

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Entwurf eines Fünften Gesetzes zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze – Drucksache 15/5556 –

Gegenäußerung der Bundesregierung zur Stellungnahme des Bundesrates

Die Bundesregierung lehnt den Vorschlag zur Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes ab.

Zu Nummer 1 (§ 14 Abs. 2)

Die vom Bundesrat vorgeschlagene Zulassung befristeter Arbeitsverträge ohne sachlichen Befristungsgrund bis zur Dauer von vier Jahren mit mehrfacher Verlängerungsmöglichkeit und deren wiederholte Zulassung nach vier Monaten – im Einzelfall sogar noch früher – würde dauernde Kettenarbeitsverträge mit kurzen zeitlichen Unterbrechungen ermöglichen. Dadurch könnten Unternehmen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter faktisch dauerhaft befristet ohne Kündigungsschutz beschäftigen und das von ihnen zu tragende Beschäftigungsrisiko nahezu vollständig auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verlagern. Damit würde der sozialpolitische Grundkonsens, wonach das unbefristete Arbeitsverhältnis die Normalform der Beschäftigung ist, aufgegeben. Dies stünde auch in direktem Widerspruch zu der Rahmenvereinbarung von Europäischem Gewerkschaftsbund (EGB), Union des Industries de la Communauté européenne (UNICE) und European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest (CEEP) über befristete Arbeitsverträge und der darauf beruhenden Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999. Danach sind „unbefristete Arbeitsverträge ... die übliche Form des Beschäftigungsverhältnisses. Sie tragen zur Lebensqualität der betreffenden Arbeitnehmer und zur Verbesserung ihrer Leistungsfähigkeit bei“.

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung sieht eine ausgewogene und richtlinienkonforme Erleichterung sachgrundloser Befristungen vor: Vom Erfordernis der Neueinstellung wird abgegangen und der Abschluss eines sachgrundlos be-

fristeten Arbeitsvertrages bis zur Dauer von zwei Jahren auch dann zugelassen, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer bei demselben Arbeitgeber schon einmal beschäftigt war. Zugleich werden Kettenarbeitsverträge dadurch verhindert, dass zwischen dem Ende der Vorbeschäftigung und dem Beginn einer (erneuten) befristeten Beschäftigung mindestens zwei Jahre liegen müssen.

Zu Nummer 2 (§ 14 Abs. 2a)

Die vom Bundesrat vorgeschlagene Aufhebung der besonderen Befristungsregelung für Existenzgründer, die die sachgrundlose Befristung des Arbeitsvertrages bis zur Dauer von vier Jahren bei mehrfacher Verlängerungsmöglichkeit innerhalb dieser Gesamtdauer zulässt, ist die Konsequenz des von der Bundesregierung abgelehnten Vorschlags, die vierjährige Höchstbefristungsdauer mit mehrfacher Verlängerungsmöglichkeit als allgemeine Regelung vorzusehen.

Nach Auffassung der Bundesregierung ist die unterschiedliche Regelung sachgrundloser Befristungen für schon länger bestehende Unternehmen einerseits und für neu gegründete Unternehmen andererseits erforderlich und gerechtfertigt. In der Aufbauphase eines Unternehmens, in der der wirtschaftliche Erfolg besonders ungewiss ist, soll der Arbeitgeber weitergehende Möglichkeiten des flexiblen Personaleinsatzes haben.

Zu Nummer 3 (§ 14 Abs. 3)

Die vom Bundesrat vorgeschlagene Verlängerung der Geltungsdauer der Befristungsregelung für Arbeitnehmer ab 52. Lebensjahr bis Ende 2007 ist im Gesetzentwurf der Bundesregierung bereits vorgesehen.

