

Antwort der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. Volker Wissing, Dirk Niebel,
Otto Fricke, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP
– Drucksache 15/4763 –**

Auswirkung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes auf die Situation von Arbeitssuchenden

Vorbemerkung der Fragesteller

Seit dem 1. Januar 2001 ist das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) in Kraft. § 14 dieses Gesetzes sieht vor, dass ein Arbeitnehmer nicht sachgrundlos befristet beschäftigt werden darf, wenn er zuvor bereits bei demselben Arbeitgeber beschäftigt war.

Insbesondere bei öffentlichen Arbeitgebern entfalten sich die negativen Auswirkungen des § 14 Abs. 2 TzBfG, da hier infolge drastischer Sparmaßnahmen und aufgrund von Haushaltssperren häufig Stellen auf der Grundlage befristeter Verträge ohne sachlichen Grund besetzt werden. Dieses führt zu einer permanenten Fluktuation in der Belegschaft. Erschwerend kommt hinzu, dass eine einmalige Beschäftigung bei einem Arbeitgeber dazu führt, dass künftig kein befristetes Arbeitsverhältnis ohne Sachgrund mit diesem Arbeitgeber mehr möglich ist. Wer z. B. als wissenschaftlicher Mitarbeiter bereits an einer Universität beschäftigt war, hat damit nicht mehr die Möglichkeit, ein sachgrundlos befristetes Beschäftigungsverhältnis in dem öffentlichen Dienst des betreffenden Landes einzugehen.

Dem Petitionsausschuss des Deutschen Bundestages liegen zahlreiche Eingaben von Bürgerinnen und Bürgern zu dieser Problematik vor. Das Gesetz droht sich als kontraproduktiv zu erweisen. Es schafft keine neuen Arbeitsplätze, erschwert aber gleichzeitig die Arbeitssuche und Beschäftigung von Arbeitslosen. Eine sorgfältige Evaluierung des Gesetzes ist deshalb unabdingbar.

1. Wie stellt die Bundesregierung sicher, dass es aufgrund der Vorschriften des § 14 Abs. 2 TzBfG nicht zu negativen Auswirkungen für Arbeitssuchende kommt, und welche diesbezüglichen Vorkehrungen hat die Bundesregierung getroffen?

Die Regelung des § 14 Abs. 2 TzBfG gibt Arbeitgebern, die sich zunächst nicht zu unbefristeten Einstellungen entschließen können, die Möglichkeit, bis zur

Dauer von zwei Jahren befristete Arbeitsverträge abzuschließen, die nicht durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt sein müssen. Das ist vor allem eine beschäftigungspolitisch sinnvolle Alternative zur Überstundenarbeit. Zugleich bekommen Arbeitsuchende, insbesondere auch solche, die längere Zeit arbeitslos waren, die Gelegenheit, wieder im Berufsleben Fuß zu fassen, ihre Eignung und Leistungsfähigkeit zu beweisen und damit ihre Chancen auf eine unbefristete Weiterbeschäftigung zu verbessern. Die Beschränkung sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge auf Neueinstellungen verhindert, dass die befristete Beschäftigung zum Dauerzustand wird.

Für die befristete Beschäftigung älterer Arbeitnehmer bestehen weiter gehende Möglichkeiten. Nach § 14 Abs. 3 TzBfG können mit Arbeitnehmern ab dem 52. Lebensjahr befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Befristungsgrund abgeschlossen werden, für die weder die Beschränkung auf eine Neueinstellung noch Begrenzungen der Höchstbefristungsdauer oder der Zahl der Verlängerungen gelten. Diese Regelung soll dazu beitragen, die für ältere Arbeitsuchende besonders hohen Einstellungs Hindernisse abzubauen.

Im Übrigen bestehen vielfältige Möglichkeiten zur Befristung von Arbeitsverträgen bei Vorliegen eines sachlichen Befristungsgrundes (§ 14 Abs. 1 TzBfG). Besonders hervorheben darf ich die beiden im Gesetz erstmalig ausdrücklich geregelten Sachgründe: Arbeitsuchende können im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium – unabhängig von einer früheren Vorbeschäftigung im Unternehmen – befristet beschäftigt werden, um den Übergang in eine Anschlussbeschäftigung bei demselben oder einem anderen Arbeitgeber zu erleichtern. Öffentliche Arbeitgeber können befristete Arbeitsverträge abschließen, wenn der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und der Arbeitnehmer entsprechend beschäftigt wird. Eine frühere Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber ist hierbei ebenfalls kein Hinderungsgrund.

2. Wie viele ohne sachlichen Grund befristete Arbeitsverhältnisse haben die einzelnen Bundesministerien und Bundesbehörden seit Inkrafttreten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes jedes Jahr abgeschlossen, und wie viele Betroffene können damit keine weiteren befristeten Arbeitsverhältnisse mit Bundesministerien bzw. -behörden mehr eingehen?

Im Bereich der Bundeswehrverwaltung und des Auswärtigen Amtes hat sich die Beschäftigung in befristeten Arbeitsverhältnissen wie folgt entwickelt:

Jahr (Stand 30. Juni)	Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen
2000	4 027
2001	4 527
2002	5 359
2003	6 109
2004	5 670 (vorläufig)

Zahlenangaben für die übrige Bundesverwaltung und Angaben über die Art der Befristung liegen nicht vor.

3. In wie vielen dieser Fälle wäre nach der Gesetzeslage vor Inkrafttreten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes eine Weiterbeschäftigung möglich gewesen?

Hierüber liegen keine statistischen Daten vor.

4. Ist die Bundesregierung mit Inkrafttreten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes dazu übergegangen, ohne sachlichen Grund befristete Arbeitsverhältnisse generell nach Ablauf in unbefristete zu überführen, und wenn nein, warum nicht?

Hierüber liegen keine statistischen Daten vor.

5. Wie viele der ohne sachlichen Grund befristeten Arbeitsverhältnisse bei den einzelnen Bundesministerien bzw. -behörden wurden anschließend in unbefristete Arbeitsverhältnisse überführt, und wie stellt sich dieser Anteil im Verhältnis zu der Gesamtzahl der ohne sachlichen Grund befristeten Arbeitsverhältnisse dar?

Hierüber liegen keine statistischen Daten vor.

6. Sind der Bundesregierung Fälle bekannt, in denen eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer aufgrund einer, bei der Einstellung in ein sachgrundlos befristetes Arbeitsverhältnis verschwiegenen früheren Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber, die Überführung einer befristeten Beschäftigung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis einklagen konnte, und wie beurteilt die Bundesregierung diesen Sachverhalt?

Der Bundesregierung sind solche Fälle nicht bekannt.

7. Sind nach Ansicht der Bundesregierung Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verpflichtet, selbstständig und ohne explizite Nachfrage seitens des Arbeitgebers auf eine eventuelle, frühere, befristete oder unbefristete Beschäftigung bei dem Unternehmen hinzuweisen, und wenn nein, ist es nach Ansicht der Bundesregierung in einem solchen Fall bei einer Einstellung in ein sachlich ohne Grund befristetes Arbeitsverhältnis für die entsprechende Bewerberin bzw. den Bewerber möglich, die Einstufung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis einzuklagen?

Die Befristung eines Arbeitsvertrages als Ausnahme vom Regelfall des unbefristeten Arbeitsvertrages ist nur bei Vorliegen besonderer Voraussetzungen zulässig, wie sie in § 14 TzBfG oder in anderen Rechtsvorschriften, zum Beispiel in § 21 Bundeserziehungsgeldgesetz, geregelt sind. Es obliegt dem Arbeitgeber, vor der Vereinbarung der Befristung des Arbeitsvertrages zu prüfen, ob die rechtlichen Voraussetzungen hierfür gegeben sind. Das betrifft sowohl das Vorliegen eines sachlich rechtfertigenden Befristungsgrundes nach § 14 Abs. 1 TzBfG als auch der Voraussetzungen für eine Befristung nach § 14 Abs. 2, 2a oder 3 TzBfG oder nach anderen Vorschriften. Liegen die Voraussetzungen für die Befristung des Arbeitsvertrages nicht vor, kann der Arbeitnehmer die Unwirksamkeit der Befristung durch Feststellungsklage beim Arbeitsgericht geltend machen (§ 17 TzBfG).

Kann der Arbeitgeber im Falle des § 14 Abs. 2 TzBfG eine Vorbeschäftigung nicht anhand der Personalunterlagen feststellen, darf er den Arbeitnehmer hierzu befragen. Der Arbeitnehmer hat wahrheitsgemäß zu antworten. Verschweigt der Arbeitnehmer eine Vorbeschäftigung, kann der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag anfechten oder fristlos kündigen.

8. Wie viele Evaluierungen bzw. Untersuchungen über die Auswirkungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes hat die Bundesregierung bislang durchgeführt, und welches waren die dabei angewendeten Methoden und ermittelten Ergebnisse?

Zurzeit wird im Rahmen der Evaluierung der Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission die Beschäftigungswirkung der seit Januar 2003 herabgesetzten Altersgrenze für die befristete Beschäftigung älterer Arbeitnehmer (§ 14 Abs. 3 TzBfG) untersucht. Die ersten Ergebnisse wird die Bundesregierung dem Deutschen Bundestag im November 2005 vorlegen.

Über die Beschäftigungswirkung der ab Januar 2004 geltenden besonderen Befristungsregelung für neu gegründete Unternehmen (§ 14 Abs. 2a TzBfG) hat die Bundesregierung dem Deutschen Bundestag bis Ende 2007 zu berichten (Entschließung des Deutschen Bundestages vom 26. September 2003, Bundestagsdrucksache 15/1587).

Aufgrund der Entwicklung der befristeten Beschäftigung (vgl. Antwort zu Frage Nr. 9) besteht für eine allgemeine Untersuchung der Auswirkungen der Befristungsregelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes keine Veranlassung.

9. Haben befristete Arbeitsverträge seit Einführung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zum einen im öffentlichen Dienst des Bundes und zum anderen in der Privatwirtschaft in signifikantem Maß zu- bzw. abgenommen, und woher bezieht die Bundesregierung ihre diesbezüglichen Erkenntnisse?

Die Entwicklung des Anteils der Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag an allen Arbeitnehmern (Befristungsquote) in der Wirtschaft insgesamt und im Bereich der Gebietskörperschaften und der Sozialversicherung (nach der NACE-Systematik der EG: in der öffentlichen Verwaltung insgesamt) ist aus der nachstehenden Tabelle ersichtlich. Gesonderte Zahlen für die Beschäftigten des Bundes liegen nicht vor.

Anteil der Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag an allen Arbeitnehmern
(in Prozent)

Jahr	Alte Bundesländer		Neue Bundesländer	
	insgesamt	öffentliche Verwaltung	insgesamt	öffentliche Verwaltung
2000	7,0	7,8	12,1	16,8
2001	7,1	7,0	12,2	15,6
2002	6,8	7,4	11,0	11,8
2003	7,2	8,1	11,0	11,0

(Auswertung des Mikrozensus durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit)

10. Haben seit Einführung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes unbefristete Beschäftigungsverhältnisse zum einen im öffentlichen Dienst des Bundes und zum anderen in der Privatwirtschaft in signifikantem Maß zu- bzw. abgenommen?

Die Entwicklung des Anteils der unbefristeten Arbeitsverhältnisse an allen Arbeitsverhältnissen lässt sich der Antwort zu Frage Nr. 9 entnehmen.

11. Wie viele Fälle einer so genannten Kettenbefristung von Arbeitsverträgen hat es nach Kenntnis der Bundesregierung vor Einführung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gegeben?

Die Zahl aufeinander folgender befristeter Arbeitsverträge, zu denen auch wiederholte Sachgrundbefristungen gehören, wird statistisch nicht erfasst.

12. Wurden nach Ansicht der Bundesregierung die mit der Einführung des § 14 TzBfG verbundenen Erwartungen erreicht, und auf welchen Daten basieren entsprechende Erkenntnisse?

Durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz wurden Teilzeitarbeit und Befristung von Arbeitsverträgen zusammenhängend kodifiziert und damit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer Rechtsklarheit und Rechtssicherheit in diesem vorher nur lückenhaft geregelten arbeitsrechtlichen Bereich geschaffen. § 14 TzBfG hat erstmals die allgemeinen gesetzlichen Voraussetzungen für die Befristung eines Arbeitsvertrages umfassend geregelt. Dabei wurden die früher immer nur zeitlich begrenzt geltenden Regelungen über sachgrundlose Befristungen als Dauerregelung ausgestaltet. Zugleich setzt das Gesetz die Vorgaben der Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner und der entsprechenden EG-Richtlinie über befristete Arbeitsverträge um. Danach sind die Mitgliedstaaten insbesondere zu Regelungen verpflichtet, die den Schutz befristet beschäftigter Arbeitnehmer vor Diskriminierung gewährleisten, die Aufeinanderfolge befristeter Arbeitsverträge einschränken und die Chancen befristeter Beschäftigter auf einen Dauerarbeitsplatz verbessern. Nach Auffassung der Bundesregierung wird das Gesetz in der Praxis diesen Zielsetzungen gerecht.

13. Plant die Bundesregierung eine Überarbeitung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, und wenn ja, wann werden nach Ansicht der Bundesregierung entsprechende Vorschläge vorliegen?

Die Bundesregierung plant keine Änderung des Gesetzes.

14. Welche Alternativen gab es bei der Umsetzung der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge zu der Einführung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes?

Keine.

