

Referentenentwurf

des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des allgemeinen Befristungsrechts

A. Problem und Ziel

Die Bundesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, die Befristung von Arbeitsverträgen ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes und sog. Befristungsketten, die durch eine Aneinanderreihung mehrerer befristeter Arbeitsverträge entstehen, zu begrenzen. In Zeiten des strukturellen Wandels ist es ein wichtiges Anliegen, die Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt so zu gestalten, dass die Menschen mit Zuversicht in ihre Zukunft blicken können. Insbesondere jungen Menschen sollen Perspektiven und mehr Planbarkeit für ihr berufliches und privates Leben ermöglicht werden.

Dieses Ziel gilt es auch angesichts der COVID-19-Pandemie weiterzuverfolgen. Die Schaffung von Perspektiven und mehr Planbarkeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stellt eine wichtige Investition in die Zukunft dar, die gerade in diesen Zeiten benötigt wird. Im Jahr 2019 erfolgten trotz guter konjunktureller Lage 37 Prozent der Neueinstellungen nur befristet (IAB-Betriebspanel 2019). Besonders häufig sind junge Menschen von Befristungen betroffen. Befristete Arbeitsverträge stellen keine ausreichende Basis für eine auf Dauer angelegte Lebensgestaltung dar. Sie verlagern die Unsicherheit über den zukünftigen Arbeitsbedarf von dem Arbeitgeber auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Daher dürfen befristete Arbeitsverträge nur unter engen gesetzlich festgelegten Voraussetzungen genutzt werden.

Die Befristung von Arbeitsverträgen ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) als Ausnahme zur Sachgrundbefristung angelegt. Aktuell wird mehr als die Hälfte aller befristeten Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund vereinbart. Dies entspricht nicht dem vom Gesetzgeber vorgesehenen Regel-Ausnahme-Verhältnis. Es widerspricht der Zielsetzung des Gesetzes und stellt keinen angemessenen Ausgleich zwischen Vertragsfreiheit und Beendigungsschutz dar.

Die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes muss besonders strengen Einschränkungen unterliegen. Die Bundesregierung setzt sich deshalb dafür ein, die sachgrundlose Befristung wirksam zu begrenzen und dabei ein gewisses Maß an Flexibilität für Unternehmen zu erhalten. Ein angemessener Ausgleich zwischen Vertragsfreiheit und Beendigungsschutz muss außerdem gewährleisten, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht dauerhaft in ungesicherten Vertragsverhältnissen bleiben, obwohl der Bedarf für ihre Arbeitsleistung im selben Unternehmen tatsächlich langfristig besteht. Die Bundesregierung hat sich deshalb zum Ziel gesetzt, Befristungsketten im allgemeinen Befristungsrecht stärker zu begrenzen. Ziel ist, eine missbräuchliche Nutzung der Befristung von Arbeitsverträgen zu unterbinden.

B. Lösung

Im TzBfG wird die Zulässigkeit der sachgrundlosen Befristung eingeschränkt:

- Die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist künftig für die Dauer von 18 Monaten statt bislang zwei Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer ist eine einmalige statt einer dreimaligen Verlängerung möglich.
- Die sachgrundlose Befristung bleibt zur Begrenzung von Befristungsketten weiterhin auf Neueinstellungen beschränkt.
- Arbeitgeber, die in der Regel mehr als 75 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, dürfen maximal 2,5 Prozent ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sachgrundlos befristen.

Daneben werden Kettenbefristungen im TzBfG weiter begrenzt:

- Die Befristung eines Arbeitsvertrages mit Vorliegen eines sachlichen Grundes ist nicht zulässig, wenn die Gesamtdauer der befristeten Arbeitsverhältnisse bei demselben Arbeitgeber eine Höchstdauer von fünf Jahren überschreitet. Dies gilt nicht für die Sachgründe nach § 14 Absatz 1 Satz 2 Nummer 4 (Eigenart der Arbeitsleistung) und § 14 Absatz 1 Satz 2 Nummer 7 (gerichtlicher Vergleich). Auf die Höchstdauer sind auch Zeiten anzurechnen, in denen die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer demselben Arbeitgeber als Leiharbeiterin oder Leiharbeiter überlassen war. Zeiten befristeter Arbeitsverhältnisse bei demselben Arbeitgeber und Zeiten vorheriger Überlassungen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers als Leiharbeiterin oder Leiharbeiter an denselben Arbeitgeber werden auf die Höchstdauer angerechnet, wenn zwischen den befristeten Arbeitsverhältnissen bzw. Überlassungen jeweils nicht mehr als drei Jahre liegen. Nach Ablauf von drei Jahren ist die Befristung eines Arbeitsvertrages mit Vorliegen eines sachlichen Grundes wieder zulässig.
- Ausnahmen von der Höchstdauer gelten für Vereinbarungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze und sog. In-Sich-Beurlaubungen von Beamtinnen und Beamten.

C. Alternativen

Diese Änderung des allgemeinen Befristungsrechts wurde im Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD für die 19. Legislaturperiode vereinbart.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Es entstehen keine Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Für Bürgerinnen und Bürger entsteht kein Erfüllungsaufwand.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Für die Wirtschaft entsteht ein Umstellungsaufwand von rund 25 Mio. Euro. Dieser resultiert aus dem Anpassen von und dem Einarbeiten in Software für vorzunehmende Prüfungen und Abfragen. Es entsteht ein jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 12,47 Mio. Euro

aus den Prüfungen der Gesamtdauer der vorherigen befristeten Arbeitsverhältnisse bei demselben und Überlassungen als Leiharbeiterin oder Leiharbeiter an denselben Arbeitgeber, der Prüfung der Einhaltung des Anteils von 2,5 Prozent bei Abschluss eines ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes befristeten Arbeitsvertrages und der Information der Arbeitnehmervertretungen. Die Kompensation des laufenden Erfüllungsaufwandes im Rahmen der von der Bundesregierung beschlossenen Bürokratiebremse nach dem „One in, one out“-Prinzip wird mit Entlastungen aus dem Starke-Familien-Gesetz erreicht.

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

Keine.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Für die Verwaltung entsteht ein Umstellungsaufwand von rund 1,5 Mio. Euro (Bund: 241.000 Euro, Länder: 577.000 Euro, Kommunen: 681.000 Euro). Dieser resultiert aus dem Anpassen von und dem Einarbeiten in Software für vorzunehmende Prüfungen und Abfragen. Es entsteht ein jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 452.000 Euro aus den Prüfungen der Gesamtdauer der vorherigen befristeten Arbeitsverhältnisse bei demselben und Überlassungen als Leiharbeiterin oder Leiharbeiter an denselben Arbeitgeber, der Prüfung der Einhaltung des Anteils von 2,5 Prozent bei Abschluss eines ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes befristeten Arbeitsvertrages und der Information der Personalvertretungen (Bund: 73.000 Euro, Länder: 174.000 Euro, Kommunen: 205.000 Euro).

F. Weitere Kosten

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

Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des allgemeinen Befristungsrechts

Vom [...]

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), das zuletzt durch Artikel 10 des Gesetzes vom 22. November 2019 (BGBl. I S. 1746) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 14 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 Satz 2 wird wie folgt geändert:

aa) In Nummer 6 wird das Komma durch das Wort „oder“ ersetzt.

bb) Nummer 7 wird aufgehoben.

cc) Die bisherige Nummer 8 wird Nummer 7.

b) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 1a eingefügt:

„(1a) Die Befristung eines Arbeitsvertrages mit Vorliegen eines sachlichen Grundes nach Absatz 1 Satz 1 und Satz 2 Nummern 1 bis 3 sowie 5 und 6 ist nicht zulässig, wenn damit die Gesamtdauer der befristeten Arbeitsverhältnisse nach den Absätzen 1, 2, 2a oder 4 bei demselben Arbeitgeber eine Höchstdauer von fünf Jahren überschreitet. Zeiten solcher Arbeitsverhältnisse sind auf die Höchstdauer anzurechnen, wenn zwischen den Arbeitsverhältnissen jeweils nicht mehr als drei Jahre liegen. Auf die Höchstdauer sind auch Zeiten anzurechnen, in denen der Arbeitnehmer demselben Arbeitgeber als Leiharbeiter überlassen war. Satz 2 gilt für die Anrechnung von Überlassungszeiten entsprechend. Satz 1 steht der Befristung eines Arbeitsvertrages nach Absatz 1 nicht entgegen, wenn die Befristung

1. eine Vereinbarung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze nach den §§ 35 Satz 2, 235 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch zum Gegenstand hat oder

2. eine Vereinbarung zum Gegenstand hat, nach der das Arbeitsverhältnis endet, wenn ein Beamtenverhältnis nach Beurlaubung bei demselben Arbeitgeber als Dienstherrn aufgrund einer gesetzlichen Regelung wiederauflebt.“

c) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden jeweils die Wörter „zwei Jahren“ durch die Angabe „18 Monaten“ und die Wörter „höchstens dreimalige“ durch das Wort „einmalige“ ersetzt.

bb) Satz 3 wird wie folgt gefasst:

„Durch Tarifvertrag kann abweichend von Satz 1 eine Höchstdauer der Befristung von bis zu 54 Monaten oder bis zu dieser Gesamtdauer eine höchstens dreimalige Verlängerung des kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages festgelegt werden.“

d) Nach Absatz 2a wird folgender Absatz 3 eingefügt:

„(3) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes nach Absatz 2 oder Absatz 2a ist darüber hinaus nicht zulässig, wenn die Gesamtdauer der Befristung zusammen mit Zeiten, in denen der Arbeitnehmer demselben Arbeitgeber als Leiharbeiter überlassen war, eine Höchstdauer von fünf Jahren überschreitet. Absatz 1a Satz 2 gilt für die Anrechnung von Überlassungszeiten entsprechend.“

e) Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 4.

f) Dem neuen Absatz 4 werden die folgenden Sätze angefügt:

„Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn damit die Gesamtdauer der befristeten Arbeitsverhältnisse nach den Absätzen 1, 2, 2a oder Satz 1 bei demselben Arbeitgeber eine Höchstdauer von fünf Jahren überschreitet. Absatz 1a Sätze 2, 3 und 4 gelten entsprechend.“

g) Nach dem neuen Absatz 4 wird folgender Absatz 5 eingefügt:

„(5) Beschäftigt der Arbeitgeber, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 75 Arbeitnehmer, so setzt die Zulässigkeit einer Befristung nach Absatz 2, Absatz 2a oder Absatz 4 oder deren Verlängerung zusätzlich voraus, dass zum Zeitpunkt der vereinbarten Arbeitsaufnahme nicht mehr als 2,5 Prozent der Arbeitnehmer aufgrund eines nach dem ... [einsetzen: Datum des Tages vor dem Tag des Inkrafttretens dieser Regelung nach Artikel 4 Absatz 1] geschlossenen oder verlängerten kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes nach Absatz 2, Absatz 2a oder Absatz 4 beschäftigt sind. Für die Berechnung dieses Anteils von 2,5 Prozent ist auf die Anzahl der Arbeitnehmer am ersten Kalendertag des vorangegangenen Quartals abzustellen.“

h) Der bisherige Absatz 4 wird Absatz 6.

i) Dem neuen Absatz 6 werden die folgenden Sätze angefügt:

„In der schriftlichen Vereinbarung der Befristung ist anzugeben, ob die Befristung auf Absatz 2, Absatz 2a oder Absatz 4 beruht. Fehlt diese Angabe, kann die Befristung nicht auf eine dieser Rechtsgrundlagen gestützt werden. Ist in der schriftlichen Vereinbarung der Befristung Absatz 2, Absatz 2a oder Absatz 4 als Befristungsgrundlage genannt, kann die Befristung nicht auf Absatz 1 gestützt werden.“

2. Dem § 20 wird folgender Satz angefügt:

„Gelten für den Arbeitgeber die Voraussetzungen des § 14 Absatz 5 Satz 1, so hat er die Arbeitnehmervertretung darüber hinaus am ersten Kalendertag jedes Quartals über den Anteil der Arbeitnehmer zu informieren, der aufgrund eines kalendermäßig

befristeten Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes nach § 14 Absatz 2, Absatz 2a oder Absatz 4 beschäftigt ist.“

3. § 21 wird wie folgt gefasst:

„§ 21

Auflösend bedingte Arbeitsverträge

Wird der Arbeitsvertrag unter einer auflösenden Bedingung geschlossen, gelten § 4 Absatz 2, § 5, § 14 Absätze 1, 1a und 6 Satz 1, § 15 Absätze 2, 3 und 5 sowie die §§ 16 bis 20 Satz 1 entsprechend. § 14 Absatz 1a Satz 1 steht einem unter einer auflösenden Bedingung geschlossenen Arbeitsvertrag nicht entgegen, wenn die auflösende Bedingung

1. die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Zustellung eines Bescheides eines Rentenversicherungsträgers über die vollständige Erwerbsminderung des Arbeitnehmers oder
2. die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers bis zum rechtskräftigen Abschluss eines gerichtlichen Verfahrens

zum Gegenstand hat.“

4. Die Überschrift zum Vierten Abschnitt wird wie folgt gefasst:

„Schlussvorschriften“.

5. Nach § 23 wird folgender § 24 angefügt:

„§ 24

Übergangsvorschriften

(1) Kalendermäßige Befristungen eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes nach § 14 Absatz 2, die bis zum Ablauf des ... [einsetzen: Datum des Tages vor dem Tag des Inkrafttretens dieser Regelung nach Artikel 4 Absatz 1] vereinbart wurden, können nur einmalig bis zu einer Gesamtdauer von 18 Monaten verlängert werden.

(2) Enthält ein am ... [einsetzen: Datum des Tages des Inkrafttretens dieser Regelung nach Artikel 4 Absatz 1] bestehender oder nachwirkender Tarifvertrag abweichende Regelungen nach § 14 Absatz 2 Satz 3, die den in dieser Vorschrift festgelegten Höchststrahmen überschreiten, bleiben diese tarifvertraglichen Bestimmungen bis zum ... [einsetzen: Angabe des Tages und Monats des Tages vor dem Inkrafttreten dieser Regelung nach Artikel 4 Absatz 1 sowie die Jahreszahl des auf das Inkrafttreten folgenden Jahres] unberührt.“

Artikel 2

Weitere Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes

In § 14 Absatz 5 Satz 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), das zuletzt durch Artikel 1 dieses Gesetzes geändert worden ist, werden die Wörter „nach dem ... [einsetzen: Datum des Tages vor dem Tag des Inkrafttretens dieser Regelung nach Artikel 4 Absatz 1] geschlossenen oder verlängerten“ gestrichen.

Artikel 3

Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

Dem § 111 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594, 595), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 18. Januar 2021 (BGBl. I S. 2) geändert worden ist, wird folgender Absatz 10 angefügt:

„(10) Wird eine von einem dauerhaften Arbeitsausfall betroffene Person zur Vermeidung von Entlassung und Verbesserung ihrer Eingliederungschancen in einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit nach Absatz 3 Satz 1 Nummer 2 befristet eingesetzt, liegt hierin ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsvertrages zwischen der von einem dauerhaften Arbeitsausfall betroffenen Person und einem nach § 178 zugelassenen Träger, der die betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit durchführt.“

Artikel 4

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt vorbehaltlich des Absatzes 2 am 1. Januar 2022 in Kraft.

(2) Artikel 2 tritt am ... [einsetzen: Angabe des Tages und Monats des Inkrafttretens nach Absatz 1 sowie die Jahreszahl des fünften auf das Inkrafttreten folgenden Jahres] in Kraft.

(3) § 24 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), das zuletzt durch Artikel 1 dieses Gesetzes geändert worden ist, tritt mit Ablauf des ... [einsetzen: Angabe des Tages und Monats des Tages vor dem Inkrafttreten nach Absatz 1 sowie die Jahreszahl des auf das Inkrafttreten folgenden Jahres] außer Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

Befristete Arbeitsverträge verlagern die Unsicherheit über den zukünftigen Arbeitsbedarf vom Arbeitgeber auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Daher sollen sie nur unter engen gesetzlich festgelegten Voraussetzungen genutzt werden. Im Jahr 2019 wurden aber 37 Prozent der Neueinstellungen nur befristet vorgenommen (IAB-Betriebspanel 2019).

Nach dem TzBfG besteht ein Regel-Ausnahme-Verhältnis zwischen der Befristung eines Arbeitsvertrages mit Vorliegen eines sachlichen Grundes und der Befristung ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes. Danach bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrages grundsätzlich eines sachlich rechtfertigenden Grundes. Damit hat der Gesetzgeber an die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts angeknüpft, wonach die Befristung eines Arbeitsvertrages durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt sein muss, wenn der für ein unbefristetes Arbeitsverhältnis geltende Kündigungsschutz umgangen wird.

Der Gesetzentwurf zielt auf die Sicherung dieses Regel-Ausnahme-Verhältnisses. Im Jahr 2019 wurden mehr als die Hälfte aller befristeten Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund geschlossen (IAB-Betriebspanel 2019). Zur Sicherung stabiler Beschäftigungsverhältnisse soll die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung daher eingeschränkt werden. Dem Rückgriff auf befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund soll wieder Ausnahmecharakter zukommen.

Das TzBfG sieht derzeit keine zeitliche Höchstgrenze für Befristungen vor, die durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt sind. Es dient u. a. der Umsetzung der Richtlinie 1999/70/EG über befristete Arbeitsverträge, mit der eine Rahmenvereinbarung von EGB, UNICE und CEEP durchgeführt wird (ABl. EG 1999 Nr. L 175 S. 43). Ihr Ziel ist es, Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge zu verhindern. Gleichzeitig erkennt sie an, dass befristete Arbeitsverträge den Bedürfnissen von Arbeitgebern sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern entsprechen können.

Grundsätzlich ist das Vorliegen eines sachlichen Grundes dazu geeignet, missbräuchliche Befristungen zu verhindern. Es hat sich jedoch gezeigt, dass alleine das Vorliegen eines sachlichen Grundes in bestimmten Fällen eine missbräuchliche Nutzung befristeter Arbeitsverträge nicht unterbindet.

Mit Urteil vom 26. Januar 2010 (C-586/10) hat der Europäische Gerichtshof entschieden, dass es zur Vermeidung von Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge erforderlich ist, bei der Beurteilung der Frage, ob die Verlängerung befristeter Arbeitsverträge durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist, alle Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen. Hierzu gehören insbesondere die Zahl und die Gesamtdauer der in der Vergangenheit mit demselben Arbeitgeber geschlossenen befristeten Arbeitsverträge. Auf dieser Grundlage hat das Bundesarbeitsgericht eine Rechtsmissbrauchskontrolle entwickelt, die die Gerichte verpflichtet, alle Umstände des Einzelfalles, insbesondere die Gesamtdauer und die Zahl der mit derselben Person zur Verrichtung der gleichen Arbeit geschlossenen aufeinanderfolgenden befristeten Verträge zu berücksichtigen, um auszuschließen, dass Arbeitgeber missbräuchlich auf befristete Arbeitsverträge zurückgreifen (BAG, Urteil vom 18. Juli 2012 - 7 AZR 443/09).

Anknüpfend daran ist die Befristung eines Arbeitsvertrages mit sachlichem Grund künftig nicht mehr zulässig, wenn damit die Gesamtdauer der befristeten Arbeitsverhältnisse bei demselben Arbeitgeber eine Höchstdauer von fünf Jahren überschreitet. Auf diese Weise sollen unbefristete Beschäftigungsverhältnisse gefördert werden.

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist künftig für die Dauer von 18 Monaten statt bislang zwei Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer ist eine einmalige statt einer dreimaligen Verlängerung möglich.

Durch Tarifvertrag kann davon abweichend eine Höchstdauer der Befristung von bis zu 54 Monaten und/oder eine höchstens dreimalige Verlängerungsmöglichkeit festgelegt werden. Damit knüpft die Regelung an die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes an, wonach die Abweichungsbefugnis der Tarifvertragsparteien aus unionsrechtlichen und verfassungsrechtlichen Gründen einer Beschränkung bedarf. Zum Schutz der bereits ausgeübten Tarifautonomie bleiben tarifvertragliche Bestimmungen, die von der Tariföffnungsklausel Gebrauch machen, aber den durch diesen Gesetzentwurf festgelegten Höchststrahmen überschreiten, bis zum ... [einsetzen: Angabe des Tages und Monats des Tages vor dem Inkrafttreten dieser Regelung nach Artikel 4 Absatz 1 sowie die Jahreszahl des auf das Inkrafttreten folgenden Jahres] wirksam.

Die sachgrundlose Befristung bleibt zur Begrenzung von Kettenbefristungen weiterhin auf Neueinstellungen beschränkt.

Zudem dürfen Arbeitgeber, die in der Regel mehr als 75 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, maximal 2,5 Prozent ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sachgrundlos befristen. Diese zusätzliche Voraussetzung der sachgrundlosen Befristung gilt für Befristungen nach § 14 Absatz 2, Absatz 2a und Absatz 4. Maßgeblich für die Einhaltung des Befristungsanteils von 2,5 Prozent ist der Zeitpunkt der vereinbarten Arbeitsaufnahme. Zur Erleichterung der Berechnung des Anteils von 2,5 Prozent wird der Berechnungszeitpunkt auf den ersten Kalendertag des vorangegangenen Quartals vorverlegt. Dieser errechnete Anteil von 2,5 Prozent unterliegt dann bis zum Zeitpunkt der vereinbarten Arbeitsaufnahme keinen Veränderungen mehr. Bei Überschreiten des Befristungsanteils von 2,5 Prozent gilt jedes weitere sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnis als unbefristet zustande gekommen.

Es wird ein Zitiergebot für die sachgrundlose Befristung eingeführt. Künftig muss in der Befristungsvereinbarung angegeben werden, dass die Befristung auf § 14 Absatz 2, Absatz 2a oder Absatz 4 beruht.

Daneben wird die Zulässigkeit der Befristung eines Arbeitsvertrages mit Vorliegen eines sachlichen Grundes nach § 14 Absatz 1 eingeschränkt.

Der sachliche Grund der sog. Haushaltsbefristung, der bislang in § 14 Absatz 1 Satz 2 Nummer 7 geregelt war und nur für öffentlich-rechtliche Arbeitgeber nutzbar ist, entfällt.

Darüber hinaus wird die Zulässigkeit der Befristung eines Arbeitsvertrages mit Vorliegen eines sachlichen Grundes nach § 14 Absatz 1 Satz 1 und Satz 2 Nummern 1 bis 3 sowie 5 und 6 zeitlich begrenzt. Die Befristung ist nicht zulässig, wenn damit die Gesamtdauer der befristeten Arbeitsverhältnisse bei demselben Arbeitgeber eine Höchstdauer von fünf Jahren überschreitet. Auf die Höchstdauer sind auch Zeiten anzurechnen, in denen die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer demselben Arbeitgeber als Leiharbeiterin oder Leiharbeiter überlassen war. Zeiten vorheriger befristeter Arbeitsverhältnisse bei demselben Arbeitgeber und Zeiten vorheriger Überlassungen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers als Leiharbeiterin oder Leiharbeiter an denselben Arbeitgeber werden auf die Höchstdauer angerechnet, wenn zwischen den befristeten Arbeits-

verhältnissen bzw. Überlassungen jeweils nicht mehr als drei Jahre liegen. Nach Ablauf von drei Jahren ist die Befristung eines Arbeitsvertrages mit Vorliegen eines sachlichen Grundes wieder zulässig. Die Höchstdauer von fünf Jahren gilt nicht für Sachgrundbefristungen nach § 14 Absatz 1 Satz 2 Nummer 4 und Nummer 7.

Ausnahmen von der Höchstdauer von fünf Jahren gelten für Vereinbarungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze nach den §§ 35 Satz 2, 235 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (sog. Altersgrenzenvereinbarungen) und Vereinbarungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Wiederaufleben eines Beamtenverhältnisses aufgrund einer gesetzlichen Regelung nach Beurlaubung bei demselben Arbeitgeber als Dienstherrn (sog. In-Sich-Beurlaubung).

Die Höchstdauer von fünf Jahren gilt auch für auflösend bedingte Arbeitsverträge. Ausnahmen gelten für Vereinbarungen, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Zustellung eines Bescheides eines Rentenversicherungsträgers über die vollständige Erwerbsminderung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers oder die Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers bis zum rechtskräftigen Abschluss eines gerichtlichen Verfahrens zum Gegenstand haben.

Das Informationsrecht der Arbeitnehmervertretungen nach § 20 wird ergänzt. Künftig haben Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 75 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Arbeitnehmervertretungen am ersten Kalendertag jedes Quartals über den Anteil der kalendermäßig befristeten Arbeitsverträge ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes nach § 14 Absatz 2, Absatz 2a oder Absatz 4 an ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu informieren.

Eine Ergänzung des § 111 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) sieht vor, dass ein sachlicher Grund für die Befristung der Arbeitsverträge von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die von einem dauerhaften Arbeitsausfall betroffen sind, vorliegt, wenn diese in einer Transfergesellschaft zusammengefasst sind, die von einem nach § 178 SGB III zugelassenen Träger durchgeführt wird.

III. Alternativen

Diese Änderung des allgemeinen Befristungsrechts wurde im Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD für die 19. Legislaturperiode vereinbart.

IV. Gesetzgebungskompetenz

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes folgt aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 des Grundgesetzes (Arbeitsrecht).

V. Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen

Der Gesetzentwurf ist mit dem Recht der Europäischen Union und dem Völkerrecht vereinbar.

VI. Gesetzesfolgen

1. Rechts- und Verwaltungsvereinfachung

Der Gesetzentwurf sieht keine Rechts- und Verwaltungsvereinfachung vor.

2. Nachhaltigkeitsaspekte

Eine nachhaltige Entwicklung ist Leitbild der Politik der Bundesregierung. Der Gesetzentwurf steht im Einklang mit dem Leitgedanken der Bundesregierung zur nachhaltigen Entwicklung im Sinne der nationalen Nachhaltigkeitsstrategie. Dieses Regelungsvorhaben trägt zur Erreichung des Nachhaltigkeitsziels 8 (Dauerhaftes, inklusives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern) der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie bei, indem befristete Beschäftigung begrenzt werden soll. Für die Bundesregierung ist unter anderem das Ziel „Gute Arbeit für alle Gruppen am Arbeitsmarkt“ ein besonders wichtiges Anliegen. In Zeiten des strukturellen Wandels sollen die Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt so gestaltet werden, dass die Menschen mit Zuversicht in ihre Zukunft blicken können. Durch gute Arbeit soll erreicht werden, dass Menschen dank ihrer Beschäftigung ein selbstbestimmtes und gesichertes Leben führen können. Die Begrenzung von befristeter Beschäftigung soll dazu beitragen, dass - insbesondere auch jungen - Menschen Perspektiven und mehr Planbarkeit für ihr berufliches und privates Leben ermöglicht werden.

3. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Es entstehen keine Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand.

4. Erfüllungsaufwand

Gegenwärtig liegen keine Daten über die Entwicklung des Bestands der befristeten Beschäftigung für das Jahr 2020 vor. Auch die Entwicklung für die Jahre 2021 und 2022 ist wegen der Dynamik der COVID 19-Pandemie und der zu erwartenden wirtschaftlichen Erholung nicht prognostizierbar. Vor diesem Hintergrund und wegen der Struktur der zur Verfügung stehenden Daten sind für die Schätzung des Erfüllungsaufwands eine Reihe von Annahmen und Transformationen der verfügbaren Daten notwendig.

Die nachfolgenden Schätzungen sind von daher mit Unsicherheiten behaftet. Um diesen Rechnung zu tragen, werden drei mögliche Szenarien für die Höhe des Erfüllungsaufwands geschätzt.

Die Schätzungen erfolgen auf Grundlage verschiedener Datensätze. Dabei liefert das IAB-Betriebspanel als einzige Datengrundlage Informationen zu Befristungen mit und ohne sachlichen Grund. Da diese aber nur auf Betriebsebene vorliegen, werden zusätzlich Daten des Unternehmensregisters des Statistischen Bundesamtes genutzt. So werden die auf Betriebe bezogenen Ergebnisse des IAB-Betriebspanels mit Daten des Unternehmensregisters in Ergebnisse für Unternehmen (als bestmögliche Annäherung an den Normadressaten „Arbeitgeber“) umgerechnet. Dazu wird das durchschnittliche Verhältnis von Betrieben zu Unternehmen differenziert nach Betriebs- bzw. Unternehmensgröße verwendet. Da das Unternehmensregister Daten nur mit größerer zeitlicher Verzögerung zur Verfügung stellen kann, wird die Beschäftigungsentwicklung mit Daten der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit nachvollzogen. Die Anzahl der Befristungen eines Jahres wird ebenfalls auf Basis der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit als Jahressumme geschätzt. Es werden verschiedene Annahmen getroffen und weitere Schätzungen vorgenommen. Empirisch gestützte Annahmen, zum Beispiel über Übergänge aus befristeter Beschäftigung, werden aus dem IAB-Betriebspanel abgeleitet. Zudem werden Annahmen zum Beispiel über den notwendigen Zeitaufwand zur Erfüllung von Vorgaben getroffen.

Für die Schätzung des jährlichen Erfüllungsaufwands wird von einer konstanten Anzahl der Befristungen mit und ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ausgegangen.

Geschätzt sind von dem Gesetzentwurf insgesamt rund 1,64 Mio. ohne Sachgrund befristete Beschäftigte und rund 880.000 mit Sachgrund befristete Beschäftigte sowie rund 295.000 Arbeitgeber betroffen.

Für die Bürgerinnen und Bürger entsteht kein Erfüllungsaufwand.

Für die Wirtschaft wird folgender Erfüllungsaufwand geschätzt:

Auf Basis des IAB-Betriebspanels und des Unternehmensregisters wird geschätzt, dass rund 285.000 Unternehmen befristeten.

In § 14 Absatz 1a, Absatz 3, Absatz 4 Sätze 3 und 4 sowie § 21 TzBfG wird geregelt, dass eine Gesamtbeschäftigungsdauer bei demselben Arbeitgeber von fünf Jahren nicht überschritten werden darf. Zur Erfüllung dieser Pflicht müssen Arbeitgeber bei einer Befristung prüfen, ob dies zutrifft.

Dies betrifft nicht Arbeitgeber, die ausschließlich ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes befristeten, weil solche Informationen bei Befristungen ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes wegen der Beschränkung auf Neueinstellungen bereits vorliegen müssen. Damit verbleiben auf Basis des IAB-Betriebspanels und des Unternehmensregisters geschätzt rund 130.000 Unternehmen, für die angenommen wird, dass diese ihre bestehenden IT-Systeme anpassen, um die geforderten Prüfungen vorzunehmen. Hierfür wird eine Dauer von zwei Stunden bei hoher Qualifikation angenommen. Es wird zudem angenommen, dass eine Einarbeitung in das System bei mittlerer Qualifikation von einer Stunde notwendig ist, um die geforderten Prüfungen und Datenerfassungen zukünftig durchzuführen. Insgesamt entsteht ein Umstellungsaufwand von geschätzt rund 18,84 Mio. Euro.

Auf Basis der Beschäftigungsstatistik wird geschätzt, dass jährlich 2,5 Mio. Befristungen mit Vorliegen eines sachlichen Grundes durchgeführt werden und dass für die Prüfung, ob eine Vorbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber vorliegt und falls ja, welche Dauer die Gesamtbeschäftigung aufweist, ein jährlicher Erfüllungsaufwand von geschätzt rund 10,48 Mio. Euro anfällt. Dazu wird angenommen, dass für die Prüfung (inkl. Erfassung der Daten), ob in den letzten drei Jahren vor Abschluss eines mit Vorliegen eines sachlichen Grundes befristeten Arbeitsvertrages Arbeitsverhältnisse vorgelegen haben und wenn ja, wie lange die Gesamtbeschäftigung beträgt, fünf (Prüfung Vorbeschäftigung) bzw. zehn Minuten (Prüfung Gesamtbeschäftigungsdauer) bei mittlerer Qualifikation notwendig sind. Faktisch ist davon auszugehen, dass sich die Prüfdauer/Erfassung der Daten im Zeitverlauf verkürzt, weil von immer mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, deren Befristung verlängert wird oder die wiedereingestellt werden, die notwendigen Informationen bereits erfasst sind.

§ 14 Absatz 5 TzBfG gibt vor, dass bei Arbeitgebern mit mehr als 75 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein Anteil von 2,5 Prozent von Befristungen ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes an der Gesamtbeschäftigung nicht überschritten werden darf. Bei geplanten neuen Befristungen ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes muss die Einhaltung dieses Anteils überprüft werden. Auf Basis des IAB-Betriebspanels und des Unternehmensregisters wird geschätzt, dass dies auf rund 29.800 Unternehmen zutrifft.

Es wird angenommen, dass diese ihre bestehenden IT-Systeme anpassen, um die geforderte Prüfung vorzunehmen. Hierfür wird eine Dauer von zwei Stunden bei hoher Qualifikation angenommen. Es wird zudem angenommen, dass eine Einarbeitung bei mittlerer Qualifikation von einer Stunde notwendig ist, um die geforderten Prüfungen durchzuführen. Insgesamt entsteht ein Umstellungsaufwand von geschätzt rund 4,32 Mio. Euro.

Für die Prüfung wird angenommen, dass die Information über die bestehenden ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes befristeten Arbeitsverhältnisse (wegen der Beschränkung auf Neueinstellungen) und über die Gesamtbeschäftigung bereits vorliegt. Für die eigentliche Prüfung wird eine Dauer von zwei Minuten bei mittlerer Qualifikation veranschlagt. Zudem wird für die Erfassung der neuen Befristung ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ebenfalls ein Zeitaufwand von zwei Minuten angenommen. Auf Basis des IAB-Betriebspanels, der Beschäftigtenstatistik und des Unternehmensregisters wird ge-

schätzt, dass rund 814.000 Prüfungen zu erwarten sind, für die ein jährlicher Erfüllungsaufwand von geschätzt 1,75 Mio. Euro anfällt.

§ 14 Absatz 6 TzBfG regelt die Einführung des Zitiergebots für Befristungen ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes nach § 14 Absatz 2, Absatz 2a und Absatz 4 TzBfG. Neu abzuschließende Arbeitsverträge müssen entsprechend angepasst werden.

Auf Basis des IAB-Betriebspanels und des Unternehmensregisters wird geschätzt, dass davon rund 167.000 Unternehmen betroffen sind. Es wird angenommen, dass die Erstellung eines entsprechenden Textbausteins zehn Minuten und das Einfügen desselben in Arbeitsverträge eine Minute bei mittlerer Qualifikation erfordert. Auf Basis des IAB-Betriebspanels, der Beschäftigungsstatistik und des Unternehmensregisters wird geschätzt, dass dies für 1,74 Mio. Arbeitsverträge durchgeführt wird. Insgesamt ergibt sich ein geschätzter Umstellungsaufwand von 1,83 Mio. Euro. Jährlicher Erfüllungsaufwand entsteht nicht.

§ 20 Satz 2 TzBfG gibt vor, dass bei Arbeitgebern mit mehr als 75 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Arbeitnehmervertretungen am ersten Kalendertag jedes Quartals über den Anteil von ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes befristet Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung informiert werden.

Hierzu wird angenommen, dass die entsprechende Information wegen § 14 Absatz 5 TzBfG jederzeit aus dem IT-System des Arbeitgebers abgerufen werden kann. Es wird zudem angenommen, dass eine Abfrage zwei Minuten bei mittlerer Qualifikation dauert und dass einmal pro Quartal ein Schreiben per E-Mail an die Arbeitnehmervertretungen verschickt wird. Dies dauert fünf Minuten bei einfacher Qualifikation. Auf Basis des IAB-Betriebspanels wird geschätzt, dass davon rund 20.700 Betriebe betroffen sind. Daraus resultiert ein jährlicher Erfüllungsaufwand von geschätzt rund 241.000 Euro.

Für die Verwaltung wird folgender Erfüllungsaufwand geschätzt:

Für die Verwaltung liegen keine Informationen über die Anzahl der Arbeitgeber vor. Auch die Größe dieser Arbeitgeber (gemessen in beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern) ist unbekannt. Vor diesem Hintergrund werden die gleichen Daten und ein analoges Vorgehen wie bei der Schätzung des Erfüllungsaufwands für die Wirtschaft verwendet. Als Verwaltung werden dabei Betriebe des Abschnitts O der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 definiert. Dies dürfte zu einer Überschätzung des Erfüllungsaufwands für die Verwaltung führen, weil davon ausgegangen werden kann, dass die Umrechnung von Betriebs- zu Unternehmensergebnissen auf Basis des Unternehmensregisters im Fall der Verwaltung zu einer zu hohen Zahl von Unternehmen führen dürfte.

Die Aufteilung auf Bund und Sozialversicherung sowie Länder und Kommunen wird entsprechend der Verteilung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst vorgenommen (Statistisches Bundesamt: Finanzen und Steuern - Personal des öffentlichen Dienstes, Fachserie 14, Reihe 6). Wegen der fehlenden Differenzierungsmöglichkeiten in den Daten des IAB-Betriebspanels werden als Lohnsätze die jeweiligen Durchschnittswerte der Lohnkostentabelle Verwaltung verwendet. Dies dürfte tendenziell zu einer Überschätzung des Erfüllungsaufwands für Länder und Kommunen und zu einer Unterschätzung für den Bund/die Sozialversicherung führen.

Es ergibt sich folgender geschätzter Umstellungsaufwand:

Insgesamt	Bundesbereich und Sozialversicherung	Landesbereich	Kommunaler Bereich
1,5 Mio. Euro	241.000 Euro	577.000 Euro	681.000 Euro

Es wird folgender jährlicher Erfüllungsaufwand geschätzt:

Insgesamt	Bundesbereich und Sozialversicherung	Landesbereich	Kommunaler Bereich
452.000 Euro	73.000 Euro	174.000 Euro	205.000 Euro

Szenarioschätzung

Um die angesprochenen Unsicherheiten angemessen zu berücksichtigen wird im Folgenden angenommen, dass der Erfüllungsaufwand um 10 Prozent unterschätzt wird (Szenario 2) und um 10 Prozent überschätzt wird (Szenario 3).

Szenario 2:

Für die Wirtschaft entsteht in Szenario 2 ein geschätzter Umstellungsaufwand von 27,5 Mio. Euro und ein geschätzter jährlicher Erfüllungsaufwand von 13,71 Mio. Euro.

Für die Verwaltung ergibt sich folgender geschätzter Umstellungsaufwand:

Insgesamt	Bundesbereich und Sozialversicherung	Landesbereich	Kommunaler Bereich
1,65 Mio. Euro	265.000 Euro	635.000 Euro	750.000 Euro

Es wird folgender jährlicher Erfüllungsaufwand geschätzt:

Insgesamt	Bundesbereich und Sozialversicherung	Landesbereich	Kommunaler Bereich
497.000 Euro	80.000 Euro	191.000 Euro	226.000 Euro

Szenario 3:

Für die Wirtschaft entsteht in Szenario 3 ein geschätzter Umstellungsaufwand von 22,5 Mio. Euro und ein geschätzter jährlicher Erfüllungsaufwand von 11,22 Mio. Euro.

Für die Verwaltung ergibt sich folgender geschätzter Umstellungsaufwand:

Insgesamt	Bundesbereich und Sozialversicherung	Landesbereich	Kommunaler Bereich
1,35 Mio. Euro	217.000 Euro	519.000 Euro	613.000 Euro

Es wird folgender jährlicher Erfüllungsaufwand geschätzt:

Insgesamt	Bundesbereich und Sozialversicherung	Landesbereich	Kommunaler Bereich
407.000 Euro	65.000 Euro	156.000 Euro	185.000 Euro

Das Konzept zur Erhöhung der Transparenz über den Umstellungsaufwand für die Wirtschaft und zu dessen wirksamer und verhältnismäßiger Begrenzung wurde bei den Ausführungen zum Erfüllungsaufwand angewandt. Insbesondere macht der Gesetzentwurf keinerlei Vorgaben bezüglich der operativen und technischen Umsetzung der Vorgaben der Regelungen bei Arbeitgebern. Die Umsetzung ist bereits mit einfachsten technischen Lösungen möglich, die häufig bereits vorhanden sein dürften und mit geringem Aufwand angepasst werden können. Zudem belässt der Gesetzentwurf ausreichend Zeit für eine Anpassung der Arbeitgeber an die Erfordernisse der Regelungen.

5. Weitere Kosten

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

Die Regelungen stellen keine besondere Belastung für kleine und mittlere Unternehmen dar. Für diese spielt befristete Beschäftigung generell eine geringere Rolle als für größere Unternehmen. Teile des Gesetzentwurfes gelten darüber hinaus nur für Arbeitgeber und damit Unternehmen mit mehr als 75 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Die vorgesehenen Abfragen und Prüfungen sind generell einfach vorzunehmen und können bereits mit Standardsoftware, wie sie auch in kleinen und mittleren Unternehmen vorhanden sein dürfte, durchgeführt werden.

6. Weitere Gesetzesfolgen

Der Gesetzentwurf wurde auf seine Gleichstellungsrelevanz überprüft. Die Regelungen beziehen sich in gleichem Maße auf Frauen und Männer. Die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Sprache ist gewahrt. Auswirkungen des Gesetzentwurfes auf Verbraucherinnen und Verbraucher sind nicht gegeben.

VII. Befristung; Evaluierung

Von einer Befristung wird aus Gründen der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit abgesehen.

Eine Evaluation der gesetzlichen Änderungen erfolgt fünf Jahre nach Inkrafttreten. Hierfür wird das Ressort in fachlich geeigneter Weise die Auswirkung der Neuregelung auf die Planungssicherheit insbesondere von jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern prüfen. Dazu werden Stellungnahmen von Gewerkschaften eingeholt.

Die Evaluierung wird die Frage nach der Akzeptanz der Regelungen einschließen. Um die Auswirkung auf die Wirtschaft und die Verwaltung zu überprüfen, werden unter anderem die Spitzenverbände der Wirtschaft und des öffentlichen Dienstes befragt.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes)

Zu Nummer 1 (§ 14)

Zu Buchstabe a (Absatz 1 Satz 2)

Zu Doppelbuchstabe aa (Nummer 6)

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung auf Grund der Streichung von Nummer 7 (Doppelbuchstabe bb).

Zu Doppelbuchstabe bb (Nummer 7)

Der sachliche Grund der sog. Haushaltsbefristung, der bislang in Absatz 1 Satz 2 Nummer 7 geregelt war und nur für öffentlich-rechtliche Arbeitgeber nutzbar ist, entfällt. Durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wurde dieser bereits erheblich eingeschränkt (vgl. etwa BAG, Urteil vom 09. März 2011 - 7 AZR 47/10; BAG, Urteil vom 23. Mai 2018 - 7 AZR16/17). Der Anwendungsbereich dieses sachlichen Grundes ist in der Praxis daher sehr begrenzt.

Zu Doppelbuchstabe cc (Nummer 8)

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zu Doppelbuchstabe bb.

Zu Buchstabe b (Absatz 1a)

Es wird ein neuer Absatz 1a eingefügt, der die Zulässigkeit der Befristung eines Arbeitsvertrages mit Vorliegen eines sachlichen Grundes nach Absatz 1 Satz 1 und Satz 2 Nummern 1 bis 3 sowie 5 und 6 zeitlich begrenzt. Danach ist die Befristung eines Arbeitsvertrages mit Vorliegen eines sachlichen Grundes nicht zulässig, wenn damit die Gesamtdauer der befristeten Arbeitsverhältnisse nach den Absätzen 1, 2, 2a oder 4 bei demselben Arbeitgeber eine Höchstdauer von fünf Jahren überschreitet. Die Höchstdauer von fünf Jahren gilt nicht für Sachgrundbefristungen nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 4 und Nummer 7.

In Satz 1 werden für die Befristung eines Arbeitsvertrages mit Vorliegen eines sachlichen Grundes nach Absatz 1 Satz 1 und Satz 2 Nummern 1 bis 3 sowie 5 und 6 weitere Voraussetzungen aufgestellt. Erfasst werden sämtliche unbenannten sachlichen Gründe (Absatz 1 Satz 1) und die in der nicht abschließenden, beispielhaften Aufzählung des Absatz 1 Satz 2 benannten sachlichen Gründe ohne die Nummern 4 und 7.

Satz 1 findet keine Anwendung, wenn die Befristung auf dem sachlichen Grund nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 4 beruht. Danach liegt ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrages vor, wenn die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt. Der sachliche Grund der Eigenart der Arbeitsleistung bezieht sich nach der Gesetzesbegründung zum Erlass des TzBfG im Jahr 2001 insbesondere auf das von der Rechtsprechung aus der Rundfunkfreiheit (Artikel 5 Absatz 1 des Grundgesetzes) abgeleitete Recht der Rundfunkanstalten, programmgestaltende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Gründen der Programmplanung lediglich für eine bestimmte Zeit zu beschäftigen, und das aus der Freiheit der Kunst (Artikel 5 Absatz 3 des Grundgesetzes) abgeleitete Recht der Bühnen, entsprechend dem vom Intendanten verfolgten künstlerischen Konzept, Arbeitsverträge mit Solistinnen und Solisten (z. B. Tänzerinnen und Tänzer) jeweils befristet abzuschließen. Die Rechtsprechung fußt hier auf einer Interessenabwägung im Einzelfall, wonach das Bestandsschutzinteresse der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers gegen das Interesse des Arbeitgebers an der Befristung des Arbeitsvertrages im Sinne der praktischen Konkordanz abzuwägen ist (BAG, Urteil vom 30. August 2017 - 7 AZR 864/15; BAG, Urteil vom 13. Dezember 2017 - 7 AZR 69/16; BAG, Urteil vom 16. Januar 2018 - 7 AZR 312/16). Die Besonderheiten des sachlichen Grundes der Eigenart der Arbeitsleistung rechtfertigen eine Ausnahme von der Voraussetzung, die Höchstdauer des Satzes 1 von fünf Jahren einzuhalten. Diese Regelung trägt der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts Rechnung.

Satz 1 findet keine Anwendung auf Befristungen nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 7. Danach liegt ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrages vor, wenn die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht. Durch die Vereinbarung eines befristeten Arbeitsvertrages kann ein Rechtsstreit über eine vorausgegangene Kündigung, die Wirksamkeit einer Befristung oder eine sonstige Bestandsstreitigkeit beendet werden. Da der Befristung aufgrund eines gerichtlichen Vergleichs insbesondere aufgrund einer Altersgrenzenvereinbarung oftmals ein Arbeitsverhältnis (ggf. in Kombination mit Überlassungen nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz) vorangegangen sein wird, das bereits länger als fünf Jahre Bestand hat, hätte die Normierung einer Höchstdauer von fünf Jahren in diesen Fällen eine Unzulässigkeit von Befristungen zur Folge, die auf einem gerichtlichen Vergleich beruhen. Dies ist nicht Ziel einer Regelung zur Begrenzung von Befristungsketten. Darüber hinaus bietet die verantwortliche Mitwirkung des Gerichts an dem Vergleich in der Regel hinreichende Gewähr für die Wahrung der Schutzinteressen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Denn nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts setzt die Wirksamkeit der Befristung eines Arbeitsvertrages nach Absatz 1

Satz 2 Nummer 7 voraus, dass das Gericht an dem Vergleichsvorschlag erheblich mitgewirkt hat (BAG, Urteil vom 08. Juni 2016 - 7 AZR 339/14).

Das bloße Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts über das Erreichen der Regelaltersgrenze hinaus nach § 41 Satz 3 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) wird von der Regelung in Absatz 1a nicht erfasst, da es sich dabei schon nicht um eine Befristungsabrede im Sinne des TzBfG handelt. Durch die Vereinbarung nach § 41 Satz 3 SGB VI wird nur die ursprüngliche Beendigungsvereinbarung modifiziert. Es entsteht kein neues befristetes Arbeitsverhältnis, denn Voraussetzung für das Hinausschieben der Beendigung ist, dass das bereits bestehende Arbeitsverhältnis nahtlos weitergeführt wird.

Satz 1 gestaltet die Gesamtdauer von fünf Jahren als Höchstgrenze aus, um eine wirkungsvolle Beschränkung von Befristungsketten sicherzustellen. Danach ist der Abschluss eines mit sachlichem Grund befristeten Arbeitsvertrages nicht zulässig, wenn mit diesem die Gesamtdauer von fünf Jahren überschritten würde. Die Höchstgrenze von fünf Jahren bedeutet, dass es z. B. nach einer befristeten Beschäftigung von vier Jahren und elf Monaten bei demselben Arbeitgeber nicht möglich ist, nochmals einen befristeten Arbeitsvertrag über einen längeren Zeitraum als einen Monat abzuschließen.

Bei der Berechnung der Gesamtdauer werden befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund nach Absatz 1 und ohne sachlichen Grund nach Absatz 2, Absatz 2a und Absatz 4 berücksichtigt. Diese müssen mit demselben Arbeitgeber geschlossen worden sein. Maßgeblich ist demnach eine Arbeitgeberbetrachtung und keine Arbeitsplatzbetrachtung.

In die Gesamtdauerberechnung fließen sämtliche Befristungen mit sachlichem Grund nach Absatz 1 ein. Es erfolgt insofern keine Privilegierung, wenn die Befristung durch die Eigenart der Arbeitsleistung gerechtfertigt ist (Absatz 1 Satz 2 Nummer 4) oder auf einem gerichtlichen Vergleich beruht (Absatz 1 Satz 2 Nummer 7). Dies ist sachgerecht. Die Herausnahme von Absatz 1 Satz 2 Nummer 4 aus dem Anwendungsbereich der Höchstdauer trägt den Besonderheiten des sachlichen Grundes der Eigenart der Arbeitsleistung Rechnung. Deshalb ist es nur dann gerechtfertigt, dass die Höchstdauer nach Satz 1 keine Anwendung findet, wenn die Befristung auf diesem Sachgrund beruht. Die Herausnahme von Absatz 1 Satz 2 Nummer 7 aus dem Anwendungsbereich der Höchstdauer des Satzes 1 soll lediglich sicherstellen, dass die Befristung aufgrund eines gerichtlichen Vergleichs durch die Neuregelung nicht unmöglich wird.

Die Höchstdauer von fünf Jahren gilt auch für sachliche Gründe, die die sachlichen Gründe des Absatz 1 Satz 2 lediglich klarstellen bzw. konkretisieren (z. B. § 21 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes, § 6 Absatz 1 des Pflegezeitgesetzes, § 2 Absatz 3 des Familienpflegezeitgesetzes i. V. m. § 6 Absatz 1 des Pflegezeitgesetzes). Die bestehende Systematik wird damit weitergeführt. Nicht erfasst werden hingegen Tatbestände, die außerhalb des TzBfG die Befristung eines Arbeitsvertrages mit sachlichem Grund regeln (z. B. im Wissenschaftszeitvertragsgesetz oder im Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung).

Durch die Einbeziehung befristeter Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund nach Absatz 2, Absatz 2a und Absatz 4 in die Gesamtdauerberechnung wird eine effektivere Begrenzung von Befristungsketten erreicht. Tatbestände, die die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne sachlichen Grund außerhalb des TzBfG regeln, werden hingegen nicht erfasst. (z. B. im Wissenschaftszeitvertragsgesetz).

Satz 1 Halbsatz 2 regelt, dass die Gesamtdauer der befristeten Arbeitsverhältnisse nach den Absätzen 1, 2, 2a oder 4 bei demselben Arbeitgeber eine Höchstdauer von fünf Jahren nicht überschreiten darf. Die Verknüpfung der Arten der Arbeitsverhältnisse in Satz 1 Halbsatz 2 durch die Konjunktion „oder“ ist als ein „und/oder“ zu verstehen. Daraus folgt, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages mit Vorliegen eines sachlichen Grundes unzu-

lässig ist, wenn mit demselben Arbeitgeber zuvor Arbeitsverhältnisse der genannten Art von mindestens fünf Jahren bestanden haben.

Satz 2 regelt, dass Zeiten vorheriger befristeter Arbeitsverhältnisse bei demselben Arbeitgeber auf die Höchstdauer nach Satz 1 anzurechnen sind, wenn zwischen den befristeten Arbeitsverhältnissen jeweils nicht mehr als drei Jahre liegen. Folge der Regelung ist, dass bei der Höchstdauerberechnung alle befristeten Arbeitsverhältnisse bei demselben Arbeitgeber berücksichtigt werden, deren zeitlicher Abstand zum vorherigen befristeten Arbeitsverhältnis drei Jahre oder weniger beträgt. Wird eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer z. B. auf der Grundlage eines mit sachlichem Grund befristeten Arbeitsvertrages 36 Monate beschäftigt, steht sie oder er anschließend zwölf Monate in keinem Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber und schließt sie oder er direkt nach Ablauf dieser zwölf Monate einen weiteren mit sachlichem Grund befristeten Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber über 24 Monate, so ist eine Gesamtdauer von fünf Jahren und damit die Höchstdauer nach Satz 1 erreicht. Dies folgt daraus, dass der Zwischenzeitraum ohne befristetes Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber drei Jahre nicht überschritten hat, so dass die Zeiten der befristeten Arbeitsverhältnisse zu addieren sind. Zeiten, in denen die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nicht in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber gestanden hat, werden nicht mitgezählt.

Weitere Folge der Regelung in Satz 2 ist, dass bei Erreichen der Höchstdauer von fünf Jahren die Befristung eines Arbeitsvertrages nach Absatz 1 Satz 1 und Satz 2 Nummern 1 bis 3 sowie 5 und 6 nach Ablauf von drei Jahren wieder zulässig ist, sofern die weiteren Wirksamkeitsvoraussetzungen vorliegen. Unterbrechungen von mehr als drei Jahren zwischen verschiedenen befristeten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber führen damit zu einer Neuberechnung der Höchstdauer.

Die Sätze 3 und 4 beinhalten Regelungen dazu, wie vorherige Überlassungen einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz an denselben Arbeitgeber bei der Berechnung der Höchstdauer von fünf Jahren nach Satz 1 zu berücksichtigen sind.

Satz 3 bestimmt, dass Zeiten vorheriger Überlassungen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers an denselben Arbeitgeber auf die Höchstdauer von fünf Jahren nach Satz 1 anzurechnen sind.

Satz 4 ordnet die entsprechende Anwendung von Satz 2 für Überlassungen an. Damit werden Überlassungszeiten an denselben Arbeitgeber für die Berechnung der Höchstdauer nach Satz 1 Zeiten vorheriger befristeter Arbeitsverhältnisse bei demselben Arbeitgeber gleichgestellt.

Dies bedeutet: Bei der Höchstdauerberechnung nach Satz 1 werden alle vorherigen Überlassungen an denselben Arbeitgeber berücksichtigt, deren zeitlicher Abstand zum vorherigen befristeten Arbeitsverhältnis bzw. zur vorherigen Überlassung drei Jahre oder weniger beträgt. Daraus folgt: Wird eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer z. B. für einen Zeitraum von sechs Monaten als Leiharbeiterin oder Leiharbeiter an einen Entleiher überlassen, so kann sich eine Befristung bei dem Arbeitgeber, der zuvor Entleiher war, von max. 4,5 Jahren anschließen, sofern nach der Tätigkeit als Leiharbeiterin oder Leiharbeiter nicht ein Zeitraum von mehr als drei Jahren ohne eine Überlassung an oder ein befristetes Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber liegt.

Satz 5 Nummer 1 regelt eine Ausnahme von der in Satz 1 festgelegten Höchstdauer von fünf Jahren, wenn die Befristung eine Vereinbarung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze nach den §§ 35 Satz 2, 235 SGB VI zum Gegenstand hat. Altersgrenzenvereinbarungen, die die Regelaltersgrenze in Bezug nehmen, sind weit verbreitet und finden sich sowohl in Arbeitsverträgen als auch in Tarifverträgen. Sie bestimmen, dass das Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Regelaltersgrenze

endet. Mit der Regelung in Satz 5 Nummer 1 soll dem Umstand Rechnung getragen werden, dass die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts solche Altersgrenzenvereinbarungen rechtlich als Befristungen des Arbeitsvertrages einordnet (BAG, Urteil vom 14. August 2002 - 7 AZR 469/01, Rn. 19). In der Praxis werden diese Arbeitsverträge aber als unbefristet wahrgenommen und auch so bezeichnet. Sie haben in aller Regel länger als fünf Jahre Bestand. Demzufolge hätte die Normierung einer Höchstdauer von fünf Jahren eine Unzulässigkeit von Altersgrenzenvereinbarungen zur Folge. Dies ist nicht Ziel einer Regelung zur Begrenzung von Befristungsketten. Im Sinne einer gerechten Beschäftigungsverteilung zwischen den Generationen soll die Möglichkeit einer Vereinbarung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze erhalten bleiben. Zur Erreichung dieses Ziels ist die Ausnahmeregelung in Satz 5 Nummer 1 angezeigt.

Satz 5 Nummer 2 regelt eine Ausnahme von der in Satz 1 festgelegten Höchstdauer von fünf Jahren, wenn die Befristung eine Vereinbarung zum Gegenstand hat, nach der das Arbeitsverhältnis endet, wenn ein Beamtenverhältnis nach Beurlaubung bei demselben Arbeitgeber als Dienstherrn aufgrund einer gesetzlichen Regelung wiederauflebt. Die Ausnahme erfasst damit Fälle sog. In-Sich-Beurlaubungen, die sich durch die folgenden Merkmale auszeichnen: Eine Beamtin oder ein Beamter wird in ihrem oder seinem Beamtenverhältnis ohne Bezüge beurlaubt. Die Verpflichtung zur Amtsausübung im übertragenen Amt ruht; der Beamtenstatus bleibt aber bestehen. Gleichzeitig wird ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis begründet. Die Beurlaubung im fortbestehenden Beamtenverhältnis soll die Beschäftigung im Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber ermöglichen. Regelungen sog. In-Sich-Beurlaubungen finden sich zum Beispiel in § 4 des Gesetzes zum Personalrecht der Beschäftigten der früheren Deutschen Bundespost und § 387 Absatz 3 SGB III. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sieht einen für die Zeit der Beurlaubung abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrag als Befristung mit Vorliegen eines sachlichen Grundes an (BAG, Urteil vom 20.06.2018 - 7 AZR 689/16). Sog. In-Sich-Beurlaubungen sind regelmäßig auf einen fünf Jahre übersteigenden Zeitraum angelegt. Die Normierung einer Höchstdauer von fünf Jahren hätte damit eine Unzulässigkeit von befristeten Arbeitsverträgen anlässlich sog. In-Sich-Beurlaubungen zur Folge, wenn sie einen Zeitraum von fünf Jahren überschreiten. Dies ist nicht Ziel einer Regelung zur Begrenzung von Befristungsketten, denn in sich beurlaubte Beamte kehren nach Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses in ihr Beamtenverhältnis zurück.

Zu Buchstabe c (Absatz 2)

Zu Doppelbuchstabe aa (Satz 1)

Als Ausnahme von dem in Absatz 1 festgelegten Grundsatz, dass die Befristung des Arbeitsvertrages eines sachlich rechtfertigenden Grundes bedarf, regeln Absatz 2 sowie die Absätze 2a und 4 die Voraussetzungen, unter denen ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund geschlossen werden darf. Nach Satz 1 kann ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund bis zur Dauer von 18 Monaten (statt bisher bis zur Dauer von zwei Jahren) geschlossen werden. Es ist zulässig, einen auf dieser Grundlage geschlossenen zunächst kürzer befristeten Arbeitsvertrag bis zur Gesamtdauer von 18 Monaten einmalig (statt bisher dreimalig) zu verlängern.

Zu Doppelbuchstabe bb (Satz 3)

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. Dabei wird eine gesetzliche Grenze von 54 Monaten und drei Verlängerungen für die Abweichungsmöglichkeit gesetzt. Damit knüpft die Regelung an die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts an, wonach die Abweichungsbefugnis der Tarifvertragsparteien aus unionsrechtlichen und verfassungsrechtlichen Gründen einer Beschränkung bedarf.

Die Abweichungsbefugnis orientiert sich an der maximal möglichen Dauer der Befristung ohne sachlichen Grund und den maximal möglichen Vertragsverlängerungen nach Absatz 2 Satz 1 (jeweils dreifach) und zeichnet damit die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nach. Die Verknüpfung der Abweichungsbefugnis zur Höchstdauer mit der Abweichungsbefugnis zur Verlängerung durch die Konjunktion „oder“ ist als ein „und/oder“ zu verstehen (BAG, Urteil vom 15. August 2012 - 7 AZR 184/11; BAG, Urteil vom 26. Oktober 2016 - 7 AZR 140/15).

Von der neu gefassten Tariföffnungsklausel in Satz 3 werden auch Tarifverträge erfasst, die vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes abgeschlossen worden sind.

Zu Buchstabe d (Absatz 3)

Der neue Absatz 3 regelt die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes nach Absatz 2 Satz 1 oder Absatz 2a im Anschluss an eine vorherige Überlassung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers an denselben Arbeitgeber als Leiharbeiterin oder Leiharbeiter im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes. Die Befristung eines Arbeitsvertrages nach Absatz 2 Satz 1 oder Absatz 2a ist danach nicht zulässig, wenn die Gesamtdauer der Befristung zusammen mit Zeiten vorheriger Überlassungen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers an denselben Arbeitgeber eine Höchstdauer von fünf Jahren überschreitet. Für die Anrechnung von Überlassungszeiten gilt Absatz 1a Satz 2 entsprechend. Das speziellere Anschlussverbot des Absatzes 2 Satz 2, das über den Verweis in Absatz 2a Satz 4 auch für Befristungen nach Absatz 2a gilt, bleibt unberührt.

Die Regelung des Absatzes 2 Satz 2, die durch Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 6. Juni 2018 (- 1 BvL 7/14 - 1 BvR 1375/14 -) bestätigt wurde, bleibt durch dieses Gesetz unverändert, so dass die Befristung eines Arbeitsvertrages nach Absatz 2 Satz 1 oder Absatz 2a auch künftig auf Neueinstellungen beschränkt bleibt. In bestimmten Fällen kann eine einschränkende Auslegung von Absatz 2 Satz 2 erforderlich sein, etwa wenn eine Vorbeschäftigung sehr lange zurückliegt, ganz anders geartet war oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist (vgl. BVerfG a.a.O Rn. 63). Befristungsketten, die durch einen mehrfachen Wechsel zwischen Befristungen mit und ohne sachlichen Grund entstehen, werden damit weiterhin verhindert.

Die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes nach Absatz 2 Satz 1 oder Absatz 2a kann infolgedessen bei Kettenkonstellationen nur entweder zu Beginn einer Kette oder einmalig im Anschluss an eine vorherige Überlassung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers an denselben Arbeitgeber als Leiharbeiterin oder Leiharbeiter auftreten, da im Fall der Leiharbeit ein Arbeitgeberwechsel stattfindet. Der Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes nach Absatz 2 Satz 1 oder Absatz 2a im Anschluss an eine vorherige Überlassung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers an denselben Arbeitgeber als Leiharbeiterin oder Leiharbeiter steht die Regelung des Absatzes 2 Satz 2 nicht entgegen, da das vorherige Arbeitsverhältnis nicht mit demselben Arbeitgeber bestanden hat, denn Vertragspartner der Leiharbeiterin oder des Leiharbeiters ist der Verleiher und nicht der Entleiher.

Zu Buchstabe e

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zu Buchstabe d.

Zu Buchstabe f (Absatz 4)

Absatz 4 Satz 3 bestimmt, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages nach Satz 1 nur zulässig ist, wenn damit die Gesamtdauer der befristeten Arbeitsverhältnisse nach den Absätzen 1, 2, 2a oder Satz 1 bei demselben Arbeitgeber eine Höchstdauer von fünf Jahren nicht überschreitet. Da das Anschlussverbot des Absatzes 2 Satz 2 auf Absatz 4 kei-

ne Anwendung findet, kann die Befristung eines Arbeitsvertrages nach Satz 1 nicht nur am Anfang einer Kette stehen, sondern auch im Anschluss an eine Befristung nach den Absätzen 1, 2, 2a oder Satz 1 vereinbart werden. Durch die Anwendung der neuen Höchstdauer von fünf Jahren für Befristungsketten auf Befristungen nach Satz 1 wird eine effektive Begrenzung von Befristungsketten erreicht. Ebenso wie bei Absatz 1a ist die Gesamtdauer von fünf Jahren als Höchstgrenze ausgestaltet. Maßgeblich ist gleichfalls eine Arbeitgeberbetrachtung. Für die Berechnung der Höchstdauer von fünf Jahren gelten die unter Buchstabe b (zu Absatz 1a) dargestellten Grundsätze.

Durch den Verweis auf Absatz 1a Satz 2 in Satz 4 gelten die Grundsätze zur Anrechnung von Zeiten vorheriger befristeter Arbeitsverhältnisse bei demselben Arbeitgeber entsprechend. Eine Anrechnung findet statt, wenn zwischen den befristeten Arbeitsverhältnissen jeweils nicht mehr als drei Jahre liegen. Folge der Regelung ist, dass bei der Höchstdauerberechnung alle befristeten Arbeitsverhältnisse bei demselben Arbeitgeber berücksichtigt werden, deren zeitlicher Abstand zum vorherigen befristeten Arbeitsverhältnis drei Jahre oder weniger beträgt.

Weitere Folge der Regelung in Satz 4 ist, dass bei Erreichen der Höchstdauer von fünf Jahren die Befristung eines Arbeitsvertrages nach Satz 1 nach Ablauf von drei Jahren wieder zulässig ist, sofern die weiteren Wirksamkeitsvoraussetzungen vorliegen. Unterbrechungen von mehr als drei Jahren zwischen verschiedenen befristeten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber führen damit zu einer Neuberechnung der Höchstdauer.

Durch den Verweis auf Absatz 1a Sätze 3 und 4 in Satz 4 gelten die dortigen Regelungen dazu, wie vorherige Überlassungen einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz an denselben Arbeitgeber bei der Berechnung der Höchstdauer von fünf Jahren nach Satz 3 zu berücksichtigen sind, entsprechend.

Zu Buchstabe g (Absatz 5)

Nach dem neuen Absatz 5 dürfen Arbeitgeber, die in der Regel mehr als 75 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, maximal 2,5 Prozent ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne sachlichen Grund befristen. Bei der Ermittlung des Schwellenwertes und des Anteils von 2,5 Prozent sind bei dem Arbeitgeber beschäftigte Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter - entsprechend der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu § 23 Absatz 1 Satz 3 des Kündigungsschutzgesetzes - zu berücksichtigen, wenn ihr Einsatz auf einem in der Regel vorhandenen Personalbedarf beruht (vgl. BAG, Urteil vom 24. Januar 2013 - 2 AZR 140/12).

Die zusätzliche Voraussetzung des Anteils von 2,5 Prozent gilt für die Befristung eines Arbeitsvertrages nach Absatz 2, Absatz 2a und Absatz 4. Befristungen eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes, die auf einer Rechtsgrundlage außerhalb des TzBfG beruhen, bleiben bei der Ermittlung des Befristungsanteils von 2,5 Prozent unberücksichtigt. Folge der Arbeitgeberbetrachtung ist, dass bei Arbeitgebern mit dezentralen Strukturen der Anteil von 2,5 Prozent auf einzelne Einheiten verteilt werden kann. Dies bedeutet, dass dieser Befristungsanteil in einzelnen Betrieben oder Dienststellen desselben Arbeitgebers auch überschritten werden kann, wenn der Anteil gleichzeitig in anderen Betrieben oder Dienststellen geringer ist. Insgesamt darf der Arbeitgeber damit nur einen Anteil von maximal 2,5 Prozent aufweisen.

Bei der Ermittlung, ob der Arbeitgeber in der Regel mehr als 75 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt, werden - wie auch sonst im TzBfG vorgesehen - Personen in Berufsbildung nicht mitgezählt. Es sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu berücksichtigen, die in der Regel bei dem Arbeitgeber beschäftigt sind. Grundlage der Ermittlung ist die Anzahl der beim Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Pro-Kopf-Betrachtung).

Die Überschreitung des Schwellenwertes von in der Regel mehr als 75 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern muss kontinuierlich gegeben sein. Sie ist als allgemeine Voraussetzung für die Geltung des Befristungsanteils von maximal 2,5 Prozent ausgestaltet. Insofern unterscheidet sie sich nicht von anderen arbeitsrechtlichen Schwellenwertregelungen.

Maßgeblich für die Einhaltung des Befristungsanteils von maximal 2,5 Prozent ist der Zeitpunkt der zwischen den Arbeitsvertragsparteien vereinbarten Arbeitsaufnahme. Das Abstellen auf den Zeitpunkt der vereinbarten Arbeitsaufnahme trägt zur Rechtssicherheit bei, da dieser feststehend ist und regelmäßig in den Vertragsunterlagen niedergelegt sein dürfte. Dies unterscheidet ihn etwa von dem Zeitpunkt der tatsächlichen Arbeitsaufnahme, der sich durch nicht vorhersehbare Ereignisse, wie z. B. eine plötzliche Erkrankung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers, nicht mit Sicherheit vorhersehen lässt.

Zur weiteren Stärkung der Rechtssicherheit wird der Zeitpunkt für die Berechnung des Anteils von 2,5 Prozent auf den ersten Kalendertag des vorangegangenen Quartals vorverlegt. Dieser errechnete Anteil von 2,5 Prozent unterliegt dann bis zum Zeitpunkt der vereinbarten Arbeitsaufnahme keinen Veränderungen mehr. Dies gibt dem Arbeitgeber die Möglichkeit, rechtssicher ermitteln zu können, ob mit der von ihm beabsichtigten Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes der Befristungsanteil von 2,5 Prozent eingehalten wird. Zudem soll verhindert werden, dass sich der Arbeitgeber bereits vertraglich bindet, bevor die Befristungsmöglichkeiten, die sich beim Arbeitgeber aufgrund der Ermittlung des Anteils von 2,5 Prozent ergeben, feststehen. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, diesen Zeitraum für die Anbahnung des Arbeitsvertrages und die Vertragsunterzeichnung zu nutzen. Die zeitliche Vorverlagerung der Berechnung des Anteils von 2,5 Prozent trägt der Schwierigkeit Rechnung, den Anteil für den Tag des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrages genau zu ermitteln. Angesichts der verbreiteten Praxis, Vertragsurkunden zur Unterschriftsleistung an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu versenden, ist der Tag des Vertragsschlusses in diesen Fällen im Voraus nicht mit Sicherheit zu bestimmen.

Die Vereinbarung, die den Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme zum Gegenstand hat, muss dabei nicht schon zum Zeitpunkt der Berechnung des Anteils von 2,5 Prozent, d. h. am ersten Kalendertag des vorangegangenen Quartals, geschlossen sein.

Auf den Anteil von 2,5 Prozent werden befristete Arbeitsverträge ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes nach Absatz 2, Absatz 2a oder Absatz 4 angerechnet, die nach dem ... [einsetzen: Datum des Tages vor dem Tag des Inkrafttretens dieser Regelung nach Artikel 4 Absatz 1] geschlossen oder verlängert werden. Daraus folgt, dass befristete Arbeitsverträge ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes, die vor Inkrafttreten dieses Gesetzes auf der Grundlage des Absatz 2, Absatz 2a oder Absatz 3 in der bis dahin geltenden Fassung geschlossen oder verlängert worden sind, nicht berücksichtigt werden.

Auf den Anteil von 2,5 Prozent werden alle Arbeitsverträge angerechnet, die der Arbeitgeber als sachgrundlos bezeichnet. Auf die Wirksamkeit der Befristungsabrede dieser Verträge kommt es für die Frage, ob der Vertrag für den Anteil von 2,5 Prozent mitzählt, nicht an. Damit führt die gegebenenfalls in einem gerichtlichen Verfahren ex tunc festgestellte Unwirksamkeit eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes nicht zu einer rückwirkenden Veränderung des Anteils von 2,5 Prozent. Dies schafft Rechtssicherheit und verhindert, dass der Anteil von 2,5 Prozent nachträglichen Schwankungen unterliegt.

Die zusätzliche Voraussetzung der Einhaltung eines Befristungsanteils von maximal 2,5 Prozent gilt auch für Verlängerungen von Befristungen eines Arbeitsvertrages nach Absatz 2, Absatz 2a oder Absatz 4. Der Zeitpunkt der vereinbarten Arbeitsaufnahme ist im Fall einer Verlängerung der erste Tag des Zeitraums der Verlängerung (und damit nicht der Zeitpunkt der Vereinbarung der Verlängerung).

Die Befristungsmöglichkeiten, die sich beim Arbeitgeber aufgrund der Ermittlung des Anteils von 2,5 Prozent ergeben, unterliegen keiner Rundungsregelung. Damit ist erst bei Erreichen einer natürlichen Zahl eine weitere Vertragsmöglichkeit für einen befristeten Arbeitsvertrag gegeben.

Als Rechtsfolge des Überschreitens des Befristungsanteils von 2,5 Prozent gilt jedes weitere befristete Arbeitsverhältnis ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes nach Absatz 2, Absatz 2a oder Absatz 4 als unbefristet zustande gekommen.

Der Arbeitgeber trägt die Darlegungs- und Beweislast für die Einhaltung des Befristungsanteils von maximal 2,5 Prozent. Ihm liegen die notwendigen Informationen vor, die zur Berechnung und Kontrolle des Anteils von maximal 2,5 Prozent erforderlich sind.

Zu Buchstabe h

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zu den Buchstaben d und g.

Zu Buchstabe i (Absatz 6)

Absatz 6 Satz 2 führt ein Zitiergebot für Befristungen ohne sachlichen Grund nach Absatz 2, Absatz 2a und Absatz 4 ein. Danach ist in der schriftlichen Befristungsvereinbarung anzugeben, ob die Befristung des Arbeitsvertrages auf Absatz 2, Absatz 2a oder Absatz 4 beruht. Diese Angabe ist erforderlich, um die gerichtliche Überprüfung der Einhaltung des Befristungsanteils gemäß Absatz 5 für die genannten Befristungstatbestände zu ermöglichen. Das Zitiergebot gilt für alle Arbeitgeber, da durch personellen Aufwuchs eine zukünftige Überschreitung des Schwellenwertes von in der Regel mehr als 75 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern möglich ist. Es bietet in diesen Fällen Rechtsklarheit und vermeidet eine erst nachträgliche Angabe, ob die Befristung des Arbeitsvertrages auf Absatz 2, Absatz 2a oder Absatz 4 beruht. Dies schafft für die einzelne Arbeitnehmerin bzw. den einzelnen Arbeitnehmer Transparenz mit Blick auf die Befristungsgrundlage.

Satz 3 und Satz 4 regeln die Rechtsfolgen des Zitiergebots nach Satz 2. Nach Satz 3 kann sich der Arbeitgeber bei Nichtangabe der genannten Befristungsgrundlagen nicht auf diese Befristungstatbestände berufen. Mit der Regelung in Satz 4 wird darüber hinaus festgelegt, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages nicht auf Absatz 1 gestützt werden kann, wenn in der schriftlichen Befristungsvereinbarung Absatz 2, Absatz 2a oder Absatz 4 als Befristungsgrundlage genannt ist. Folge dieser Regelung ist, dass der Arbeitgeber sich nicht (hilfsweise) auf eine Befristung mit sachlichem Grund berufen kann, wenn er in der schriftlichen Befristungsvereinbarung Absatz 2, Absatz 2a oder Absatz 4 als Befristungsgrundlage genannt hat. Ausgeschlossen wird für diesen Fall auch die erst spätere Berufung auf sachliche Gründe für die Befristung des Arbeitsvertrages in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren. Dies trägt zur Rechtsklarheit und Rechtssicherheit bei.

Zu Nummer 2 (§ 20)

Der neue Satz 2 regelt die Verpflichtung des Arbeitgebers, für den die Voraussetzungen des § 14 Absatz 5 Satz 1 gelten, alle Arbeitnehmervertretungen über den Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit kalendermäßig befristeten Arbeitsverträgen ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes nach § 14 Absatz 2, Absatz 2a oder Absatz 4 an der Gesamtzahl seiner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu informieren. Die Information hat am ersten Kalendertag jedes Quartals mit den aktuellen Zahlen des Quartals zu erfolgen. Die Arbeitnehmervertretungen können so die Einhaltung des Befristungsanteils von max. 2,5 Prozent nach § 14 Absatz 5 durch den Arbeitgeber überwachen.

Zu Nummer 3 (§ 21)

Durch die Ergänzung des Satzes 1 um § 14 Absatz 1a wird die entsprechende Anwendbarkeit von Vorschriften über befristete Arbeitsverträge auf auflösend bedingte Arbeitsver-

träge auch auf die Höchstdauer von fünf Jahren und ihre Berechnung erstreckt. Bei der weiteren Änderung in Satz 1 handelt es sich um redaktionelle Folgeänderungen zu Nummer 1 Buchstabe d, g und h sowie Nummer 2.

Satz 2 Nummer 1 regelt eine Ausnahme von der in § 14 Absatz 1a Satz 1 festgelegten Höchstdauer von fünf Jahren für Vereinbarungen, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Zustellung eines Bescheides eines Rentenversicherungsträgers über die vollständige Erwerbsminderung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers zum Gegenstand haben. Diese Art von Vereinbarungen finden sich sowohl in Arbeitsverträgen als auch in Tarifverträgen. Sie bestimmen, dass das Arbeitsverhältnis mit der Zustellung eines Bescheides eines Rentenversicherungsträgers über die vollständige Erwerbsminderung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers endet. In der Praxis erstrecken sich die betroffenen Arbeitsverhältnisse in aller Regel über einen Zeitraum von mehr als fünf Jahren. Die Normierung einer Höchstdauer von fünf Jahren würde demnach zur Unzulässigkeit dieser Vereinbarungen führen. Dies ist nicht Ziel einer Regelung zur Begrenzung von Befristungsketten, weshalb die Ausnahmeregelung angezeigt ist.

Satz 2 Nummer 2 regelt eine Ausnahme von der in § 14 Absatz 1a Satz 1 festgelegten Höchstdauer von fünf Jahren für Vereinbarungen, die die Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers bis zum rechtskräftigen Abschluss eines gerichtlichen Verfahrens zum Gegenstand haben. Ein Anwendungsfall ist die vorläufige Weiterbeschäftigung einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers nach einer arbeitgeberseitigen Kündigung für die Dauer des laufenden Kündigungsrechtsstreits. Die Arbeitsvertragsparteien vereinbaren in diesem Fall die auflösend bedingte Weiterbeschäftigung bis zur rechtskräftigen Abweisung der Kündigungsschutzklage. Da der auflösenden Bedingung insbesondere aufgrund einer Altersgrenzenvereinbarung häufig ein Arbeitsverhältnis (ggf. in Kombination mit Überlassungen nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz) vorangegangen sein wird, das bereits länger als fünf Jahre besteht, hätte die Normierung einer Höchstdauer von fünf Jahren die Unzulässigkeit dieser Vereinbarungen zur Folge. Dies ist nicht Ziel einer Regelung zur Begrenzung von Befristungsketten, weshalb die Ausnahmeregelung angezeigt ist.

Zu Nummer 4

Es handelt sich um eine Umbenennung der Überschrift zum Vierten Abschnitt aufgrund des neuen § 24, der Übergangsvorschriften enthält.

Zu Nummer 5 (§ 24)

Der neue § 24 Absatz 1 führt eine Übergangsregelung zu der in § 14 Absatz 2 Satz 1 geregelten Verkürzung der Gesamtdauer der Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes von zwei Jahren auf 18 Monate und der Begrenzung der Verlängerungsmöglichkeiten (von dreimalig auf einmalig) ein. Es wird geregelt, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne sachlichen Grund nach § 14 Absatz 2, die vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes vereinbart wurde, nach dem Inkrafttreten des Gesetzes nur einmalig bis zu einer Gesamtdauer von 18 Monaten verlängert werden kann.

Der neue Absatz 2 regelt, dass Bestimmungen in bestehenden und nachwirkenden Tarifverträgen, die abweichende Regelungen im Sinne des § 14 Absatz 2 Satz 3 treffen, aber den dort durch dieses Gesetz festgelegten Höchststrahlen überschreiten, bis zum ... [einsetzen: Angabe des Tages und Monats des Tages vor dem Inkrafttreten dieser Regelung nach Artikel 4 Absatz 1 sowie die Jahreszahl des auf das Inkrafttreten folgenden Jahres] wirksam bleiben. Die Regelung bezweckt, die bereits ausgeübte Tarifautonomie zu schützen.

Zu Artikel 2 (Weitere Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes)

Die Änderung erfolgt zur Bereinigung des Normenbestandes.

Zu Artikel 3 (Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch)

Der neue Absatz 10 des § 111 SGB III regelt, dass ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrages von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die von einem dauerhaften Arbeitsausfall betroffen sind und in einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit nach § 111 Absatz 3 Satz 1 Nummer 2 SGB III zusammengefasst werden, vorliegt, wenn damit das Ziel verfolgt wird, Entlassungen zu vermeiden und Eingliederungschancen in Anschlussbeschäftigungen bei neuen Arbeitgebern zu verbessern. Mit dieser Regelung wird sichergestellt, dass eine Ausgliederung der von einem dauerhaften Arbeitsausfall betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in eine externe Transfergesellschaft weiterhin möglich bleibt. Im Übrigen gilt das Teilzeit- und Befristungsgesetz.

Zu Artikel 4 (Inkrafttreten, Außerkrafttreten)

Zu Absatz 1

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes vorbehaltlich des Absatzes 2 am 1. Januar 2022.

Zu Absatz 2

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten der weiteren Änderung in § 14 Absatz 5 Satz 1 am ... [einsetzen: Angabe des Tages und Monats des Inkrafttretens nach Absatz 1 sowie die Jahreszahl des fünften auf das Inkrafttreten folgenden Jahres].

Zu Absatz 3

Zur Bereinigung des Normenbestandes wird außerdem das Außerkrafttreten des § 24 mit Ablauf des ... [einsetzen: Angabe des Tages und Monats des Tages vor dem Inkrafttreten nach Absatz 1 sowie die Jahreszahl des auf das Inkrafttreten folgenden Jahres] vorgesehen, da § 24 lediglich Übergangsregelungen enthält, die nach Ablauf der Übergangszeit gegenstandslos werden.