

28.09.00

AS - FJ - FS - Fz - In - Wi

Gesetzentwurf**der Bundesregierung**

Entwurf eines Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen**A. Zielsetzung**

Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse sind Formen der Beschäftigung, die in Deutschland eine lange Tradition haben und im Interesse von Arbeitnehmern und Arbeitgebern an einer flexiblen Organisation der Arbeit auch in Zukunft erforderlich sind. Derzeit sind über sechs Millionen Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt; mehr als zwei Millionen Arbeitnehmer haben ein befristetes Arbeitsverhältnis.

Die Ausweitung von Teilzeitarbeit hat eine erhebliche beschäftigungspolitische Bedeutung. Darüber hinaus ist nichtdiskriminierende Teilzeit für die tatsächliche Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern eine wesentliche Voraussetzung. Durch den Ausbau von Teilzeitarbeit können Arbeitsplätze gesichert und neue Arbeitsplätze geschaffen werden. Um dieses Ziel zu erreichen, muss Teilzeitarbeit noch stärker als bisher gefördert werden. Die Leitlinien für das gesetzgeberische Handeln in diesem Bereich hat die Richtlinie des Rates 97/81/EG über Teilzeitarbeit bereits vorgegeben. Nach dieser Richtlinie, die auf einer Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner beruht, sollen die vom nationalen Gesetzgeber zu schaffenden Regelungen die Akzeptanz für Teilzeitarbeit erhöhen, die Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern verhindern und den Wechsel von Vollzeit- zu Teilzeitarbeit und umgekehrt erleichtern.

Die Richtlinie des Rates 1999/70/EG über befristete Arbeitsverträge, die ebenfalls auf einer entsprechenden Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner beruht, ist in nationales Recht umzusetzen. Es sind gesetzliche Regelungen zu treffen, die den Schutz befristet

Fristablauf: 09.11.00

Besonders eilbedürftige Vorlage gemäß Artikel 76 Abs. 2 Satz 4 GG

beschäftigter Arbeitnehmer vor Diskriminierung gewährleisten, die Aufeinanderfolge befristeter Arbeitsverträge einschränken und die Chancen befristet beschäftigter Arbeitnehmer auf eine Dauerbeschäftigung verbessern.

Die Vorschriften über den erleichterten Abschluss befristeter Arbeitsverträge im Beschäftigungsförderungsgesetz laufen am 31. Dezember 2000 aus. Erleichterte Befristungsmöglichkeiten werden im Interesse der Flexibilität der Beschäftigung und als Brücke zu unbefristeten Arbeitsverhältnissen weiterhin gebraucht.

Die derzeitige gesetzliche Regelung der befristeten Arbeitsverhältnisse ist unübersichtlich und lückenhaft. Die Rechtssicherheit für Arbeitnehmer und Arbeitgeber muss verbessert werden.

B. Lösung

Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse werden in einem neuen Gesetz geregelt. In das Gesetz werden die Regelungen zur Umsetzung der europäischen Richtlinien 97/81/EG und 1999/70/EG sowie die bestehenden Regelungen im Bürgerlichen Gesetzbuch und im Beschäftigungsförderungsgesetz aufgenommen, soweit sie den heutigen und künftigen Erfordernissen entsprechen. Gesetzeslücken werden unter Berücksichtigung der höchstrichterlichen Rechtsprechung geschlossen.

Wesentliche Neuregelungen sind:

Teilzeitarbeit

- Das bereits im deutschen Recht bestehende Verbot der Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten wird entsprechend den Vorgaben der EG-Richtlinie über Teilzeitarbeit angepasst.
- Die Arbeitgeber sollen Arbeitnehmern, auch in leitenden Positionen, Teilzeitarbeit ermöglichen. Arbeitnehmer haben künftig einen Anspruch, die Arbeitszeit zu verringern, wenn sie mit dem Arbeitgeber darüber keine Einigung erreichen. Die Verkürzung der Arbeitszeit ist ausgeschlossen, soweit betriebliche Gründe entgegenstehen.
- Bei der Besetzung freier Vollzeitarbeitsplätze sind die Wünsche der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer auf Rückkehr zur Vollzeitarbeit bevorzugt zu berücksichtigen.
- Die Arbeitgeber werden verpflichtet, Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit verändern wollen, über freie Voll- oder Teilzeitarbeitsplätze sowie die Arbeitnehmervertretung über Teilzeitar-

...

beit im Betrieb und Unternehmen zu informieren und Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen.

Befristete Arbeitsverträge

- Es wird ausdrücklich bestimmt, dass befristet beschäftigte Arbeitnehmer gegenüber unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern nicht schlechter behandelt werden dürfen.
- Die Zulässigkeit der Befristung von Arbeitsverträgen wird zusammenhängend neu geregelt. Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf grundsätzlich eines sachlich rechtfertigenden Grundes. Ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist die Befristung nur bei einer Neueinstellung zulässig. In diesem Fall darf der befristete Arbeitsvertrag oder seine höchstens dreimalige Verlängerung die Gesamtdauer von zwei Jahren nicht überschreiten; tarifliche Abweichungen sind möglich. Für befristete Arbeitsverträge mit Arbeitnehmern ab dem 58. Lebensjahr gelten diese Begrenzungen nicht.
- Die Arbeitgeber werden verpflichtet, befristet beschäftigte Arbeitnehmer über freie Dauerarbeitsplätze zu informieren, ihnen den Zugang zu angemessenen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen und die Arbeitnehmervertretung über den Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse im Betrieb und Unternehmen zu unterrichten.

C. Alternativen

Keine.

D. Kosten der öffentlichen Haushalte

1. Haushaltsausgaben ohne Vollzugsaufwand

Durch die Regelungen dieses Gesetzes entstehen für die öffentlichen Haushalte keine wesentlichen zusätzlichen Kosten.

2. Vollzugsaufwand

Durch die Pflicht der öffentlichen Arbeitgeber zur Information der Arbeitnehmervertretungen über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse entsteht geringfügiger Vollzugsmehraufwand, der nicht quantifiziert werden kann.

E. Sonstige Kosten

Die Regelungen dieses Gesetzes sind für die Arbeitgeber im Wesentlichen kostenneutral.

Bei Einführung und Ausweitung von Teilzeitarbeit kann durch die Einstellung zusätzlicher Mitarbeiter geringfügiger, nicht quantifizierbarer Kosten- und Verwaltungsmehraufwand entstehen. Diesem Mehraufwand können laufende Kosteneinsparungen durch Produktivitätssteigerungen und bessere Kapitalnutzung gegenüberstehen.

Auswirkungen auf die Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

28.09.00

AS - FJ - FS - Fz - In - Wi

Gesetzentwurf
der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen

Bundesrepublik Deutschland
Der Bundeskanzler

Berlin, den 28. September 2000

022 (311) - 80 501 - Te 7/00

An den
Präsidenten des Bundesrates

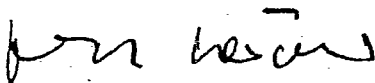
Hiermit übersende ich gemäß Artikel 76 Abs. 2 Satz 4 des Grundgesetzes den von der Bundesregierung beschlossenen

Entwurf eines Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen

mit Begründung und Vorblatt.

Die Vorlage ist besonders eilbedürftig, weil die Neuregelung der befristeten Arbeitsverträge sich nahtlos an die zum 31. Dezember 2000 auslaufenden Regelungen des Beschäftigungsförderungsgesetzes anschließen soll und die Umsetzung der Richtlinie über Teilzeitarbeit bis spätestens 20. Januar 2001 erfolgen muss.

Federführend ist das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung.



Fristablauf: 09.11.00

Besonders eilbedürftige Vorlage gemäß Artikel 76 Abs. 2 Satz 4 GG

Entwurf eines Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge¹

Erster Abschnitt. Allgemeine Vorschriften

§ 1

Zielsetzung

Ziel des Gesetzes ist, Teilzeitarbeit zu fördern, die Voraussetzungen für die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge festzulegen und die Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten und befristet beschäftigten Arbeitnehmern zu verhindern.

§ 2

Begriff des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers

(1) Teilzeitbeschäftigt ist ein Arbeitnehmer, dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Ist eine regelmäßige Wochenarbeitszeit nicht vereinbart, so ist ein Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt, wenn seine regelmäßige Arbeitszeit im Durchschnitt eines bis zu einem Jahr reichenden Beschäftigungszeitraums unter der eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers liegt. Vergleichbar ist ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer des Betriebes mit derselben Art des Arbeitsverhältnisses und der gleichen oder einer ähnlichen Tätigkeit. Gibt es im Betrieb keinen vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, so ist der vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer aufgrund des anwendbaren Tarifvertrages zu bestimmen; in allen anderen Fällen ist darauf abzustellen, wer im jeweiligen Wirtschaftszweig üblicherweise als vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer anzusehen ist.

¹ Dieses Gesetz dient der Umsetzung

- der Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (ABl. EG 1998 Nr. L 14 S. 9) und
- der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABl. EG 1999 Nr. L 175 S. 43).

(2) Teilzeitbeschäftigt ist auch ein Arbeitnehmer, der eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch ausübt.

§ 3

Begriff des befristet beschäftigten Arbeitnehmers

(1) Befristet beschäftigt ist ein Arbeitnehmer mit einem auf bestimmte Zeit geschlossenen Arbeitsvertrag. Ein auf bestimmte Zeit geschlossener Arbeitsvertrag (befristeter Arbeitsvertrag) liegt vor, wenn seine Dauer kalendermäßig bestimmt ist (kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag) oder sich aus Art, Zweck oder Beschaffenheit der Arbeitsleistung ergibt (zweckbefristeter Arbeitsvertrag).

(2) Vergleichbar ist ein unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer des Betriebes mit der gleichen oder einer ähnlichen Tätigkeit. Gibt es im Betrieb keinen vergleichbaren unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer, so ist der vergleichbare unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer aufgrund des anwendbaren Tarifvertrages zu bestimmen; in allen anderen Fällen ist darauf abzustellen, wer im jeweiligen Wirtschaftszweig üblicherweise als vergleichbarer unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer anzusehen ist.

§ 4

Verbot der Diskriminierung

(1) Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.

(2) Ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Befristung des Arbeitsvertrages nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung, die für einen bestimmten Bemessungszeitraum gewährt wird, mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Beschäftigungsdauer am Bemessungszeitraum entspricht. Sind bestimmte Beschäftigungsbedingungen von der Dauer des Bestehens des Arbeitsverhältnisses in demselben Betrieb oder Unternehmen abhängig, so sind für befristet beschäftigte Arbeitnehmer dieselben Zeiten zu berücksichtigen wie für unbefristet beschäftigte

Arbeitnehmer, es sei denn, dass eine unterschiedliche Berücksichtigung aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist.

§ 5

Benachteiligungsverbot

Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Gesetz benachteiligen.

Zweiter Abschnitt. Teilzeitarbeit

§ 6

Förderung von Teilzeitarbeit

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmern, auch in leitenden Positionen, Teilzeitarbeit nach Maßgabe dieses Gesetzes zu ermöglichen.

§ 7

Ausschreibung; Information über freie Arbeitsplätze

- (1) Der Arbeitgeber hat einen Arbeitsplatz, den er öffentlich oder innerhalb des Betriebes ausschreibt, auch als Teilzeitarbeitsplatz auszuschreiben, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe einer Teilzeitarbeit an diesem Arbeitsplatz entgegenstehen.
- (2) Der Arbeitgeber hat einen Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Veränderung von Dauer und Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, über Arbeitsplätze zu informieren, die im Betrieb oder Unternehmen besetzt werden sollen.
- (3) Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmervertretung über Teilzeitarbeit im Betrieb und Unternehmen zu informieren, insbesondere über vorhandene oder geplante Teilzeitarbeitsplätze und über die Umwandlung von Teilzeit- in Vollzeitarbeitsplätze oder umgekehrt. Der Arbeitnehmervertretung sind auf Verlangen die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; § 92 des Betriebsverfassungsgesetzes bleibt unberührt.

§ 8

Verringerung der Arbeitszeit

(1) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit verringert wird.

(2) Der Arbeitnehmer muss die Verringerung seiner Wochenarbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn geltend machen. Er soll dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage in der Woche angeben.

(3) Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung der Wochenarbeitszeit und ihre Ausgestaltung mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen.

(4) Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Wochenarbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Wochenarbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Die Ablehnungsgründe können durch Tarifvertrag festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Ablehnungsgründe vereinbaren.

(5) Die Entscheidung über den Wunsch des Arbeitnehmers, die Wochenarbeitszeit zu verringern, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer spätestens vier Wochen vor dem Beginn der Verringerung schriftlich mitzuteilen. Hat der Arbeitgeber nicht spätestens vier Wochen vor dem Beginn entschieden, wird die Wochenarbeitszeit entsprechend dem Wunsch des Arbeitnehmers verringert. Der Arbeitgeber kann die vereinbarte oder gewünschte Verteilung der Wochenarbeitszeit ändern, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung erheblich überwiegt; § 87 des Betriebsverfassungsgesetzes bleibt unberührt.

(6) Der Arbeitnehmer kann eine erneute Verringerung der Wochenarbeitszeit frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat.

(7) Für den Anspruch auf Verringerung der Wochenarbeitszeit gilt die Voraussetzung, dass der Arbeitgeber, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt.

§ 9

Verlängerung der Arbeitszeit

Der Arbeitgeber hat einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten vorrangig sind, entgegenstehen.

§ 10

Aus- und Weiterbildung

Der Arbeitgeber hat Sorge zu tragen, dass auch teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung und Mobilität teilnehmen können, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Aus- und Weiterbildungswünsche anderer teilzeit- oder vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, die unter beruflichen oder sozialen Gesichtspunkten vorrangig sind, entgegenstehen.

§ 11

Kündigungsverbot

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses wegen der Weigerung eines Arbeitnehmers, von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder umgekehrt zu wechseln, ist unwirksam. Das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt.

§ 12

Arbeit auf Abruf

(1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). Die Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von zehn Stunden als vereinbart. Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen.

(2) Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt.

(3) Durch Tarifvertrag kann von den Absätzen 1 und 2 auch zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden, wenn der Tarifvertrag Regelungen über die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit und die Vorankündigungsfrist vorsieht. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Arbeit auf Abruf vereinbaren.

§ 13

Arbeitsplatzteilung

(1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass mehrere Arbeitnehmer sich die Arbeitszeit an einem Arbeitsplatz teilen (Arbeitsplatzteilung). Ist einer dieser Arbeitnehmer an der Arbeitsleistung verhindert, sind die anderen Arbeitnehmer zur Vertretung verpflichtet, wenn sie der Vertretung im Einzelfall zugestimmt haben. Eine Pflicht zur Vertretung besteht auch, wenn der Arbeitsvertrag bei Vorliegen dringender betrieblicher Gründe eine Vertretung vorsieht und diese im Einzelfall zumutbar ist.

(2) Scheidet ein Arbeitnehmer aus der Arbeitsplatzteilung aus, so ist die darauf gestützte Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines anderen in die Arbeitsplatzteilung einbezogenen Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber unwirksam. Das Recht zur Änderungskündigung aus diesem Anlass und zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt.

(3) Die Absätze 1 und 2 sind entsprechend anzuwenden, wenn sich Gruppen von Arbeitnehmern auf bestimmten Arbeitsplätzen in festgelegten Zeitabschnitten abwechseln, ohne dass eine Arbeitsplatzteilung im Sinne des Absatzes 1 vorliegt.

(4) Durch Tarifvertrag kann von den Absätzen 1 und 3 auch zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden, wenn der Tarifvertrag Regelungen über die Vertretung der Arbeitnehmer enthält. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Arbeitsplatzteilung vereinbaren.

Dritter Abschnitt. Befristete Arbeitsverträge

§ 14

Zulässigkeit der Befristung

(1) Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn

1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
2. die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
3. der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird,
4. die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,
5. die Befristung zur Erprobung erfolgt,
6. in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,
7. der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird oder
8. die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

(2) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf keines sachlichen Grundes, wenn der Arbeitsvertrag oder seine höchstens dreimalige Verlängerung nicht die Gesamtdauer von zwei Jahren überschreitet. Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend von Satz 1 festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.

(3) Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf keines sachlichen Grundes, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 58. Lebensjahr vollendet hat. Die Befristung ist nicht zulässig, wenn zu einem vorhergehenden unbefristeten Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber ein enger sachlicher Zusammenhang besteht. Ein solcher enger sachlicher Zusammenhang ist insbesondere anzunehmen, wenn zwischen den Arbeitsverträgen ein Zeitraum von weniger als vier Monaten liegt.

(4) Ein befristeter Arbeitsvertrag ist schriftlich zu schließen. Wird die Schriftform nicht eingehalten, ist die Befristung nicht zulässig.

§ 15

Ende des befristeten Arbeitsvertrages

(1) Ein kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit.

(2) Ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag endet mit dem Erreichen des Zwecks, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer diesen Zeitpunkt mindestens zwei Wochen vorher schriftlich mitgeteilt hat. Wird dem Arbeitnehmer der Zeitpunkt des Erreichens des Zwecks erst später mitgeteilt, endet das Arbeitsverhältnis zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung.

(3) Ein befristetes Arbeitsverhältnis unterliegt nur dann der ordentlichen Kündigung, wenn dies einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist.

(4) Ist das Arbeitsverhältnis für die Lebenszeit einer Person oder für längere Zeit als fünf Jahre eingegangen, so kann es von dem Arbeitnehmer nach Ablauf von fünf Jahren gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate.

(5) Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, oder nach Zweckerreichung mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt, so gilt es als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht oder dem Arbeitnehmer die Zweckerreichung nicht unverzüglich mitteilt.

§ 16

Folgen unwirksamer Befristung

Ist die Befristung nicht zulässig und deshalb rechtsunwirksam, so gilt der befristete Arbeitsvertrag mit dem vereinbarten Ende als auf unbestimmte Zeit geschlossen; er kann frühestens zum vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden.

§ 17

Anrufung des Arbeitsgerichts

Will der Arbeitnehmer geltend machen, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages rechtsunwirksam ist, so muss er innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis auf Grund der Befristung nicht beendet ist. Die §§ 5 bis 7 des Kündigungsschutzgesetzes gelten entsprechend.

§ 18

Information über unbefristete Arbeitsplätze

Der Arbeitgeber hat die befristet beschäftigten Arbeitnehmer über unbefristete Arbeitsplätze zu informieren, die besetzt werden sollen. Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, den Arbeitnehmern zugänglicher Stelle im Betrieb und Unternehmen erfolgen.

§ 19

Aus- und Weiterbildung

Der Arbeitgeber hat Sorge zu tragen, dass auch befristet beschäftigte Arbeitnehmer an angemessenen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung und Mobilität teilnehmen können, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Aus- und Weiterbildungswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter beruflichen oder sozialen Gesichtspunkten vorrangig sind, entgegenstehen.

§ 20

Information der Arbeitnehmervertretung

Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmervertretung über die Anzahl der befristet beschäftigten Arbeitnehmer und ihren Anteil an der Gesamtbelegschaft des Betriebes und des Unternehmens zu informieren.

§ 21

Auflösend bedingte Arbeitsverträge

Wird der Arbeitsvertrag unter einer auflösenden Bedingung geschlossen, gelten § 4 Abs. 2, § 5, § 14 Abs. 1 und 4, § 15 Abs. 2, 3 und 5 sowie die §§ 16 bis 20 entsprechend.

Vierter Abschnitt. Gemeinsame Vorschriften

§ 22

Abweichende Vereinbarungen

(1) Außer in den Fällen des § 12 Abs. 3, § 13 Abs. 4 und § 14 Abs. 2 Satz 3 und 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 Abs. 4 Satz 3 und 4, § 12 Abs. 3, § 13 Abs. 4, § 14 Abs. 2 Satz 3 und 4 oder § 15 Abs. 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.

§ 23

Besondere gesetzliche Regelungen

Besondere Regelungen über Teilzeitarbeit und über die Befristung von Arbeitsverträgen nach anderen gesetzlichen Vorschriften bleiben unberührt.

Artikel 2

Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuchs

§ 620 des Bürgerlichen Gesetzbuchs in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 400-2, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch ... (BGBl. I S. ...) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In Absatz 2 wird die Angabe "§§ 621, 622" durch die Angabe "§§ 621 bis 623" ersetzt.

2. Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Für Arbeitsverträge, die auf bestimmte Zeit abgeschlossen werden, gilt das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge.“

Artikel 3

Aufhebung des Gesetzes über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung

Das Gesetz über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung vom 26. April 1985 (BGBl. I S. 710), zuletzt geändert durch ... (BGBl. I S. ...), wird aufgehoben.

Artikel 4

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am ... in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Teilzeitarbeit

In der Bundesrepublik Deutschland hat ein deutlicher Wirtschaftsaufschwung eingesetzt. Die positiven Auswirkungen dieser wirtschaftlichen Entwicklung auf den Arbeitsmarkt sind nicht zu übersehen. Die Beschäftigung steigt, die Arbeitslosigkeit geht zurück. Um eine nachhaltige Beschäftigungssicherung zu erreichen, müssen auch künftig alle beschäftigungspolitisch wirksamen Instrumente genutzt werden. Dazu gehört auch, das vorhandene Arbeitsvolumen durch individuelle Verkürzung der Arbeitszeit in Form der Teilzeitarbeit auf mehr Menschen zu verteilen.

1999 gab es in der Bundesrepublik Deutschland nach Angaben des Statistischen Bundesamtes (Mikrozensus) bei 32,5 Millionen abhängig Erwerbstätigen rd. 6,3 Millionen Teilzeitbeschäftigte, davon nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeit rd. 4,3 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Daraus errechnet sich eine Teilzeitquote von 19,5 % (Mikrozensus 1999). Im europäischen Vergleich liegt Deutschland hinter den Niederlanden (38,7%), Großbritannien (24,9%), Schweden (23,2%) und Dänemark (22,3%) damit im Mittelfeld (Quelle: EUROSTAT 1998).

Die Teilzeitquote kann weiter gesteigert werden, denn bei vielen vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern besteht die arbeitsmarktpolitisch sinnvolle Bereitschaft, ihre Arbeitszeit zu verkürzen. Die Nachfrage der Arbeitnehmer nach Teilzeitarbeit steigt stetig an. Die Ausschöpfung dieses Nachfragepotenzials nach Teilzeitarbeit würde nach Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) erhebliche Entlastungseffekte auf dem Arbeitsmarkt auslösen (Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1/99). Die Betroffenen können ihren Wunsch nach Teilzeitarbeit jedoch häufig nicht verwirklichen, weil entsprechende Teilzeitarbeitsplätze nicht angeboten werden. Gesetzliche Regelungen, die den Arbeitnehmern eine Verwirklichung ihrer Teilzeitarbeitswünsche ermöglichen, können einen effektiven Beitrag zur Beschäftigungssicherung und zum Beschäftigungsaufbau leisten.

Teilzeitarbeit hat außerdem eine große gleichstellungs- und gesellschaftspolitische Bedeutung. Frauen stellen mit 87 % den Großteil der Teilzeitbeschäftigten (Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 1999). Mehr als die Hälfte der Teilzeitbeschäftigten übt ihre Teilzeittätigkeit aus persönlichen und familiären Gründen aus. Dabei ist der Wunsch, mehr Zeit für die Familie zu haben, der wichtigste Beweggrund, Arbeitszeit zu reduzieren. Ein weiteres Motiv liegt in dem Wunsch, verstärkt ehrenamtliche Aufgaben wahrzunehmen sowie andere außerberufliche Interessen zu verfolgen. Hinzu tritt die Motivation, die durch Teilzeitarbeit gewonnene Zeit zu Aus- und Weiterbildungszwecken zu nutzen. Dabei geht es zum einen um die Möglichkeit des „le-

benslangen Lernens“, zum anderen aber auch um den Erwerb zusätzlicher Qualifikationen außerhalb des Unternehmens. Der Ausbau von Teilzeitarbeit fördert insofern nicht nur die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen und die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sondern berücksichtigt auch die unterschiedlichen Lebensentwürfe der Arbeitnehmer.

Die Berücksichtigung der Wünsche auf Verringerung der Arbeitszeit hat in der Regel auch für die Arbeitgeber positive Effekte, wie größere Flexibilität, Produktivität und bessere Arbeitsqualität. Demgegenüber können Arbeitszeitregelungen, die an den Bedürfnissen und Möglichkeiten der Arbeitnehmer vorbeigehen, erhebliche Folgekosten durch vermehrte Fluktuation oder höhere Fehlzeiten nach sich ziehen.

Eine Ausweitung der Teilzeitarbeit braucht nicht mit höheren Kosten verbunden zu sein. Ein genereller Kostennachteil von Teilzeitarbeit gegenüber Vollzeitarbeit besteht nicht. Mehrkosten durch Teilzeitarbeit werden häufig durch Produktivitätsgewinne kompensiert. Nach einer in ihren wesentlichen Aussagen auch heute noch zutreffenden Untersuchung aus dem Jahre 1994 amortisieren sich die durchschnittlichen Anfangskosten für die Unternehmen innerhalb eines Jahres (McKinsey & Company 1994).

Das Gesetz strebt bei der Ausweitung von Teilzeitarbeit ein angemessenes Gleichgewicht zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen an. Die vorgesehenen Regelungen sollen die Akzeptanz bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern für Teilzeitarbeit erhöhen, durch den Ausbau von Teilzeitarbeitsmöglichkeiten neue Beschäftigung schaffen, Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigung verhindern und den Wechsel von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder umgekehrt erleichtern. Damit wird gleichzeitig die Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über Teilzeitarbeit (EG-Teilzeitrichtlinie) in Verbindung mit der von den Europäischen Sozialpartnern geschlossenen Rahmenvereinbarung umgesetzt (ABl. EG 1998 Nr. L 14 S. 9). Die Richtlinie will eine flexiblere Organisation der Arbeit durch Verbesserung der Rahmenbedingungen für Teilzeitarbeit fördern, die sowohl den Wünschen der Arbeitnehmer als auch den Erfordernissen des Wettbewerbs gerecht wird.

Folgende Regelungskomplexe sind vorgesehen:

Schutz Teilzeitbeschäftigter vor Diskriminierung

Das heute schon bestehende Verbot der unterschiedlichen Behandlung teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern muss an die Vorgaben der Teilzeitrichtlinie angepasst werden. Danach darf der Arbeitgeber einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern grundsätzlich nicht schlechter behandeln. Jede unterschiedliche Behandlung, die für Teilzeitbeschäftigte ungünstig

ger als für Vollzeitbeschäftigte ist, muss wie im geltenden Recht durch sachliche Gründe gerechtfertigt sein. Darüber hinaus erlaubt die Richtlinie ausdrücklich, die Dauer der Arbeitszeit des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers, wo es angemessen ist (z.B. bei den von ihm gewährten geldwerten Leistungen) zu berücksichtigen (pro-rata-temporis-Grundsatz). Von dem in der Richtlinie über Teilzeitarbeit vorgesehenen Diskriminierungsverbot kann nicht durch Vereinbarung zuungunsten der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer abgewichen werden.

Der Arbeitnehmer soll nicht befürchten müssen, seinen Arbeitsplatz zu verlieren, weil er - aus welchen Gründen auch immer - keine Möglichkeit sieht, von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder umgekehrt zu wechseln. Der Arbeitgeber soll nach der Vorgabe der Teilzeitrichtlinie dem Arbeitnehmer daher nicht aus diesem Grund kündigen können; das Recht des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis aus anderen Gründen zu kündigen, bleibt unberührt. Hierzu zählen zum Beispiel wirtschaftliche, technische oder organisatorische Gründe, die zur Änderung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen.

Förderung der Teilzeitarbeit

Um das Beschäftigungspotenzial, das sich aus der Ausweitung von Teilzeitarbeit ergibt, voll ausschöpfen zu können, sind Maßnahmen notwendig, die entsprechend den Vorgaben der Teilzeitrichtlinie sicherstellen, dass Anträge von Vollzeitbeschäftigten auf Wechsel in ein Teilzeitarbeitsverhältnis so weit wie möglich berücksichtigt werden. Dabei gilt es zum einen, eine deutliche Ausweitung von Teilzeitarbeit zu ermöglichen. Zum anderen müssen die berechtigten organisatorischen und planerischen Interessen der Arbeitgeber gewahrt bleiben. Das Gesetz geht davon aus, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer regelmäßig über die Verringerung der Arbeitszeit einigen. Der Arbeitnehmer soll seine Arbeitszeit auch dann verringern können, wenn eine Einigung nicht zustande kommt. Den Interessen der Arbeitgeber an einem reibungslosen Betriebsablauf wird dadurch Rechnung getragen, dass die Verringerung der Arbeitszeit ausgeschlossen ist, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen. Die Regelung enthält keine pauschalen Zeitvorgaben, die den Wünschen der Arbeitnehmer widersprechen und daher die beschäftigungspolitische Wirkung von Teilzeitarbeit konterkarieren könnten. Die Arbeitnehmer sollen die Möglichkeit haben, die Arbeitszeit individuell an ihre Bedürfnisse anzupassen.

Da viele Arbeitnehmer befürchten, nach einem Wechsel zu Teilzeitarbeit nicht mehr zu Vollzeitarbeit zurückkehren zu können und so in ihrem beruflichen Fortkommen beeinträchtigt zu werden, sollen Teilzeitbeschäftigte, die den Wunsch nach einer Rückkehr zu ihrer früheren Arbeitszeit geäußert haben oder ihre Arbeitszeit verlängern möchten, bei der Besetzung freier Arbeitsplätze vorrangig berücksichtigt werden.

Entsprechend den Vorgaben der Teilzeitrichtlinie haben die Arbeitgeber Arbeitnehmern, auch in leitenden Positionen, nach den Vorgaben dieses Gesetzes Teilzeitarbeit zu ermöglichen. Darüber hinaus werden die Arbeitgeber aufgefordert, auch Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, um die berufliche Bildung, das berufliche Fortkommen und die berufliche Mobilität von Teilzeitbeschäftigten zu fördern. Ziel ist auch hier die Ausräumung von Karrierehindernissen und damit die Erhöhung der Akzeptanz und Attraktivität von Teilzeitarbeit.

Schaffung von Transparenz

Für eine bedarfsgerechte Ausgestaltung der Teilzeit im Betrieb ist Transparenz unerlässlich. Die umfassende Information der Arbeitnehmer und Arbeitnehmervertretungen über die Möglichkeiten einer Teilzeitbeschäftigung im Betrieb und Unternehmen ist Voraussetzung für eine Steigerung der Teilzeitarbeit. Das Gesetz enthält daher die Verpflichtung des Arbeitgebers, freie Arbeitsplätze, die er ausschreibt, auch als Teilzeitplätze auszuscheiden, wenn dringende betriebliche Gründe eine Teilzeitbeschäftigung auf dem Arbeitsplatz nicht ausschließen. Vorgeesehen ist des weiteren die Pflicht des Arbeitgebers, Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit ändern wollen, über freie Teilzeit- oder Vollzeitarbeitsplätze zu informieren. Schließlich wird eine Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitnehmervertretungen über Teilzeitarbeit im Betrieb und Unternehmen geschaffen.

II. Befristete Arbeitsverträge

In Deutschland sind unbefristete Arbeitsverhältnisse der Normalfall der Beschäftigung; sie sollen es aus grundsätzlichen sozialpolitischen Gründen auch in Zukunft bleiben. Von den 28,4 Millionen Arbeitnehmern hatten im Jahre 1999 2,34 Millionen Arbeitnehmer einen befristeten Arbeitsvertrag. Dies entspricht einer Befristungsquote von 8,3 Prozent (alte Bundesländer: 7,1 Prozent, neue Bundesländer: 13,1 Prozent). Zum Vergleich: Im Jahre 1985 betrug die Befristungsquote in den alten Bundesländern 5,4 Prozent, im Jahre 1991 in Gesamtdeutschland 6,3 Prozent (alte Bundesländer: 5,1 Prozent, neue Bundesländer: 10,3 Prozent). (Zahlenangaben: IAB-Auswertung des Mikrozensus)

Der Rat der Europäischen Union hat am 28. Juni 1999 die Richtlinie 1999/70/EG über befristete Arbeitsverträge verabschiedet, mit der eine entsprechende Rahmenvereinbarung von EGB, UNICE und CEEP umgesetzt wird (ABl. EG 1999 Nr. L 175 S. 43). Die europäischen Sozialpartner erkennen an, dass die befristete Beschäftigung unter bestimmten Umständen den Bedürfnissen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern entspricht. Die Vereinbarung folgt der Aufforderung des Rates der Europäischen Union in den beschäftigungspolitischen Leitlinien für 1999,

auf allen geeigneten Ebenen Vereinbarungen zur Modernisierung der Arbeitsorganisation auszuhandeln, um die Unternehmen produktiv und wettbewerbsfähig zu machen und ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Anpassungsfähigkeit und Sicherheit zu erreichen.

Die Richtlinie trifft Regelungen zur Verhinderung der Diskriminierung befristet beschäftigter Arbeitnehmer, zur Verbesserung der Chancen auf einen Dauerarbeitsplatz und zur Beschränkung aufeinander folgender befristeter Arbeitsverträge.

Zur Beschränkung der Mehrfachbefristung haben die Mitgliedstaaten eine oder mehrere der folgenden Maßnahmen zu treffen:

- Festlegung sachlicher Gründe, die die Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages rechtfertigen,
- Festlegung der Höchstdauer aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge,
- Festlegung der Höchstzahl der Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages.

Das grundsätzliche Erfordernis eines sachlichen Grundes für die Befristung eines Arbeitsvertrages ist - von Regelungen für besondere Personengruppen abgesehen - nicht gesetzlich geregelt, sondern ergibt sich allein aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Dies reicht zur Umsetzung einer EG-Richtlinie nicht aus.

Die Regelungen des Gesetzes über die arbeitsrechtlichen Vorschriften zur Beschäftigungsförderung (Beschäftigungsförderungsgesetz) erleichtern den Abschluss befristeter Arbeitsverträge (sog. erleichterte Befristung): Ohne sachlichen Grund ist eine Befristung bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig (Höchstbefristungsdauer). Bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses zulässig (Höchstzahl der Verlängerungen). Diese Regelungen laufen am 31. Dezember 2000 aus.

Allgemeine Vorschriften über befristete Arbeitsverträge finden sich derzeit im Bürgerlichen Gesetzbuch (§§ 620, 623 bis 625) und in § 1 des Gesetzes über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung. Sie sind lückenhaft und in ihrem Zusammenhang schwer verständlich. Das beeinträchtigt die Rechtssicherheit für Arbeitnehmer und Arbeitgeber und führt zu unnötigen Streitfällen vor den Arbeitsgerichten.

Im Einklang mit der Richtlinie 1999/70/EG soll eine gesetzliche Regelung des Rechtes der befristeten Arbeitsverträge geschaffen werden, die die Inanspruchnahme befristeter Arbeitsverträge auf einer für Arbeitgeber und Arbeitnehmer akzeptablen Grundlage ermöglicht. Die Diskriminierung von befristet beschäftigten Arbeitnehmern soll verhindert werden. Erstmals wird eine allgemeine gesetzliche Regelung zur Befristung von Arbeitsverträgen aus sachlichen Gründen geschaffen. Die Zulässigkeit der Befristung von Arbeitsverträgen ohne sachlichen

Grund wird - ohne Begrenzung der Geltungsdauer der Regelung - auf den Fall der Neueinstellung beschränkt. Im Interesse höherer Rechtsicherheit für Arbeitnehmer und Arbeitgeber wird das Recht der befristeten Arbeitsverhältnisse zusammenhängend geregelt. Dadurch soll ein ausgewogenes Verhältnis zwischen flexibler Organisation der Arbeit und Sicherheit für die Arbeitnehmer erreicht werden.

Unberührt von der Neuregelung bleiben die besonderen gesetzlichen Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen, u.a. im Bundeserziehungsgeldgesetz, im Hochschulrahmengesetz und im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz.

Folgende Regelungskomplexe sind vorgesehen:

Schutz befristet beschäftigter Arbeitnehmer vor Diskriminierung

Das heute schon bestehende Verbot einer Benachteiligung befristet beschäftigter Arbeitnehmer ergibt sich aus dem aus Artikel 3 des Grundgesetzes abgeleiteten arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Dies muss aufgrund der Richtlinie 1999/70/EG gesetzlich geregelt und an deren Vorgaben angepasst werden. Danach darf der Arbeitgeber einen befristet beschäftigten Arbeitnehmer gegenüber einem unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer grundsätzlich nicht schlechter behandeln. Jede unterschiedliche Behandlung, die für befristet Beschäftigte ungünstiger als für unbefristet Beschäftigte ist, muss wie im geltenden Recht durch sachliche Gründe gerechtfertigt sein. Entsprechend den Vorgaben der Richtlinie 1999/70/EG wird klargestellt, dass einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung, z.B. Deputat, mindestens anteilmäßig zusteht (pro-rata-temporis-Grundsatz). Ebenso wird ausdrücklich geregelt, dass bei Beschäftigungsbedingungen, deren Gewährung von der Beschäftigungsdauer des Arbeitnehmers abhängig sind, z.B. Dauer des tariflichen Erholungsurlaubs, für befristet Beschäftigte grundsätzlich die gleichen Zeiten zu berücksichtigen sind wie für unbefristet Beschäftigte. Von dem in der Richtlinie über befristete Arbeitsverträge vorgesehenen Diskriminierungsverbot kann nicht durch Vereinbarung zuungunsten des befristet beschäftigten Arbeitnehmers abgewichen werden.

Zulässigkeit der Befristung von Arbeitsverträgen

Die Voraussetzungen, unter denen die Befristung eines Arbeitsvertrages zulässig ist, insbesondere das Regel-Ausnahme-Verhältnis zwischen der Befristung mit Sachgrund und ohne Sachgrund, werden erstmals zusammenhängend gesetzlich geregelt. Damit werden zugleich die in der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vorgesehenen Maßnahmen zur Vermeidung des Missbrauchs aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge in nationales Recht umgesetzt:

- Befristungen mit Sachgrund

Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf nach der neuen Regelung grundsätzlich eines sachlich rechtfertigenden Grundes. Damit knüpft das Gesetz an die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts an, wonach die Befristung eines Arbeitsvertrages durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt sein muss, wenn der für ein unbefristetes Arbeitsverhältnis geltende Kündigungsschutz umgangen würde. Durch die Nennung typischer, von der Rechtsprechung anerkannter Befristungsgründe im Gesetz wird der Praxis und den Gerichten eine Orientierung gegeben, welche Gründe als gerechtfertigt anzusehen sind.

- Befristungen ohne Sachgrund

Wie bisher wird es auch weiterhin zulässig sein, einen Arbeitsvertrag ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zu befristen und einen zunächst kürzer befristeten Arbeitsvertrag innerhalb der zweijährigen Höchstbefristungsdauer höchstens drei Mal zu verlängern (erleichterte Befristung). Die bisher zeitlich begrenzte Regelung wird als Dauerregelung ausgestaltet.

Die Erleichterung der Befristung von Arbeitsverträgen hat nicht zu einer Inflation befristeter Beschäftigung geführt. Der Anteil der Befristungen nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz an allen Befristungen betrug im Jahre 1992 rund 10 % (Untersuchung Infratest Sozialforschung München). Die durch das Gesetz über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung (Artikel 1 des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985) eingeführte erleichterte Befristung von Arbeitsverträgen ermöglicht es Unternehmern, insbesondere auch Existenzgründern und Klein- und Mittelunternehmen, auf eine unsichere und schwankende Auftragslage und wechselnde Marktbedingungen, also in Fällen, die von der Rechtsprechung nicht als sachliche Befristungsgründe anerkannt sind, durch Neueinstellungen flexibel zu reagieren und damit ihre Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. Das ist zugleich eine beschäftigungspolitisch sinnvolle Alternative zur Überstundenarbeit und zum sog. Outsourcing (Übertragung von Tätigkeitsbereichen des Unternehmens auf andere Unternehmen, z.T. auch im Ausland).

Für viele Arbeitnehmer ist die befristete Beschäftigung eine Alternative zur Arbeitslosigkeit und zugleich eine Brücke zur Dauerbeschäftigung. Insbesondere Jugendlichen nach der Ausbildung erleichtern befristete Arbeitsverträge den Eintritt in das Arbeitsleben mit guten Chancen auf eine spätere dauerhafte Beschäftigung. Nach den übereinstimmenden Ergebnissen wissenschaftlicher Untersuchungen in den Jahren 1988 und 1992 mündete rund die Hälfte der befristeten Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz in unbefristete Arbeitsverhältnisse.

- Einschränkung von Kettenverträgen

Die erleichterte Befristung eines Arbeitsvertrages ist künftig nur bei einer Neueinstellung zulässig, d.h. bei der erstmaligen Beschäftigung eines Arbeitnehmers durch einen Arbeitgeber. Durch diese Einschränkung wird im Unterschied zum bisherigen Recht die theoretisch unbegrenzte Aufeinanderfolge befristeter Arbeitsverträge (Kettenverträge) ausgeschlossen. Solche Befristungsketten sind bisher möglich, weil ein Arbeitsvertrag ohne Sachgrund auch nach einer Befristung mit Sachgrund zulässig ist und nach einer mindestens viermonatigen Unterbrechung wiederholt abgeschlossen werden kann. Ebenso kann sich ein Vertrag mit Sachgrund unmittelbar an einen Vertrag ohne Sachgrund anschließen. Bei der nach neuem Recht nur einmaligen Möglichkeit der Befristung ohne Sachgrund wird der Arbeitgeber veranlasst, den Arbeitnehmer entweder unbefristet weiter zu beschäftigen oder bei weiter bestehendem nur vorübergehendem Arbeitskräftebedarf einen anderen Arbeitnehmer befristet einzustellen. Die Sachgrundbefristung im Anschluss an eine erleichterte Befristung bleibt zulässig.

- Tariföffnung

Von der gesetzlichen Höchstbefristungsdauer und der Höchstzahl der Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages ohne sachlichen Grund kann durch Tarifvertrag abgewichen werden. Die tarifliche Öffnungsklausel zielt darauf ab, branchenspezifische Lösungen zu erleichtern.

- Befristete Arbeitsverträge mit Arbeitnehmern ab 58. Lebensjahr

Die bereits bisher geltende Ausnahme, wonach bei der erleichterten Befristung von Arbeitsverträgen die Begrenzung auf zwei Jahre und auf drei Verlängerungen nicht gilt, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 60. Lebensjahr vollendet hat, wird auf Arbeitnehmer ab dem 58. Lebensjahr erweitert. Damit werden die Chancen auf eine zumindest befristete Beschäftigung für die Altersgruppen mit besonders hohem Zugang in die Arbeitslosigkeit verbessert.

Verbesserung der Chancen befristet Beschäftigter auf eine Dauerbeschäftigung

Die Richtlinie 1999/70/EG verpflichtet die Mitgliedstaaten zu Maßnahmen, die den Übergang befristet beschäftigter Arbeitnehmer in eine unbefristete Beschäftigung fördern. Hierzu werden im Gesetz folgende Regelungen getroffen:

- Der Arbeitgeber hat befristet Beschäftigte über Dauerarbeitsplätze im Betrieb und Unternehmen zu informieren.
- Befristet beschäftigten Arbeitnehmern ist die Teilnahme an angemessenen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, die ihre berufliche Entwicklung und Mobilität fördern. Dabei kann der Arbeitgeber entgegenstehende dringende betriebliche Gründe oder vorrangige Weiterbildungswünsche anderer Arbeitnehmer einwenden.
- Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmervertretung über die Anzahl befristet beschäftigter Arbeitnehmer und ihren Anteil an der Gesamtbelegschaft des Betriebes und des Unternehmens zu informieren.

Erhöhung der Rechtssicherheit

Zur Erhöhung der Rechtssicherheit werden die allgemeinen Vorschriften zu befristeten Arbeitsverhältnissen zusammenhängend und teilweise erstmalig geregelt. Dies ist auch deshalb erforderlich, weil die zu treffenden Bestimmungen zur Umsetzung der Richtlinie 1999/70/EG nur verständlich sind, wenn sie in eine Gesamtregelung über Abschluss, Inhalt und Beendigung befristeter Arbeitsverträge eingeordnet werden. Insbesondere wird geregelt, dass befristete Arbeitsverträge schriftlich zu schließen sind, und klargestellt, dass die unzulässige Befristung eines Arbeitsvertrages zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis führt. Nicht einbezogen in die Gesamtregelung werden wegen ihrer bereichsspezifischen Ausgestaltung die besonderen gesetzlichen Bestimmungen über die Befristung von Arbeitsverträgen im Bundeserziehungsgeldgesetz, Hochschulrahmengesetz, Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Forschungseinrichtungen, im Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung und im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge)

Zu § 1 (Zielsetzung)

Das Gesetz hat die Zielsetzung, Teilzeitarbeit zu fördern, die Zulässigkeit des Abschlusses befristeter Arbeitsverträge zu regeln und die Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten und befristet beschäftigten Arbeitnehmern zu verhindern. Diese Zielsetzung entspricht Paragraph 1 der Rahmenvereinbarungen über Teilzeitarbeit und über befristete Arbeitsverträge. Das Gesetz enthält keine Einschränkung des Geltungsbereichs. Es gilt für alle Arbeitsverhältnisse bei privaten und öffentlichen Arbeitgebern.

Zu § 2 (Begriff des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers)

Mit § 2 wird Paragraph 3 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit umgesetzt.

Zu Absatz 1

Sätze 1 und 2 entsprechen Paragraph 3 Abs. 1 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit. Danach ist teilzeitbeschäftigt ein Arbeitnehmer, dessen Wochenarbeitszeit kürzer als die regelmäßige Wochenarbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers ist. Arbeitnehmer, für die keine regelmäßige Wochenarbeitszeit vereinbart ist, sind teilzeitbeschäftigt, wenn ihre regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit unter der eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers liegt. Die durchschnittliche Arbeitszeit kann auf der Grundlage eines bis zu einem Jahr reichenden Beschäftigungszeitraumes ermittelt werden.

Sätze 3 und 4, die den vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer bestimmen, entsprechen Paragraph 3 Abs. 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit. Der Vergleich wird in einem gestuften Verfahren entsprechend den jeweiligen arbeitsrechtlichen Regelungsbereichen durchgeführt. Vergleichbar sind zunächst die Arbeitnehmer des Betriebes mit derselben Art von Arbeitsverhältnis (z. B. befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis) und der gleichen oder einer ähnlichen Tätigkeit. Für den Fall, dass es im Betrieb keinen vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten gibt, ist der anwendbare Tarifvertrag maßgeblich. Ist der Vergleich auch auf dieser Grundlage nicht durchzuführen, ist entscheidend, wer im Wirtschaftszweig üblicherweise als vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer anzusehen ist. Grundlage für den Vergleich ist in diesem Fall regelmäßig der im Betrieb hypothetisch anwendbare Tarifvertrag.

Zu Absatz 2

Die Regelung tritt einem weit verbreiteten Irrtum entgegen und stellt klar, dass auch geringfügig Beschäftigte (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch - SGB IV) teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind.

Zu § 3 (Begriff des befristet beschäftigten Arbeitnehmers)

Zu Absatz 1

Die Vorschrift bestimmt den Begriff des befristet beschäftigten Arbeitnehmers und damit zugleich den Anwendungsbereich des Gesetzes. Die Begriffsbestimmung nimmt die Definition im Paragraph 2 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge auf und gestaltet sie in Übereinstimmung mit dem bisher geltenden Recht (§ 620 des Bürgerlichen Gesetzbuchs) aus. Danach ist ein Arbeitnehmer befristet beschäftigt, wenn er einen Arbeitsvertrag auf bestimmte Zeit geschlossen hat. Das Gesetz regelt ausdrücklich die beiden Erscheinungsformen der Zeitbestimmung: die kalendermäßige Befristung und die Zweckbefristung. Kalendermäßig ist ein Arbeitsvertrag befristet, wenn entweder ein bestimmtes Datum als letzter Tag des Arbeitsverhältnisses vereinbart ist oder wenn der Tag des Endes des Arbeitsverhältnisses durch die Angabe des Tages des Beginns und der genauen Dauer des Arbeitsverhältnisses bestimmbar ist. Ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag liegt vor, wenn sich seine Dauer aus der Art, dem Zweck oder der Beschaffenheit der Arbeitsleistung ergibt. Wegen der für den Arbeitnehmer im allgemeinen bestehenden Ungewissheit über das Ende eines zweckbefristeten Arbeitsvertrages legt das Gesetz hierfür eine zweiwöchige Auslauffrist fest (vgl. § 15 Abs. 2).

Zu Absatz 2

Entsprechend Paragraph 3 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge wird der mit einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer vergleichbare unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer bestimmt. Die Regelung hat Bedeutung für das in § 4 geregelte Diskriminierungsverbot. Der Vergleich bezieht sich auf einen unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer mit gleicher oder ähnlicher Tätigkeit und ist auf Betriebsebene oder, wenn hier ein vergleichbarer unbefristet Beschäftigter nicht vorhanden ist, anhand des anwendbaren Tarifvertrages oder schließlich auf Ebene des betreffenden Wirtschaftszweiges vorzunehmen.

Zu § 4 (Verbot der Diskriminierung)

Zu Absatz 1

Mit Satz 1 wird Paragraph 4 Abs. 1 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit umgesetzt. Die Vorschrift entspricht inhaltlich im Wesentlichen § 2 Abs. 1 Satz 1 des Gesetzes über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung. Sie bestimmt, dass ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer im jeweiligen Regelungsbereich (Betrieb, Tarifebene, Wirtschaftszweig) nicht ohne sachlichen Grund schlechter behandelt werden darf als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer. Eine Besserstellung der Teilzeitbeschäftigten (z. B. aus arbeitsmarktpolitischen Gründen) ist nach der Richtlinie hingegen nicht ausgeschlossen. Nach den Vorgaben der Richtlinie darf auch in tarifvertraglichen Regelungen nicht vom Benachteiligungsverbot abgewichen werden. Das entspricht der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu § 2 Abs. 1 Satz 1 des Gesetzes über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung. Das Verbot wird auch sprachlich der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit angepasst.

Die Vorschrift richtet sich an Arbeitgeber, Betriebspartner und Tarifvertragsparteien. Arbeitnehmer dürfen bei arbeits- oder tarifvertraglichen Vereinbarungen, Betriebsvereinbarungen oder bei sonstigen Maßnahmen des Arbeitgebers wegen der Teilzeitarbeit nicht benachteiligt werden (z. B. bei der Gewährung einer Weihnachtsgratifikation).

Satz 2 setzt Paragraph 4 Abs. 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit um. Danach gilt der pro-rata-temporis-Grundsatz, wo dies angemessen ist. Die Regelung konkretisiert den Grundsatz dahingehend, dass der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung für Teilzeitbeschäftigte regelmäßig nur entsprechend ihrer gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten verringerten Arbeitsleistung anteilig kürzen darf (pro-rata-temporis). Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, bestimmte Vergütungsbestandteile (z. B. Sozialzulagen) wegen der Teilzeit ohne sachlichen Grund gänzlich zu versagen.

Zu Absatz 2

Die Vorschrift setzt Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge um.

Satz 1 bestimmt ausdrücklich - übereinstimmend mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts - dass ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer wegen der Befristung des Arbeitsvertrages nicht schlechter behandelt werden darf als ein vergleichbarer unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer (vgl. § 3 Abs. 2). So darf der Arbeitgeber einen befristet Beschäftigten wegen der befristeten Beschäftigung weder geringer entlohnen noch hinsichtlich anderer Beschäftigungsbedingungen (z.B. Dauer der Arbeitszeit oder des Urlaubs) benachteiligen.

In Konkretisierung des o.g. Grundsatzes regelt Satz 2 ausdrücklich, dass Arbeitsentgelt oder andere teilbare geldwerte Leistungen, die für einen bestimmten Bemessungszeitraum gewährt werden (z. B. Deputate, Personalrabatte) dem befristet beschäftigten Arbeitnehmer mindestens entsprechend dem Anteil seiner Beschäftigungsdauer am Bemessungszeitraum zustehen (pro-rata-temporis). Keinen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot stellt es dar, wenn die Ungleichbehandlung aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist. Dies ist z.B. der Fall, wenn bei nur kurzzeitigen Arbeitsverhältnissen die anteilige Gewährung von bestimmten Zusatzleistungen nur zu sehr geringfügigen Beträgen führt, die in keinem angemessenen Verhältnis zum Zweck der Leistung stehen.

Satz 3, mit dem Paragraph 4 Abs. 4 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge umgesetzt wird, konkretisiert den Grundsatz der Nichtdiskriminierung in Satz 1. Es wird klargestellt, dass bei Beschäftigungsbedingungen, deren Gewährung von einer bestimmten Dauer des Bestehens des Arbeitsverhältnisses abhängt (z. B. der Anspruch auf vollen Jahresurlaub von einer sechsmonatigen Wartezeit, tarifliche Entgelt- oder Urlaubsansprüche von zurückzulegenden Beschäftigungszeiten) für befristet Beschäftigte dieselben Zeiten wie für unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer zu berücksichtigen sind.

Zu § 5 (Benachteiligungsverbot)

Die Regelung enthält das Verbot, Arbeitnehmer, die ihre Rechte aus diesem Gesetz wahrnehmen, bei Vereinbarungen oder Maßnahmen (z. B. bei einem beruflichen Aufstieg) zu benachteiligen.

Zu § 6 (Förderung von Teilzeitarbeit)

Die Vorschrift setzt Paragraph 5 Abs. 3 Buchstabe d) 1. Alternative der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit um. Sie trägt dem Umstand Rechnung, dass vielfach noch Vorbehalte gegen Teilzeitarbeit von Männern und in höherqualifizierten Tätigkeiten bestehen. Dem wirkt die Regelung entgegen, indem sie die Arbeitgeber auffordert, Teilzeitarbeit auf allen Unternehmensebenen im Rahmen des durch dieses Gesetz eröffneten Handlungsspielraums auch in leitenden Stellungen zu ermöglichen. Die Arbeitgeber sollen dafür sorgen, dass Teilzeitarbeit als Arbeitsform insbesondere im Bereich qualifizierter Tätigkeiten attraktiver wird.

Zu § 7 (Ausschreibung; Information über freie Arbeitsplätze)

Zu Absatz 1

Ziel der Regelung ist eine Erweiterung des Angebots von Teilzeitarbeitsplätzen. Die Vorschrift verpflichtet den Arbeitgeber, Arbeitsplätze, die er ausschreibt, auch als Teilzeitarbeitsplätze auszuschreiben. Eine Ausschreibung als Teilzeitarbeitsplatz scheidet aus, wenn die Schaffung eines solchen Arbeitsplatzes aus dringenden betrieblichen Gründen nicht in Betracht kommt. Das kann z. B. der Fall sein, wenn die Besetzung des Arbeitsplatzes für den Betrieb unzumutbar erschwert wird, weil die konkrete Tätigkeit einen Umfang an Spezialkenntnissen erfordert, über den nur eine begrenzte Zahl der für den Arbeitsplatz fachlich und räumlich in Betracht kommenden vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer verfügt.

Zu Absatz 2

Teilzeitarbeit wird für Arbeitnehmer transparenter ausgestaltet. Die Regelung setzt Paragraph 5 Abs. 3 Buchstabe c) der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit um. Sie entspricht inhaltlich im Wesentlichen § 3 Satz 1 des Gesetzes über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung, der den Arbeitgeber verpflichtet, Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit verändern wollen, über die im Betrieb und Unternehmen zu besetzenden Arbeitsplätze zu unterrichten.

Zu Absatz 3

Die Regelung setzt Paragraph 5 Abs. 3 Buchstabe e) der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit um. Die Vorschrift verpflichtet den Arbeitgeber, den Betriebs- oder Personalrat über Teilzeitarbeitsplätze im Betrieb und Unternehmen zu informieren. Die weiteren Pflichten des Arbeitgebers nach dem Betriebsverfassungsgesetz oder den Personalvertretungsgesetzen bleiben unberührt.

Zu § 8 (Verringerung der Arbeitszeit)

Nach Paragraph 5 Abs. 3 Buchstabe a) der Rahmenvereinbarung sollen die Arbeitgeber den Wechsel von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis unter Berücksichtigung der betrieblichen Gegebenheiten ermöglichen. § 8 bestimmt im Einklang mit Paragraph 5 Abs. 3 Buchstabe a) und Paragraph 6 Abs. 1 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, der für Arbeitnehmer günstigere Regelungen zulässt, dass voll- oder teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer von ihrem Arbeitgeber eine Verringerung ihrer bisherigen Wochenarbeitszeit verlangen können, wenn eine Verkürzung der Arbeitszeit nicht durch Einigung mit dem Arbeitgeber erreicht werden kann. Der Anspruch ist ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber entgegenstehende betriebliche Gründe

nachweist oder wenn die Verkürzung der Wochenarbeitszeit zu unverhältnismäßig hohen Kosten beim Arbeitgeber führt. Die Regelung trägt dazu bei, eine ablehnende Haltung von Arbeitgebern gegenüber realisierbaren Teilzeitarbeitswünschen der Arbeitnehmer zu überwinden.

Zu Absatz 1

Die Vorschrift schafft einen gesetzlichen Anspruch auf Verringerung der bisher vereinbarten Wochenarbeitszeit. Das Gesetz verzichtet darauf, pauschale Wochenarbeitszeitverkürzungen vorzugeben, die den Wünschen der Arbeitnehmer widersprechen und deshalb der beschäftigungspolitischen Wirkung von Teilzeitarbeit entgegenwirken könnten, z. B. durch eine allgemeine Begrenzung der Verringerung der Arbeitszeit auf eine hälftige Verkürzung der Wochenarbeitszeit.

Nach der Analyse des IAB bewegen sich die Wünsche von voll- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Verkürzung ihrer Wochenarbeitszeit in Deutschland in einem Zeitkorridor zwischen fünf und neun Stunden. Die meisten vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer (rd. 30 %) wünschen eine Verkürzung ihrer Wochenarbeitszeit um ca. acht Stunden. Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen kommt in einer für die Europäische Union und Norwegen durchgeführten Erhebung (1999) zu ähnlichen Ergebnissen. Danach wünschen nur ca. 15 % der befragten Arbeitnehmer eine Verkürzung ihrer Wochenarbeitszeit um fünfzehn oder mehr Wochenstunden. Die Verkürzung der Wochenarbeitszeit um weniger als fünf Stunden streben 7 % an. Im Durchschnitt bevorzugen die befragten Arbeitnehmer eine Arbeitszeitverkürzung um rd. fünf Wochenstunden. Aus einer Umfrage des Instituts zur Erforschung sozialer Chancen (ISO) im Auftrag des nordrhein-westfälischen Arbeits- und Sozialministeriums (1999) geht im Einklang mit den genannten Analysen hervor, dass Vollzeitbeschäftigte mit Teilzeitwunsch überwiegend keinen Halbtagsjob wünschen, sondern ihre Wochenarbeitszeit durchschnittlich um 12 auf 27 Wochenstunden bei einer Drei- bis Viertagewoche reduzieren wollen.

Vor diesem Hintergrund räumt das Gesetz Arbeitnehmern zur Umsetzung ihrer Wünsche nach Verkürzung der Wochenarbeitszeit individuelle Gestaltungsmöglichkeiten ein. Die vorgesehenen Regelungen ermöglichen es, das vorhandene Potenzial für eine Umverteilung der Arbeitszeit arbeitsmarktpolitisch sinnvoll zu nutzen und den beschäftigungspolitischen Effekt von Teilzeitarbeit wirksam zu erhöhen.

Der Anspruch auf Verringerung der Wochenarbeitszeit kann frühestens nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht werden. Es ist für den Arbeitgeber insbesondere wegen des damit verbundenen organisatorischen Mehraufwands nicht zumutbar, dass

ein Arbeitnehmer bereits vor Ablauf der Wartefrist eine Änderung der Wochenarbeitszeit verlangt.

Zu Absatz 2

Der Arbeitnehmer muss die Verringerung der Wochenarbeitszeit spätestens drei Monate vor deren Beginn geltend machen. Der Arbeitgeber erhält Zeit, die Anspruchsvoraussetzungen zu prüfen und arbeitsorganisatorische oder personelle Auffangmaßnahmen vorzubereiten. Dadurch sollen Nachbesetzungsprobleme in den Betrieben vermieden werden. Der Arbeitnehmer soll deshalb mitteilen, wie er die verringerte Wochenarbeitszeit auf die Wochentage verteilen will.

Zu Absatz 3

Die Vorschrift geht davon aus, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich in aller Regel über die Verringerung der Wochenarbeitszeit einigen. Sie legt fest, dass der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer die geplante Verringerung der Wochenarbeitszeit mit dem Ziel erörtern soll, eine Vereinbarung abzuschließen.

Zu Absatz 4

Die Sätze 1 und 2 regeln die Verringerung der Wochenarbeitszeit, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine Einigung erzielen. Der Arbeitgeber kann die beabsichtigte Verringerung der Wochenarbeitszeit und ihre Verteilung ablehnen, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen. Damit sind unzumutbare Anforderungen an die Ablehnung durch den Arbeitgeber ausgeschlossen; rationale, nachvollziehbare Gründe genügen. Satz 2 nennt beispielhaft als beachtliche Ablehnungsgründe die Fälle, in denen die Verkürzung der Wochenarbeitszeit die betriebliche Organisation, den technischen Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder in denen sie unverhältnismäßig hohe Kosten für den Arbeitgeber verursacht. Mit dieser Regelung wird den berechtigten Interessen der Arbeitgeber Rechnung getragen. Der Einwand des Arbeitgebers, keine geeignete zusätzliche Arbeitskraft finden zu können, ist nur beachtlich, wenn er nachweist, dass eine dem Berufsbild des Arbeitnehmers, der seine Arbeitszeit reduziert, entsprechende zusätzliche Arbeitskraft auf dem für ihn maßgeblichen Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung steht. Satz 3 ermächtigt die Tarifvertragsparteien, die Gründe für die Ablehnung der Verringerung der Arbeitszeit zu konkretisieren und dabei den spezifischen Erfordernissen des jeweiligen Wirtschaftszweiges Rechnung zu tragen. Satz 4 stellt klar, dass die tarifvertraglich geregelten Ablehnungsgründe im Geltungsbereich des Tarifvertrags auch zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern vereinbart werden können.

Zu Absatz 5

Die Vorschrift bestimmt, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen hat, ob er dem Wunsch des Arbeitnehmers nach Verringerung der Wochenarbeitszeit nachkommt oder ihn ablehnt. Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer seine Entscheidung nicht spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Beginn der Verkürzung der Wochenarbeitszeit schriftlich mitteilt, wird die Wochenarbeitszeit nach dem Wunsch des Arbeitnehmers verringert. Dem Arbeitgeber wird die Möglichkeit eröffnet, die vereinbarte oder gewünschte Verteilung der Wochenarbeitszeit zu ändern, wenn die betrieblichen Interessen die Interessen des Arbeitnehmers an der Beibehaltung der bisherigen Verteilung überwiegen.

Zu Absatz 6

Die Vorschrift legt fest, dass der Arbeitnehmer eine erneute Verringerung seiner Wochenarbeitszeit frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen kann, nachdem der Arbeitgeber über die Arbeitszeitverringerung entschieden hat.

Zu Absatz 7

Die Vorschrift bestimmt, dass die Regelungen über die Verringerung der Wochenarbeitszeit nicht für Arbeitgeber gelten, die in der Regel nicht mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigen. Sie entspricht damit dem durch das Dritte Gesetz zur Änderung des Bundeserziehungsgeldgesetzes dort vorgesehenen § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 1 in der Fassung des Gesetzesbeschlusses des Deutschen Bundestages vom 8. September 2000 (Bundesrats-Drucksache 515/00).

Zu § 9 (Verlängerung der Arbeitszeit)

Die Vorschrift setzt Paragraph 5 Abs. 3 Buchstabe b) und c) der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit um. Sie regelt einerseits, dass vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit verringert haben, zur früheren Arbeitszeit zurückkehren können. Die Vorschrift erfasst andererseits auch Fälle, in denen der als Teilzeitbeschäftigter eingestellte Arbeitnehmer den Wunsch hat, seine Arbeitszeit zu verlängern. Den Arbeitgeber trifft eine Informationspflicht, den teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der seine Arbeitszeit verlängern möchte, über freie Arbeitsplätze, für die der Arbeitnehmer nach seiner Ausbildung und Qualifikation geeignet ist, zu unterrichten, die im Betrieb und Unternehmen besetzt werden sollen. Der Arbeitgeber hat den Wunsch des rückkehrwilligen Arbeitnehmers bei der Besetzung entsprechender freier Arbeitsplätze bevorzugt zu berücksichtigen, wenn zwei gleichermaßen geeignete Bewerber für die Besetzung der Stelle in Betracht kommen und nicht aus sozialen Gründen vorrangige Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer oder dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

Zu § 10 (Aus- und Weiterbildung)

Die Vorschrift setzt Paragraph 5 Abs. 3 Buchstabe d) 2. Alternative der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit um. Um die Gleichbehandlung von Vollzeitbeschäftigten und Teilzeitbeschäftigten bei einem beruflichen Aufstieg zu gewährleisten, haben Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass auch teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen können. Dazu gehören nicht nur Maßnahmen, die die aktuelle Tätigkeit des Teilzeitbeschäftigten betreffen, sondern auch Maßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Qualifikation, die die berufliche Mobilität fördern. Der Wunsch des Arbeitnehmers, an einer Aus- und Weiterbildungsmaßnahme teilzunehmen, ist zu berücksichtigen, soweit nicht die Bildungswünsche anderer voll- oder teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer aus beruflichen oder sozialen Gründen vorrangig sind (z. B. die Erhaltung und Anpassung von beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten vollzeitbeschäftigter oder älterer Arbeitnehmer oder von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern mit Familienpflichten) oder dringende betriebliche Belange entgegenstehen.

Zu § 11 (Kündigungsverbot)

Mit der Bestimmung wird Paragraph 5 Abs. 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit umgesetzt. Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer, der sich weigert, von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis zu wechseln oder umgekehrt, nicht kündigen. Das Recht des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis aus anderen Gründen zu kündigen, bleibt unberührt. Hierzu gehören wirtschaftliche, technische oder organisatorische Gründe, die zur Änderung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen.

Zu § 12 (Arbeit auf Abruf)

Die Vorschrift übernimmt im Wesentlichen die in § 4 des Gesetzes über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung getroffenen Regelungen über Arbeit auf Abruf. Sie regelt deutlicher als bisher, dass die Tarifvertragsparteien auch zuungunsten der Arbeitnehmer von den Vorschriften über die Anpassung der Arbeitszeit an den Arbeitsanfall abweichen können, wenn sie Vorschriften über die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit und die Vorankündigungsfrist treffen.

Zu § 13 (Arbeitsplatzteilung)

Die Vorschrift übernimmt im Wesentlichen die in § 5 des Gesetzes über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung getroffenen Regelungen zur Arbeitsplatzteilung (Job-

Sharing). Sie regelt deutlicher als bisher, dass die Tarifvertragsparteien auch zuungunsten der Arbeitnehmer von den Vorschriften über die Arbeitsplatzteilung abweichen können, wenn sie Vorschriften über die Vertretung der Arbeitnehmer schaffen. Wie bisher darf die gesetzlich zulässige Arbeitszeit nicht überschritten werden.

Zu § 14 (Zulässigkeit der Befristung)

Die Vorschrift trifft erstmals eine allgemeine Regelung über die Zulässigkeit der Befristung eines Arbeitsvertrages. Damit wird zugleich Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge umgesetzt, nach dem die Mitgliedstaaten Maßnahmen zur Verhinderung des Missbrauchs aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge zu ergreifen haben. Soweit befristete Arbeitsverträge nach anderen gesetzlichen Vorschriften zulässig sind, werden diese durch die vorliegende Regelung nicht berührt (vgl. § 23).

Zu Absatz 1

Die Vorschrift regelt übereinstimmend mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, dass der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages grundsätzlich eines sachlich rechtfertigenden Grundes bedarf. Ausgehend von der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts werden typische Gründe genannt, die die Befristung eines Arbeitsvertrages rechtfertigen können. Die Aufzählung ist beispielhaft und soll weder andere von der Rechtsprechung bisher akzeptierte noch weitere Gründe ausschließen. In der Rechtsprechung sind als sachliche Befristungsgründe u.a. anerkannt Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und Strukturanpassungsmaßnahmen nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch sowie die übergangsweise Beschäftigung eines Arbeitnehmers auf einem Arbeitsplatz, dessen endgültige Besetzung durch einen anderen Mitarbeiter - z.B. nach abgeschlossener Ausbildung - vorgesehen ist. In Betrieben mit nicht mehr als fünf Arbeitnehmern können erleichterte Befristungen weiterhin geschlossen werden, weil eine Umgehung des Kündigungsschutzgesetzes nicht möglich ist.

Nach Nummer 1 kann die Befristung eines Arbeitsvertrages dadurch gerechtfertigt sein, dass der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht. Hierbei handelt es sich um einen Sachverhalt, der den meisten Fällen der befristeten Beschäftigung zugrunde liegt. Der vorübergehende betriebliche Bedarf kann in Form eines vorübergehend erhöhten Arbeitskräftebedarfs (z.B. während der Erntesaison) oder eines künftig wegfallenden Arbeitskräftebedarfs (z.B. auf Grund der Inbetriebnahme einer neuen technischen Anlage, Abwicklungsarbeiten bis zur Betriebsschließung) auftreten. Die Anerkennung eines vorübergehenden Arbeitskräftebedarfs als Befristungsgrund setzt nach der Rechtsprechung voraus, dass zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses der Arbeitgeber auf Grund greifbarer Tatsachen mit hinreichender Sicherheit annehmen kann, dass der Arbeitskräftebedarf in Zukunft wegfallen wird

(Prognose). Von einem von vornherein feststehenden nur vorübergehenden Arbeitskräftebedarf als sachlich rechtfertigenden Befristungsgrund zu unterscheiden ist die jeder wirtschaftlichen Tätigkeit innewohnende Unsicherheit über die künftige Entwicklung und der dadurch hervorgerufene wechselnde Bedarf an Arbeitskräften. Diesen Fällen trägt das Gesetz durch die Zulassung befristeter Beschäftigung ohne sachlichen Grund Rechnung (Absätze 2 und 3).

Nach Nummer 2 ist es ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrages, wenn ein Arbeitnehmer im Anschluss an eine Ausbildung befristet beschäftigt wird, um ihm den Übergang in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern. Das entspricht den tariflichen Regelungen in vielen Wirtschaftsbereichen. Dieser Befristungsgrund trägt der Erfahrung Rechnung, dass Befristungen den Berufsstart erleichtern können. Erfasst wird insbesondere auch der Fall, dass ein Arbeitnehmer, der als Werkstudent bei einem Arbeitgeber beschäftigt war, nach dem Studium bei diesem Arbeitgeber erneut befristet beschäftigt werden kann.

Die Einstellung eines Arbeitnehmers zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers (Nummer 3) ist nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts als sachlicher Befristungsgrund anerkannt. Ein Vertretungsfall liegt vor, wenn durch den zeitweiligen Ausfall eines Arbeitnehmers (z.B. wegen Krankheit, Beurlaubung, Einberufung zur Wehrdienst, Abordnung ins Ausland) ein vorübergehender Bedarf einer Beschäftigung eines anderen Arbeitnehmers entsteht. Das gilt auch, wenn ein Arbeitnehmer einen Beamten zu vertreten hat.

Der unter Nummer 4 angeführte Befristungsgrund "Eigenart der Arbeitsleistung" bezieht sich insbesondere auf das von der Rechtsprechung aus der Rundfunkfreiheit (Art. 5 Abs. 1 des Grundgesetzes) abgeleitete Recht der Rundfunkanstalten, programmgestaltende Mitarbeiter aus Gründen der Programmplanung lediglich für eine bestimmte Zeit zu beschäftigen. In gleicher Weise wird mit der Freiheit der Kunst (Art. 5 Abs. 3 des Grundgesetzes) das Recht der Bühnen begründet, entsprechend dem vom Intendanten verfolgten künstlerischen Konzept Arbeitsverträge mit Solisten (Schauspieler, Solosänger, Tänzer, Kapellmeister u.a.) jeweils befristet abzuschließen.

Die Beschäftigung des Arbeitnehmers zur Probe, um vor einer längeren arbeitsvertraglichen Bindung seine fachliche und persönliche Eignung für die vorgesehene Tätigkeit festzustellen (Nummer 5), ist in ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts als sachlicher Befristungsgrund anerkannt.

Ein in der Person des Arbeitnehmers liegender sachlicher Befristungsgrund (Nummer 6) ist nach der Rechtsprechung u.a. gegeben, wenn ein Arbeitnehmer aus sozialen Gründen vorübergehend beschäftigt wird, um z. B. die Zeit bis zum Beginn einer bereits feststehenden anderen Beschäftigung, des Wehrdienstes oder eines Studiums überbrücken zu können. Personen-

bedingt gerechtfertigt kann die Befristung eines Arbeitsvertrages auch sein, wenn der Arbeitsvertrag für die Dauer einer befristeten Aufenthaltserlaubnis des Arbeitnehmers geschlossen wird und zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses hinreichend gewiss ist, dass die Aufenthaltserlaubnis nicht verlängert wird. Nach § 611a BGB ist das Geschlecht kein in der Person des Arbeitnehmers liegender Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrages.

Nach Nummer 7 ist die Befristung eines Arbeitsvertrages auf Grund zeitlich begrenzter Haushaltsmittel, z. B. für bestimmte Forschungsprojekte, sachlich gerechtfertigt. Nach der Rechtsprechung ist Voraussetzung, dass die Mittel haushaltsrechtlich für die befristete Beschäftigung bestimmt sind und der Arbeitnehmer zu Lasten dieser Mittel eingestellt und beschäftigt wird.

Die Vereinbarung der Befristung eines Arbeitsvertrages in Rahmen eines gerichtlichen Vergleichs (Nummer 8) ist nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ein sachlich rechtfertigender Befristungsgrund. Durch die Vereinbarung eines befristeten Arbeitsvertrages kann ein Rechtsstreit über eine vorausgegangene Kündigung, die Wirksamkeit einer Befristung oder eine sonstige Bestandsstreitigkeit beendet werden. Die Mitwirkung des Gerichts an dem Vergleich bietet hinreichende Gewähr für die Wahrung der Schutzinteressen des Arbeitnehmers.

Zu Absatz 2

Als Ausnahme von dem in Absatz 1 festgelegten Grundsatz, dass die Befristung des Arbeitsvertrages eines sachlich rechtfertigenden Grundes bedarf, regeln dieser Absatz sowie der folgende Absatz 3 die Voraussetzungen, unter denen ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund abgeschlossen werden darf (sog. erleichterte Befristung). Nach Satz 1 kann ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund bis zur Dauer von zwei Jahren geschlossen werden. Das entspricht § 1 Abs. 1 des Gesetzes über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung. Wie bisher ist es zulässig, einen auf dieser Grundlage geschlossenen zunächst kürzer befristeten Arbeitsvertrag bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren dreimal zu verlängern.

Nach Satz 2 ist es unzulässig, einen unter den erleichterten Voraussetzungen des Satzes 1 abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein unbefristetes oder ein befristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Der Arbeitgeber hat ein Fragerecht, ob der Arbeitnehmer bereits früher bei ihm beschäftigt war; der Arbeitnehmer muß wahrheitsgemäß antworten (§§ 123, 242 BGB). Im Unterschied zum bisherigen Recht ist der Anschluss einer erleichterten Befristung an eine Befristung mit sachlichem Grund bei demselben Arbeitgeber ausgeschlossen. Ebenso ist eine erneute erleichterte Befristung auch nach mindestens viermonatiger Unterbrechung unzulässig. Befristungsketten, die durch

einen mehrfachen Wechsel zwischen Befristungen mit und ohne Sachgrund entstehen, werden damit verhindert. Wie bisher ist es zulässig, einen befristeten Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund mit einem Arbeitnehmer im Anschluss an die Berufsausbildung abzuschließen. Ein Berufsausbildungsverhältnis ist kein Arbeitsverhältnis im Sinne des Absatzes 2 Satz 2. Zulässig bleibt es, an eine erleichterte Befristung einen befristeten Arbeitsvertrag mit sachlichem Grund anzuschließen.

Satz 3 bestimmt, dass tarifvertraglich eine andere (höhere oder niedrigere) Anzahl von zulässigen Verlängerungen sowie eine andere (kürzere oder längere) Höchstbefristungsdauer eines befristeten Arbeitsvertrages ohne sachlichen Grund festgelegt werden kann.

Nach Satz 4 können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages die Anwendung der abweichenden Tarifregelung einzelvertraglich vereinbaren.

Zu Absatz 3

Die Vorschrift sieht über die Regelung des Absatzes 2 hinausgehende Erleichterungen bei der Befristung eines Arbeitsvertrages vor, wenn der Arbeitnehmer das 58. Lebensjahr vollendet hat. Gegenüber der bisherigen Regelung in § 1 des Gesetzes über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung, wonach bei befristeten Arbeitsverträgen mit Arbeitnehmern ab 60. Lebensjahr die Begrenzung auf zwei Jahre Höchstbefristungsdauer und auf drei Verlängerungen nicht gilt, werden die Befristungsmöglichkeiten erweitert. Die Altersgrenze wird vom 60. auf das 58. Lebensjahr herabgesetzt. Damit werden die Altersjahrgänge in die Regelung einbezogen, deren Anteil am Zugang in die Arbeitslosigkeit nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeit besonders groß ist. Künftig ist es auch zulässig, einen Arbeitnehmer, der vor der Erreichung der Altersgrenze auf der Grundlage eines befristeten Arbeitsvertrages ohne Sachgrund nach Absatz 2 beschäftigt war, unmittelbar im Anschluss an dieses Arbeitsverhältnis unter den besonders erleichterten Bedingungen des Absatzes 3 befristet weiter zu beschäftigen.

Zu Absatz 4

Die Vorschrift legt im Interesse der Rechtsklarheit fest, dass ein befristeter Arbeitsvertrag der Schriftform bedarf. Die Nichteinhaltung der Schriftform hat - ebenso wie das Nichtvorliegen der in den Absätzen 1 bis 3 geregelten Befristungsvoraussetzungen - die Unzulässigkeit der Befristung zur Folge. Eine unzulässige Befristung ist rechtsunwirksam; der Arbeitsvertrag gilt als auf unbestimmte Zeit geschlossen (§ 16).

Die Vorschrift gilt auch für befristete Arbeitsverträge nach anderen gesetzlichen Vorschriften, soweit diese nicht besondere Regelungen enthalten. So legt § 57 b Abs. 5 des Hochschulrahmengesetzes fest, dass die fehlende Angabe der sachlichen Befristungsgründe nach § 57 b Abs. 2 bis 4 zur Folge hat, dass die Rechtfertigung der Befristung hierauf nicht gestützt werden kann. Wenn darüber hinaus auch kein zutreffender anderer sachlicher Befristungsgrund im Arbeitsvertrag angegeben ist, führt dies entsprechend dem vorliegenden Gesetz zur Unwirksamkeit der Befristung.

Zu § 15 (Ende des befristeten Arbeitsvertrages)

Zu Absatz 1

Die Vorschrift stellt übereinstimmend mit dem geltenden Recht (§ 620 Abs. 1 des Bürgerlichen Gesetzbuchs) klar, dass ein kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag allein durch Zeitablauf endet. Einer Kündigung bedarf es nicht. Dies gilt auch dann, wenn der befristete Arbeitsvertrag mit einem Arbeitnehmer abgeschlossen wurde, dessen Arbeitsverhältnis einem besonderen Kündigungsschutz unterliegt, z.B. nach dem Mutterschutzgesetz oder dem Schwerbehinderten-gesetz.

Zu Absatz 2

Ist die Dauer des befristeten Arbeitsvertrages durch einen zu erreichenden Zweck bestimmt (z.B. Abschluss eines Forschungsprojekts, Rückkehr eines vertretenen Arbeitnehmers aus dem Sonderurlaub), kennt der Arbeitnehmer den genauen Zeitpunkt der Zweckerreichung und damit das Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses im allgemeinen nicht. Der Arbeitgeber wird deshalb verpflichtet, dem Arbeitnehmer den Zeitpunkt der Zweckerreichung mindestens zwei Wochen vorher schriftlich mitzuteilen. Diese Auslaufrist soll dem Arbeitnehmer Zeit geben, sich auf das bevorstehende Ende des Arbeitsverhältnisses einzustellen, insbesondere einen anderen Arbeitsplatz zu suchen. Die Dauer der Auslaufrist entspricht der gesetzlichen Kündigungsfrist nach § 622 Abs. 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs ohne bestimmten Kündigungstermin. Die Auslaufrist kann durch Tarifvertrag oder Einzelvertrag verlängert, aber nicht verkürzt werden (vgl. § 22 Abs. 1).

Zu Absatz 3

Die Vorschrift regelt entsprechend der allgemeinen Rechtsauffassung, dass ein befristeter Arbeitsvertrag nur dann ordentlich (fristgemäß) gekündigt werden kann, wenn dies einzelvertraglich vereinbart oder in dem anwendbaren Tarifvertrag festgelegt ist. Das Recht des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers zur außerordentlichen (fristlosen) Kündigung aus einem wichtigem

Grund bestimmt sich für befristete wie für unbefristete Arbeitsverträge wie bisher nach § 626 des Bürgerlichen Gesetzbuchs.

Zu Absatz 4

Die Vorschrift regelt die Möglichkeit des Arbeitnehmers, einen Arbeitsvertrag, der für die Lebenszeit des Arbeitgebers, des Arbeitnehmers oder einer dritten Person oder für längere Zeit als fünf Jahre eingegangen wurde, nach dem Ablauf von fünf Jahren mit einer Frist von sechs Monaten zu kündigen. Sie entspricht inhaltlich dem § 624 des Bürgerlichen Gesetzbuchs und wurde - redaktionell angepasst - im Interesse einer zusammenhängenden und überschaubaren Regelung aller das befristete Arbeitsverhältnis betreffenden Normen in das vorliegende Gesetz übernommen. Die besondere Kündigungsfrist verdrängt die Frist nach § 622 des Bürgerlichen Gesetzbuchs. Sie kann zuungunsten des Arbeitnehmers nicht abbedungen werden (vgl. § 22). Für Dienstverhältnisse, die nicht Arbeitsverhältnisse sind, gilt weiterhin § 624 des Bürgerlichen Gesetzbuchs.

Zu Absatz 5

Die Vorschrift regelt übereinstimmend mit dem geltenden Recht (§ 625 des Bürgerlichen Gesetzbuchs), dass ein Arbeitsverhältnis kraft Gesetz als auf unbestimmte Zeit verlängert gilt, wenn es der Arbeitnehmer nach seinem Ablauf mit Wissen des Arbeitgebers und ohne dessen unverzüglichen Widerspruch fortsetzt. Diese Rechtsfolge betrifft die Weiterarbeit nach Auslaufen eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages. Sie soll auch dann eintreten, wenn der Arbeitgeber im Falle eines zweckbefristeten Arbeitsvertrages die unverzügliche Mitteilung über das Erreichen des Zwecks unterlässt. Damit wird sichergestellt, dass der Arbeitgeber trotz objektiver Zweckerreichung das Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses nicht beliebig hinausschieben kann. Für Dienstverhältnisse, die nicht Arbeitsverhältnisse sind, gilt weiterhin § 625 des Bürgerlichen Gesetzbuchs.

Zu § 16 (Folgen unwirksamer Befristung)

Die Vorschrift regelt die Rechtsfolge einer unzulässigen Befristungsabrede. Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist unzulässig, wenn die in § 14 Abs. 1 bis 3 geregelten Voraussetzungen nicht vorliegen oder der befristete Arbeitsvertrag nicht schriftlich geschlossen wurde. Entsprechend der herrschenden Rechtsauffassung führt die Rechtsunwirksamkeit einer Befristung nicht insgesamt zur Nichtigkeit des befristeten Arbeitsvertrages, sondern dazu, dass an die Stelle eines befristeten Arbeitsverhältnisses ein unbefristetes Arbeitsverhältnis tritt. Da nur die Vereinbarung der Befristungshöchstdauer, nicht aber die einer Mindestdauer des Arbeitsverhältnisses

unzulässig ist, wird ausdrücklich festgelegt, dass das Arbeitsverhältnis nicht von Anfang an, sondern mit dem vereinbarten Ende des befristeten Vertrages als auf unbestimmte Zeit geschlossen gilt. Aus der Zulässigkeit der Vereinbarung einer Mindestdauer folgt auch die Regelung, dass das Arbeitsverhältnis frühestens zum vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden kann. Dies gilt sowohl für die Kündigung durch den Arbeitgeber als auch für die Kündigung durch den Arbeitnehmer. Unberührt bleibt die gegebenenfalls tarifvertraglich oder einzelvertraglich vereinbarte Möglichkeit der vorzeitigen ordentlichen Kündigung (vgl. § 15 Abs. 3).

Zu § 17 (Anrufung des Arbeitsgerichts)

Die Vorschrift regelt - wie bisher § 1 Abs. 5 des Gesetzes über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung -, dass die Unwirksamkeit einer Befristungsabrede innerhalb von drei Wochen durch Klage vor dem Arbeitsgericht geltend gemacht werden muss. Dies gilt auch für Befristungsabreden auf der Grundlage von gesetzlichen Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen außerhalb dieses Gesetzes (u.a. Bundeserziehungsgeldgesetz, Hochschulrahmengesetz, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz). In Verbindung mit § 7 des Kündigungsschutzgesetzes, auf den die Vorschrift verweist, gilt die Befristung eines Arbeitsvertrages, dessen Unwirksamkeit nicht rechtzeitig gerichtlich geltend gemacht wird, als von Anfang an rechtswirksam.

Zu § 18 (Information über unbefristete Arbeitsplätze)

Die Vorschrift setzt Paragraph 6 Abs. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge um. Der Arbeitgeber wird verpflichtet, befristet beschäftigte Arbeitnehmer über Dauerarbeitsplätze im Betrieb oder im Unternehmen zu informieren und so für sie bessere Möglichkeiten zum Übergang in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu schaffen.

Zu § 19 (Aus- und Weiterbildung)

Mit der Vorschrift wird Paragraph 6 Abs. 2 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge umgesetzt. Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die für Arbeitnehmer des Unternehmens vorgesehen sind, auch befristet beschäftigte Arbeitnehmer teilnehmen können. Damit sollen ihre Chancen auf einen Dauerarbeitsplatz verbessert werden. Die Aus- und Weiterbildungsmaßnahme muss insbesondere im Hinblick auf die Art der Tätigkeit des Arbeitnehmers, die vorgesehene Dauer der befristeten Beschäftigung, die Dauer der Aus- und Weiterbildungsmaßnahme und den für den Arbeitgeber entstehenden Kostenaufwand angemessen sein. Die Teilnahme an der Aus- und Weiterbildungsmaßnahme soll die berufliche Entwicklung und Mobilität des befristet Beschäftigten fördern. Die Aus- und Weiterbildungsverpflichtung des Arbeitgebers bezieht sich nicht nur auf die aktuelle Tätigkeit

des befristet Beschäftigten, sondern auch auf die Verbesserung der beruflichen Qualifikation als Voraussetzung für die Übernahme einer qualifizierteren Tätigkeit. Die Verpflichtung des Arbeitgebers gegenüber einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer geht nicht weiter als gegenüber einem unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber kann gegenüber dem Qualifizierungswunsch eines befristet beschäftigten Arbeitnehmers geltend machen, dass dem dringende betriebliche Gründe oder Aus- und Weiterbildungswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter beruflichen oder sozialen Gesichtspunkten vorrangig sind, entgegenstehen.

Zu § 20 (Information der Arbeitnehmervertretung)

Entsprechend Paragraph 7 Abs. 3 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge wird die Verpflichtung des Arbeitgebers festgelegt, den Betriebsrat oder den Personalrat über die Anzahl befristet beschäftigter Arbeitnehmer im Betrieb und im Unternehmen oder in den entsprechenden Strukturen der öffentlichen Verwaltung sowie über den Anteil befristet beschäftigter Arbeitnehmer an der Gesamtbelegschaft zu informieren. Damit soll es der Arbeitnehmervertretung besser ermöglicht werden, Einfluss auf die betriebliche Einstellungspraxis zu nehmen und die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften über befristete Arbeitsverhältnisse zu überwachen.

Zu § 21 (Auflösend bedingte Arbeitsverträge)

Die Vorschrift regelt die entsprechende Anwendung von Vorschriften über befristete Arbeitsverträge auf auflösend bedingte Arbeitsverträge. Das entspricht der heutigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Im Unterschied zu einem zweckbefristeten Arbeitsvertrag, bei dem nur der Zeitpunkt des Eintritts der Zweckerreichung und damit der Zeitpunkt des Endes des Arbeitsverhältnisses ungewiss ist, ist bei einem auflösend bedingten Arbeitsverhältnis der Eintritt des zukünftigen Ereignisses selbst ungewiss. Entsprechende Anwendung finden die Vorschriften über das Diskriminierungsverbot (§ 4 Abs. 2), das Benachteiligungsverbot (§ 5), die Zulässigkeit der Befristung (§ 14 Abs. 1), die Schriftform (§ 14 Abs. 4), die Auslaufrist (§ 15 Abs. 2), die Möglichkeit der ordentlichen Kündigung (§ 15 Abs. 3) und die Folgen der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach dessen Beendigung (§ 15 Abs. 5). Ebenfalls entsprechend anzuwenden sind die Vorschriften über die Folgen unwirksamer Befristung (§ 16), die Anrufung des Arbeitsgerichts (§ 17), die Information über unbefristete Arbeitsplätze (§ 18), die Aus- und Weiterbildung (§ 19) und die Information der Arbeitnehmervertretung (§ 20).

Zu § 22 (Abweichende Vereinbarungen)

Die Vorschrift bestimmt, dass von den Regelungen des Gesetzes grundsätzlich nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden darf. Abweichende tarifvertragliche oder einzelvertragliche Vereinbarungen zuungunsten des Arbeitnehmers sind zulässig in den Fällen des § 12 Abs. 3 (abweichende Regelung über die Mindestdauer der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit und die Vorankündigungsfrist bei Arbeit auf Abruf), § 13 Abs. 4 (Abweichung von der Vertretungsregelung bei Arbeitsplatzteilung) und § 14 Abs. 2 Satz 3 und 4 (Abweichung von der Anzahl der Verlängerungen und der Höchstbefristungsdauer bei befristeten Arbeitsverträgen ohne Sachgrund).

Absatz 2 regelt wie bisher § 6 Abs. 2 des Gesetzes über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung, dass die für den öffentlichen Dienst geltenden Tarifregelungen auch zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern außerhalb des öffentlichen Dienstes gelten, wenn deren Anwendung einzelvertraglich vereinbart worden ist und die Arbeitgeber die Kosten des Betriebes überwiegend mit Zuwendungen im Sinne des Haushaltsrechts decken. Das betrifft insbesondere die in Form einer GmbH organisierten nicht tarifgebundenen Forschungseinrichtungen, wie die Fraunhofer-Gesellschaft und die Max-Planck-Gesellschaft.

Zu § 23 (Besondere gesetzliche Regelungen)

Die Vorschrift stellt klar, dass andere gesetzliche Vorschriften, die Teilzeitarbeit oder die Befristung von Arbeitsverträgen regeln, durch das vorliegende Gesetz nicht geändert werden. Im Bereich der Teilzeitarbeit sind das die Vorschriften des Altersteilzeitgesetzes, des § 15 des Bundeserziehungsgeldgesetzes sowie die §§ 8, 10 und 12 des Frauenfördergesetzes. Hinsichtlich der Befristung von Arbeitsverträgen betrifft dies derzeit § 21 des Bundeserziehungsgeldgesetzes, §§ 57a ff. des Hochschulrahmengesetzes, das Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Forschungseinrichtungen, das Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung sowie § 3 Abs. 1 Nr. 3 und 5 und § 9 Nr. 2 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes. Diese Vorschriften treffen im Wesentlichen besondere Regelungen über die Zulässigkeit, die Dauer und die Kündigung befristeter Arbeitsverträge. Die (allgemeinen) Vorschriften des vorliegenden Gesetzes finden auf die spezialgesetzlich geregelten befristeten Arbeitsverhältnisse Anwendung, wenn die Spezialgesetze nichts Abweichendes regeln.

Zu Artikel 2 (Änderung des § 620 des Bürgerlichen Gesetzbuchs)

Zu Nummer 1

Bei der Einfügung des neuen § 623 des Bürgerlichen Gesetzbuchs durch Artikel 2 des Arbeitsgerichtsbeschleunigungsgesetzes vom 30. März 2000 (BGBl. I S. 333) wurde die Aufnahme einer Verweisungsregelung in § 620 Abs. 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs unterlassen. Dies wird durch Nummer 1 nachgeholt.

Zu Nummer 2

In dem neuen Absatz 3 wird im Interesse der Verständlichkeit des Rechts darauf verwiesen, dass für befristete Arbeitsverträge das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Artikel 1) Anwendung findet.

Zu Artikel 3 (Aufhebung des Gesetzes über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung)

Die Vorschriften des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge ersetzen die Regelungen des Gesetzes über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung. Das Gesetz wird aufgehoben.

Zu Artikel 4 (Inkrafttreten)

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes

C. Gesetzgebungskompetenz

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes folgt aus Artikel 74 Abs. 1 Nr. 12 des Grundgesetzes (Arbeitsrecht). Die vorgesehenen Regelungen sind gemäß Artikel 72 Abs. 2 des Grundgesetzes zur Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse im Bundesgebiet und zur Wahrung der Rechtseinheit im gesamtstaatlichen Interesse notwendig. Das Gesetz setzt die europäischen Richtlinien über Teilzeitarbeit und über befristete Arbeitsverträge um. Diese Umsetzung kann nur durch bundesgesetzliche Regelungen erfolgen, um regional unterschiedliche Vorschriften und damit ein unterschiedliches arbeitsrechtliches Schutzniveau für Arbeitnehmer zu vermeiden. Die

Regelungen zur Förderung von Teilzeitarbeit haben außerdem eine gesamtstaatliche arbeitsmarkt-, gesellschafts- und gleichstellungspolitische Zielsetzung, die nur durch Bundesgesetz verwirklicht werden kann.

D. Kosten der öffentlichen Haushalte

1. Haushaltsausgaben ohne Vollzugsaufwand

Durch die Regelungen dieses Gesetzes entstehen für die öffentlichen Haushalte keine wesentlichen zusätzlichen Kosten.

2. Vollzugsaufwand

Durch die Pflicht der öffentlichen Arbeitgeber zur Information der Arbeitnehmervertretungen über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse entsteht geringfügiger Vollzugsmehraufwand, der nicht quantifiziert werden kann.

E. Sonstige Kosten

Die Regelungen dieses Gesetzes sind für die Arbeitgeber im wesentlichen kostenneutral.

Bei Einführung und Ausweitung von Teilzeitarbeit kann durch die Einstellung zusätzlicher Mitarbeiter geringfügiger, nicht quantifizierbarer Kosten- und Verwaltungsmehraufwand entstehen. Diesem Mehraufwand können laufende Kosteneinsparungen durch Produktivitätssteigerungen und bessere Kapitalnutzung gegenüberstehen.

Auswirkungen auf die Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

F. Gleichstellungspolitische Bedeutung

Die Vorschriften über die Teilzeitarbeit haben erhebliche gleichstellungspolitische Bedeutung, weil sie die Gleichstellung zwischen Männern und Frauen und die bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit fördern.

20.10.00

Stellungnahme des Bundesrates

Entwurf eines Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen

Der Bundesrat hat in seiner 755. Sitzung am 20. Oktober 2000 zu dem Gesetzentwurf eine Stellungnahme **n i c h t** beschlossen.