung

#### Zu Artikel 1 (Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes)

##### Zu Nummer 1 (§ 14)

Mit der vorgenommenen Änderung des § 14 werden die bestehenden Möglichkeiten zur Befristung ohne sachlichen Grund ersatzlos gestrichen. Die Befristung eines Arbeitsvertrages soll zukünftig nur noch zulässig sein, wenn hierfür ein sachlicher Grund vorliegt. Damit werden Befristungen auf ein unvermeidbares Maß reduziert und den negativen Effekten der Ausweitung von befristeten Arbeitsverhältnissen in den vergangenen Jahren entgegen gewirkt.

##### Zu Nummer 2 (§ 22)

Hierbei handelt es sich um eine Folgeänderung der Änderungen in § 14.

#### Zu Artikel 2 (Inkrafttreten)

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.