

Gesetzesantrag

des Freistaats Thüringen

Entwurf eines ... Gesetzes zur Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes

A. Problem und Ziel

Die wirtschaftliche Situation in Deutschland verschlechtert sich zusehends. Nicht nur die lahrende Konjunktur hat gravierende Auswirkungen auf die Situation am Arbeitsmarkt.

Überregulierungen sind ein weiteres wesentliches Hindernis für Einstellungen und Existenzgründungen. Die einseitige Orientierung auf den Schutz bestehender Arbeitsverhältnisse hält Unternehmer dauerhaft davon ab, Arbeitskräfte einzustellen. Für Arbeitgeber ist die Schaffung von Arbeitsplätzen zu einem nicht kalkulierbaren Risiko geworden. Besonders kleine und mittlere Unternehmen benötigen zur Stärkung ihrer Wettbewerbsfähigkeit mehr Spielraum für flexible und betriebsnahe Lösungen. Die derzeitige Rechtslage verhindert zum Beispiel die befristete Einstellung von Hochschulabsolventen nach einem vorhergehenden betrieblichen Praktikum. Mit dem Gesetzentwurf soll die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes zumindest bei befristeten Einstellungen verbessert und vereinfacht werden.

B. Lösung

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf werden Regelungen im Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge vom 21. Dezember 2000 auf das notwendige und sinnvolle Maß beschränkt. Die Möglichkeit einer befristeten Einstellung ohne sachlichen Grund wird von zwei auf vier Jahre verlängert. Außerdem soll die Regelung abgeschafft werden, dass eine befristete Einstellung nicht zulässig ist, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits ein Arbeitsverhältnis bestanden hat.

C. Alternativen

Fortbestand des geltenden Teilzeit- und Befristungsgesetzes und einer damit verbunden Überregulierung bei befristeten Arbeitsverhältnissen.

D. Finanzielle Auswirkungen auf die öffentlichen Haushalte

Durch den Abbau von Beschäftigungshemmnissen ist mit dem Abschluss neuer Arbeitsverhältnisse in nicht bezifferbarer Höhe zu rechnen. Dadurch wird der Haushalt der Bundesagentur für Arbeit entlastet. Weiterhin ist mit Steuermehreinnahmen sowie mit höheren Beitragseinnahmen für die Sozialversicherungsträger ebenfalls in nicht bezifferbarer Höhe zu rechnen.

E. Sonstige Kosten

Die effizientere Gestaltung dieser Regelung wird zu einer Kostenentlastung der Wirtschaft in nicht bezifferbarer Höhe führen.

04.06.04

Gesetzesantrag
des Freistaats Thüringen

**Entwurf eines ... Gesetzes zur Änderung des Teilzeit- und
Befristungsgesetzes**

Freistaat Thüringen
Chef der Staatskanzlei

Erfurt, den 3. Juni 2004

An den
Präsidenten des Bundesrates
Herrn Ministerpräsidenten
Dieter Althaus

Sehr geehrter Herr Präsident,

die Landesregierung des Freistaats Thüringen hat beschlossen, dem Bundesrat den anliegenden

**Entwurf eines ... Gesetzes zur Änderung des Teilzeit- und
Befristungsgesetzes**

mit der Bitte zuzuleiten, die Einbringung beim Deutschen Bundestag gemäß Art. 76 Abs. 1 GG zu beschließen.

Ich bitte, den Gesetzentwurf auf die Tagesordnung der 800. Sitzung des Bundesrates am 11. Juni 2004 zu setzen. Die Vorlage soll nach Vorstellung im Plenum den Ausschüssen zugewiesen werden.

Mit freundlichen Grüßen
Gerold Wucherpfennig

Entwurf eines ... Gesetzes zur Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 24. Dezember 2003(BGBl. I S. 3002), wird wie folgt geändert:

1. § 14 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) Im Satz 1 wird das Wort „zwei“ jeweils durch das Wort „vier“ ersetzt.

bb) Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn zu einem vorhergehenden Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber ein enger sachlicher Zusammenhang besteht.“

cc) Nach Satz 2 wird folgender Satz 3 eingefügt:

„Ein solcher enger sachlicher Zusammenhang ist insbesondere anzunehmen, wenn zwischen den Arbeitsverträgen ein Zeitraum von weniger als drei Monaten liegt.“

b) Absatz 2 a wird aufgehoben.

Artikel 2

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am ... in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

Die Krise des deutschen Arbeitsmarktes hat nur zu einem geringen Teil konjunkturelle Ursachen. Sie ist in erster Linie strukturell bedingt. Hierbei hat neben der systematischen Verteuerung des Faktors Arbeit auch die Überregulierung des Arbeits- und Tarifrechts beigetragen. Durch die Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes wird ein erster Schritt gegen die Überregulierung von befristeten Arbeitsverhältnissen eingeleitet.

Die zulässige Höchstdauer für die Befristung von Arbeitsverhältnissen ohne sachlichen Grund wird von zwei auf vier Jahre angehoben. Bis zu dieser Zeit ist auch die mehrfache Verlängerung befristeter Arbeitsverträge beim selben Arbeitgeber möglich.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1

Zu Nummer 1 Buchst. a:

zu aa):

Die Möglichkeit, eine befristete Einstellung ohne sachlichem Grund bis zu zwei Jahren vornehmen zu können, reicht in einer Vielzahl von Fällen für die Ausweitung der Beschäftigung durch Neueinstellungen nicht aus. Die Flexibilität der Unternehmen ist daher durch eine Verlängerung der Frist auf vier Jahre zu erhöhen. Dies führt zu einer wesentlichen Erleichterung bei Neueinstellungen von Beschäftigten für alle Unternehmen.

zu bb) und cc):

Mit der Neuregelung soll die befristete Einstellung bei einem früheren Arbeitgeber erleichtert werden.

Die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne sachlichem Grund ist derzeit gem. § 14 Abs. 2 Satz 2 nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Diese Beschränkung auf Neueinstellungen wird den aner kennenswerten betrieblichen Bedürfnissen (Betriebs-, Auftrags-, Konjunkturschwankungen, Flexibilität des Arbeitseinsatzes) nicht gerecht. Die Folge sind mehr Überstunden für die bereits Beschäftigten, weniger Einstellungen, Zurückweisung von Aufträgen. Befristete Arbeitsverhältnisse dürfen nicht auf Neueinstellungen beschränkt werden. Sie sind als Kettenverträge nur dann unzulässig, wenn zu einem vorhergehenden Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber ein enger sachlicher Zusammenhang besteht. Dieser ist zum Beispiel anzunehmen wenn der Arbeitnehmer in zeitlich dicht aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverhältnissen die gleiche Funktion und Tätigkeit ausübt oder zwischen den Arbeitsverträgen ein Zeitraum von weniger als drei Monaten liegt.

In der Praxis führt die derzeitige Rechtslage dazu, dass beispielsweise, die Einstellung von Berufsanfängern von vielen Unternehmen nicht erfolgt, die im gleichen Unternehmen zuvor bezahlte Praktika, Ferienarbeit etc. durchgeführt haben. Nach der geltenden Rechtslage kann ebenfalls eine vorherige Einstellung auf dem zweiten Arbeitsmarkt zu einem Einstellungshindernis und einer unzulässigen befristeten Beschäftigung führen.

Zu Nummer 1 Buchst. b:

Mit der allgemeinen Zulässigkeit befristeter Arbeitsverhältnisse von vier Jahren entfällt die Notwendigkeit der Regelung für Existenzgründer.

Zu Artikel 2

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten.