



Pet 4-19-11-8006-008196

12207 Berlin

Arbeitslohn

Der Deutsche Bundestag hat die Petition am 28.11.2019 abschließend beraten und beschlossen:

Das Petitionsverfahren abzuschließen, weil dem Anliegen nicht entsprochen werden konnte.

Begründung

Mit der Petition wird eine pauschale finanzielle Mehrbelastung der Arbeitgeber von befristet eingestellten Beschäftigten gefordert.

Zur Begründung der Petition wird im Wesentlichen ausgeführt, bei befristeten Arbeitsverhältnissen solle der Arbeitgeber einen höheren Anteil an den Lohnnebenkosten tragen. Auf diese Weise würden befristet eingestellte Mitarbeiter für den Arbeitgeber teurer als unbefristet eingestellte Mitarbeiter, so dass Unternehmen dazu angehalten würden, Mitarbeiter fest einzustellen. Zudem würde dadurch das im Fall eines befristeten Arbeitsverhältnisses von den Arbeitnehmern zu tragende erhöhte Risiko der Arbeitslosigkeit kompensiert.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten zu dem Vorbringen wird auf die Eingabe verwiesen.

Die Eingabe wurde als öffentliche Petition auf der Internetseite des Petitionsausschusses eingestellt. Sie wurde durch 46 Mitzeichnungen unterstützt. Außerdem gingen 6 Diskussionsbeiträge ein.

Der Petitionsausschuss hat der Bundesregierung – dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) – Gelegenheit gegeben, ihre Haltung zu der Thematik darzulegen. Das Ergebnis der parlamentarischen Prüfung lässt sich unter anderem unter Einbeziehung der seitens der Bundesregierung angeführten Aspekte wie folgt zusammenfassen:



Die zentrale gesetzliche Grundlage für die Befristung von Arbeitsverträgen, das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), setzt die EG-Richtlinie über befristete Arbeitsverträge vom 28. Juni 1999 um, die auf einer entsprechenden Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner UNICE, CEEP und EGB beruht (Befristungsrichtlinie). Die Nutzung der durch Gesetz eröffneten Möglichkeit zur Befristung von Arbeitsverträgen in klar definierten Grenzen ist legitim. Es ist nicht nachvollziehbar, weshalb (allein) ein bestimmter, gesetzlich zulässiger Vertragstypus - die befristete Beschäftigung - für den Arbeitgeber finanziell nachteilige Sonderregelungen in der Sozialversicherung nach sich ziehen soll.

Das Sozialversicherungsrecht kennt bisher keine nach Vertragstypen, Branchen oder Personengruppen differenzierende Regelungen zur Beitragstragung; vielmehr gelten diese für alle Beschäftigungsverhältnisse unterschiedslos. Es ist Ausdruck des in der Sozialversicherung verankerten Solidarprinzips, dass keine Änderung der Beitragstragung bzw. der Beitragshöhe anhand individueller Risiken erfolgt. Das bedeutet, dass es beispielsweise keine höheren Beiträge bzw. Beitragszuschläge für chronisch Kranke in der gesetzlichen Krankenversicherung oder für Beschäftigte mit besonderen Vermittlungshemmnissen in der Arbeitslosenversicherung gibt, obwohl diese typischerweise öfter bzw. länger Leistungen von den jeweiligen Sozialversicherungsträgern beziehen. Auch müssen in Branchen mit hoher Fluktuation (und entsprechend höherer Beanspruchung der Arbeitslosenversicherung) keine überdurchschnittlich hohen Beiträge geleistet werden.

Die mit der Petition geltend gemachte Berücksichtigung eines erhöhten Risikos der Arbeitslosigkeit bei der Nutzung von Befristungsabreden bei der Bemessung des individuellen Beitrags widerspräche dieser dargestellten Ausprägung des Solidaritätsprinzips. Schließlich wäre schwer begründbar, weshalb ein ggf. bestehendes erhöhtes Risiko in einem Sozialversicherungszweig zu einer generellen Verschiebung der Beitragslasten auch mit Wirkung für andere Sozialversicherungszweige führen sollte.

Der Petitionsausschuss weist ergänzend darauf hin, dass sich die Koalitionsparteien des Deutschen Bundestages in dem Koalitionsvertrag für die 19. Legislaturperiode auf Maßnahmen im Bereich des Befristungsrechts verständigt haben. Danach ist beabsichtigt, dass Arbeitgeber mit mehr als 75 Beschäftigten nur noch maximal 2,5 Prozent der



Belegschaft sachgrundlos befristen dürfen (vgl. Koalitionsvertrag Rn. 2336 ff.). Bei Überschreiten dieser Quote soll jedes weitere sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnis als unbefristet zustande gekommen gelten. Die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Sachgrund soll nur noch für die Dauer von 18 statt bislang von 24 Monaten zulässig und bis zu dieser Gesamtdauer nur noch eine einmalige statt einer dreimaligen Verlängerung möglich sein (vgl. Koalitionsvertrag Rn. 2342 ff.). Auch beinhaltet der Koalitionsvertrag eine Vereinbarung zur Begrenzung von Kettenbefristungen (vgl. Koalitionsvertrag Rn. 2347 ff.).

Vor dem Hintergrund des Dargelegten hält der Petitionsausschuss die geltende Rechtslage für sachgerecht und vermag sich nicht für eine Gesetzesänderung im Sinne der Petition auszusprechen. Der Ausschuss empfiehlt daher, das Petitionsverfahren abzuschließen, weil dem Anliegen nicht entsprochen werden konnte.