

## **Gesetzentwurf**

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

### **Entwurf eines Gesetzes zur Lockerung des Verbots wiederholter Befristungen**

#### **A. Problem**

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

Darüber, dass das absolute Vorbeschäftigungsverbot im Teilzeit- und Befristungsgesetz abgeschafft werden soll, bestand auch zwischen Bundesregierung und der Fraktion der CDU/CSU auf dem sog. Jobgipfel am 17. März 2005 Einigkeit. Die dort angesprochene Frist von 2 Jahren, innerhalb der eine Vorbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber nicht bestanden haben darf, ist jedoch zu lang. Zur Vermeidung von Kettenarbeitsverträgen ist eine deutlich kürzere Frist ausreichend.

#### **B. Lösung**

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz sollte dahin gehend geändert werden, dass statt einer lebenslangen Sperre ein Verbot wiederholter Beschäftigung vor Ablauf von 3 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 Teilzeit- und Befristungsgesetzes

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), zuletzt geändert durch Gesetz vom 30. Dezember 2003 (BGBl. I S. 3003), 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 12. April 2005

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

**Dr. Heinrich L. Kolb**  
**Jürgen Koppelin**  
**Harald Leibrecht**  
**Ina Lenke**  
**Sabine Leutheusser-Schnarrenberger**  
**Günther Friedrich Nolting**  
**Hans-Joachim Otto (Frankfurt)**  
**Eberhard Otto (Godern)**  
**Detlef Parr**  
**Gisela Piltz**  
**Dr. Andreas Pinkwart**  
**Dr. Rainer Stinner**  
**Carl-Ludwig Thiele**  
**Jürgen Türk**  
**Dr. Claudia Winterstein**  
**Dr. Volker Wissing**  
**Dr. Wolfgang Gerhardt und Fraktion**

## Begründung

### A. Allgemeines

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

lichen Namenswechsel nicht mehr ohne weiteres anhand der EDV als ehemalige Arbeitnehmerinnen identifiziert werden können.

### B. Einzelbegründung

#### Zu Artikel 1 (Änderung 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 3 Monaten begegnet.

#### Zu Artikel 2 (Inkrafttreten)

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.