

Materialien

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 4. Oktober 2010 zum

- a) Antrag der Abgeordneten Anette Kramme, Gabriele Lösekrug-Möller, Iris Gleicke, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD

Langfristige Perspektive statt sachgrundlose Befristung

– Drucksache 17/ 1769 –

- b) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Herbert Behrens, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Befristung von Arbeitsverhältnissen eindämmen

– Drucksache 17/1968 –

- c) Antrag der Abgeordneten Brigitte Pothmer, Beate Müller-Gemmeke, Fritz Kuhn, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Kein Sachgrund, keine Befristung - Befristete Arbeitsverträge begrenzen

– Drucksache 17/2922 –

Zusammenstellung der schriftlichen Stellungnahmen

A. Mitteilung	3
B. Liste der eingeladenen Sachverständigen	4
C. Stellungnahmen eingeladenen Verbände und Einzelsachverständiger	
Institut der deutschen Wirtschaft Köln.....	5
Die Familienunternehmer - ASU	10
IZA Forschungsinstitut	13
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände.....	15
Zentralverband des Deutschen Handwerks	19
Deutscher Industrie- und Handelskammertag.....	23
Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht.....	28
Deutscher Gewerkschaftsbund	39
Dr. Hajo Holst	41
Christian Hohendanner	45

Dr. Claudia Weinkopf	49
Prof. Dr. Gregor Thüsing	52

Deutscher Bundestag
17. Wahlperiode
Ausschuss für Arbeit und Soziales
(11. Ausschuss)

29. September 2010
Sekretariat des Ausschusses:
☎ 32487
Fax: 36030
Sitzungssaal: ☎ 33308
Fax: 36332

Mitteilung

Tagesordnung

34. Sitzung des
Ausschusses für Arbeit und Soziales
am Montag, dem 04. Oktober 2010, 14:00 bis 15:00 Uhr
10557 Berlin, Paul-Löbe-Haus, Sitzungssaal 4.900

Vorsitz: Abg. Katja Kipping (MdB)

Einziger Punkt der Tagesordnung

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

a) Antrag der Abgeordneten Anette Kramme, Gabriele Lösekrug-Möller, Iris Gleicke, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD

Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend)
Rechtsausschuss
Ausschuss für Wirtschaft und Technologie
Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Langfristige Perspektive statt sachgrundlose Befristung

(BT-Drucksache 17/1769)

Hierzu Ausschussdrucksachen/BT-Drucksachen: 17/1968

b) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Herbert Behrens, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend)
Rechtsausschuss
Ausschuss für Wirtschaft und Technologie
Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Befristung von Arbeitsverhältnissen eindämmen

(BT-Drucksache 17/1968)

Hierzu Ausschussdrucksachen/BT-Drucksachen: 17/1769

c) Antrag der Abgeordneten Brigitte Pothmer, Beate Müller-Gemmeke, Fritz Kuhn, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend)
Rechtsausschuss
Ausschuss für Wirtschaft und Technologie
Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Kein Sachgrund, keine Befristung - Befristete Arbeitsverträge begrenzen

(BT-Drucksache 17/2922)

Katja Kipping
Vorsitzende

Sachverständigenliste

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
Die Familienunternehmer - ASU
Deutscher Industrie- und Handelskammertag
Zentralverband des Deutschen Handwerks
Institut der deutschen Wirtschaft Köln
Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht
IZA Forschungsinstitut
Prof. Dr. Gregor Thüsing
Dr. Claudia Weinkopf
Dr. Hajo Holst
Christian Hohendanner

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)254

30. September 2010

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 4. Oktober 2010

- a) zum Antrag der Abgeordneten Anette Kramme, Gabriele Lösekrug-Möller, Iris Glicke, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD
Langfristige Perspektive statt sachgrundlose Befristung
- Drucksache 17/1769 -
- b) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Herbert Behrens, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE
Befristung von Arbeitsverhältnissen eindämmen
- Drucksache 17/1968 -

Institut der Deutschen Wirtschaft, Köln**1. Einleitung**

Die Befristung von Arbeitsverträgen ist aus ökonomischer Sicht nur in einem Umfeld eines rigiden Kündigungsschutzes von Bedeutung. Gäbe es keine rechtlichen Hürden hinsichtlich der Kündigung von Mitarbeitern, dann wäre die Frage der Laufzeit eines Arbeitsvertrages ohne Belang: Ob befristet oder nicht, der Arbeitsvertrag könnte in jedem Fall ohne Kosten gelöst werden. Insofern spielt für die Diskussion der Befristungsregeln die Wirkung der Kündigungsschutzgesetzgebung eine Rolle. Der Kündigungsschutz wirkt wie eine Steuer auf die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. Die Arbeitskosten je Arbeitnehmer aus Sicht des Unternehmens erhöhen sich damit um die Kosten der Kündigung multipliziert mit der Wahrscheinlichkeit, eine Kündigung aussprechen zu müssen. Aus Sicht des Arbeitnehmers handelt es sich – wie bei der Arbeitslosenversicherung – um eine Versicherung gegen den Einkommens- und Wohlfahrtsverlust im Falle einer Entlassung (Jahn, 2005).

Die Wirkung des Kündigungsschutzes auf die Beschäftigung ist ambivalent. In Zeiten sinkender Güternachfrage wird die Zahl der Entlassungen geringer ausfallen, wohingegen in Zeiten steigender Güternachfrage die Einstellungen geringer ausfallen werden. Im Ergebnis bleibt die Beschäftigung stabiler als in einer Welt ohne Kündigungsschutz – was umgekehrt aber auch heißt, dass Arbeitsuchende auf weniger Beschäftigungsangebote stoßen. Dies resultiert

in einer längeren durchschnittlichen Dauer der Beschäftigungslosigkeit bzw. einem höheren Anteil Langzeitarbeitsloser. Durch die Erosion von Humankapital im Laufe langer Arbeitslosigkeit verschärft sich das Problem und es kommen gegebenenfalls soziale Problemlagen hinzu. Der Effekte auf das Beschäftigungsniveau und das Niveau der Arbeitslosigkeit ist aus theoretischer Sicht unbestimmt. Die überwiegende Zahl der empirischen Studien bescheinigt der Arbeitsschutzgesetzgebung jedoch einen negativen Effekt auf die Beschäftigungshöhe und einen erhöhenden Effekt auf die Arbeitslosigkeit (Addison und Teixeira, 2003; Jahn, 2005).

Die Befristung von Arbeitsverträgen bietet eine Möglichkeit, ein Beschäftigungsverhältnis zu lösen, ohne die Kosten, die der Kündigungsschutz andernfalls auferlegt, tragen zu müssen. Eine ähnliche Rolle kann die Nutzung von Zeitarbeit haben, wobei hier die Relevanz des Kündigungsschutzes nicht verschwindet, sondern lediglich von den Kunden- auf die Zeitarbeitsunternehmen übergeht. Unabhängig davon muss die flexible Disposition von Personal keineswegs die vorherrschende Motivation für die Befristung von Arbeitsverträgen sein. Tatsächlich ist die Motivlage für die Betriebe differenziert: Etwa je ein Fünftel verteilt sich auf die Hauptmotive Eignungsfeststellung und flexibler Personaleinsatz. Knapp 40 Prozent der Betriebe gab als wichtigsten Grund für Befristungen einen zeitlich begrenzten Ersatz- oder Erweiterungsbedarf an. Der Rest verteilt sich auf weitere Motive, wobei die zeitlich begrenzte

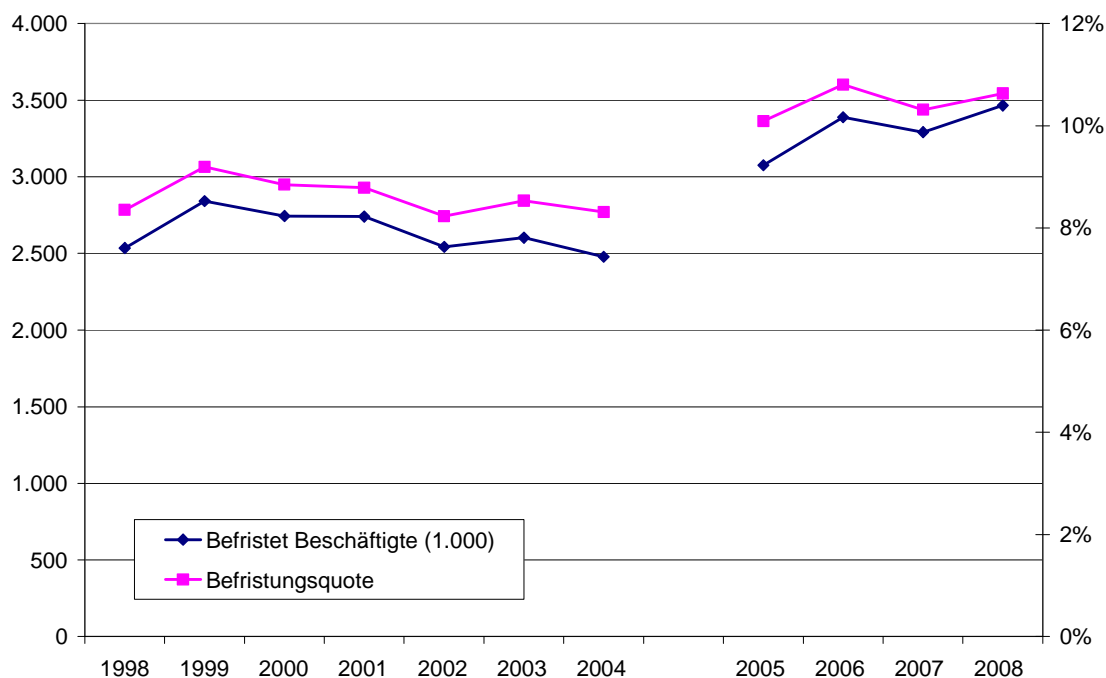
Finanzierung der Stellen – vor allem im öffentlichen Dienst – mit 8 Prozent noch erwähnenswert ist (Hohendanner, 2010, 5). Vor allem in den Fällen, wo der Personalbedarf von vorneherein zeitlich begrenzt ist, ist fraglich, ob bei Abwesenheit von Befristungsmöglichkeiten alternativ zu unbefristeten Einstellungen kommen würde. Denkbar ist eher, dass es in einem solchen Szenario entweder zur verstärkten Nutzung von Überstunden und/oder Zeitarbeit käme oder – etwa wenn diese auch stark reguliert wurde – ganz auf Einstellungen verzichtet würde. Dies hätte dann zum Ergebnis, dass Wertschöpfung und Einkommen wegfallen und somit auch die Beschäftigungssicherheit der übrigen (unbefristet beschäftigten) Arbeitnehmer beeinträchtigt würde. Insofern erscheint die Erklärung von unbefristeter Beschäftigung zum „sozialpolitisch erwünschten Normalfall“ (Drucksache 17/1769, 3) zu kurz gegriffen: Die Alternative zur befristeten Beschäftigung ist unter Umständen eben nicht die unbefristete Beschäftigung, sondern eine andere flexible Erwerbsform oder gar keine Beschäftigung.

2. Entwicklung und Struktur befristeter Beschäftigung

Die Zahl der befristet Beschäftigten, so stellt es der Antrag der Abgeordneten Anette Kramme u. a. (Drucksache 17/1769) fest, sei in der Vergangenheit stetig gestiegen. Belegt wird dies mit einem Vergleich der Befristungsquote auf Basis des Mikrozen-

sus. Diese Berechnungen stellen eine Sonderauswertung des Mikrozensus dar, in der Auszubildende, Schüler und Studenten im Nebenjob sowie Arbeitnehmer über 65 Jahren herausgerechnet wurden (Grau, 2010). In dieser Untersuchung wird jedoch nur unzureichend berücksichtigt, dass Befunde des Mikrozensus von 2005 und später nicht mit solchen der Jahre vor 2005 vergleichbar sind. Der Grund dafür ist eine Umstellung der Erfassungsmethode. Bis einschließlich 2004 folgte der Mikrozensus dem Berichtswochenkonzept, d.h. alle Angaben beziehen sich auf eine Berichtswoche, die in der Regel im Frühjahr lag. Ab 2005 erfolgen die Befragungen jedoch über das ganze Jahr verteilt. Da die befristete Beschäftigung auch eine bedeutende saisonale Komponente hat, können mit der unterjährigen Erfassungsweise befristete Beschäftigungsverhältnisse erfasst werden, die zuvor unberücksichtigt blieben, z.B. Tätigkeiten im Einzelhandel im Weihnachtsgeschäft. Somit verbietet sich ein Vergleich der Befristungen bis bzw. nach dem Jahr 2005. Zulässig ist allein eine separate Betrachtung der Zeiträume bis 2004 und ab 2005. Werden die befristet beschäftigten abhängig Erwerbstätigen in dieser Hinsicht betrachtet, so zeigt sich zumindest in den letzten zehn Jahren kein eindeutiger Trend, der auf eine Erhöhung der Befristungsneigung schließen ließe (Abbildung 1). Andererseits zeigen Erhebungen mit dem IAB-Betriebspanel (Hohendanner, 2010) oder dem SOEP (Schäfer, 2010) eine – allerdings nur moderat – steigende Befristungsquote an.

Abbildung 1: Befristete Beschäftigung 1998-2008



Befristungsquote: Befristet Beschäftigte in Prozent der abhängig Beschäftigten, jeweils ohne Auszubildende
 Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 4.1.1 (verschiedene Jahrgänge); eigene Berechnungen.

Befristet Beschäftigte sind überwiegend in den jüngeren Altersgruppen zu finden. Knapp die Hälfte der befristet Beschäftigten ohne Auszubildende ist unter

30 Jahre alt. Die altersspezifische Befristungsquote der Arbeitnehmer unter 25 Jahre liegt bei über einem Drittel (Tabelle 1), während in der Altersgruppe von

40 bis 45 Jahren lediglich 6,5 Prozent befristet beschäftigt sind. Dies spricht dafür, dass Arbeitnehmer vor allem im Zuge des Berufseinstiegs mit Befristungen konfrontiert werden. Wird die befristete Beschäftigung nach Branchen differenziert, so zeigt sich, dass die Befristungsneigung im Verarbeitenden Gewerbe unterdurchschnittlich ist. Die höchsten Befristungsquoten weisen die Land- und Forstwirtschaft, die öffentliche Verwaltung und die unternehmensorientierten Dienstleistungen auf. Während es sich in der Landwirtschaft um Saisonarbeit handeln dürfte, die aus nachvollziehbaren Gründen nur in begrenzten Zeiträumen anfällt, spiegelt die hohe Befristungsquote in der öffentlichen Verwaltung unter anderem die Einstellungspraxis des wissenschaftlichen Mittelbaus wider, der nahezu ausschließlich befristet beschäftigt wird. Dies wird auch deutlich, wenn die Betroffenheit von Befristungen nach der Qualifikation betrachtet wird. Arbeitnehmer mit Hochschulabschluss sind weit häufiger befristet beschäftigt als Arbeitnehmer mit einer Lehrausbildung. Dieser Befund geht ausschließlich auf die Universi-

tätsabsolventen zurück, die zu 14,7 Prozent befristet beschäftigt sind, während es bei den Fachhochschulabsolventen nur 7,5 Prozent sind. Hochschulabsolventen können auf dem Arbeitsmarkt nicht als benachteiligt angesehen werden. Im Gegenteil, ihre Betroffenheit von Arbeitslosigkeit ist gering und ihr Einkommen überdurchschnittlich.

Mithin sind es keineswegs überwiegend gering produktive Arbeitnehmer, die aufgrund einer schlechten Verhandlungsposition befristet beschäftigt werden. Berücksichtigt werden muss weiterhin, dass die Mobilität aus befristeter in unbefristete Beschäftigung recht hoch ist. Von 100 abhängig befristet Vollzeitbeschäftigten des Jahres 2003 waren fünf Jahre später 49 abhängig unbefristet vollzeitbeschäftigt. 15 Prozent waren nach wie vor oder erneut befristet beschäftigt, 5 Prozent wechselten in die Selbstständigkeit und rund 15 Prozent in andere Beschäftigungsformen (z.B. Teilzeit). Nur 16 Prozent waren arbeitslos oder nicht erwerbstätig (Schäfer 2010).

Tabelle 1: Strukturdaten befristeter Beschäftigung

	abhängig Erwerbstätige ohne Auszubildende	davon befristet	in Prozent
insgesamt	32.591	3.465	10,6
bis 25 Jahre	2.872	988	34,4
Vollzeiterwerbstätige (ab 36 Std.)	21.656	2.035	9,4
Verarbeitendes Gewerbe	7.825	581	7,4
öffentliche Verwaltung	2.809	353	12,6
mit Lehrausbildung	19.154	1.633	8,5
mit Hochschulabschluss	5.292	639	12,1

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 4.1.1 (2008)

3. Ist befristete Beschäftigung prekär?

Ein zentrales Argument, mit dem das Verbot sachgrundloser Befristungen begründet wird, ist das vermeintlich erhöhte Prekaritätsrisiko befristet Beschäftigter. Definiert man die Frage der Prekarität anhand der Dimensionen Beschäftigungsstabilität und Entlohnung, so legt die Theorie ein Zusammenfallen von hohem Beschäftigungsrisiko und geringem Lohn nicht unbedingt nahe. Es könnte auch eine Komplementarität beider Dimensionen erwartet werden: Arbeitnehmer verlangen für Beschäftigungsverhältnisse mit geringer Stabilität einen höheren Lohn, der das Risiko ausgleicht. Dass die Stabilität befristeter Beschäftigungsverhältnisse geringer ist als die unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse, ist nicht nur nahe liegend, sondern auch empirisch verifiziert worden (Giesecke/Groß 2006).

Schwieriger ist die Frage nach der Entlohnung zu beurteilen. Auswertungen mit dem sozioökonomischen Panel (SOEP) haben gezeigt, dass abhängig befristet beschäftigte Vollzeitbeschäftigte

einen Stundenlohn von 73 Prozent des Niveaus von unbefristet Vollzeitbeschäftigten erreichen, wobei Beamte in dieser Betrachtung nicht berücksichtigt sind. Diese rein deskriptive Lohnlücke besagt aber noch nichts über Kausalitäten. So könnte der Lohnunterschied nicht allein auf die Frage der Befristung zurückzuführen sein, sondern auf eine Reihe struktureller Unterschiede zwischen den befristet bzw. unbefristet Beschäftigten. So weisen befristet Vollzeitbeschäftigte zwar eine höhere Akademikerquote auf als die unbefristet Vollzeitbeschäftigten, doch dafür ist auch der Anteil der Arbeitnehmer ohne abgeschlossene Berufsausbildung höher. Zudem weisen befristet Beschäftigte eine weit geringere Betriebszugehörigkeitsdauer auf. Diese ist wiederum eng mit dem betriebspezifischen Humankapital verknüpft, was wiederum wichtiger Bestimmungsfaktor der individuellen Produktivität und damit auch der Entlohnung ist. Um den Einfluss des Befristungsmerkmals zu isolieren, ist eine simultane Schätzung des Stundenlohns unter Einschluss aller lohnrelevanten Merkmale erforderlich. Eine solche

Berechnung ergibt, dass – je nach Modellspezifikation – abhängig befristet Vollzeitbeschäftigte einen Lohnabschlag von rund 15 Prozent gegenüber rechnerisch identischen abhängig unbefristet Vollzeitbeschäftigten (jeweils ohne Beamte) hinnehmen müssen. Hinsichtlich des gewichteten Haushaltsnettoeinkommens erreichen befristet Beschäftigte 91 Prozent des Niveaus unbefristet Beschäftigter. Somit überträgt sich der Abstand im Bruttostundenlohn nur zum Teil auf die soziale Lage. Zudem liegt dieser Wert weit über dem Einkommen von Arbeitslosen, die lediglich auf 48 Prozent kommen (Schäfer 2010).

4. Beschäftigungseffekte der Deregulierung von Befristungen

Ein weiterer Argumentationsstrang, mit dem das Verbot sachgrundloser Befristungen begründet wird, besteht in der vermeintlichen Wirkungslosigkeit von Deregulierungsschritten in der Vergangenheit. So wird festgestellt, dass die Risiken für Arbeitnehmer „nicht durch positive Beschäftigungseffekte ausgeglichen“ werden (Drucksache 17/1769, S. 2). Dies würden „zahlreiche Studien“ belegen, wobei im Weiteren aber lediglich die Befunde von zwei Studien wiedergegeben werden.

1. In Drucksache 17/1769 wird subsumiert, dass die Untersuchung von RWI/ISG (2006) im Rahmen der Evaluation der Hartz-Gesetze ergeben habe, dass die damalige Deregulierung der Befristung für Ältere für 96 Prozent der Unternehmen keine Auswirkungen auf das Einstellungsverhalten habe. Dies war in der Tat das Ergebnis einer Befragung von Unternehmen. In der fraglichen Studie wird aber ausdrücklich darauf hingewiesen, dass dies vor allem den geringen Bekanntheitsgrad der Neuregelung reflektierte. Zudem spielte die Deregulierung vor dem Hintergrund keine wichtige Rolle für das Rekrutierungsverhalten der Unternehmen, als dass angesichts der seinerzeit hohen Arbeitslosigkeit ein ausreichendes Angebot an jüngeren Arbeitskräften zur Verfügung stand. Dies ist aber dem damaligen konjunkturellen und strukturellen Kontext geschuldet, der sich gegenwärtig ganz anders darstellt. Die Autoren der Studie stellen keineswegs die Wirkungslosigkeit der Reform fest. Vielmehr sehen sie in dieser Frage weiteren Forschungsbedarf.

2. Als weiterer Beweis für die These, dass Befristungsmöglichkeiten keine positiven Beschäftigungseffekte entfalten, wird eine Untersuchung des ZEW angeführt. Möglicherweise handelt es sich um die Arbeit von Hagen (2003). Darin ergibt sich – wie in Drucksache 17/1769 korrekt dargestellt wird – der Befund, dass sich die Wahrscheinlichkeit der Arbeitslosigkeit durch die Aufnahme einer befristeten Beschäftigung langfristig nicht mindert. Dies ist jedoch nur die Hälfte des Ergebnisses. Der Autor stellt nämlich weiterhin fest, dass die Wahrscheinlichkeit der Nichterwerbstätigkeit sinkt oder – anders gewendet – sich die Wahrscheinlichkeit einer zukünftigen Beschäftigung erhöht. Befristete Beschäftigung ist mithin durchaus ein Sprungbrett in Beschäftigung, und zwar insbesondere für Arbeitslose mit geringen Beschäftigungschancen. Einen vergleichbaren Befund ergibt die Untersuchung von Boockmann

(2006) im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, auf die möglicherweise rekurriert wird. Diese Arbeit stellt darüber hinaus fest, dass befristete Beschäftigung mittelfristig die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass sich die betroffenen Arbeitnehmer in einer unbefristeten Beschäftigung befinden.

5. Fazit

Die Forderung nach einer Regulierung von Befristungsmöglichkeiten ist ökonomisch schlecht begründet. Weder kann ein durchgehender Trend einer steigenden Bedeutung befristeter Beschäftigung festgestellt werden, noch gelingt der Nachweis, dass befristet Beschäftigte zu den besonders benachteiligten Arbeitnehmern gehören und aus diesem Grunde besonders schützenswert seien. Zwar sind befristet Beschäftigte sozial schlechter gestellt als unbefristet Beschäftigte, doch schneiden sie weit besser ab als Arbeitslose. Der Schritt aus Arbeitslosigkeit in befristete Beschäftigung ist mithin in den meisten Fällen mit einem sozialen Aufstieg verbunden. Trotz anders lautender Behauptungen gibt es keine eindeutigen Befunde hinsichtlich der Wirkung von Regulierungs- oder Deregulierungsschritten befristeter Beschäftigung in der Vergangenheit. Die These, dass Deregulierungen keine positiven Effekte erbracht hätten, ist somit nicht zu halten und taugt nicht als Begründung einer Re-Regulierung. Letztlich erscheint ohnehin fraglich, ob sich ein Verlangen nach Regulierung lediglich auf die vermeintlich fehlenden positiven Effekte einer Deregulierung stützen kann. Vielmehr tragen diejenigen, die einer Regulierung das Wort reden, die Beweislast für die positiven Effekte der vorgeschlagenen Maßnahmen.

Literatur

Addison, John T. / Teixeira, Paulino, 2003, The Economics of Employment Protection, in: Journal of Labor Research, 1, S. 85-129

Boockmann, Bernhard, 2006, Chancen trotz befristetem Arbeitsvertrag, Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitspapier Nr. 121, Düsseldorf

Brehmer, Wolfram / Seifert, Hartmut, 2008, Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär, in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 4, S. 501-531

Giesecke, Johannes / Groß, Martin, 2006, Befristete Beschäftigung, in: WSI-Mitteilungen, 5, S. 247-254

Grau, Andreas, 2010, Befristete Beschäftigung: Jeder elfte Vertrag hat ein Verfallsdatum, in: StatMagazin v. 16.03.2010, URL:

http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/Navigations/Publikationen/STATmagazin/2010/Arbeitsmarkt2010_032,templateId=renderPrint.phtml_nnn=true [Stand: 2010-09-10]

Hagen, Tobias, 2003, Do Fixed-Term Contracts Increase the Long-Term Employment Opportunities of the Unemployed, ZEW

Hohendanner, Christian, 2010, Unsichere Zeiten, unsichere Verträge?, IAB-Kurzbericht Nr. 14, Nürnberg

Jahn, Elke J., 2005, Wie wirkt der Kündigungsschutz?, in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 2 und 3, S. 284-304

RWI - Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung / ISG - Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik, 2006, Evaluation der Um-

setzung der Vorschläge der Hartz-Kommission – Arbeitspaket 1, Modul 1f, Endbericht

Schäfer, Holger, 2010, Sprungbrett oder Sackgasse? Entwicklung und Strukturen von flexiblen Erwerbsformen in Deutschland, in: IW-Trends, 1/2010, S. 47-63

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)265

27. September 2010

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 4. Oktober 2010 zum

- a) Antrag der Abgeordneten Anette Kramme, Gabriele Lösekrug-Möller, Iris Glicke, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD

Langfristige Perspektive statt sachgrundlose Befristung

- Drucksache 17/1769 -

- b) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Herbert Behrens, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Befristung von Arbeitsverhältnissen eindämmen

- Drucksache 17/1968 -

- c) Antrag der Abgeordneten Brigitte Pothmer, Beate Müller-Gemmeke, Fritz Kuhn, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Kein Sachgrund, keine Befristung - Befristete Arbeitsverträge begrenzen

- Drucksache 17/2922 -

Die Familienunternehmer – ASU**I. Allgemeines**

Mit dem Beschäftigungsförderungsgesetz aus dem Jahr 1985 wurde die Möglichkeit geschaffen, Arbeitsverhältnisse sachgrundlos zu befristen. Zielstellung der damaligen schwarz-gelben Bundesregierung war es, das Arbeitsrecht flexibler zu gestalten, um Unternehmen in die Lage zu versetzen, schneller Arbeitsplätze bereit zu stellen. Im Laufe der Zeit wurde die gesetzliche Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen mit sachgrundloser Befristung immer wieder verändert. Die letzten tiefgreifenden Änderungen erfolgten mit dem Inkrafttreten des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse (TzBfG). Im Jahr 2001 wurde u.a. das Verbot von Arbeitsverträgen mit sachgrundloser Befristung für Fälle geregelt, in dem mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. In den Folgejahren wurden weitere Regelungen zur erleichterten Befristung älterer Arbeitnehmer sowie zur Nutzung von Arbeitsverträgen mit sachgrundloser Befristung bei Unternehmensgründungen getroffen.

Trotz der zahlreichen gesetzlichen Änderungen der letzten Zeit, die zum Teil auch Einschränkungen wie

das Vorbeschäftigungsverbot mit sich brachten, stellt die Nutzung von Arbeitsverträgen mit sachgrundloser Befristung nach wie vor eines der wenigen Flexibilität gewährenden Instrumente im Arbeitsrecht/auf dem Arbeitsmarkt für Unternehmen auch gerade in wirtschaftlich unsicheren Zeiten dar. DIE FAMILIENUNTERNEHMER - ASU begrüßen daher sehr, dass sich die aktuelle Bundesregierung in ihrem Koalitionsvertrag darauf geeinigt hat, bei dem Instrument der sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverträgen in erster Linie Optimierungen vornehmen und "Kinderkrankheiten" abstellen zu wollen. Gerade die Abschaffung des Vorbeschäftigungsverbots erhält dabei unsere volle Unterstützung.

Umso unverständlicher ist es aus Sicht von DIE FAMILIENUNTERNEHMER, dass die Anträge der Fraktionen der SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und DIE LINKE die Abschaffung der Möglichkeit, Arbeitsverträge sachgrundlos zu befristen, fordern. Dabei hat die bisherige Bewältigung der Wirtschafts- und Finanzkrise deutlich gezeigt, dass das "German Jobwunder" und die niedrigen Arbeitslosenzahlen u.a. deswegen zu Stande kommen konnten, weil es hierzulande immerhin einige wenige flexible arbeitsrechtliche Instrumente im sonst so starren Arbeits-

recht und auf dem Arbeitsmarkt gibt. Nur mit diesen Instrumenten waren und sind die Unternehmen in wirtschaftlich unsicheren Zeiten in der Lage neue Arbeitsplätze zu schaffen und Beschäftigung aufzubauen. Ohne diese Möglichkeit und mit der Ungewissheit, ob der jetzige wirtschaftliche Aufschwung nachhaltig sein wird, würden die Unternehmen kaum neue Beschäftigte einstellen.

II. Im Einzelnen

DIE FAMILIENUNTERNEHMER lehnen die Forderungen des Antrages der SPD-Fraktion

Die Möglichkeit zur kalendermäßigen Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren in § 14 Absatz 2 des Teilzeit und Befristungsgesetzes (TzBfG) ist zu streichen.

Die Möglichkeit zur kalendermäßigen Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von vier Jahren in den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens in § 14 Absatz 2a TzBfG ist zu streichen.

Die Möglichkeit zur kalendermäßigen Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von fünf Jahren für Arbeitnehmer ab Vollendung des 52. Lebensjahrs in § 14 Absatz 3 TzBfG ist zu streichen.

die Forderungen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Streichung der sachgrundlosen Befristung nach § 14 Absatz 2 TzBfG,

Streichung der sachgrundlosen Befristung für Arbeitnehmer ab dem vollendeten 52. Lebensjahr nach § 14 Absatz 3 TzBfG

Streichung der Befristung zur Erprobung nach § 14 Abs. 1 Nr. 5 TzBfG.

sowie die Forderungen des Antrages der Fraktion DIE LINKE

die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung eines Arbeitsverhältnisses aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) zu streichen (§ 14 Absatz 2, 2a und 3);

die Befristung zur Erprobung nach § 14 Absatz 1 Nummer 5 TzBfG zu streichen.

ab.

Die Beweggründe der Anträge von SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und DIE LINKE reihen sich ein in eine derzeit angestrebte Diskussion, mit dem Ziel einer Diskreditierung sogenannter "atypischer" Beschäftigungsverhältnisse wie der Zeitarbeit, der Teilzeit oder von befristeten Arbeitsverhältnissen. Hierbei wird unterstellt, dass einzig das sozialversicherungspflichtige, unbefristete Vollzeitbeschäftigungsverhältnis als einzig akzeptabel für den Arbeitnehmer anzusehen sei. Dabei wird verkannt, dass bereits heute beispielsweise fast die Hälfte der abhängig beschäftigten Frauen teilzeiterwerbstätig ist. Für diesen Teilarbeitsmarkt stellt das vermeintliche "Normalarbeitsverhältnis" keineswegs den Regelfall dar.

Jedenfalls hat die Zahl der "atypischen" oder flexiblen Arbeitsformen in den letzten Jahren zugenommen. Dies geschah nach Erhebungen des Sozio-Ökonomischen Panels des Instituts der Deutschen Wirtschaft allerdings mitnichten zu Lasten der abhängig, unbefristeten Vollzeittätigkeiten sondern war darin begründet, dass seit den Reformen am Arbeitsmarkt im Jahr 2003 die Arbeitslosigkeit erheblich gesunken ist und somit eine erhöhte Erwerbsbeteiligung zu verzeichnen war. Insgesamt hat sich die Beschäftigungsrate im Zeitraum 2003 bis 2008 um 5 Prozent erhöht (Quelle: IW Köln). Insofern ist festzuhalten, dass es gerade nicht einer Substitution von „Normalarbeitsverhältnissen“ hin zu flexiblen Beschäftigungsformen gekommen ist. Vielmehr wurden die unbefristeten Vollzeitstellen durch flexible Erwerbsformen ergänzt.

Hieraus wird deutlich, dass die flexiblen Arbeitsformen eher eine Sprungbrettfunktion beinhalten dürften. Sie können Arbeitssuchenden einen erfolgreichen Weg für einen Erst- oder Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt, vor allem nach Arbeitslosigkeit bieten. In dem Zeitraum 2003 bis 2008 wechselte fast die Hälfte der Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag in eine unbefristete Vollzeitbeschäftigung (Quelle: IW Köln). 28 Prozent der Menschen, die im Jahr 2003 arbeitslos waren, arbeiteten im Jahr 2008 in einem flexiblen Beschäftigungsverhältnis (Quelle: IW Köln).

Neben einem guten Einstieg in den Arbeitsmarkt für Berufsanfänger aber auch Geringqualifizierte bieten flexible Beschäftigungsformen, wie etwa befristete Arbeitsverhältnisse, für Unternehmen eine gute Möglichkeit auf Auftragsspitzen zu reagieren, auch sogar noch in wirtschaftlich unsicheren Zeiten Beschäftigte einzustellen oder nach Unternehmensgründungen schnell Arbeitsplätze aufzubauen. Anerkennenswert ist, dass die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN dies in einigen Punkten ihres Antrages ähnlich sieht.

Gleichwohl bleibt die unglückliche Grundtenorierung bei allen drei Anträgen bestehen. Den Unternehmern ist nicht die Möglichkeit zu nehmen, Arbeitsverträge mit sachgrundloser Befristung anzubieten. Stattdessen sprechen sich DIE FAMILIENUNTERNEHMER für die Weiterführung des Instruments aus. Gleichzeitig sehen DIE FAMILIENUNTERNEHMER bei der gesetzlichen Ausgestaltung noch erheblichen Optimierungsbedarf. Dies betrifft beispielsweise das Vorbeschäftigungsverbot. Die Bestrebungen der Bundesregierung dieses Verbot aufzuheben, gehen in die richtige Richtung. Es ist nicht vermittelbar, warum ein Arbeitnehmer in einem Unternehmen nicht mit einem Arbeitsvertrag mit sachgrundloser Befristung ausgestattet werden darf, nur weil er im Unternehmen vorher schon einmal ein Praktikum absolviert hat. Hier wird Beschäftigung verhindert anstatt sie zu fördern. Die von der Bundesregierung beabsichtigte Karenzzeit von 12 Monaten zwischen zwei Arbeitsverträgen mit sachgrundloser Befristung erscheint allerdings zu lang. DIE FAMILIENUNTERNEHMER sprechen sich in dieser Hinsicht für eine Karenzzeit von drei Monaten aus.

Weiterhin ist es aus Sicht von DIE FAMILIENUNTERNEHMER wichtig, bei der gesetzlichen Ausge-

staltung der Arbeitsverhältnisse mit sachgrundloser Befristung mehr Rechtssicherheit herzustellen. Derzeit führen kleinste Veränderungen bei der Verlängerung eines Arbeitsvertrages mit sachgrundloser Befristung durch den Arbeitgeber beispielsweise bei der Gehaltshöhe oder der Arbeitszeit dazu, dass die Befristung automatisch unwirksam wird. In der Praxis bedeutet dies, dass der Arbeitgeber sich zweimal mit dem Arbeitsvertrag beschäftigen muss. Einmal um die Verlängerung des Arbeitsvertrages zu vereinbaren und das zweite Mal um zu einem anderen Zeitpunkt beispielsweise die Gehaltserhöhung vorzunehmen. Dies hat unsinnigen bürokratischen Aufwand zur Folge.

III. Schlussbemerkung

DIE FAMILIENUNTERNEHMER lehnen die Anträge der Fraktionen der SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und DIE LINKE entschieden ab. Zum wiederholten Male wird eine Diskussion losgetreten, die von fal-

schen Prämissen ausgeht und die falschen Fragen stellt. Es kann in keiner Weise darum gehen, den deutschen Arbeitsmarkt mit seinem nicht Beschäftigung fördernden Arbeitsrecht zu zementieren. Nichts anderes beinhalten diese Anträge. Die Frage, die man sich stellen sollte, ist viel eher, wie man die derzeitigen Arbeitssuchenden möglichst schnell wieder in Beschäftigung bringt. DIE FAMILIENUNTERNEHMER wollen sich nicht mit dem Zustand der hohen Sockelarbeitslosigkeit in Deutschland abfinden. Auf Dauer würde dies auch der finanziellen Situation unserer sozialen Sicherungssysteme nicht gut bekommen. Jetzt geht es darum, jene zu unterstützen, die den Weg in den Arbeitsmarkt finden wollen. Flexible Beschäftigungsformen, wie befristete Arbeitsverträge, können hierbei einen guten Beitrag leisten. DIE FAMILIENUNTERNEHMER sprechen sich daher für den Erhalt und die Optimierung derartiger Instrumente aus.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)268

27. September 2010

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 4. Oktober 2010 zum

- a) Antrag der Abgeordneten Anette Kramme, Gabriele Lösekrug-Möller, Iris Gleicke, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD

Langfristige Perspektive statt sachgrundlose Befristung

- Drucksache 17/ 1769 -

- b) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Herbert Behrens, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Befristung von Arbeitsverhältnissen eindämmen

- Drucksache 17/1968 -

- c) Antrag der Abgeordneten Brigitte Pothmer, Beate Müller-Gemmeke, Fritz Kuhn, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Kein Sachgrund, keine Befristung - Befristete Arbeitsverträge begrenzen

- Drucksache 17/2922 -

IZA Forschungsinstitut

Befristete Beschäftigungsverhältnisse sind im Durchschnitt weniger gut bezahlt, mit höherer Zukunftsunsicherheit behaftet und von den übrigen Arbeitsbedingungen her, etwa der Teilhabe an Weiterbildung, weniger attraktiv als unbefristete. Auch trifft es zu, dass befristete Verhältnisse bei Neueinstellungen und damit unter jüngeren und geringer qualifizierten Erwerbspersonen stärker verbreitet sind als im weiteren Verlauf des Erwerbslebens und im Vergleich zu älteren Kohorten. Befristete Jobs sind in der aktuellen Krise zum Teil aufgrund der Unsicherheit über die Geschäftsentwicklung der Unternehmen nicht verlängert worden. Arbeitnehmer mit befristeten Verträgen haben dabei ein höheres Risiko der Arbeitslosigkeit getragen als unbefristet Beschäftigte.¹

¹ Hohendanner, Christian (2010): Unsichere Zeiten, unsichere Verträge? IAB Kurzbericht 14/2010. Giesecke, Johannes et al. (2009): Einstiegswege in den Arbeitsmarkt. WZB Discussion Paper P 2009-002. Giesecke, Johannes (2009): Socio-Economic Risks of Atypical Employment Relationships: Evidence from the German Labour Market, European Sociological Review 25 (6): 629-646. Gebel, M./Giesecke, J. (2009): Labour Market Flexibility and Inequality: The

Gleichwohl darf die Situation in Deutschland nicht verzerrt dargestellt werden:

1. Der Anteil der befristeten Beschäftigung ist weder im Zeitablauf stark gestiegen noch im internationalen Vergleich ausgeprägt hoch. Derzeit beträgt der Anteil etwa 9% der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten (ohne Auszubildende), im Zeitablauf sind vor allem konjunkturelle Schwankungen zu beobachten.² Dies wird bestätigt durch Daten der Euro-päischen Arbeitskräfteerhebung, die von etwa 14% aller Erwerbstätigen in befristeten Jobs sprechen. Nach wie vor dient aber etwas mehr als die Hälfte der befristeten Arbeitsverhältnisse in Deutschland der Berufsausbildung. Unter den übrigen befristeten Arbeitsverhältnissen sind Beschäftigungsverhältnisse zur Erprobung weit verbreitet, so dass nur in etwa einem Viertel der

Changing Risk Patterns of Temporary Employment in Germany. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 42(3): 234-251.

² Eichhorst, Werner/Marx, Paul (2010): [Whatever Works: Dualisation and the Service Economy in Bismarckian Welfare States](#), IZA Discussion Paper 5035.

Fälle von „unfreiwillig“ befristeten Arbeitsverhältnissen gesprochen werden kann. Dies unterscheidet die Situation in Deutschland fundamental von der in Frankreich (55%), Spanien (87%) oder Italien (65%) mit wesentlich höheren Anteilen unfreiwilliger Befristungen (Europäische Arbeitskräfteerhebung) und einer damit einhergehenden tiefen Spaltung des Arbeitsmarktes.

2. So wie kein massiver Anstieg zu beobachten ist, kann auch nicht von einer starken Verdrängung anderer Beschäftigungsformen gesprochen werden. So genannte „atypische Beschäftigungsformen“ haben eher zusätzliche Beschäftigung entstehen lassen als „Normalarbeitsverhältnisse“ (unbefristet, Vollzeit) verdrängt. Im abgelaufenen Jahrzehnt ist die Zahl der „Normalarbeitsverhältnisse“ im Wesentlichen konstant geblieben, während insgesamt ein historischer Höchststand der Erwerbstätigkeit erreicht wurde.³
3. Damit geht einher, dass befristete Jobs in Deutschland weniger „prekär“ sind als befristete Jobs in den genannten Ländern - aber auch weniger „prekär“ als andere Formen „atypischer“ Beschäftigung wie Minijobs oder Zeitarbeit. Insbesondere bestehen noch immer (und im internationalen Vergleich) relativ gute und hohe Chancen auf Übernahme in eine unbefristete Anstellung in der Privatwirtschaft. Zahlen der Europäischen Arbeitskräfteerhebung sprechen für 2008 im Vergleich zum Status 2007 von einer Übergangsrate in unbefristete Beschäftigung von 29%; nationale Auswertungen auf der Basis des IAB-Betriebspanels sprechen konstant von 45% bis 50% Übernahmen im selben Betrieb. Die Situation im öffentlichen Sektor ist jedoch generell anders zu bewerten.⁴

Befristete Arbeitsverhältnisse sind somit ein wichtiges Element (i) der betrieblichen Flexibilität bei zeitlich begrenztem Arbeitsanfall oder in einer Situation der ökonomischen Unsicherheit und (ii) bei der Erprobung und Einarbeitung von Personal.

Von daher macht es keinen Sinn, die sachgrundlose Befristung, welche die (i) Pufferfunktion bei wirtschaftlicher, v.a. konjunkturell bedingter Unsicherheit bzw. nach einer Unternehmensgründung, und (ii) die Erprobung von Personal ermöglicht, generell in Frage stellen. Die ersatzlose Abschaffung der

sachgrundlosen Befristung (wie den Anträgen von SPD und der Partei DIE LINKE vorgesehen) würde vielmehr die Anreize verstärken, auf sachlich begründete Befristungsformen auszuweichen, was ggf. mit wachsender Rechtsunsicherheit für beide Vertragsparteien verbunden sein könnte. Auch ist mit einer stärkeren Verlagerung auf Zeitarbeit, selbstständige Tätigkeiten, Stipendien, Praktika und Volontariate (außerhalb eines formalen Arbeitsverhältnisses) zu rechnen. Generell ist nicht davon auszugehen, dass der Wegfall der sachgrundlosen Befristung per se zu einer erhöhten Bereitschaft der Arbeitgeber zu unbefristeten Einstellungen von Arbeitsverhältnissen führen wird, wie dies von den Antragstellern unterstellt wird.

Darüber hinaus sollte der Sachgrund der Erprobung erhalten bleiben, denn bei qualifizierten Tätigkeiten kann die Erprobungsphase auch länger als die übliche Probezeit von sechs Monate dauern (vgl. Antrag der Partei DIE LINKE).

Eine Veränderung der Bedingungen für eine sachgrundlose Befristung kann prinzipiell nicht diskutiert werden, ohne die sachlich begründeten Formen der Befristung und den gesetzlichen Kündigungsschutz zu thematisieren, da zwischen den verschiedenen Arbeitsvertragsvertragsformen Wechselwirkungen bestehen. Vor allem die Situation im öffentlichen und sozialen Bereich mit hohen Befristungs- und geringen Übernahmequoten – damit einhergehend einer ausgeprägten Spaltung der Beschäftigtengruppen - sollte hierbei kritisch diskutiert werden. Sinnvoll erscheint allenfalls eine Vereinheitlichung der Fristen für sachgrundlose Befristung, beispielsweise auf zwei Jahre, unabhängig vom Alter des Arbeitnehmers oder des Unternehmens.

Gleichzeitig macht es aber auch wenig Sinn, die Möglichkeiten der sachgrundlose Befristung auszuweiten, etwa durch die Option einer erneuten sachgrundlosen Befristung beim selben Arbeitgeber nach einer gewissen Wartezeit, wie im Koalitionsvertrag vorgesehen. Auch dies dürfte zu Umgehungsstrukturen einladen. Problematisch wäre es auch, die Möglichkeit zu eröffnen, mehrere sachgrundlos befristete Arbeitsverträge aufeinander folgen zu lassen.

Die derzeit existierende Regelung ist zwar nicht optimal, aber insgesamt vertretbar, insbesondere aufgrund der Tatsache, dass die befristete Beschäftigung in der Privatwirtschaft in Deutschland nicht durchweg als „prekär“ bezeichnet werden kann. Im Zuge des Fachkräftemangels ist auch zu erwarten, dass die Bindung von qualifiziertem Personal über unbefristete Arbeitsverträge zunehmen wird.

³ Eichhorst, Werner/Marx, Paul (im Erscheinen, 2011): Reforming German Labor Market Institutions, in: Journal of European Social Policy 21(1). Eichhorst, Werner/Marx, Paul/Thode, Eric (2009): Arbeitsmarkt und Beschäftigung in Deutschland 2000-2009. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

⁴ Hohendanner, Christian (2010): Unsichere Zeiten, unsichere Verträge? IAB Kurzbericht 14/2010. Bellmann, Lutz/Fischer, Gabriele/Hohendanner, Christian (2009): Betriebliche Dynamik und Flexibilität auf dem deutschen Arbeitsmarkt, in: IAB Handbuch Arbeitsmarkt, Bielefeld: W. Bertelsmann, 359-401. Gash, Vanessa (2008): Bridge or trap? To what extent do temporary workers make more transitions to unemployment than to the standard employment contract, European Sociological Review 24(5), 651-668.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)269

27. September 2010

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 4. Oktober 2010 zum

- a) Antrag der Abgeordneten Anette Kramme, Gabriele Lösekrug-Möller, Iris Glicke, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD

Langfristiger Perspektive statt sachgrundloser Befristung

- Drucksache 17/ 1769 –

- b) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Herbert Behrens, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Befristung von Arbeitsverhältnissen eindämmen

- Drucksache 17/1968 –

- c) Antrag der Abgeordneten Brigitte Pothmer, Beate Müller-Gemmeke, Fritz Kuhn, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Kein Sachgrund, keine Befristung - Befristete Arbeitsverträge begrenzen

- Drucksache 17/2922 -

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)**Zusammenfassung**

Befristete Arbeitsverhältnisse sind ein unverzichtbarer Jobmotor des deutschen Arbeitsmarktes. Sie bieten Arbeitssuchenden einen Erfolg versprechenden Weg für einen Erst- oder Wiedereinstieg in Arbeit, insbesondere nach Arbeitslosigkeit. Um ihr Potential voll zu erschließen, müssen sie unbürokratisch und rechtssicher ausgestaltet werden.

Das Arbeitsrecht muss Beschäftigung fördern. Die Regelungen über die Befristung von Arbeitsverhältnissen wurden mit dem erklärten Ziel eingeführt, Beschäftigung zu fördern und Arbeitslosigkeit abzubauen. Dieses Ziel haben sie erreicht, indem sie zu einer langfristigen positiven Entwicklung am Arbeitsmarkt beigetragen haben. So hat eine Erhebung des IW Köln ergeben, dass mehr als 45 %, nämlich jedes zweite befristete Arbeitsverhältnis, in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt wird. Am 30. August 2010 hat auch der SPD-Vorstand für den Leitantrag, "Fairness auf dem Arbeitsmarkt" für den anstehenden Bundesparteitag beschlossen, dass sich

eine demokratische Marktwirtschaft niemals mit der Arbeitslosigkeit von Millionen ihrer Bürgerinnen und Bürger abfinden dürfe. Eine Abschaffung der Befristungsmöglichkeiten widerspricht dem Ziel der Beschäftigungsförderung. Es bedeutet, ideologische Vorbehalte auf dem Rücken Arbeitsloser auszutragen.

Notwendig ist vielmehr ein Weniger an Bürokratie, um die Chancen befristeter Beschäftigung voll nutzen zu können. Arbeitgeber und Arbeitnehmer brauchen Sicherheit und Flexibilität. Befristete Arbeitsverhältnisse gilt es daher zu stärken. Dazu gehört in erster Linie, das Ersteinstellungserfordernis abzuschaffen. Es hat die Wirkung eines Beschäftigungsverbots. Um europäische Vorgaben zu erfüllen, reicht es aus, zwischen einzelnen Arbeitsverträgen eine angemessene zeitliche Mindestspanne von drei Monaten einzuführen. Davon würden vor allem junge, Arbeit suchende Menschen profitieren, die sich bereits in der Vergangenheit im Rahmen von befristeten Arbeitsverhältnissen engagiert gezeigt und Berufserfahrung gesammelt haben. Die im Koalitions-

vertrag genannten zwölf Monate sind ein Schritt in die richtige Richtung, den es jetzt umzusetzen gilt

Im Einzelnen:

Befristungen für Arbeitnehmer wichtig

Im Rahmen von befristeten Arbeitsverhältnissen sammeln Arbeitnehmer Berufserfahrung. Die Tätigkeit gewährleistet die fortwährende Einarbeitung des Beschäftigten in aktuelle Themen für seinen jeweiligen Fachbereich.

Die Abschaffung sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge würde vor allem zu Lasten der Arbeitnehmer gehen, insbesondere nicht oder nur gering qualifizierte Arbeitnehmer wären die Leid tragenden. Unternehmen wären aufgrund des wirtschaftlichen Risikos gezwungen, Arbeitsleistungen, die keine oder nur eine geringe Qualifikation erfordern, soweit als möglich auszugliedern oder von Zeitarbeitskräften verrichten lassen, um das wirtschaftliche Risiko der Beendigung von Arbeitsverhältnissen nicht allein schultern zu müssen. Die zwangsläufige Folge wäre eine deutliche Differenzierung zwischen der Stammbesetzung und Fremdarbeitnehmern. Das befristete Arbeitsverhältnis würde damit seine Brückenfunktion für gering und nicht qualifizierte Arbeitnehmer wie für Arbeitslose verlieren.

Die Chance, aus einem befristeten Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden, beträgt ca. 50 %. Diese Chance ist insbesondere für Berufseinsteiger, aber auch für Arbeitslose von großer Bedeutung. Wer befristete Arbeitsverhältnisse einschränkt oder abschafft, behindert Beschäftigungschancen und schafft Berufsverbote gerade für Arbeitnehmer mit Vermittlungshemmnissen.

Gerade in der Wirtschaftskrise hat sich gezeigt, dass befristete Arbeitsverhältnisse darüber hinaus den Erhalt von Arbeitsplätzen fordern. In vielen Branchen und Tarifgebieten haben sich die Tarifvertragsparteien zur Ausweitung der Befristungsmöglichkeit nach § 14 Abs. 2 TzBfG entschlossen, um das Auslaufen befristeter Arbeitsverhältnisse zu vermeiden. Dies hat in einer unübersehbaren Zahl von Fällen den Eintritt von Arbeitslosigkeit verhindert. Der Gesetzgeber sollte daher daran denken, die Verlängerungsmöglichkeit generell auszubauen. Eine Einschränkung ist - wie das Beispiel zeigt - geradezu arbeitsplatzvernichtend.

Darüber hinaus wäre eine Einschränkung vor dem Hintergrund, dass in einigen Branchen von der Verlängerungsmöglichkeit des § 14 Abs. 2 TzBfG generell Gebrauch gemacht worden ist, auch verfassungsrechtlich höchst bedenklich. Eine Einschränkung der sachgrundlosen Befristung — insbesondere in Gestalt ihrer Abschaffung — würde tief in die tarifautonomen Regelungen der Tarifvertragsparteien eingreifen.

Wettbewerbsfähigkeit durch Flexibilität

Im Wesentlichen sind zwei Hauptmotive zu unterscheiden, aus denen sich Unternehmen entscheiden, ein Arbeitsverhältnis zu befristen. Ein wesentlicher

Grund für die Befristung ist der Erhalt von Flexibilität. Vor dem Hintergrund wirtschaftlicher Schwankungen brauchen Unternehmen flexible Instrumente, um auf die Anforderungen des Marktes reagieren zu können. Insbesondere in Krisenzeiten, in denen die wirtschaftliche Entwicklung nicht absehbar ist, sind die Betriebe in besonderem Maß auf solche Flexibilität angewiesen. Das betrifft in erhöhtem Maße Branchen mit unsteter Auftragsnachfrage, kurzen Auftragsbeständen und Auftragschwankungen. Die sachgrundlose Befristung ist zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit in einem durch Unsicherheiten gekennzeichneten wirtschaftlichen Umfeld unverzichtbar. Sie ist ein sinnvolles Instrument zur Bewältigung von Auftragspitzen, Kapazitätsschwankungen, Restrukturierungen oder Portfolioveränderungen.

Die Interessen befristeter Beschäftigter an einem dauerhaften Arbeitsverhältnis sind dabei durch die Betriebsverfassung gesichert. Ergibt sich im Unternehmen ein freier Arbeitsplatz, der dauerhaft besetzt werden soll, und ist bereits ein Arbeitnehmer im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses beschäftigt, kann der Betriebsrat nach § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG die Zustimmung zur Einstellung eines anderen Bewerbers verweigern, wenn der befristete Beschäftigte in gleichem Maße fachlich und persönlich für die freie Position geeignet ist.

Probezeitbefristung erhalten

Eine klare Absage ist der Überlegung zu erteilen, die Möglichkeit, ein Arbeitsverhältnis mit dem Sachgrund der Befristung zur Erprobung nach § 14 Abs. 1 Nr. 5 TzBfG einzugehen, zu streichen. Das Probearbeitsverhältnis dient sowohl Arbeitgebern als auch Arbeitnehmern dazu, im Rahmen einer angemessenen Zeitspanne Klarheit darüber zu gewinnen, ob eine dauerhafte Zusammenarbeit erwünscht ist. Eine solche Probezeit ist daher für beide Seiten gleichermaßen wichtig. Für Arbeitgeber ist die Dauer bis zum Beginn des Kündigungsschutzes häufig zu kurz, um Klarheit zu erlangen. Arbeitnehmer profitieren von einer längeren Möglichkeit zu überprüfen, ob die Chemie stimmt und das Arbeitsverhältnis den eigenen Wünsche entspricht.

Der Verweis auf § 622 Abs. 3 BGB ist nicht hilfreich. Die Vorschrift regelt vorrangig die Dauer der Kündigungsfrist während einer in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis vereinbarten Probezeit. Das BGB regelt aber keine Befristung zur Erprobung. Die Vereinbarung einer Probezeit nach § 622 Abs. 3 BGB stellt keine gleichwertige Alternative zu einem befristeten Probearbeitsverhältnis dar. Während das befristete Arbeitsverhältnis automatisch endet, muss im unbefristeten Arbeitsverhältnis mit vereinbarter Probezeit eine Kündigung ausgesprochen werden.

Für die Feststellung, ob ein Arbeitnehmer tatsächlich für die geforderte Tätigkeit geeignet ist, ist außerdem der 6-Monatszeitraum, der in § 622 Abs. 3 BGB angesprochen ist, oftmals nicht ausreichend. Die Angemessenheit der Dauer einer Probezeit richtet sich vor allem nach den Anforderungen der jeweiligen Beschäftigung. Aus diesem Grund sieht zum Beispiel der Manteltarifvertrag für akademisch gebildete Angestellte in der chemischen Industrie

die Möglichkeit einer Befristung zur Erprobung bis zur Dauer von zwölf Monaten vor. Je höher die Anforderungen der Tätigkeit sind, desto eher besteht ein Bedürfnis, eine längere Probezeit zu vereinbaren. Diese Möglichkeiten müssen auch für nicht tarifgebundene Betriebe bestehen bleiben.

Beispiele aus der Praxis

Aus den zahlreichen Stellungnahmen, die uns erreicht haben, wollen wir einige Beispiele anführen, die verdeutlichen, dass das Instrument der

sachgrundlosen Befristung für die Unternehmen unverzichtbar ist:

- Oftmals trägt die öffentliche Hand dazu bei, dass keine Sicherheit für dauerhafte Beschäftigungsmöglichkeiten entsteht. In Berlin sind über mehrere Jahre hinweg mehrere private Busunternehmen als Auftragsunternehmen für die BVG tätig gewesen, ohne einen dauerhaften oder längerfristigen Vertrag zu haben. Der ursprünglich auf acht Jahre befristete Vertrag war ausgelaufen und wurde — mit der Zielsetzung, im Rahmen einer Ausschreibung wieder längerfristige Verträge zu schließen — immer für drei Monate verlängert. Das Ausschreibungsverfahren zog sich über mehrere Jahre hin. Für die Besetzung der Busse wurden entsprechend Busfahrer beschäftigt, die infolge der unsicheren Auftragslage nur befristet eingestellt werden konnten. Vor dem Hintergrund der Unsicherheit des Ausgangs des Ausschreibungsverfahrens wäre es wirtschaftlich unverantwortlich gewesen, die Busfahrer unbefristet einzustellen während eine Beschäftigungssicherheit immer nur für die Dauer von drei Monaten bestand.
- Im Güterverkehr gibt es zahlreiche Auftragsverhältnisse, die ohne klar befristete Verträge abgewickelt werden. Speditionen beauftragen Frachtführer in einem bestimmten Umfang von ungewisser Dauer. Kann abgesehen werden, dass Auftragsverhältnisse längerfristig bestehen bleiben, werden befristete Arbeitsverhältnisse in unbefristete umgewandelt.
- Im Theater- und Orchesterbereich sind aufgrund der Produktionsbedingungen befristete Arbeitsverhältnisse, insbesondere im nichtkünstlerischen Bereich unerlässlich. Bei vier bis sechs Produktionen im Jahr mit wechselnden Beteiligten in allen an der Produktion beteiligten Sparten müssen befristete Arbeitsverhältnisse geschlossen werden, um den wechselnden technischen und administrativen Anforderungen Rechnung tragen zu können.

Gleiche Arbeitsbedingungen für befristet und unbefristet Beschäftigte

Die Behauptung eines Zusammenhangs zwischen befristeter Beschäftigung und schlechten Arbeitsbedingungen ist schon im Hinblick auf die Tarifbindung vieler Unternehmen schlicht falsch. Zudem ist das Verbot der Benachteiligung von befristet Beschäftigten in § 4 Abs. 2 TzBfG gesetzlich verankert. Dies ist unabdingbar.

Die Behauptung, befristet beschäftigte Arbeitnehmer würden ihre Arbeitnehmerrechte gegenüber den Arbeitgebern nicht wahrnehmen, findet nirgends eine belastbare Grundlage. Arbeitsgerichtsprozesse werden in oder nach befristeten Arbeitsverhältnissen gleichermaßen geführt wie in oder nach unbefristeten Arbeitsverhältnissen.

Älterenbefristung fortentwickeln

Ganz besonders in der Älterenbefristung in § 14 Abs. 3 TzBfG liegt eine große Chance, älteren Arbeitssuchenden den Wiedereinstieg ins Erwerbsleben zu erleichtern. Insbesondere der starre Kündigungsschutz erschwert dieser Gruppe von Arbeitssuchenden, einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Nicht zuletzt die Tatsache, dass ihnen bei betriebsbedingten Kündigungen ein hoher Kündigungsschutz allein aufgrund ihres höheren Lebensalters zusteht, verhindert Beschäftigungschancen. Hinzu kommen eine befürchtete geminderte Leistungsfähigkeit und damit verbundene höhere Fehlzeiten. Hat das Unternehmen allerdings die Möglichkeit, den Arbeitnehmer zunächst befristet einzustellen und kennen zu lernen, wird diesem die Möglichkeit gegeben, seine Leistungsfähigkeit und seine Qualifikation unter Beweis zu stellen.

Die Älterenbefristung ist ein in hohem Maße geeignetes Instrument, Arbeitslosigkeit zu beenden. Sie birgt aber noch ein viel größeres Potential. Derzeit ist eine der Voraussetzungen, dass der Arbeitssuchende vorher mindestens vier Monate beschäftigungslos gewesen ist. Die Regelung hat aber eigentlich zum Ziel, Arbeitslosigkeit, den häufigsten Fall der Beschäftigungslosigkeit, gerade zu verhindern. Die Regelung ist also kontraproduktiv. Abgestellt werden sollte bei Neueinstellungen vielmehr darauf, dass Arbeitslosigkeiteingetreten oder im Sinne des Arbeitsförderungsrechts „droht“. Die sachgrundlose Befristung im Sinne von § 14 Abs. 3 TzBfG sollte in einem solchen Fall unabhängig vom Alter vereinbart werden können.

Befristung bei Existenzgründung ist wichtig

Existenzgründer sind vielfach auch Arbeitsplatzgründer“. Diese Personengruppe trägt ein hohes wirtschaftliches Risiko, zumal die Entwicklung des neu gegründeten Unternehmens auf dem Markt in der Regel noch nicht eingeschätzt werden kann. Die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung zerstört die Bereitschaft, Arbeitsplätze auch dann zu schaffen, wenn die eigene wirtschaftliche Situation noch höchst ungesichert ist.

Fazit

Die Unternehmen müssen auf einem ständig wachsenden Markt, über die Grenzen Europas hinaus, im fortschreitenden Wettbewerb Schritt halten können, nicht zuletzt, um bestehende Arbeitsplätze erhalten und neue Arbeitsplätze schaffen zu können. Aus diesem Grund sind Sicherheit und Flexibilität sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber von existentieller Bedeutung. Sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnisse sind ein Instrument, mit dem wesentlich zu diesen Erfordernissen beigetragen wird. Es muss daher das Ziel sein, befristete Arbeits-

verhältnisse zu stärken. Die Vorschriften müssen modernisiert und entbürokratisiert werden, um die Chancen die befristete Arbeitsverhältnisse für Arbeitnehmer wie für Arbeitgeber bieten, in ganzem Maße ausschöpfen zu können.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)270

27. September 2010

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 4. Oktober 2010 zum

- a) Antrag der Abgeordneten Anette Kramme, Gabriele Lösekrug-Möller, Iris Glicke, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD

Langfristige Perspektive statt sachgrundlose Befristung

- Drucksache 17/ 1769 –

- b) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Herbert Behrens, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Befristung von Arbeitsverhältnissen eindämmen

- Drucksache 17/1968 –

- c) Antrag der Abgeordneten Brigitte Pothmer, Beate Müller-Gemmeke, Fritz Kuhn, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Kein Sachgrund, keine Befristung - Befristete Arbeitsverträge begrenzen

- Drucksache 17/2922 -

Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH)**A. Einleitung**

Die SPD-Fraktion hat am 19.05.2010 den Antrag "Langfristige Perspektiven statt sachgrundlose Befristung" (BT-Drs. 17/1769) in den Bundestag eingebracht. Ziel des Antrags ist die Streichung aller Formen der sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverträgen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (kurz: TzBfG). Konkret wird gefordert, die Möglichkeit zur kalendermäßigen Befristung eines Arbeitsverhältnisses ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren (§ 14 Abs. 2 TzBfG), bis zur Dauer von vier Jahren in den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens (§ 14 Abs. 2a TzBfG) und bis zur Dauer von fünf Jahren für Arbeitnehmer ab Vollendung des 52. Lebensjahres (§ 14 Abs. 3 TzBfG) abzuschaffen.

Auch die Fraktion DIE LINKE fordert in ihrem Antrag (BT-Drs. 17/1968) vom 09.06.2010, die "Befristung von Arbeitsverhältnissen ein(zu)dämmen". Sämtliche Möglichkeiten der Arbeitsvertragsbefristungen ohne Sachgrund sollen aus dem TzBfG gestrichen werden. Darüber hinaus müsse die Befris-

tung zur Erprobung eines Arbeitnehmers nach § 14 Abs. 1 Nr. 5 TzBfG entfallen.

Diese vorgenannten Forderungen werden auch von der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN in ihrem Antrag "Kein Sachgrund, keine Befristung – Befristete Arbeitsverträge begrenzen" vom 14.09.2010 (BT-Drs. 17/2922) erhoben, wobei sich die Fraktion jedoch für den Erhalt der Befristungsregelung des § 14 Abs. 2a TzBfG ausspricht.

Die SPD-Fraktion begründet ihren Antrag mit der Forderung nach mehr Sicherheit im Erwerbsleben. Der Trend, dass immer mehr Arbeitsverhältnisse befristet werden, müsse gestoppt werden. Befristete Beschäftigungsverhältnisse gingen mit schlechten Arbeitsbedingungen einher, erhöhten das Prekaritätsrisiko und erschwerten die Lebensplanung der Arbeitnehmer. Beschäftigungspolitische Effekte, die auf dem Instrument der Arbeitsvertragsbefristung beruhen, ließen sich nicht nachweisen. Die Befristung werde von den Unternehmen vielmehr nur als verlängerte Probezeit genutzt und diene ihnen nicht selten als Flexibilisierungselement. Diese Sichtweise wird von den Fraktionen BÜNDNIS 90/DIE GRÜ-

NEN und DIE LINKE unterstützt und mit der Behauptung versehen, dass die Befristungen überwiegend zu Lasten jüngerer Arbeitnehmer erfolge.

B. Zu den Anträgen im Einzelnen

Zu den eingangs genannten Anträgen der SPD-Fraktion, der Fraktion DIE LINKE und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN nimmt das Handwerk wie folgt Stellung:

Die Anträge der Fraktionen verkennen, dass sich das Instrument der sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverträgen bewährt hat. Befristete Arbeitsverhältnisse bieten vielen Arbeitnehmern eine Alternative zur Arbeitslosigkeit und zugleich eine Brücke zur Dauerbeschäftigung. Insbesondere Jugendlichen nach der Ausbildung, Wiedereinsteigern und auch Langzeitarbeitslosen erleichtern befristete Arbeitsverträge den (Wieder-)Eintritt in das Arbeitsleben mit guten Chancen auf eine spätere Festanstellung. Tatsächlich mündeten im Jahr 2008 52 Prozent der Befristungen in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis, wobei damit nur die Übernahmezahlen beim selben Betrieb Berücksichtigung fanden.⁵ Eventuelle zusätzliche Übergänge aus einem befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber sind damit noch nicht erfasst. Damit bestätigt sich die Feststellung der Bundesregierung in der Gesetzesbegründung zum TzBfG vom 28.09.2000, dass die befristete Beschäftigung für viele Arbeitnehmer "eine Alternative zur Arbeitslosigkeit und zugleich eine Brücke zur Dauerbeschäftigung" ist.⁶ Dies sah die Bundesregierung bereits in dem Fall gegeben, dass rund die Hälfte der befristeten Arbeitsverträge in unbefristete Arbeitsverhältnisse mündet.⁷

Zu Recht hat die Bundesregierung auch erkannt, dass "erleichterte Befristungsmöglichkeiten im Interesse der Flexibilität der Beschäftigung weiterhin gebraucht werden."⁸ Die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen eröffnet den Unternehmen die Chance, insbesondere kleinen und mittleren Betrieben sowie Existenzgründern, auf unsichere und schwankende Auftragslage sowie sich verändernde Marktbedingungen mit zeitlich überschaubaren Neueinstellungen zu reagieren und damit ihre Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. Dies zahlt sich für die Unternehmen vor allem in der noch gegenwärtigen Finanz- und Wirtschaftskrise aus. Aus Sicht des Handwerks wäre deshalb eine Abschaffung der kalendermäßigen Befristung gerade mit Blick auf die erst langsam einsetzende Erholung am Arbeitsmarkt kontraproduktiv.

I. Erleichterte Befristungen haben sich bewährt

Sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnisse haben sich im Handwerk zu einem wichtigen personalpolitischen Instrument entwickelt. Vor dem Hintergrund der in vielen Handwerksbranchen schwankenden

Auftragsnachfrage, der meist nur kurzen Auftragsbestände und der insbesondere in der Finanz- und Wirtschaftskrise nicht absehbaren Auftragsentwicklung sehen viele Betriebsinhaber von unbefristeten Neueinstellungen ab. Gerade für kleine und mittlere Betriebe eröffnet sich durch die erleichterte Befristung von Arbeitsverträgen die Möglichkeit, bei entsprechendem Bedarf über einen überschaubaren Zeitraum flexibel qualifizierte Arbeitskräfte einstellen zu können, ohne sich damit dauerhaft mit hohen Personalkosten belasten zu müssen, die ihre Wettbewerbsfähigkeit gefährden könnten. Aufgrund der besonderen Produktionsbedingungen und der besonderen gesetzlichen Rahmenbedingungen – wie vor allem das faktische Verbot des Einsatzes von Zeitarbeitnehmern nach § 1b Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – wird die Befristung von Arbeitsverträgen im Baugewerbe von den Baubetrieben sogar nahezu flächendeckend bei der Neueinstellung von Arbeitnehmern genutzt.

II. Erleichterte Befristungen befördern den Beschäftigungsaufbau

Zur vermehrten Nutzung von Befristungen bei Neueinstellungen trägt auch bei, dass der Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz für viele Betriebe nach wie vor als das größte Einstellungshindernis betrachtet wird. Oftmals lassen Arbeitnehmer auch schon vor der Erfüllung der 6-monatigen Wartezeit zur Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes die Wirksamkeit einer in dieser Zeit ausgesprochenen arbeitgeberseitigen Kündigung arbeitsgerichtlich überprüfen. Abfindungszahlungen, auch in geringer Höhe, die im Rahmen dieser Prozesse geleistet werden müssen, stellen vor allem für kleine Betriebe, die regelmäßig nur über eine unzureichende Eigenkapitalausstattung verfügen, eine erhebliche finanzielle Belastung dar.

Das Befristungsrecht ist dagegen weitestgehend vom Kündigungsschutzrecht abgekoppelt. Das ermöglicht es den Betrieben, in dem ohnehin schon stark reglementierten Arbeitsmarkt die mit dem Kündigungsschutzgesetz verbundenen Beschränkungen bei ihren Einstellungsüberlegungen nicht beachten zu müssen und kostspielige Kündigungsschutzprozesse vermeiden zu können. Die sachgrundlose Befristung wird daher vielfach dazu genutzt, die Einsatzmöglichkeit des Arbeitnehmers auch über den 6-Monatszeitraum mit dem Ziel einer dauerhaften Beschäftigung zu überprüfen. Bei entsprechend guter Auftragslage wird es dem Arbeitnehmer, der sich durch seine vorherige Tätigkeit bereits umfassend qualifiziert hat, ermöglicht, auf den Beschäftigungszug zu einer Festanstellung aufzuspringen. Insbesondere die Bereitschaft zur Übernahme von Auszubildenden wird durch die (erleichterte) Befristungsoption befördert und damit ein wesentlicher Beitrag zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit Jugendlicher und junger Erwachsener geleistet.

Gesamt betrachtet dürfte es im Handwerk durch den Abschluss kalendermäßiger Befristungen zu einem Zuwachs an Beschäftigung gekommen sein. Dies dürfte insbesondere im Bauhauptgewerbe zu beobachten sein. Denn gerade in diesen Bereich kommt dem Instrument der Befristung wegen des gesetzli-

⁵ IAB-Betriebspanel, IAB-Kurzbericht 14/2010, S. 3.

⁶ BR-Drs. 591/00, S. 18.

⁷ Ebd.

⁸ BR-Drs. 591/00, S. 2.

chen Verbots der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung eine herausragende Stellung zu. Anders als in anderen Branchen kann im Bauhauptgewerbe ein nur vorübergehender Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften nicht durch Zeitarbeitskräfte abgedeckt werden. Um diesem Bedarf zu entsprechen, steht der Baubranche allein die Befristung des Arbeitskräfteeinsatzes offen.

Positiv bewertet und in der betrieblichen Praxis angewandt wird im Handwerk und insbesondere im Baugewerbe auch die Möglichkeit der sachgrundlosen Beschäftigung von älteren Arbeitnehmern. Gerade angesichts der aktuellen Debatte um eine längere Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer sind Regelungen wie § 14 Abs. 3 TzBfG zum Abbau von Beschäftigungshürden für diese Personengruppe unverzichtbar.

III. Keine Inflation der Befristung

Die Darstellung insbesondere der SPD-Fraktion, dass der Anteil befristeter Beschäftigung an allen Arbeitsverhältnissen in der Vergangenheit stetig gestiegen sei, ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung knapp 9 Prozent betrage und von allen neu geschlossenen Verträgen im ersten Halbjahr 2009 fast jeder zweite befristet gewesen sei, stellt eine undifferenzierte Problematisierung dar. Die Ausführungen lassen zum einen nicht erkennen, welchen Anteil kalendermäßig befristete Arbeitsverträge an den jeweiligen Ergebnissen der Erhebungen überhaupt ausmachen. Da Befristungen durchaus unterschiedlichen Zwecken dienen können, ist eine differenziertere Betrachtungsweise nötig. Gerade Sachgrundbefristungen nach § 14 Abs. 1 TzBfG – von der Saisonbeschäftigung über die Krankheitsvertretung bis zur Haushaltsmittelbefristung – sowie die sondergesetzlichen Befristungsoptionen dürften in ihrer Vielfältigkeit einen großen Anteil an der Summe befristeter Vertragsverhältnisse ausmachen. Hinzuweisen ist dabei auch auf den gewachsenen Vertretungsbedarf im Zusammenhang mit alten und in der jüngsten Zeit neu geschaffenen und vermehrt wahrgenommenen Freistellungsansprüchen der Arbeitnehmer, wie etwa in den Fällen von Mutterschaftsurlaub, Elternzeit oder Pflegezeit sowie Wehr- und Zivildienst. Dieser Vertretungsbedarf wird in der betrieblichen Praxis über Sachgrundbefristungen gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG abgedeckt, die einen wesentlichen Anteil an der Gesamtzahl der Befristungen ausmachen und als "neu abgeschlossene" Verträge zugleich einen erheblichen Anteil in der Zahl der befristeten Vertragsneuabschlüsse darstellen dürften.

Zum anderen lässt die Darstellung der SPD-Fraktion unberücksichtigt, dass der Anteil aller befristeten Arbeitsverträge an der Gesamtbeschäftigung mit "knapp 9 Prozent" nur unwesentlich von den Werten bei der Einführung des TzBfG zum 01.01.2001 abweicht. So ging die Bundesregierung in ihrer Gesetzesbegründung zum TzBfG vom 28.09.2000 in Anbetracht von 2,84 Millionen Arbeitnehmern im Jahr 1999 bereits von einer Befristungsquote von 8,3 Prozent aus.⁹ Angesichts der neu geschaffenen Freistellungsansprüche und des gestiegenen Bedürfnisses

⁹ BR-Drs. 591/00, S. 15.

der Arbeitnehmer nach Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der damit erhöhten Nachfrage nach zeitlich befristeten Vertretungsmöglichkeiten und der generellen Zunahme sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in den vergangenen Jahren scheint sich die leichte prozentuale Erhöhung des Anteils befristeter Tätigkeiten an der Gesamtbeschäftigung durchaus im Rahmen zu halten. Jedenfalls lässt die Entwicklung befristeter Beschäftigungsverhältnisse nicht auf eine hohe oder stark zunehmende Verbreitung und Inanspruchnahme dieser Vertragsform seit dem Entstehen des TzBfG und den damit verbundenen Flexibilisierungsmöglichkeiten schließen.

IV. Befristet Beschäftigte sind gleichrangig

Die Behauptung der SPD-Fraktion, dass befristete Beschäftigung und schlechte Arbeitsbedingungen Hand in Hand gingen, lässt sich nicht aufrecht erhalten. Die Beratungspraxis zeigt, dass die befristet beschäftigten Arbeitnehmer in den Betrieben ebenso wie die Arbeitnehmer in Festanstellung als vollwertige Mitglieder der Belegschaft behandelt werden. Dass aus dem Umstand der Befristung eine Benachteiligung des befristet Eingestellten folgt, lässt sich nicht feststellen, zumal die Arbeitsbedingungen zum großen Teil in (allgemeinverbindlichen) Tarifverträgen niedergelegt sind. Widerlegen lässt sich auch die Annahme der SPD-Fraktion, befristet Beschäftigte würden ihre Arbeitnehmerrechte nicht wahrnehmen. Dass dies nicht der Fall ist, beweisen die während und nach Ablauf befristeter Arbeitsverhältnisse geführten Arbeitsgerichtsprozesse.

Aufrechterhalten lässt sich auch nicht die Sichtweise der Fraktionen, dass Befristungen zur "Probezeitverlängerung" genutzt werden. In der betrieblichen Praxis – und das legen auch die Studien des IAB¹⁰ dar – sind die naheliegendsten Gründe für die Befristung von Arbeitsverträgen der zeitlich lediglich begrenzte Bedarf an Arbeitskräften bzw. die Bewältigung saisonaler Spitzen oder einmaliger Aufträge. Die Bedeutung befristeter Verträge als verlängerte "Eignungstests" ist dagegen gering, zumal die Verträge nach Befristungsablauf regelmäßig entfristet werden.

V. Erleichterungen bei Befristungen fördern die Einstellungsmotivation

Aus Sicht des Handwerks ist vielmehr darauf hinzuwirken, die durch befristete Arbeitsverhältnisse ausgelösten positiven Beschäftigungseffekte durch eine Lockerung des sogenannten Vorbeschäftigungsverbots gemäß § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG zu verstärken. Das Vorbeschäftigungsverbot verhindert eine sachgrundlose Arbeitsvertragsbefristung, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Bereits im Koalitionsvertrag vom 26.10.2009 hat die Regierungskoalition angekündigt, die Befristung von Arbeitsverträgen zu erleichtern und sachgrundlose Befristungen nach einer Wartezeit auch dann zuzulassen, wenn der Arbeitnehmer bereits zuvor bei

¹⁰ IAB-Betriebspanel, IAB-Kurzbericht 14/2010, S. 5.

demselben Arbeitgeber beschäftigt war. Das Handwerk erwartet, dass die Regierungskoalition diese Ankündigung endlich umsetzt und damit die Einstellungsbereitschaft der Betriebe weiter erhöht wird.

C. Zusammenfassung

Das Handwerk spricht sich für den Erhalt sachgrundloser Befristungen nach §§ 14 Abs. 2, 14 Abs. 2a und 14 Abs. 3 TzBfG sowie der Probezeitbefristung nach § 14 Abs. 1 Nr. 5 TzBfG aus.

- Erleichterte Befristung haben sich bewährt, weil sie zur notwendigen Personalflexibilität beitragen und damit die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen steigern.
- Erleichterte Befristungen stellen nachweislich eine Brücke in sozialversicherungspflichtige Be-

schäftigung dar und tragen damit entscheidend zum Beschäftigungsaufbau bei.

- Die Behauptung einer inflationären Zunahme befristeter Beschäftigungen wird durch die Statistik widerlegt, wonach der Anteil der Befristungen an der Gesamtbeschäftigung trotz erheblicher Zunahme von Freistellungsansprüchen weitgehend gleich geblieben ist.
- Befristet Beschäftigte genießen wie alle anderen Arbeitnehmer sämtliche Arbeitnehmerschutzrechte.
- Statt beschäftigungsfeindlicher Begrenzungen von befristeter Beschäftigung bedarf es weiterer Erleichterungen, um das Beschäftigungspotential im vollen Umfang auszuschöpfen.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)271

28. September 2010

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 4. Oktober 2010 zum

- a) Antrag der Abgeordneten Anette Kramme, Gabriele Lösekrug-Möller, Iris Glicke, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD

Langfristige Perspektive statt sachgrundlose Befristung

- Drucksache 17/ 1769 –

- b) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Herbert Behrens, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Befristung von Arbeitsverhältnissen eindämmen

- Drucksache 17/1968 –

- c) Antrag der Abgeordneten Brigitte Pothmer, Beate Müller-Gemmeke, Fritz Kuhn, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Kein Sachgrund, keine Befristung - Befristete Arbeitsverträge begrenzen

- Drucksache 17/2922 -

Deutscher Industrie- und Handelskammertag

Gerne nehmen wir die Gelegenheit zur Stellungnahme zu den Anträgen der Fraktionen von SPD und Die Linke wahr. Gemeinsam ist diesen Anträgen, dass die sachgrundlose Befristung (§ 14 Abs. 2 TzBfG) gestrichen werden soll. Dieselbe Forderung wird inzwischen auch von der Fraktion Bündnis90/Die Grünen in ihrem Antrag vom 14.09.2010 (BT-Drs. 17/2922) erhoben. Sowohl die Fraktion Die Linke als auch die Fraktion Bündnis 90/Die Grünen fordern darüber hinaus die Abschaffung der Befristung mit dem Sachgrund „zur Erprobung“ (§ 14 Abs. 1 Nr. 5 TzBfG). Die Fraktionen von SPD und Bündnis 90/Die Grünen wollen außerdem § 14 Abs. 3 TzBfG streichen. Die Fraktion der SPD will zusätzlich die sachgrundlose Befristung bei Existenzgründern nach § 14 Abs. 2a TzBfG streichen.

Vorbemerkung:

Der DIHK hat zur sachgrundlosen Befristung eine Unternehmensbefragung durchgeführt, an der sich 1040 Unternehmen beteiligt haben. Diese große Resonanz zeigt, wie wichtig das Thema Befristung für Unternehmen ist. Im Ergebnis betonen die Unternehmen ganz deutlich, dass auf das Instrument der

sachgrundlosen Befristung nicht verzichtet werden kann. Die Befristung von Arbeitsverhältnissen ist ein wichtiger Teil des „deutschen Jobwunders“ in der Finanz- und Wirtschaftskrise.

Gerade die Krise und insbesondere der Aufschwung nach der Krise zeigen, dass angesichts des recht starken Kündigungsschutzes flexible Instrumente und insbesondere die Befristung besondere Bedeutung haben. Der Auftragsanstieg erscheint vielen Unternehmen aktuell noch nicht dauerhaft verlässlich, so dass sie derzeit mit unbefristeten Neueinstellungen noch zurückhaltend sind. Befristete Arbeitsplätze hingegen werden trotz dieser Unsicherheit geschaffen. Im Rahmen der Privatautonomie muss es dem Arbeitgeber überlassen bleiben zu entscheiden, ob und über welchen Zeitraum er ein Arbeitsverhältnis anbietet.

Befristung dient in vielen Fällen als erster Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt, häufig nach Arbeitslosigkeit. Sie bietet die Chance auf Arbeit, die es sonst oftmals nicht gäbe. So ist sie ein sehr wichtiges arbeitsmarktförderndes Instrument, zumal – wie auch auf dem Deutschen Juristentag 2010 von verschiedenen Seiten bestätigt wurde – ca. jeder zweite befris-

tet Beschäftigte in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen wird (sog. Klebeeffekt). Wie schon der Name der Vorgängerregelung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes besagt – nämlich „Beschäftigungsförderungsgesetz“ –, wird die Befristung diesem Ziel der Beschäftigungsförderung tatsächlich gerecht. Sie darf nicht eingeschränkt, sondern sollte vielmehr – zur Schaffung weiterer Beschäftigungsmöglichkeiten – noch von einigen Beschränkungen befreit werden.

DIHK-Fazit:

- Keine Abschaffung der sachgrundlosen Befristung.
- Auch die Befristung mit dem Sachgrund „zur Erprobung“ wird benötigt. Dies gilt umso mehr, wenn die sachgrundlose Befristung beschränkt würde.
- Die Sonderregelung für Existenzgründer ist weiterhin sinnvoll.
- Im Zusammenhang mit der Sonderregelung für Ältere in § 14 Abs. 3 TzBfG sollte überlegt werden, angesichts der Unsicherheit im Bezug auf Europarecht auf das Kriterium des Alters zu verzichten und statt dessen ausschließlich auf Arbeitslosigkeit oder drohende Arbeitslosigkeit im Sinne des SGB III abzustellen.

Über die Anträge der Fraktionen hinaus sollte im Zusammenhang mit der Befristung Folgendes geändert werden:

- Das Vorbeschäftigungsverbot bei der sachgrundlosen Befristung sollte entgegen der im Koalitionsvertrag geplanten 12 Monate auf die letzten sechs Monate vor der Befristung beschränkt werden – dies reicht zur Verhinderung von missbräuchlichen Kettenbefristungen aus. Wichtig ist zudem, dass der Wegfall des Verbotes grundsätzlich gilt und nicht nur für besondere Fälle oder Personengruppen (z. B. Studenten).
- Anlässlich einer zulässigen Verlängerung im Rahmen der sachgrundlosen Befristung sollte auch eine Änderung des Arbeitsvertrages gestattet werden.

I.) Zu den einzelnen Punkten im Einzelnen:

1. Keine Abschaffung der sachgrundlosen Befristung

a. *Argument der Fraktionen: Die Abschaffung der Möglichkeit, sachgrundlos zu befristen, schaffe mehr Sicherheit im Erwerbsleben. Eine befristete Beschäftigung biete keinen persönlichen Planungszeitraum.*

Die These, eine Beschränkung der Befristungsmöglichkeit würde zu einer anderen Lebensplanung führen, wird sich wissenschaftlich nicht belegen lassen. Die Entscheidung für Partnerschaft, Kinder, Wegzug oder Ansiedlung hängt vom gesamten sozialen und wirtschaftlichen Umfeld ab, nicht von Einzelfaktoren allein. Eine Stabilisierung der Lebensverhältnisse wird vielmehr durch die Schaffung ausreichender Arbeitsplätze – auch befristeter – erreicht. Unserer Ansicht nach bietet die sachgrundlose Zeitbefristung gerade Sicherheit für beide Seiten. Der Arbeitnehmer kann mit dem vereinbarten Beschäftigungszeitraum

planen und sich nach einer Anschlussbeschäftigung – intern wie auch extern – umsehen. Der Arbeitgeber kann die Leistungsfähigkeit des Bewerbers, der sich aus einer befristeten intern auf eine unbefristete Stelle bewirbt, realistischer beurteilen. Dass bereits ein Arbeitsverhältnis besteht, schafft Vertrauen. Überdies haben ehemalige Beschäftigte (z. B. Auszubildende, Werkstudenten, Aushilfen), die beispielsweise wegen fehlender Planstellen nur befristet beschäftigt werden konnten, durch bereits während der befristeten Tätigkeit erlangte Kenntnisse (z. B. Unternehmensspezifikationen, IT-Systeme, Produkte, Organisationsstruktur, Kenntnis der Kollegen) und damit verbundene kurze Einarbeitungszeiten größere Chancen auf eine unbefristete Stelle.

Über 85 % der Unternehmen in unserer aktuellen Umfrage gaben an, dass die Chancen von bisher befristet Beschäftigten bei der Stellenbesetzung größer seien als die von vorher unbekanntem Bewerbern. Für die Beteiligten ist der Anlass der Stellensuche nach einer ausgelaufenen Befristung nachvollziehbar und glaubwürdig. Der Arbeitnehmer muss sich nicht für einen Stellenwechsel rechtfertigen, der künftige Arbeitgeber muss keine für die Trennung verantwortlichen Gründe beim Bewerber befürchten. Gerade dies macht befristete Arbeitsverhältnisse zu einem Beschäftigungsmotor des deutschen Arbeitsmarktes. Sie bieten Bewerbern einen erfolgversprechenden Weg für einen Erst- oder Wiedereinstieg. Dies gilt insbesondere für die sachgrundlose Befristung.

Der Bedarf an befristeten Beschäftigungsverhältnissen kann im Übrigen nicht durch die Möglichkeit einer Sachgrundbefristung nach § 14 Abs. 1 TzBfG gedeckt werden. Zum einen handelt es sich hier um begrenzte Fallgestaltungen. Zum anderen ist das Instrument der Sachgrundbefristung für den juristischen Laien und damit vor allem für kleine und mittlere Unternehmen ohne eigene Rechtsabteilung schwer rechtssicher zu handhaben. So gibt es gerade bei dem Sachgrund der Befristung zur Probe umfangreiche Rechtsprechung, die eine Erprobung in den meisten Fällen nur für die Dauer von sechs Monaten zulässt.

b. *Argument der Fraktionen: Für befristet Beschäftigte verbesserten sich Beschäftigungschancen nicht.*

Diese Aussage deckt sich weder mit den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit (BA) noch mit unseren Erfahrungen. Während ihrer Beschäftigung im Unternehmen können sich Mitarbeiter intern nach Stellen umschauen und sich bewerben; sie haben in der Regel Zugang zur Ausschreibung, wenn intern Stellen ausgeschrieben sind. Dass bereits ein Arbeitsverhältnis besteht, schafft Vertrauen.

Beide Vertragsparteien können sich ein realistisches Bild von einer möglichen Zusammenarbeit machen. Bei unserer Unternehmensbefragung haben uns die Unternehmen mitgeteilt, dass im Durchschnitt über 60 % der befristet Beschäftigten nach Ablauf der Befristung bei ihnen unbefristet weiterbeschäftigt werden – teilweise wurde sogar angegeben, dass 100 % übernommen werden.

Bei weiteren knapp 20 % (Durchschnitt) schließt sich zumindest eine Befristung mit Sachgrund an.

Darüber hinaus hatten wir gefragt, ob das jeweilige Unternehmen bisher aufgrund des Instrumentes der sachgrundlosen Befristung Neueinstellungen vorgenommen hat, die es ohne dieses Instrument nicht vorgenommen hätte. Dies wurde von über 65 % der Unternehmen bejaht. Insofern ist eindeutig belegt, dass durch dieses Instrument die Beschäftigungschancen sowohl für die bereits befristet Beschäftigten erhöht werden als auch für solche Bewerber, für die es ohne die Befristungsmöglichkeit gar keine Stelle gegeben hätte. Es gibt zudem Anhaltspunkte, dass ohne das Instrument der sachgrundlosen Befristung die Einstellungschancen erheblich sinken würden. Nur knapp über 10 % der Unternehmen würden dann direkt unbefristet einstellen, ca. 60 % würden die Befristung mit dem Sachgrund „zur Erprobung“ nutzen und knapp 40 % haben geantwortet, dass sie dann gar nicht einstellen, sondern auf Zeitarbeiter ausweichen würden.

c. Argument der Fraktionen: Befristet Beschäftigte würden häufiger zu Niedriglöhnen angestellt.

Auch hier zeigen die Ergebnisse unserer Unternehmensbefragung, dass diese Aussage nicht bestätigt wird: „Unsere Beschäftigten sind zum größten Teil eingruppiert. Bei der Anwendung der Gehaltstarifverträge wird nicht nach Art der Anstellung unterschieden; befristet Beschäftigte erhalten das gleiche Gehalt wie unbefristet Beschäftigte.“ Im Übrigen weisen wir darauf hin, dass bereits jetzt in § 4 Abs. 2 TzBfG ausdrücklich geregelt ist, dass eine Ungleichbehandlung befristet Beschäftigter gegenüber unbefristet Beschäftigten unzulässig ist. Dies gilt nach § 4 Abs. 2 S. 2 TzBfG insbesondere für das Arbeitsentgelt.

d. Argument der Fraktionen: Für die Unternehmen bestehe der eigentliche Zweck der sachgrundlosen Befristung darin, Arbeitnehmer zu testen und langfristig eine Auslese vorzunehmen.

Überwiegend (von ca. 65 % der Unternehmen) wird die befristete Beschäftigung als Flexibilitätsmittel zur Reaktion auf Auftragsschwankungen genutzt, teilweise auch dann, wenn die zukünftige Entwicklung des Aufgabengebietes des Unternehmens unklar ist. Auftragsspitzen können nicht allein durch eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit und bezahlte Mehrarbeit abgefangen werden. Dies gilt erst recht, wenn sie regelmäßig, wenn auch in unregelmäßigen Abständen und auch über längere Zeiträume stattfinden. Von Zulieferern wird berichtet, dass es zwingend erforderlich sei, den ständigen Schwankungen von Projektabrufen (Automotive) mit der Befristung eine kurzfristige Strukturierungsmaßnahme entgegenhalten zu können. Gerade bei Auftragschwankungen ist es wichtig, auch befristet zusätzliches Personal rekrutieren zu können. Trotz der allgemein unsicheren Entwicklung der wirtschaftlichen Lage in Deutschland - insbesondere im vergangenen Jahr - , wurden durch befristete Arbeitsverträge Einstellungen ermöglicht. Die Alternative wäre der Einsatz von mehr Zeitarbeitnehmern und in Extremfällen sogar, dass Aufträge mangels zusätzlichen, zeitlich befristbaren Personals nicht angenommen werden könnten.

Allerdings geben ca. 40 % (Mehrfachantworten waren möglich) der Unternehmen an, dass sie – zumindest auch – deshalb befristeten, um den Arbeitnehmer besser kennenzulernen, da die 6-monatige Probezeit des BGB nicht ausreiche. Dies gilt insbesondere bei Stellen mit hohen und komplexen Anforderungen, bei denen die Einarbeitungsphase sehr lange dauere und man erst danach beurteilen könne, ob ein Arbeitnehmer tatsächlich die erforderlichen und vereinbarten Leistungen erbringe. Hier kommt es stark auf die Branche und auf das konkrete Stellenprofil an. Es wird auch von der Erfahrung berichtet, dass Mitarbeiter sich nach der Probezeit in Arbeitsauffassung und Arbeitshaltung erheblich geändert hätten. Für sechs Monate mag eine Verstellung möglich sein, über einen längeren Zeitraum gelingt dies hingegen kaum. Insgesamt ist es aber im Zusammenhang mit der Erprobung wichtig, dass bei einer Beschränkung oder Streichung der sachgrundlosen Befristung jedenfalls nicht auch die Befristung mit dem Sachgrund „zur Erprobung“ gestrichen werden darf. Außerdem wäre dann als neuer Sachgrund in § 14 Abs. 1 TzBfG der Sachgrund „zur Reaktion auf Auftragsschwankungen“ einzuführen.

2. Abschaffung des Befristungsgrundes „zur Erprobung“

Auf diesen Sachgrund kann aus unserer Sicht nicht verzichtet werden. Durch die einschränkende Voraussetzung des § 14 Abs. 2 TzBfG, dass nie zuvor ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber bestanden haben darf, bedarf es eines entsprechenden Sachgrundes. Unternehmen haben des Öfteren Situationen, in denen sich ehemalige Werkstudenten oder Aushilfen bewerben. Eine Befristung ohne Sachgrund ist dann nicht mehr möglich. Dennoch besteht aus betriebswirtschaftlichen Gründen nicht ohne Weiteres die Möglichkeit einer unbefristeten Stelle. Da man den Bewerber schon einmal in anderem Zusammenhang kennengelernt hat und er seinerseits Interesse auch an einer befristeten Stelle hat, wäre es nicht zielführend, ihn nur wegen der früheren Beschäftigung nicht einstellen zu können. Dies müssten allerdings viele Unternehmen ohne die Möglichkeit des Sachgrundes „zur Erprobung“ tun, da in der Regel eine unbefristete Einstellung aus betrieblichen Gründen nicht erwogen werden kann.

Die tarifliche oder einzelvertraglich zu vereinbarenden Probezeit nach § 622 Abs. 3 BGB macht den Sachgrund „zur Erprobung“ ebenfalls nicht entbehrlich, anders als in dem Antrag von Bündnis 90/Die Grünen behauptet wird. Die BGB-Probezeit bedeutet lediglich eine verkürzte Kündigungsfrist und dass man bei der Angabe von Kündigungsgründen nicht den strengen Voraussetzungen einer „normalen“ Kündigung unterliegt. Es handelt sich aber dennoch um eine Kündigung. Das heißt, es ist eine Betriebsratsanhörung mit allen mit ihr zusammenhängenden Risiken durchzuführen. Zudem gilt der besondere Kündigungsschutz, z. B. mit dem aufwendigen Erfordernis, die Zustimmung des Integrationsamtes bei der Kündigung Schwerbehinderter einholen zu müssen. Für den Arbeitnehmer ist es außerdem schlechter, sich nach einer Kündigung anderweitig zu bewerben als nach einer ausgelaufenen Befristung.

3. Die Sonderregelung für Existenzgründer ist weiterhin sinnvoll

An dieser Sonderregelung sollte festgehalten werden. Sie ist wichtig, da gerade bei Existenzgründungen ohnehin noch sehr viele Unsicherheiten und Unwägbarkeiten bestehen. Die Erfahrung zeigt, dass ein neues Unternehmen gerade in den ersten Jahren besonders wächst und daher der Bedarf an Neueinstellungen besteht. Allerdings ist das Risiko, in dieser Wachstumsphase unbefristet Beschäftigte einzustellen, im Vergleich zu etablierten Unternehmen ungleich höher. Viele Existenzgründer würden vor einer Festanstellung von Beschäftigten zurückschrecken, da sie selbst noch nicht abschätzen können, ob ein erster unternehmerischer Erfolg von Dauer ist. Sie können nicht beurteilen, ob sie langfristig unbefristet Beschäftigte tragen können. Vergleichbare Argumente lassen sich auch in dem Antrag von Bündnis 90/Die Grünen finden, den wir in diesem Punkt ausdrücklich unterstützen.

4. Keine Streichung der Befristungsmöglichkeit nach § 14 Abs. 3 TzBfG, aber Verzicht auf das Kriterium „Alter“ gegen Kriterium „Arbeitslosigkeit/drohende Arbeitslosigkeit“

Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung und der Erhöhung des Renteneintrittsalters erscheint die Regelung des § 14 Abs. 3 TzBfG auf den ersten Blick sinnvoll: Sie dient der flexiblen Gestaltung von Beschäftigungsmöglichkeiten kurz vor Renteneintritt und erhöht Einstellungschancen von älteren Arbeitnehmern. Allerdings ist bereits die Vorgängerregelung wegen Altersdiskriminierung vom EuGH gekippt worden. Ob die jetzige Regelung dem Europarecht und der Beurteilung durch den EuGH standhält, ist nicht sicher. Insofern steht im Moment jede derartige Befristung unter dem Damoklesschwert eines weiteren EuGH-Urteils. Das Ziel dieser besonderen Befristungsregelung war in der aktuellen Fassung gerade die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit. Dies ist ein wichtiges Ziel des Arbeitsrechts insgesamt. Angesichts des EuGH-Unsicherheitsfaktors „Alter“ ist an Stelle einer vollständigen Streichung von § 14 Abs. 3 TzBfG daher zu überlegen, lediglich das Kriterium „Alter“ zu streichen und statt dessen durch die Kriterien „Arbeitslosigkeit“ und „Bedrohung durch Arbeitslosigkeit“ im Sinne des SGB III zu ersetzen.

II.) Sonstige Forderungen zur Befristungsregelung, die in den Anträgen nicht angesprochen sind:

1. Vorbeschäftigungsverbot bei sachgrundloser Befristung beschränken

Derzeit ist eine sachgrundlose Befristung nicht möglich, wenn der Bewerber irgendwann in seinem Leben einmal mit demselben Unternehmen ein Arbeitsverhältnis hatte. So scheitert die erneute befristete Einstellung studentischer Aushilfskräfte nicht nur nach Abschluss der Ausbildung, sondern auch in späteren Jahren häufig an diesem Vorbeschäftigungsverbot. Auch ist es Unternehmen nicht möglich, für die Abdeckung von Auftragsspitzen, die sie mangels langfristiger Auftragsicherheit nur durch

befristete Arbeitsverhältnisse abfangen können, auf bereits durch vorherige (befristete) Beschäftigung eingearbeitete Mitarbeiter zurückzugreifen, die die Arbeitsprozesse im Unternehmen schon kennen und deren Einarbeitungszeit dadurch verkürzt werden könnte.

Ziel dieser Regelung ist es, missbräuchliche Kettenbefristungen zu verhindern. Dieses Ziel ist sicherlich richtig und sinnvoll, aber dafür bedürfte es nicht des lebenslänglichen Vorbeschäftigungsverbot. Vielmehr würde es ausreichen, wenn in den letzten sechs Monaten vor der sachgrundlosen Befristung kein Arbeitsverhältnis mit diesem Arbeitgeber bestand. In unserer Umfrage haben über 55 % der Unternehmen dies als ausreichend angesehen, weitere 25 % hielten sogar drei Monate für ausreichend. Nur 13 % sprachen sich für eine 12-monatige Zwischenzeit aus, wie sie im derzeitigen Koalitionsvertrag bereits vorgesehen, aber bisher nicht umgesetzt ist. Das heißt im Ergebnis, dass über 93 % eine Lockerung des Vorbeschäftigungsverbotes für notwendig hielten. Gut ein Viertel der Unternehmen hatte bereits Probleme mit dem Vorbeschäftigungsverbot.

Deutlich wurde, dass der Prüfungsaufwand, ob ein Bewerber schon einmal im Unternehmen beschäftigt war, nicht unerheblich ist. Die meisten Unternehmen verlassen sich dabei nämlich – zu Recht – nicht auf die Antwort durch den Bewerber selbst, sondern recherchieren zusätzlich in ihrem Personalarchiv.

Dies wirft – zusätzlich zum bürokratischen Aufwand – insbesondere bei Namenswechsel (z. B. wegen Heirat), bei Fusionen, Betriebsübergängen und für Zeiten vor der Einführung von elektronisch recherchierbaren Datensystemen Probleme auf.

Ein Vorbeschäftigungsverbot von sechs Monaten für alle Arten der Vorbeschäftigung wäre eine einfachere und daher sinnvollere Lösung, die missbräuchliche Kettenarbeitsverträge ebenfalls verhindert.

2. Verlängerung des Arbeitsverhältnisses statt des Arbeitsvertrages

Durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes zur Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Vertrages mit einer damit verbundenen Lohnerhöhung sind insbesondere kleine Arbeitgeber verunsichert worden. Diese Rechtsprechung hat zur Folge, dass bei einer Lohnerhöhung kurz vor oder kurz nach der Verlängerung des befristeten Vertrages der Befristungsverlängerung nichts im Wege steht; wenn der Arbeitgeber aber dieselbe Lohnerhöhung zeitgleich mit der Verlängerung verbindet, dann handle es sich nicht mehr um eine Verlängerung des ursprünglichen Vertrages, sondern um einen neuen Vertrag, der nicht mehr befristet werden könne. Dies ist nicht erklärbar.

Arbeitgeber können nicht verstehen, dass, wenn sie dem Arbeitnehmer etwas Gutes tun, dies letztlich als „Schuss nach hinten“ losgeht und sie statt des erwarteten weiterlaufenden befristeten Arbeitsverhältnisses auf einmal ein unbefristetes Verhältnis mit ihrem Arbeitnehmer haben sollen. Um dieses Erklärungsproblem zu lösen, ist es aus unserer Sicht erforderlich, den Wortlaut des § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG

so zu ändern, dass dort statt von der Verlängerung des Arbeitsvertrages von der des Arbeitsverhältnisses gesprochen wird.

3. Lockerung des Kündigungsschutzes statt sachgrundloser Befristung?

Dass Unternehmen häufig Stellen lieber befristet als unbefristet ausschreiben, hängt auch mit dem rigiden Kündigungsschutz in Deutschland zusammen. Allein das subjektive Empfinden des Risikos auf Unternehmensseite, bei Auftragsrückgängen Fixkosten nicht reduzieren und sich nicht von Arbeitnehmern trennen zu können, stärkt die flexibleren Instrumente wie Befristung und Zeitarbeit.

Daraus könnte man nun den Umkehrschluss ziehen, dass die sachgrundlose Befristung entbehrlich würde, wenn die Vorschriften zum Kündigungsschutz gelockert würden. In unserer Unternehmensbefragung haben wir genau danach gefragt: „Wäre die sachgrundlose Befristung für Ihr Unternehmen entbehrlich, wenn die Vorschriften zum Kündigungsschutz gelockert würden (Schwellenwert auf 20 Arbeitnehmer, zwei Jahre Wartefrist vor Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes)?“

Darauf erhielten wir von mehr als der Hälfte der Unternehmen die Antwort, dass trotz Lockerung des Kündigungsschutzes die sachgrundlose Befristung notwendig sei. Dabei spielt einerseits die Größe der antwortenden Unternehmen eine Rolle, da viele davon ohnehin mehr als 20 Arbeitnehmer haben. Aber auch die Ausweitung der Wartefrist vor Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes wäre aus Sicht der Unternehmen kein ausreichender Ausgleich für den Wegfall der sachgrundlosen Befristung. Dies war bereits im Zusammenhang mit dem Koalitionsvertrag der Großen Koalition heftig diskutiert worden mit dem Ergebnis, dass schon damals dieser „Kompromiss“ als unzureichend abgelehnt wurde. Begründet wird dies auch damit, dass bei Auslaufen einer Befristung anders als bei einer Kündigung der Betriebsrat nicht gehört werden muss. Gerade bei der Betriebsratsanhörung können so viele Fehler gemacht werden, dass das Risiko der Unwirksamkeit der Kündigung enorm ist, zumal schon kleinste Fehler zu dieser Unwirksamkeit führen. Außerdem spielt der Sonderkündigungsschutz eine Rolle, der bei Auslaufen einer Befristung nicht gilt. Nun mag den Unternehmern entgegengehalten werden, dass man doch gerade an dieser Argumentation sehe, dass es bei der Befristung nur um die Umgehung des Kündigungsschutzes gehe. Andererseits sieht man aber daran einmal mehr, dass allein die Angst vor

dem Kündigungsschutz dazu führt, dass weniger unbefristete Neueinstellung vorgenommen wird. Wenn also insgesamt Stellen geschaffen werden sollen, dann muss dem durch flexiblere Mittel wie die Befristung Rechnung getragen werden. Bei fehlender Flexibilität sinkt tendenziell die Bereitschaft, schnell neue Stellen zu schaffen.

Zusammenfassung:

Auf einem der Antwortbögen unserer Umfrage ist die Thematik wie folgt zusammengefasst: „Die Befristung ist ein wesentliches Instrument zur Flexibilisierung der Personalkapazität und damit für eine bedarfsgerechte Steuerung des Personalaufwands. Hierdurch handelt es sich um einen wesentlichen Baustein zur Beschäftigungssicherung für die unbefristet Beschäftigten, die die übergroße Mehrheit aller Beschäftigten in unserem Unternehmen bilden. Da die gleichen politischen Kreise, die nunmehr die Streichung sämtlicher gesetzlichen Regelungen zur sachgrundlosen Befristung fordern, auch andere Instrumente zum flexiblen Personaleinsatz einschränken wollen, wie z. B. die Zeitarbeit, ist es von besonderer Bedeutung für eine bedarfsgerechte Steuerung des Personalaufwands und die nur hierdurch erreichbare dauerhafte Sicherung der Beschäftigung in unserem Unternehmen, sachgrundlose Befristungen weiterhin vereinbaren zu können.“

Insgesamt belegen die Rückmeldungen der befragten Unternehmen, dass die sachgrundlose Befristung ein wichtiges Flexibilisierungsinstrument für die Betriebe zur bedarfsgerechten Personalplanung ist. Flexible Instrumente wie die Befristung werden von den Unternehmen genutzt, um die Beschäftigung im Unternehmen insgesamt und dadurch auch für die unbefristet Beschäftigten zu sichern, deren Zahl die der befristet Beschäftigten weit übersteigt. Bei weiter bestehendem Personalbedarf und Bewährung des befristet beschäftigten Mitarbeiters hat dieser eine deutlich erhöhte Chance, in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen zu werden. Einschränkungen bei den Flexibilisierungsmöglichkeiten führen nach Ansicht der Unternehmen dazu, dass Beschäftigungschancen vielfach verloren gehen. Insbesondere das Vorbeschäftigungsverbot wird als Problem bei der Einstellung von Mitarbeitern gesehen. Das Ziel, eine höhere Anzahl von Beschäftigten in eine unbefristete Anstellung zu bringen, wird sich durch die Streichung der sachgrundlosen Befristung jedenfalls nicht erreichen lassen – vielmehr ist mit dem Gegenteil zu rechnen.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)273

28. September 2010

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 4. Oktober 2010 zum

- a) Antrag der Abgeordneten Anette Kramme, Gabriele Lösekrug-Möller, Iris Glicke, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD

Langfristige Perspektive statt sachgrundlose Befristung

- Drucksache 17/ 1769 –

- b) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Herbert Behrens, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Befristung von Arbeitsverhältnissen eindämmen

- Drucksache 17/1968 –

- c) Antrag der Abgeordneten Brigitte Pothmer, Beate Müller-Gemmeke, Fritz Kuhn, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Kein Sachgrund, keine Befristung - Befristete Arbeitsverträge begrenzen

- Drucksache 17/2922 -

Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht**Zusammenfassung**

Das Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht (HSI) begrüßt die Anträge 17/1769, 17/1968, 17/2922 und setzt sich ebenfalls für die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung in all ihren, in § 14 II, IIa, III TzBfG vorgesehenen Alternativen ein, ebenso für die Abschaffung der Sachgrundbefristung des § 14 I 2 Nr. 5 TzBfG.

Der Gesetzgeber rechtfertigt die Regelungen der Befristung damit, dass befristete Arbeitsverträge im Interesse der Flexibilität der Beschäftigung und als Brücke in unbefristete Arbeitsverhältnisse weiterhin unerlässlich sind. Die Regelungen ermöglichen es Unternehmen, insbesondere auch Existenzgründern und Klein- und Mittelunternehmen, auf eine unsichere und schwankende Auftragslage und wechselnde Marktbedingungen durch Neueinstellungen flexibel zu reagieren und damit ihre Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. Für viele Arbeitnehmer sei die befristete Beschäftigung eine Alternative zur Arbeitslosigkeit und zugleich eine Brücke in Dauerbeschäftigung, insbesondere für Jugendliche.

Der Intention des Gesetzgebers werden die Regelungen der sachgrundlosen Befristung nicht gerecht. Sie führen nicht zu mehr Beschäftigung, sondern sie ersetzen lediglich unbefristete Beschäftigung, sie integrieren auch nicht die benachteiligten Beschäftigtengruppen in den ersten Arbeitsmarkt, sie bilden häufig auch keine Brücke in eine Daueranstellung, sie sind auch nicht für Flexibilität bei der Personalanpassung erforderlich. Sie führen vielmehr zu einer unangemessenen, mit weit reichenden negativen Folgen verbundenen Verunsicherung der Beschäftigten; sie beeinträchtigen die Gesundheit und die Lebensqualität der Beschäftigten; sie entziehen jegliche Lebensplanung, führen zu prekärer, existenzbedrohender Beschäftigung und sind aus Sicht der Beschäftigten nicht erwünscht. Durch sie wird in unangemessener Art und Weise der Kündigungsschutz umgangen.

Das Normalarbeitsverhältnis ist von grundlegender Bedeutung für die Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme; es ist auch Grundlage für die soziale Absicherung der Beschäftigten während des Er-

werbslebens, aber auch im Alter, und darf nicht weiter durch nicht zu mehr Beschäftigung führende sachgrundlose Befristungsmöglichkeiten verdrängt werden. Die Hälfte aller Neueinstellungen erfolgt heutzutage befristet; knapp die Hälfte aller Befristungen sind sachgrundlose Befristungen. Knapp zehn Prozent der Beschäftigten sind heute bereits befristet beschäftigt.

Zur Stärkung des Normalarbeitsverhältnisses müssen die Möglichkeiten der Befristung von Arbeitsverhältnissen eingeschränkt werden. Die ausdrücklich in § 14 I 2 TzBfG genannten Befristungsgründe

Stellungnahme des Hugo Sinzheimer Instituts für Arbeitsrecht

1. Gesamtbewertung

Das Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht (HSI) begrüßt die Anträge 17/1769, 17/1968, 17/2922 und setzt sich ebenfalls für die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung in all ihren, in § 14 II, IIa, III TzBfG vorgesehenen Alternativen ein, ebenso für die Abschaffung der Sachgrundbefristung des § 14 I 2 Nr. 5 TzBfG.

Der Gesetzgeber rechtfertigt die Regelungen der sachgrundlosen (erleichterten) Befristung damit, dass befristete Arbeitsverhältnisse im Interesse der Flexibilität der Beschäftigung und als Brücke in unbefristete Arbeitsverhältnisse weiterhin zwingend gebraucht werden.¹¹ Die Regelungen ermöglichten es Unternehmen, insbesondere auch Existenzgründern und Klein- und Mittelunternehmen, auf eine unsichere und schwankende Auftragslage und wechselnde Marktbedingungen durch Neueinstellungen flexibel zu reagieren und damit ihre Wettbewerbsfähigkeit zu sichern.¹² Allerdings sollen unbefristete Arbeitsverträge aus sozialpolitischen Gründen nach wie vor der Regelfall bleiben.¹³ Für viele Arbeitnehmer sei die befristete Beschäftigung eine Alternative zur Arbeitslosigkeit und zugleich eine Brücke in Dauerbeschäftigung. Insbesondere Jugendlichen nach der Ausbildung würden befristete Arbeitsverträge den Eintritt in das Arbeitsleben mit guten Chancen auf eine spätere dauerhafte Beschäftigung erleichtern.¹⁴

Der Intention des Gesetzgebers werden die Regelungen der sachgrundlosen Befristung nicht gerecht. Sie führen nicht zu mehr Beschäftigung, sondern sie ersetzen unbefristete Beschäftigung, sie integrieren auch nicht die benachteiligten Beschäftigtengruppen in den ersten Arbeitsmarkt, sie bilden häufig auch keine Brücke in eine Daueranstellung, sie sind auch nicht für Flexibilität bei der Personalanpassung erforderlich. Sie führen vielmehr zu einer unangemessenen, mit weit reichenden negativen Folgen verbundenen Verunsicherung der Beschäftigten; sie beeinträchtigen die Gesundheit und die Lebensqualität der Beschäftigten; sie entziehen jegliche Lebenspläne

(auch ohne § 14 I 2 Nr. 5 TzBfG) bieten ausreichende Flexibilität für Arbeitgeber; darüber hinaus sind weitere verständliche, nicht sachfremde Gründe für eine Befristung des Arbeitsverhältnisses zulässig. Zudem ist es Arbeitgebern auch im Rahmen unbefristeter Arbeitsverhältnisse flexibel möglich, sich von Arbeitnehmern zu trennen; der Kündigungsschutz in seiner heutigen Ausgestaltung stellt insoweit kein Hindernis dar, welches das Ausweichen auf befristete Beschäftigung in dem heute zulässigen Maße rechtfertigt.

nung, führen zu prekärer, existenzbedrohender Beschäftigung und sind aus Sicht der Beschäftigten nicht erwünscht. Durch sie wird in unangemessener Art und Weise der Kündigungsschutz umgangen.

Das Normalarbeitsverhältnis ist von grundlegender Bedeutung für die Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme; es ist Grundlage für die soziale Absicherung der Beschäftigten während des Erwerbslebens, aber auch im Alter, und darf nicht weiter durch nicht zu mehr Beschäftigung führende sachgrundlose Befristungsmöglichkeiten verdrängt werden. Schon die ausdrücklich in § 14 I 2 TzBfG genannten Befristungsgründe schaffen ausreichende Flexibilität für Arbeitgeber, darüber hinaus sind weitere verständliche, nicht sachfremde Gründe für eine Befristung des Arbeitsverhältnisses zulässig. Die den Arbeitnehmerschutz umgehenden Regelungen der sachgrundlosen Befristung sind damit entbehrlich; entbehrlich ist aber auch die Sachgrundbefristung des § 14 I 2 Nr. 5 TzBfG.

2. Heutige Gesetzeslage

Das TzBfG ist mit Wirkung zum 01.01.2001 in Kraft getreten; es hat das BeschFG aus dem Jahr 1985 abgelöst. Der Schaffung des TzBfG lag die Richtlinie 1999/70 EG zu Grunde. In der Entschließung des Rates vom 9. Februar 1999 zu den beschäftigungspolitischen Leitlinien für 1999 wurden die Sozialpartner aufgefordert, auf allen geeigneten Ebenen Vereinbarungen zur Modernisierung der Arbeitsorganisation, darunter auch anpassungsfähige Arbeitsregelungen, auszuhandeln, um die Unternehmen produktiv und wettbewerbsfähig zu machen und ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Anpassungsfähigkeit und Sicherheit zu erreichen.¹⁵ Die Unterzeichner der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge erkennen in der Präambel und Punkt 6 der allgemeinen Erwägungen dieser Vereinbarung an, dass unbefristete Verträge die übliche Form des Beschäftigungsverhältnisses zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern darstellen und weiter darstellen werden, denn sie tragen zur Lebensqualität der betreffenden Arbeitnehmer und zur Verbesserung ihrer Leistungsfähigkeit bei.¹⁶

Grundsätzlich zulässig ist heute die Befristung eines Arbeitsvertrages, wenn die Befristung durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist, § 14 I 1 TzBfG. Mit dem Erfordernis eines Sachgrundes in § 14 I TzBfG wird die Rechtsprechung des BAG fortge-

¹¹ BT-Drs. 14/4374, S. 1; aktuell auch BT-Drs. 17/2790, S. 3

¹² BT-Drs. 14/4374, S. 13, 14

¹³ BT-Drs. 14/4374, S. 12

¹⁴ BT-Drs. 14/4374, S. 14; BT-Drs. 17/2790, S. 13

¹⁵ RL 1999/70/EG, Grund 6, L 175/43, in: Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften, L 175/43-L 175/48 (L 175/43)

¹⁶ Anhang zur RL 1999/70/EG, L 175/45, L 175/46

führt, wonach die Befristung an einen Sachgrund geknüpft werden muss, da sonst der verfassungsmäßig garantierte Kündigungsschutz in unzulässiger Weise umgangen wird.¹⁷ Sachliche Gründe i.S.d. § 14 I TzBfG sind verständige bzw. vernünftige Gründe, die aufgrund der wirtschaftlichen oder sozialen Verhältnisse der Vertragsparteien oder jedenfalls einer Vertragspartei für eine Befristung sprechen.¹⁸ § 14 I 2 TzBfG nennt beispielhaft anerkannte Befristungsgründe.

Möglich sind aufeinander folgende Sachgrundbefristungen. Im Falle wiederholter Sachgrundbefristungen mit demselben Arbeitgeber steigen mit der Dauer der Beschäftigung die Anforderungen an den Sachgrund, so dass eine erneute Befristung dann gerechtfertigt ist, wenn bei Abschluss des befristeten Vertrages hinreichend konkrete Anhaltspunkte für den endgültigen Wegfall des Beschäftigungsbedarfs nach Ablauf einer bestimmten Zeit vorliegen.¹⁹ Letztendlich sind sachlich begründete Befristungen sukzessive mit ein und demselben Arbeitnehmer unbegrenzt zulässig.²⁰ Bestätigt sich die Prognose des Arbeitgebers hinsichtlich des wegfallenden Arbeitsbedarfes nicht, bleibt die Befristung wirksam.²¹ § 14 I TzBfG verlangt einen sachlichen Grund für die Befristung; nicht ausdrücklich begrenzt ist die Dauer der Sachgrundbefristung. Die gewählte Dauer der Befristung muss sich lediglich am Sachgrund orientieren und mit diesem im Einklang stehen.²²

Neben den Regelungen der Sachgrundbefristung i.S.d. § 14 I TzBfG sehen die Absätze II, IIa, III des § 14 TzBfG verschiedene Möglichkeiten sachgrundloser Befristungen vor.

3. Bedeutung befristeter Arbeitsverträge in der betrieblichen Praxis

Die Richtlinie 1999/70/EG geht wie auch der deutsche Gesetzgeber in der Gesetzesbegründung zur Schaffung des TzBfG davon aus, dass befristete Arbeitsverhältnisse die Ausnahme bilden; der Regelfall eines Arbeitsverhältnisses soll auch künftig das Normalarbeitsverhältnis sein. Das Normalarbeitsverhältnis ist ein unbefristetes Vollzeitarbeitsverhältnis, das in die sozialen Sicherungssysteme integriert und typischerweise kollektivvertraglich und betriebsverfassungsrechtlich gestaltet ist.²³ Befristete Beschäfti-

gung gehört zu den Formen atypischer Beschäftigung, die im Regelfall mit prekärer Beschäftigung einhergeht. Atypisch ist eine Tätigkeit, die nicht die Voraussetzungen eines Normalarbeitsverhältnisses erfüllt. Prekär ist die Beschäftigung, wenn das Beschäftigungsverhältnis nicht geeignet ist, auf Dauer den Lebensunterhalt einer Person einschließlich der sozialen Absicherung zu gewährleisten.²⁴ Prekarität ist gekennzeichnet durch einen vergleichsweise geringen Grad an Arbeitsplatzsicherheit, eingeschränkten sozialen Schutz, fehlenden oder eingeschränkten Zugang zu den sozialen Sicherungssystemen und ein geringes Einkommen.²⁵

Statistiken verdeutlichen, dass das vom Gesetzgeber aus sozialpolitischen Gründen als Regelfall der Beschäftigung vorgesehene Normalarbeitsverhältnis zunehmend durch atypische Beschäftigungsformen ersetzt wird. Zwischen 1997 und 2007 ist die Anzahl der Normalarbeitsverhältnisse um 1,5 Millionen zurückgegangen, die Zahl der atypischen Beschäftigungsverhältnisse ist um 2,5 Millionen gestiegen.²⁶

Mikrozensusdaten des Statistischen Bundesamtes zeigen, dass es in Deutschland im Jahr 2008 34,7 Millionen Erwerbstätige gab, 30,7 Millionen von ihnen waren abhängig beschäftigt tätig.²⁷ 22,9 Millionen der abhängig Erwerbstätigen arbeiteten in Normalarbeitsverhältnissen, 7,7 Millionen, das heißt immerhin 25 %, in atypischer Beschäftigung.²⁸ Im Vergleich zu 1998 ist der Anteil der Personen, die in Normalarbeitsverhältnissen beschäftigt sind, von 72,6 % auf 66 % im Jahr 2008 gesunken (bezogen auf alle Erwerbstätigen).²⁹ 2,7 Millionen der 31 Millionen abhängig Beschäftigten waren 2008 befristet beschäftigt, das entspricht einem Anteil von 8,9 % (ohne Auszubildende), 2009 waren es 8,6

¹⁷ BAG 12.10.1960 GS 1/59; Boecken/Joussen, TzBfG-Kommentar, 2. Auflage 2010, § 14 Rn. 4

¹⁸ Boecken/Joussen, TzBfG-Kommentar, 2. Auflage 2010, § 14 Rn. 14

¹⁹ Boecken/Joussen, TzBfG-Kommentar, 2. Auflage 2010, § 14 Rn. 15

²⁰ Boecken/Joussen, TzBfG-Kommentar, 2. Auflage 2010, § 14 Rn. 15

²¹ Boecken/Joussen, TzBfG-Kommentar, 2. Auflage 2010, § 14 Rn. 16

²² Boecken/Joussen, TzBfG-Kommentar, 2. Auflage 2010, § 14 Rn. 17

²³ Brehmer/Seifert, Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Untersuchung sozialer Risiken, in: ZAF 4/2008, S. 501- 519 (503); ähnlich Raimund Waltermann, Abschied vom Normalarbeitsverhältnis?, Gutachten B zum 68. deutschen Juristentag, Bonn 2010, in Band I Gutachten zum 68. Deutschen Juristentag, München 2010, B 11

²⁴ Raimund Waltermann, Abschied vom Normalarbeitsverhältnis?, Gutachten B zum 68. Deutschen Juristentag, Bonn 2010, in Band I Gutachten zum 68. Deutschen Juristentag, München 2010, B 13

²⁵ Brehmer/Seifert, Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Untersuchung sozialer Risiken, in: ZAF 4/2008, S. 503

²⁶ DGB, 5 Jahre Hartz IV – keine Erfolgsstory, in: arbeitsmarktaktuell 1/2010, S. 1-10 (6); Statistisches Bundesamt, Neue Beschäftigungsformen prägen Arbeitsmarktentwicklung, Pressemitteilung Nr. 340 vom 09.09.2008

²⁷ Andreas Grau, Befristete Beschäftigung: Jeder elfte Vertrag hat ein Verfallsdatum, Statistisches Bundesamt, 16. März 2010, S. 1-4 (1); siehe auch Statistisches Bundesamt, Niedrigeinkommen und Erwerbstätigkeit, Begleitmaterial zum Pressegespräch am 19. August 2009, S. 1-27 (7, 8)

²⁸ Statistisches Bundesamt, Niedrigeinkommen und Erwerbstätigkeit, Begleitmaterial zum Pressegespräch am 19. August 2009, S. 7; für 2009 ähnliche Werte - siehe BT-Drs. 17/2790, S. 1

²⁹ Statistisches Bundesamt, Niedrigeinkommen und Erwerbstätigkeit, Begleitmaterial zum Pressegespräch am 19. August 2009, S. 7. Bezogen auf alle abhängig Erwerbstätigen lag der Anteil der in Normalarbeitsverhältnissen Tätigen 1997 bei 82,5 %, 2007 bei 74,5 %; siehe dazu Statistisches Bundesamt, Neue Beschäftigungsformen prägen Arbeitsmarktentwicklung, Pressemitteilung Nr. 340 vom 09.09.2008.

%.³⁰ 1991 betrug der Anteil befristet Beschäftigter noch 5,7 %.³¹

Zu ähnlichen Ergebnissen führen Auswertungen des IAB-Betriebspanel, wonach der Anteil befristet Beschäftigter an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 1996 4,7 %, 1999 6,6 %, 2001 6,1 %, 2004 6,9 %, 2008 9,3 % und 2009 8,8 % betrug.³² Der Anteil sachgrundloser Befristungen an allen Befristungen ist in der Zeit von 2001-2004 von 41 auf 48 % gestiegen.³³ Der Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse an allen Neueinstellungen betrug 2001 32 %, 2008 44 %, 2009 47 %.³⁴ Der Anteil befristeter Neueinstellungen steigt mit Betriebsgröße: in Kleinbetrieben bis zehn Beschäftigte erfolgten 2009 25 % der Neueinstellungen befristet, in größeren Betrieben ab 250 Beschäftigten 67 %.³⁵

Häufiger sind es jüngere Arbeitnehmer, die befristet beschäftigt sind. In der Altersgruppe der 15 bis unter 20-Jährigen betrug der Anteil befristet Beschäftigter 2008 40,7 % (ohne Ausbildungsverhältnisse), bei den 20 bis unter 25-Jährigen arbeitete rund jeder Vierte mit befristetem Vertrag.³⁶ 30 Jahre und ältere Beschäftigte sind seltener befristet beschäftigt; lag der Befristungsanteil der 30 bis unter 40-Jährigen 2008 bei 9,3 %, so betrug der entsprechende Wert bei den 40 bis unter 50-Jährigen 6,1 %, bei den 50 Jahre und Älteren 4,7 %.³⁷ SOEP-Daten aus den Jahren 1995-2005 zeigen, dass das Befristungsrisiko bei 53-Jährigen am geringsten ist, danach wieder ansteigt, aber unter dem Niveau jüngerer Menschen bleibt.³⁸ Aber auch Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung werden besonders häufig befristet eingestellt.³⁹

³⁰ Andreas Grau, Befristete Beschäftigung: Jeder elfte Vertrag hat ein Verfallsdatum, Statistisches Bundesamt, 16. März 2010, S. 1; Statistisches Bundesamt, Niedrigeinkommen und Erwerbstätigkeit, Begleitmaterial zum Pressegespräch am 19. August 2009, S. 7; für 2009 siehe BT-Drs. 17/2790, S. 3

³¹ Andreas Grau, Befristete Beschäftigung: Jeder elfte Vertrag hat ein Verfallsdatum, Statistisches Bundesamt, 16. März 2010, S. 1

³² Christian Hohendanner, Unsichere Zeiten, unsichere Verträge, in: IAB-Kurzbericht 14/2010, S. 1-8 (2)

³³ Christian Hohendanner, Unsichere Zeiten, unsichere Verträge, in: IAB-Kurzbericht 14/2010, S. 2

³⁴ Christian Hohendanner, Unsichere Zeiten, unsichere Verträge, in: IAB-Kurzbericht 14/2010, S. 2, 3

³⁵ Christian Hohendanner, Unsichere Zeiten, unsichere Verträge, in: IAB-Kurzbericht 14/2010, S. 2

³⁶ Andreas Grau, Befristete Beschäftigung: Jeder elfte Vertrag hat ein Verfallsdatum, Statistisches Bundesamt, 16. März 2010, S. 2

³⁷ Andreas Grau, Befristete Beschäftigung: Jeder elfte Vertrag hat ein Verfallsdatum, Statistisches Bundesamt, 16. März 2010, S. 2

³⁸ Weinkopf/Hieming/Mesaros, Prekäre Beschäftigung, Expertise für die SPD-Landtagsfraktion NRW, Institut für Arbeit und Qualifikation (IAQ), September 2009, S. 52

³⁹ Hohendanner/Gerner, Die Übernahme befristet Beschäftigter im Kontext betrieblicher Personalpolitik, in: Soziale Welt 1/2010, S. 27-48 (28); ähnlich Giesecke/Groß, Befristete Beschäftigung: Chance oder Risiko?, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 1/2002, S. 85-108 (99)

Überproportional von Befristungen betroffen sind Beschäftigte aus dem Bereich öffentliche und private Dienstleistungen; dort lag der Anteil der befristet Beschäftigten bei 13,3 %.⁴⁰

Frauen sind nicht signifikant häufiger von Befristungen betroffen als Männer.⁴¹

85,1 % der befristeten Verträge hatten im Jahr 2008 eine vereinbarte Vertragsdauer von nicht mehr als 24 Monaten; 34,1 % der Verträge waren auf weniger als 12 Monate befristet, 38,6 % hatten eine Laufzeit von 12 bis unter 24 Monaten.⁴²

Für knapp 21 % der befristet Beschäftigten handelte es sich bei der ausgeübten Tätigkeit um einen zeitlich begrenzten Probearbeitsvertrag.⁴³

4. Folgen befristeter Beschäftigung

Befristet Beschäftigte weisen verglichen mit Beschäftigten aus Normalarbeitsverhältnissen niedrigere Löhne auf. Laut Daten der Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes aus 2006 liegt der durchschnittliche Stundenlohn befristet Beschäftigter bei 13,08 €, bei Arbeitnehmern aus Normalarbeitsverhältnissen bei 16,63 €. ⁴⁴ Der Anteil zu Niedriglöhnen (unter zwei Dritteln des Medianlohnes) arbeitender befristet Beschäftigter betrug 2007 43,2 %, 1995 noch 25,4 %. Bei Arbeitnehmern, die unbefristet beschäftigt sind, lag der Anteil 2007 bei 16,5%, 1995 bei 13,7 %.⁴⁵ Das höhere Risiko, zu Niedriglöhnen zu arbeiten, führt auch zur Erhöhung des Armutrisikos befristet Beschäftigter. Anhand von Mikrozensusdaten ermittelte das Statistische Bundesamt, dass 2008 16,5 % der befristet Beschäftigten ein Einkommen unter der Armutsschwelle bezogen (weniger als 60 % des Medians des Äquivalenzeinkommens); 1998 betrug dieser Anteil noch 5,7%.⁴⁶ Bei Arbeitnehmern in Normalarbeits-

⁴⁰ Andreas Grau, Befristete Beschäftigung: Jeder elfte Vertrag hat ein Verfallsdatum, Statistisches Bundesamt, 16. März 2010, S. 3

⁴¹ Weinkopf/Hieming/Mesaros, Prekäre Beschäftigung, Expertise für die SPD-Landtagsfraktion NRW, Institut für Arbeit und Qualifikation (IAQ), September 2009, S. 52

⁴² Andreas Grau, Befristete Beschäftigung: Jeder elfte Vertrag hat ein Verfallsdatum, Statistisches Bundesamt, 16. März 2010, S. 4

⁴³ Andreas Grau, Befristete Beschäftigung: Jeder elfte Vertrag hat ein Verfallsdatum, Statistisches Bundesamt, 16. März 2010, S. 4

⁴⁴ Weinkopf/Hieming/Mesaros, Prekäre Beschäftigung, Expertise für die SPD-Landtagsfraktion NRW, Institut für Arbeit und Qualifikation (IAQ), September 2009, S. 49

⁴⁵ Weinkopf/Hieming/Mesaros, Prekäre Beschäftigung, Expertise für die SPD-Landtagsfraktion NRW, Institut für Arbeit und Qualifikation (IAQ), September 2009, S. 49; zu ähnlichen Ergebnissen kommt eine Studie des WZB zum Einsatz von Instrumenten der Arbeitsmarktflexibilisierung – siehe dazu Böcklerimpuls, Randbelegschaften verlieren Jobs, 11/2009, S. 1

⁴⁶ Weinkopf/Hieming/Mesaros, Prekäre Beschäftigung, Expertise für die SPD-Landtagsfraktion NRW, Institut für Arbeit und Qualifikation (IAQ), September 2009, S. 51

verhältnissen lag der entsprechende Wert 2008 bei 3,2%.⁴⁷

Bei befristet Beschäftigten ist das Prekaritätsrisiko hinsichtlich der Beschäftigungsstabilität und des Einkommens sehr hoch.⁴⁸ Befristet Beschäftigte sind eher bereit zu geringeren Löhnen zu arbeiten in der Hoffnung anschließend in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden. Sie kommen auch seltener in den Genuss von Bonuszahlungen oder an Seniorität gebundene Leistungen.⁴⁹

Zudem sind für befristet Beschäftigte die Teilnahmemöglichkeiten an Weiterbildungen geringer; geringer ist vor allem auch die gefühlte Beschäftigungssicherheit.⁵⁰

Befristete Beschäftigung wirkt sich nicht nur negativ auf die Motivation der von Befristungen Betroffenen aus, sondern auch auf die Familienplanung, aber auch auf den Erwerb von Wohnungseigentum; zudem besteht hoher Leistungsdruck für die Beschäftigten.⁵¹

Befristet Beschäftigte tragen im Vergleich zu Beschäftigten in Vollzeitnormalarbeitsverhältnissen ein gut dreimal so hohes Risiko, sich innerhalb eines Jahres einen anderen Job suchen zu müssen; sie sind deutlich häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen (SOEP-Daten 1989-2007).⁵² Die Folgen von Arbeitslosigkeit sind massiv: Erwerbsarbeit nimmt auf der persönlichen wie auch gesellschaftlichen Ebene einen hohen Stellenwert ein; sie bedeutet mehr als Sicherstellung des täglichen Lebens. Sie bedeutet Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, Zugang zu sozialen Netzwerken, Entfaltung der Persönlichkeit

und Selbstverwirklichung.⁵³ Der Verlust des Arbeitsplatzes hat weit reichende Konsequenzen: er führt zu Entwicklungsstörungen, Planungsunsicherheit, Existenzgefährdungen, Existenzängsten, vermindertem Selbstvertrauen, Verlust sozialer Kontakte, psychische Destabilisierung oder Depressionen.⁵⁴

Daten einer WSI-Befragung aus dem Jahr 2008 zeigen, dass für befristet Beschäftigte auch die Aussicht, in ein Normalarbeitsverhältnis zu wechseln, um fast 40 % geringer ist als bei unbefristet beschäftigten Kollegen.⁵⁵ Während 65 % der Beschäftigten aus Normalarbeitsverhältnissen in Normalarbeitsverhältnisse wechselten, lag die Quote bei befristet Beschäftigten bei nur 27 %. 49 % der befristet Beschäftigten wechseln wieder in ein befristetes Arbeitsverhältnis.⁵⁶ 41 % der aus Normalarbeitsverhältnissen kommenden Arbeitnehmer wechseln nahtlos in einen anderen Job, bei den vormals befristet Beschäftigten sind es nur 29 %.⁵⁷

Befristet Beschäftigte melden sich im Falle fehlender unmittelbarer Anschlussbeschäftigung auch seltener arbeitslos; sie beziehen seltener staatliche Lohnersatzleistungen als Arbeitnehmer aus Normalarbeitsverhältnissen; 69 % der befristet Beschäftigten, die keine unmittelbare Anschlussbeschäftigung finden, lassen sich als arbeitslos registrieren; der Wert bei aus Normalarbeitsverhältnissen kommenden Arbeitnehmern liegt bei 86 %. Als Hauptgrund für die seltenere Arbeitslosmeldung nennen zwei Fünftel (41 %) der befristet Beschäftigten fehlende Ansprüche auf Arbeitslosengeld.⁵⁸

Wer eine befristete Stelle hat, macht sich darüber hinaus mehr Sorgen über Arbeitslosigkeit, Krankheit und seinen Lebensstandard im Alter. Das Vertrauen flexibel Beschäftigter in die soziale Absicherung ist gering, so eine Studie der Universität Göttingen.⁵⁹ 44 % der befristet Beschäftigten bewerten einen Zeitvertrag eher oder sehr negativ. Der größte Makel der Befristung sei die Erschwerung der langfristigen Le-

⁴⁷ Weinkopf/Hieming/Mesaros, Prekäre Beschäftigung, Expertise für die SPD-Landtagsfraktion NRW, Institut für Arbeit und Qualifikation (IAQ), September 2009, S. 51

⁴⁸ Weinkopf/Hieming/Mesaros, Prekäre Beschäftigung, Expertise für die SPD-Landtagsfraktion NRW, Institut für Arbeit und Qualifikation (IAQ), September 2009, S. 51; Brehmer/Seifert, Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Untersuchung sozialer Risiken, in: ZAF 4/2008, S. 516

⁴⁹ Brehmer/Seifert, Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Untersuchung sozialer Risiken, in: ZAF 4/2008, S. 513, 514

⁵⁰ Bellmann/Fischer/Hohendanner, Betriebliche Dynamik und Flexibilität auf dem deutschen Arbeitsmarkt, in: IAB-Handbuch Arbeitsmarkt 2009, S. 360-400 (383); Weinkopf/Hieming/Mesaros, Prekäre Beschäftigung, Expertise für die SPD-Landtagsfraktion NRW, Institut für Arbeit und Qualifikation (IAQ), September 2009, S. 46

⁵¹ Weinkopf/Hieming/Mesaros, Prekäre Beschäftigung, Expertise für die SPD-Landtagsfraktion NRW, Institut für Arbeit und Qualifikation (IAQ), September 2009, S. 49

⁵² Böcklerimpuls, Atypisch Beschäftigte – In der Krise schlecht geschützt, 3/2009, S. 6; Brehmer/Seifert, Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär?, in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 4/2008, S. 502; auch Giesecke/Groß, Befristete Beschäftigung: Chance oder Risiko?, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 1/2002, S. 103; zu ähnlichen Ergebnissen kommt eine Studie des WZB zum Einsatz von Instrumenten der Arbeitsmarktflexibilisierung – siehe dazu Böcklerimpuls, Randbelegschaften verlieren Jobs, 11/2009, S. 1

⁵³ Langhoff/Krietsch/Starke, Der Erwerbseinstieg junger Erwachsener: unsicher, ungleich, ungesund, in: WSI Mitteilungen 7/2010, S. 343-349 (344)

⁵⁴ Langhoff/Krietsch/Starke, Der Erwerbseinstieg junger Erwachsener: unsicher, ungleich, ungesund, in: WSI Mitteilungen 7/2010, S. 344

⁵⁵ Gensicke/Herzog-Stein/Seifert/Tschersich, Einmal atypisch, immer atypisch beschäftigt? Mobilitätsprozesse atypischer und normaler Arbeitsverhältnisse im Vergleich, in: WSI Mitteilungen 4/2010, S. 179-187 (184); zu ähnlichen Ergebnissen kommen Giesecke/Groß, Befristete Beschäftigung: Chance oder Risiko?, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 1/2002, S. 101

⁵⁶ Böcklerimpuls, Jobs mit schlechter Perspektive, 7/2010, S. 1

⁵⁷ Gensicke/Herzog-Stein/Seifert/Tschersich, Einmal atypisch, immer atypisch beschäftigt? Mobilitätsprozesse atypischer und normaler Arbeitsverhältnisse im Vergleich, in: WSI Mitteilungen 4/2010, S. 182

⁵⁸ Gensicke/Herzog-Stein/Seifert/Tschersich, Einmal atypisch, immer atypisch beschäftigt? Mobilitätsprozesse atypischer und normaler Arbeitsverhältnisse im Vergleich, in: WSI Mitteilungen 4/2010, S. 182

⁵⁹ Böcklerimpuls, Flexibel arbeiten – aber nur mit Netz, 7/2005, S. 3; ähnlich Böcklerimpuls, Verunsicherung bis in die Mitte, 17/2006, S. 4

bensplanung, 72 % stimmten dieser Aussage zu, 54 % machen sich Sorgen über zu geringe Renten. Arbeitsplatzunsicherheit empfinden die Beschäftigten als weit reichende Bedrohung ihres beruflichen und außerberuflichen Lebens. Arbeitsplatzunsicherheit spitzt sich für einige bis zu existentieller Angst zu. Besonders betroffen von weit reichender Verunsicherung sind nach den Studien zur Frage „Was ist gute Arbeit“ befristete Beschäftigte, die für eine Familie Sorge tragen.⁶⁰ Starke Unsicherheit führt mittelfristig zu negativen Auswirkungen auf den psychischen Zustand der Betroffenen. Langanhaltende Phasen der Verunsicherung können zu schweren psychischen Erkrankungen (Angststörungen) führen.⁶¹ Untersuchungen zeigen, dass Menschen, die in einem unsicheren Beschäftigungsverhältnis tätig waren, oft gesundheitlich vorbelastet sind. Prekär Beschäftigte sind deutlich häufiger krank. Untersuchungen anhand von Daten des SOEP ergaben, dass Menschen, die ständig unter hoher nervlicher Anspannung arbeiten, deutlich häufiger krankheitsbedingt vor Eintritt des regulären Rentenalters in Rente gehen als nervlich weniger beanspruchte Arbeitnehmer.⁶²

Untersuchungen zur Qualität der Arbeit verdeutlichen, dass das wichtigste Kriterium für die Einstufung einer Arbeit als gute Arbeit aus Sicht der abhängig Beschäftigten ein festes verlässliches Einkommen ist – 92 % der Befragten waren dieser Auffassung.⁶³ An zweiter Stelle, von 88 % der Befragten als wichtiges Kriterium genannt, folgt die Einkommens- und Beschäftigungssicherheit, an fünfter Stelle mit 83 % der Befragten ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Befristete Beschäftigung als atypische Beschäftigungsform führt zudem zur Zurückdrängung von Mitbestimmungsrechten (z. B. § 102 BetrVG).⁶⁴

5. Konkrete Bewertung der Befristungsmöglichkeiten, deren Abschaffung die Anträge vorschlagen

a) § 14 II TzBfG

Der durch das TzBfG von 2001 geschaffene § 14 II 1 TzBfG sieht die Möglichkeit vor, neu eingestellte Arbeitnehmer bis zur Dauer von zwei Jahren sachgrundlos befristet einzustellen. Bis zu dieser Dauer ist eine dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Gemäß § 14 II 2 TzBfG ist eine sachgrundlose Befristung unzulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber zuvor be-

reits ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestand.

Die Regelungen zur sachgrundlosen Befristung führen in nicht zu rechtfertigender Weise zu einer Umgehung des Kündigungsschutzes. Die Verfassung (Art. 12, 20 GG) garantiert, dass Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz nur bei Vorliegen eines sachlichen Grundes verlieren dürfen. Zur Gewährleistung dessen hat der Gesetzgeber die Regelungen des Kündigungsschutzes geschaffen. Dem Erfordernis eines Sachgrundes für den Verlust des Arbeitsplatzes werden allenfalls die Regelungen der Sachgrundbefristung des § 14 I TzBfG gerecht. Die Regelungen der sachgrundlosen Befristung hingegen stellen die Arbeitnehmer schutzlos.

Mit der Einführung der sachgrundlosen, erleichterten Befristung beabsichtigte der Gesetzgeber u.a. die Schaffung zusätzlicher Beschäftigung durch die Möglichkeit flexibler Beschäftigungsformen. Schon Untersuchungen im Rahmen des Beschäftigungsförderungsgesetzes von 1985 zeigten, dass die mit der Einführung der erleichterten Befristung erhofften Beschäftigungseffekte nicht eingetreten sind.⁶⁵ Auch ergaben die Untersuchungen, dass die Deregulierung des Befristungsrechts nicht vermehrt zur Einstellung Arbeitsloser geführt hat.⁶⁶ Die durch das Beschäftigungsförderungsgesetz ermöglichten erleichterten Befristungen führten lediglich zu ca. 45.000-85.000 zusätzlichen Neueinstellungen.⁶⁷ Auch die Hoffnungen, dass die Befristungsmöglichkeiten des BeschFG die Zugangschancen für Personengruppen erhöhen würden, die dem besonderen Kündigungsschutz unterliegen, haben sich nicht bestätigt.⁶⁸

Die Befürworter der sachgrundlosen Befristung rechtfertigen deren Existenz u.a. damit, dass es für Arbeitgeber zur flexiblen Anpassung ihres Personalbedarfs unverzichtbar sei, auf sachgrundlose Befristungen zurückzugreifen. Der in unbefristeten Arbeitsverhältnissen geltende Kündigungsschutz mache flexible Beschäftigungsformen wie die Befristung nötig. Allerdings ist weder empirisch belegbar, dass der deutsche Kündigungsschutz in seiner heutigen Gestalt Beschäftigung verhindert⁶⁹ bzw. Aus-

⁶⁰ Tatjana Fuchs (INIFES), Was ist gute Arbeit – Arbeit im Generationenvergleich, 1. Auflage, Initiative Neue Qualität der Arbeit (Hrsg.) 2008, S. 30

⁶¹ Tatjana Fuchs (INIFES), Was ist gute Arbeit – Arbeit im Generationenvergleich, 1. Auflage, Initiative Neue Qualität der Arbeit (Hrsg.) 2008, S. 30

⁶² Böcklerimpuls, Schlechte Arbeitsbedingungen – Ballast für das ganze Leben, 12/2010, S. 4

⁶³ Tatjana Fuchs, Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen, in: Bundesarbeitsblatt 5/2006, S. 4-11 (4, 5)

⁶⁴ Tatjana Fuchs, Arbeit und Prekariat. Ausmaß und Problemlagen atypischer Beschäftigung. Abschlussbericht zum Forschungsprojekt der Hans Böckler Stiftung, 2006

⁶⁵ Walwei, Befristung von Arbeitsverhältnissen: Mehr Beschäftigung durch weniger Kündigungsschutz, in: L. Montada (Hrsg.), Beschäftigungspolitik zwischen Effizienz und Gerechtigkeit, Frankfurt am Main, S. 153-177 (166)

⁶⁶ Walwei, Befristung von Arbeitsverhältnissen: Mehr Beschäftigung durch weniger Kündigungsschutz, in: L. Montada (Hrsg.), Beschäftigungspolitik zwischen Effizienz und Gerechtigkeit, Frankfurt am Main, S. 171, 172

⁶⁷ Bielski, Deregulierung des Rechts befristeter Arbeitsverträge, in: WSI Mitteilungen 8/1997, S. 532-537 (535); siehe auch Bundesanstalt für Arbeit, Beschäftigungsförderungsgesetz 1985-1995, IAB - Chronik der Arbeitsmarktpolitik, S. 1-4 (2), http://doku.iab.de/chronik/31/1989_07_14_31_besc.pdf (Stand: 12.09.2010)

⁶⁸ Bielski, Deregulierung des Rechts befristeter Arbeitsverträge, in: WSI Mitteilungen 8/1997, S. 535

⁶⁹ Pfarr et al., Kündigungsschutz zwischen Wahrnehmung und Wirklichkeit, München und Mering 2005, S. 37 ff.; Bauer/Bender/Bonin, Betriebe reagieren kaum auf Änderungen beim Kündigungsschutz, in: IAB-Kurzbericht 15/2004, S. 1-4; Bauer/Bender Bonin, Dismissal Protection

wirkungen auf die Höhe der Arbeitslosigkeit hat⁷⁰, noch Unternehmen aufgrund seiner Strenge von Entlassungen abhält⁷¹. Die Notwendigkeit der sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverhältnissen kann nicht mit der Existenz des deutschen Kündigungsschutzes gerechtfertigt werden. Entscheidend für Neueinstellungen sind die wirtschaftliche Lage und die Entwicklung des Betriebes.⁷² Im Rahmen von Untersuchungen zur Wirkung des Kündigungsschutzes gaben gefragt nach den wichtigsten Faktoren für Neueinstellungen 92 % der Unternehmen die wirtschaftliche Lage als sehr bzw. eher wichtig an, 90 % hielten die Auftragslage für sehr bzw. eher wichtig.⁷³ Nur knapp ein Drittel nannte das Arbeitsrecht als wichtigen Faktor. Auch sind Arbeitgeber bei der Beendigung unbefristeter Arbeitsverträge nicht häufig Kündigungsschutzklagen der gekündigten Arbeitnehmer ausgesetzt; sie haben keine Probleme mit dem Kündigungsschutz. Die Klagequote gegen Kündigungen liegt gerade einmal bei 12 %;⁷⁴ 88 % der durch Arbeitgeberkündigung beendeten Arbeitsverhältnisse enden konfliktfrei. Auch ist der deutsche Kündigungsschutz für Arbeitgeber nicht teuer. Nur in 16 % der durch Arbeitgeberkündigung beendeten Arbeitsverhältnisse zahlen Arbeitgeber Abfindungen an Arbeitnehmer; insgesamt unabhängig von der Beendigungsform werden jährlich lediglich in 10 % aller Beendigungen von Arbeitsverhältnissen Abfindungen gezahlt, darin sind Abfindungszahlungen nach gerichtlichen Kündigungsklageverfahren bereits enthalten.⁷⁵ Eine Umgehung des Kündigungsschutzes durch befristete Beschäftigung ist damit nicht nötig.

Bedenkt man zudem, dass über 80 % der Betriebe in Deutschland weniger als zehn Beschäftigte haben⁷⁶

and Worker Flows in Small establishments, in: IZA-discussion paper 2004, S. 1-35

⁷⁰ OECD, Employment Outlook 1999, S. 47 ff.; OECD, Employment Outlook 2004, S. 61 ff.

⁷¹ Schramm/Schlese, AribA – Ergebnisse der standardisierten Befragung, in: Schramm/Zachert, Arbeitsrecht in der betrieblichen Anwendung – Mythen und Realität, München und

Mering 2008, S. 317-353 (346)

⁷² Pfarr et al., Der Kündigungsschutz zwischen Wahrnehmung und Wirklichkeit, München und Mering 2005, S. 42; Schramm/Schlese, AribA – Ergebnisse der standardisierten Befragung, in: Schramm/Zachert, Arbeitsrecht in der betrieblichen Anwendung – Mythen und Realität, München und Mering 2008, S. 317-353

⁷³ Schramm/Schlese, AribA – Ergebnisse der standardisierten Befragung, in: Schramm/Zachert, Arbeitsrecht in der betrieblichen Anwendung – Mythen und Realität, München und Mering 2008, S. 338

⁷⁴ Gensicke et al., Neue Erkenntnisse über die Beendigung von Arbeitsverhältnissen, in: AuR 12/2008, S. 431-438 (436)

⁷⁵ Gensicke et al., Neue Erkenntnisse über die Beendigung von Arbeitsverhältnissen, in: AuR 12/2008, S. 437; Pfarr et al., Der Kündigungsschutz zwischen Wahrnehmung und Wirklichkeit, München und Mering 2005, S. 66; Höland et al., Kündigungspraxis und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, Baden Baden 2007, S. 184

⁷⁶ Gut ein Viertel aller Beschäftigten sind in Betrieben mit nicht mehr als zehn Arbeitnehmern tätig (Böcklerimpuls,

und damit gar nicht unter den Kündigungsschutz des KSchG fallen, erhöht sich das Ausmaß nicht geschützter Arbeitnehmer durch die zusätzliche Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung erheblich, denn für diese Betriebe besteht trotz der Nichtgeltung des KSchG die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung.

Befragungen zeigen, dass der Kündigungsschutz in Deutschland große Bedeutung für die Beschäftigten hat; er wird als staatliches Fairnessversprechen verstanden und gewährleistet einen Mindestschutz beim Umgang mit Personal im Rahmen von Entlassungen. Er setzt den Werterahmen für einen fairen Umgang mit den Beschäftigten. Allein mit der Existenz des KSchG werden aus Sicht der Bevölkerung Erwartungen wie Fairness und Gerechtigkeit verknüpft.⁷⁷ Auf die Frage, wie der Kündigungsschutz in Deutschland künftig ausgestaltet sein soll, gaben 48 % der im Rahmen von Untersuchungen zum Thema Arbeit und Gerechtigkeit Befragten an, dass der heutige Kündigungsschutz beibehalten werden soll, 19 % sprachen sich sogar für einen Ausbau aus.⁷⁸ Die Daten zeigen, dass der Anteil derer, die sich einen Ausbau des Kündigungsschutzes wünschen, bei Arbeitslosen noch größer ist: insoweit sprachen sich 31 % der befragten Arbeitslosen für den Ausbau des Kündigungsschutzes aus, 45 % für die Beibehaltung.⁷⁹ Wunsch der Beschäftigten sind stabile Beschäftigungsverhältnisse, unbefristet und mit sozialer, existentieller Sicherheit, nicht jedoch Beschäftigungsverhältnisse ohne Kündigungsschutz wie befristete Arbeitsverhältnisse.

Befristete Beschäftigung ist auch keineswegs ein grundsätzlicher Weg in eine Festanstellung; allenfalls in knapp der Hälfte der Fälle bildet sie eine Brücke in eine Anschlussbeschäftigung. Daten des IAB-Betriebspanel zeigen, dass der Anteil an Übernahmen aus Befristung im Jahr 2008 bei 52%, im Jahr 2009 bei 45 % lag.⁸⁰ Übergangsanalysen stellen fest, dass etwa 40 % der befristet Beschäftigten nach einem Jahr in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bei demselben oder einem anderen Arbeitgeber wechseln; etwa zwei Drittel der befristet Beschäftigten sind erst nach drei Jahren in Dauerstellen tätig.⁸¹

Kündigungsschutz - statt Allgemeingut bald Privileg?, 13/2005, S.1).

⁷⁷ Krause, Die Einstellung zum Kündigungsschutz – wie wichtig sind Gerechtigkeitsnormen und Entlassungserfahrungen, in: Struck et al., Arbeit und Gerechtigkeit – Entlassungen und Lohnkürzungen im Urteil der Bevölkerung, Wiesbaden 2006, S. 105-119; Höland/Zeibig, Fairness bei Kündigungen des Arbeitsverhältnisses durch Arbeitgeber, in: WSI Mitteilungen 5/2007, S. 246-251 (248)

⁷⁸ Böcklerimpuls, Sicherheit erwünscht, 11/2006, S. 6; Pfeifer, Die Akzeptanz des Kündigungsschutzes, in: Industrielle Beziehungen, 2/2006, S. 132-149; Böcklerimpuls, Breite Mehrheit für Kündigungsschutz, 13/2008, S. 2

⁷⁹ Böcklerimpuls, Sicherheit erwünscht, 11/2006, S. 6; Pfeifer, Die Akzeptanz des Kündigungsschutzes, in: Industrielle Beziehungen, 2/2006, S. 132-149

⁸⁰ Christian Hohendanner, Unsichere Zeiten, unsichere Verträge, in: IAB-Kurzbericht 14/2010, S. 3 (nur Übernahmen in demselben Betrieb erfasst)

⁸¹ Hohendanner/Gerner, Die Übernahme befristet Beschäftigter im Kontext betrieblicher Personalpolitik, in: Soziale

Unternehmen sehen die positiven Effekte von Befristungen im Wegfall des Kündigungsschutzes, geringen Entlassungskosten, Ausgleich von Auftragschwankungen und flexible Anpassungsmöglichkeiten des Personalbedarfs. Auswertungen des IAB-Betriebspanel zeigen aus Arbeitgebersicht die Gründe für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge: wichtigster Grund mit 24% der Befragten ist die Beurteilung zur Eignung der Festanstellung, 22 % der Befragten nannten die Unsicherheit der wirtschaftlichen Entwicklung als wichtigsten Grund, 20 % zeitlich begrenzten Ersatzbedarf, 18 % zusätzlichen Bedarf für begrenzte Zeit, 8 % zeitlich begrenzte Finanzierung.⁸² Alle Motive zusammen betrachtet, bleibt der Ausgleich von Diskontinuitäten der wichtigste Grund für die Nutzung befristeter Beschäftigung durch Arbeitgeber.

Um den Interessen der Arbeitgeber an befristeter Beschäftigung gerecht zu werden, bieten die Regelungen der Sachgrundbefristung (§ 14 I TzBfG) genügend Möglichkeiten und Flexibilität für die Anpassung des Personalbedarfs bzw. zur Erprobung des Arbeitnehmers. Der Befristungsgrund des § 14 I 2 Nr. 1 TzBfG ermöglicht dem Arbeitgeber, den Arbeitnehmer zur Abdeckung vorübergehenden betrieblichen Arbeitsbedarfs einzustellen. Dieser Sachgrund setzt nach BAG-Rechtsprechung lediglich voraus, dass im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit hinreichender Wahrscheinlichkeit zu erwarten ist, dass für eine Beschäftigung des Arbeitnehmers über das vorgesehene Vertragsende hinaus kein Bedarf besteht.⁸³ Für eine fundierte Prognose im Falle projektbezogener Befristungen genügt es für den Sachgrund des § 14 I 2 Nr. 1 TzBfG sogar, dass der Arbeitgeber unabhängig von der Frage der Weiterbeschäftigungsmöglichkeit in einem eventuell folgenden Anschlussprojekt, wenn der Arbeitgeber die Tatsachen, aus denen sich die zeitliche oder/und sachliche Begrenzung ergibt, vorträgt.⁸⁴ § 14 I 2 Nr. 2 TzBfG ermöglicht zur Erprobung zudem die Sachgrundbefristung nach Ausbildung und Studium, grundsätzlich bis zu einer Dauer von zwei Jahren⁸⁵. Darüber hinaus sieht § 14 I 2 TzBfG weitere, nicht enumerative Befristungsgründe vor. Zulässig sind weitere sachliche Gründe. Zeit für die Erprobung des Arbeitnehmers bleibt zudem auch während der Probezeit im Rahmen unbefristeter Arbeitsverträge.

Die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung i.S.d. § 14 II TzBfG sollte daher abgeschafft werden; sie schafft nicht mehr Beschäftigung, sondern fördert atypische prekäre Beschäftigung. Knapp die Hälfte aller Befristungen erfolgt heutzutage sachgrundlos; jede zweite Neueinstellung erfolgt befristet. Der An-

teil befristeter Beschäftigung ist von unter sechs Prozent im Jahr 1991 auf knapp neun Prozent in 2009 gestiegen. Zur Stärkung des Normalarbeitsverhältnisses ist künftig die Einschränkung der Befristungsmöglichkeiten geboten.

Die Regelung des § 14 II TzBfG ist auch insoweit problematisch, als das Anschlussverbot nur für vorangegangene Arbeitsverhältnisse, nicht jedoch für anderweitige Vertragsverhältnisse gilt. Das Anschlussverbot gilt nicht für Beschäftigte, die vorher als Praktikant oder als freier Mitarbeiter bei demselben Arbeitgeber tätig waren; auch das Ausbildungsverhältnis gilt nicht Arbeitsverhältnis i.S.d. Vorschrift, so dass auch im Anschluss an eine Ausbildung der Arbeitnehmer sachgrundlos i.S.d. § 14 II TzBfG beschäftigt werden kann.⁸⁶ Insbesondere im Hinblick auf die hohen Befristungsquoten bei jüngeren Arbeitnehmern, z. B. 41 % (ohne Ausbildungsverhältnisse) in der Gruppe der 15 bis unter 20-Jährigen, sollte diese Regelung abgeschafft werden. Jüngere haben ein höheres Befristungsrisiko als Ältere, da sie unabhängig vom Grad der Bildung über wenig oder keine Berufserfahrung und damit nicht über das für Arbeitgeber interessante betriebsspezifische Humankapital verfügen. Für die Erprobung jüngerer Arbeitnehmer ohne Berufserfahrung nach Studium oder Ausbildung bietet jedoch § 14 I 2 Nr. 2 TzBfG hinreichende Befristungsmöglichkeiten.

b) § 14 IIa TzBfG

Der durch das Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt mit Wirkung zum 01.01.2004 eingeführte § 14 IIa TzBfG ermöglicht die sachgrundlose Befristung bis zur Dauer von vier Jahren für Arbeitgeber neu gegründeter Unternehmen innerhalb der ersten vier Jahre nach Gründung. Innerhalb des Vierjahreszeitraums nach Gründung kann die sachgrundlose Befristung bis zur Dauer von vier Jahren mehrfach verlängert werden. Nur die erste kalendermäßige Befristung muss innerhalb von vier Jahren nach Gründung vorgenommen worden sein. Die Regelung soll laut der Gesetzesbegründung Existenzgründern die Entscheidung, Personal einzustellen, erheblich erleichtern, da in Zeiten der Existenzgründung noch ungewiss sei, wie sich das Unternehmen entwickle und wie hoch der Personalbedarf sei.⁸⁷ Letztendlich bedeutet diese Regelung, dass die sachgrundlose 4-Jahresbefristung auch am Ende des 4-Jahreszeitraums nach Gründung vorgenommen werden kann, so dass die auf Absatz IIa gestützte Befristung bis zum achten Jahr nach Gründung anhalten kann.⁸⁸

Diese Regelung fördert Missbrauch durch unzulässige Umgehung des Kündigungsschutzes. Die Möglichkeit kurz vor Ablauf des vierten Jahres nach Gründung Arbeitnehmer für vier Jahre sachgrundlos befristet einzustellen, geht an der Intention des Gesetzgebers, Planungssicherheit in den ersten vier Jahren nach Gründung zu erreichen, vorbei. Unternehmen in Gründung oder in den ersten Jahren nach

Welt 1/2010, S. 28; siehe auch Bellmann/Fischer/Hohendanner, Betriebliche Dynamik und Flexibilität auf dem deutschen Arbeitsmarkt, in: IAB-Handbuch Arbeitsmarkt 2009, S. 383

⁸² Christian Hohendanner, Unsichere Zeiten, unsichere Verträge, in: IAB-Kurzbericht 14/2010, S. 5

⁸³ BAG 29.07.2009; Boecken/Joussen, TzBfG-Kommentar, 2. Auflage 2010, § 14 Rn. 45

⁸⁴ Boecken/Joussen, TzBfG-Kommentar, 2. Auflage 2010, § 14 Rn. 47

⁸⁵ Boecken/Joussen, TzBfG-Kommentar, 2. Auflage 2010, § 14 Rn. 53

⁸⁶ Boecken/Joussen, TzBfG-Kommentar, 2. Auflage 2010, § 14 Rn. 119

⁸⁷ BT-Drs. 15/1204, S. 10

⁸⁸ So auch Boecken/Joussen, TzBfG-Kommentar, 2. Auflage 2010, § 14 Rn. 132.

Gründung sind in der Regel kleine Unternehmen. Solange in den Unternehmen nicht mehr als 10 Beschäftigte tätig sind, fallen diese Betriebe/Unternehmen nicht in den Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes und können sich folglich jederzeit auch im Rahmen unbefristeter Arbeitsverhältnisse ohne hohen Begründungsaufwand von ihren Arbeitnehmern trennen. Zudem besteht für sie die Möglichkeit, die Sachgrundbefristungen des § 14 I TzBfG zu nutzen, die ausreichende Flexibilität für die Anpassung des Personalbedarfs bieten. Bedenkt man, dass in kleinen Betrieben das Risiko für Arbeitnehmer, vom Arbeitgeber gekündigt zu werden, deutlich höher ist als in größeren Betrieben,⁸⁹ führt die zusätzliche Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung des § 14 IIa TzBfG hier zu untragbaren Unsicherheiten für die Arbeitnehmer, ohne dass sie letztendlich zu mehr und dauerhafter Beschäftigung führt. Die Regelung des § 14 IIa TzBfG sollte daher, wie von der Fraktion der SPD und der Fraktion DIE LINKE in ihren Anträgen vorgeschlagen, ebenfalls ersatzlos gestrichen werden.

c) § 14 III TzBfG

Der durch das Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen zum 01.05.2007 neu geregelte § 14 III TzBfG gestattet bis zu einer Dauer von fünf Jahren die sachgrundlose Befristung von Arbeitnehmern, die bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet haben und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos waren, Transferarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme i.S.d. SGB II teilgenommen haben. Innerhalb der Gesamtdauer von fünf Jahren ist eine unbegrenzte Vielzahl von Verlängerungen möglich. § 14 III TzBfG sieht anders als § 14 II 2 TzBfG kein Anschlussverbot vor, das heißt, dass die sachgrundlose Befristung Älterer auch zulässig ist, wenn zuvor bereits ein Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber bestanden hat. Damit kann im Anschluss an eine fünfjährige sachgrundlose Befristung i.S.d. § 14 III TzBfG der Arbeitnehmer gemäß § 14 III TzBfG bei zwischenzeitlicher viermonatiger Arbeitslosigkeit erneut fünf Jahre sachgrundlos befristet werden.

Nach wie vor sind die Beschäftigungschancen Älterer schlecht; die Arbeitslosenquote bei älteren Beschäftigten ist überdurchschnittlich. Signifikant ist auch die Korrelation zwischen dem Alter und der Dauer der Arbeitslosigkeit; Personen, die älter sind als 52 Jahre, sind länger arbeitslos als Jüngere.

Auch die Regelung des § 14 III TzBfG soll der Förderung von Beschäftigung dienen; sie soll die Beschäftigungschancen Älterer erhöhen. Die ursprüngliche Regelung des § 14 III TzBfG erfolgte vorerst befristet bis zum 31.12.2006; Evaluierungen sollten zeigen, ob die erwarteten Beschäftigungseffekte eintreten.⁹⁰ Die

Implementationsanalysen zeigten, dass die Neuregelung der erleichterten Befristung älterer Mitarbeiter von den befragten Arbeitsmarktakteuren als gering eingeschätzt wird. Die Unternehmensbefragungen in den Jahren 2005 und 2006 im Rahmen der Hartz-Evaluation ergaben, dass 96 % der Unternehmen angaben, die Regelung habe keinen Einfluss auf ihre Einstellungspraxis.⁹¹ Analysen von Mikrozensusdaten bestätigen, dass sich die Chancen Älterer auf eine befristete oder unbefristete Stelle bis April 2004 nicht geändert hatten, trotz Inkrafttreten der Regelung des § 14 III TzBfG zum 01.01.2003.⁹² Insgesamt verdeutlichten die Hartz-Evaluierungen zur § 14 III TzBfG-Regelung, dass diese Regelung nicht die erwarteten Beschäftigungseffekte schuf.⁹³

Auch die heutige Regelung des § 14 III TzBfG wird damit nicht zu einer Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen führen. Bedenkt man, dass ältere Beschäftigte zudem häufiger als Jüngere der Gefahr ausgesetzt sind, vom Arbeitgeber gekündigt zu werden,⁹⁴ bedeutet die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung i.S.d. § 14 III TzBfG eine zusätzliche, nicht zu rechtfertigende, die Beschäftigungsinstabilität fördernde Regelung, die den ihr vom Gesetzgeber zugeschriebenen Zweck – die Beschäftigungsförderung Älterer – keinesfalls erfüllt. Zwar ist die Beschäftigungsförderung Älterer ein legitimes Ziel, jedoch ist dieses Ziel nicht durch die bestehende Befristungsregelung erreichbar. Die Regelung ist ersatzlos zu streichen. Sie schränkt in nicht zu rechtfertigender Weise den Kündigungsschutz der Beschäftigten ein. Sie führt zur Schaffung prekärer Beschäftigung; zudem ist fraglich, ob sie europarechtskonform ist - auch in ihrer heutigen Ausgestaltung.

d) § 14 I 2 Nr. 5 TzBfG

Die Anträge der Fraktion DIE LINKE und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN sehen neben der Abschaffung der sachgrundlosen Befristung zudem die Abschaffung der in § 14 I 2 Nr. 5 TzBfG normierten Sachgrundbefristung der Erprobung vor.

§ 14 I 2 Nr. 5 TzBfG ermöglicht es Arbeitgebern, Arbeitnehmer befristet einzustellen, wenn die Befristung ihren Grund in der Erprobung des Arbeitnehmers hat. Der Sachgrund der Erprobung soll dazu dienen, die persönliche und fachliche Eignung des Arbeitnehmers im Hinblick auf die dauernde Über-

gungschancen älterer Menschen (BT-Drs. 16/3793), 19.02.2007, S. 7

⁸⁹ RWI Essen/ISG, Evaluation der Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission, Arbeitspaket 1, Endbericht, Juni 2006, S. 7

⁹⁰ RWI Essen/ISG, Evaluation der Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission, Arbeitspaket 1, Endbericht, Juni 2006, S. 8

⁹¹ RWI Essen/ISG, Evaluation der Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission, Arbeitspaket 1, Endbericht, Juni 2006, S. 17

⁹² 32 % aller jährlich beendeten Arbeitsverhältnisse werden durch eine Arbeitgeberkündigung beendet; bei älteren Beschäftigten (55-65 Jahre) liegt der entsprechende Wert bei 47 % (Daten der WSI-Befragung zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen (2001), eigene Berechnungen (gewichtete Ergebnisse)).

⁸⁹ Pfarr et al., Der Kündigungsschutz zwischen Wahrnehmung und Wirklichkeit, München und Mering 2005, S. 49

⁹⁰ Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand, DGB Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes der Fraktion der CDU/CSU und SPD zur Verbesserung der Beschäfti-

nahme einer bestimmten Tätigkeit festzustellen.⁹⁵ An einem Sachgrund zur Erprobung fehlt es lediglich dann, wenn der Arbeitnehmer bereits ausreichende Zeit mit der im Rahmen des befristeten Arbeitsverhältnisses zu erfüllenden Aufgaben beschäftigt war und der Arbeitgeber die Fähigkeiten und Eignung daher bereits ausreichend beurteilen kann. Der Sachgrund der Erprobung soll dem Arbeitgeber nicht unangemessen lange Zeit lassen, den Arbeitnehmer zu beurteilen. Das BAG zieht insoweit als grundsätzlichen Orientierungsmaßstab für die Angemessenheit der Befristungsdauer die sechsmonatige Wartezeit des KSchG heran.⁹⁶ Je nach Art der auszuübenden Tätigkeit und in Abhängigkeit von der Qualifikation kann aber auch eine längere Befristungsdauer angemessen sein.⁹⁷ Zulässig ist insoweit auch die wiederholte Sachgrundbefristung zur Erprobung, wenn nach Ablauf der Befristung ein sicheres Urteil über die Eignung des Arbeitnehmers noch nicht getroffen werden kann.⁹⁸

Diese Regelung ist trotz der Einordnung als Sachgrundbefristung entbehrlich; auch sie fördert in unangemessener Weise die Zunahme atypischer, in der Regel prekärer Beschäftigungsformen. Arbeitgebern ist es auch ohne die Regelung des § 14 I 2 Nr. 5 TzBfG möglich, Arbeitnehmer in ausreichender Weise auf flexible Art zu erproben, da Arbeitgeber im Rahmen der vertraglich vereinbarten Probezeit innerhalb unbefristeter Arbeitsverträge genügend Zeit zur Erprobung des Arbeitnehmers haben. Gemäß § 622 III BGB ist es zulässig, Probezeiten von bis zu sechs Monaten zu vereinbaren; sechs Monate dürften genügend Zeit sein, um zu beurteilen, ob der Arbeitnehmer dem erwarteten Leistungsbild gerecht wird. Da das BAG sich derzeit bei der Prüfung der Angemessenheit der Dauer der Befristung zur Erprobung an der sechsmonatigen Wartezeit des KSchG orientiert, geht auch das BAG davon aus, dass ein sechsmonatiger Erprobungszeitraum grundsätzlich ausreichend zur Feststellung der Eignung des Arbeitnehmers ist, somit auch die sechsmonatige Probezeit im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses zur Erprobung genügt und es einer Regelung wie der des § 14 I 2 Nr. 5 TzBfG daher nicht bedarf. Daten des Statistischen Bundesamtes zeigen, dass immerhin 21 % der Befristungen ein solcher Probearbeitsvertrag zugrunde liegt.⁹⁹

Auch ist die Regelung des § 14 I 2 Nr. 5 TzBfG nicht erforderlich für die Erprobung von Berufseinsteigern nach Ausbildung bzw. Studium. Zur Erprobung dieser Personen gibt es die Möglichkeit der Sachgrundbefristung des § 14 I Nr. 2 TzBfG, wonach die Rechtsprechung hier die Möglichkeit der Befristung nach

Ausbildung und Studium für die Dauer von bis zu zwei Jahren als zulässig erachtet.¹⁰⁰

6. Schlussfolgerungen

Befristete Beschäftigung ist für die betroffenen Arbeitnehmer mit erheblichen Nachteilen verbunden; ein Mehr an Beschäftigung bzw. die Integration auf dem Arbeitsmarkt benachteiligter Gruppen ist jedoch von ihr nicht zu erwarten; auch dient sie im Regelfall nicht als Brücke in unbefristete Beschäftigung. Befristete Beschäftigung ist größtenteils prekär, sie ist verbunden mit einem hohen Arbeitslosigkeitsrisiko, hoher Beschäftigungsinstabilität, niedrigeren Einkommen, Planungsunsicherheit und negativen gesundheitlichen Folgen für die Beschäftigten.

Hinzu kommen weitere, die hier zu beurteilenden Anträge unterstützende Gesichtspunkte, die gegen eine Beibehaltung der hier analysierten Befristungsregelungen sprechen: Befristete Arbeitsverträge entsprechen nur selten den Wünschen der Arbeitnehmer, nur wenige befristet Beschäftigte sind freiwillig befristet beschäftigt. Mikrozensusdaten des Statistischen Bundesamtes aus 2008 zeigen, dass nur 2,5 % der befristet Beschäftigten keine Festanstellung gewünscht haben, 28,3 % hatten keine Daueranstellung gefunden, 42,5 % nannten andere Gründe.¹⁰¹

Zudem lebten im Jahr 2008 48 % der befristet Beschäftigten allein im Haushalt und konnten daher ihr eigenes Einkommen nicht durch anderweitiges Haushaltseinkommen ergänzen bzw. Phasen von Arbeitslosigkeit abfedern; 13 % der befristet Beschäftigten lebten 2008 in Haushalten mit einer weiteren Erwerbsperson zusammen (Statistisches Bundesamt, Niedrigeinkommen und Erwerbstätigkeit, Begleitmaterial zum Pressegespräch am 19. August 2009, S. 21). Nur in 35 % der Fälle, in denen befristet Beschäftigte mit weiteren Erwerbspersonen in einem Haushalt zusammen leben, waren die anderen Erwerbstätigen in Normalarbeitsverhältnissen tätig.¹⁰² Knapp jeder Dritte (30,3 %) atypisch Beschäftigte, der in Haushalten ohne weitere Erwerbstätige lebte, verfügte über ein Einkommen unterhalb der Armutsgefährdungsquote (weniger als 60 % des Durchschnittseinkommens (Median)).¹⁰³ Trug zum Haushaltseinkommen ein weiterer atypisch Beschäftigter teil, lebte immer noch jeder Fünfte unterhalb der Armutsgefährdungsschwelle. Von den atypisch Beschäftigten, die mit einem Arbeitnehmer aus Normalarbeitsverhältnissen zusammen lebten, waren

⁹⁵ Boecken/Joussen, TzBfG-Kommentar, 2. Auflage 2010, § 14 Rn. 77

⁹⁶ Boecken/Joussen, TzBfG-Kommentar, 2. Auflage 2010, § 14 Rn. 79

⁹⁷ Boecken/Joussen, TzBfG-Kommentar, 2. Auflage 2010, § 14 Rn. 79; ArbG Cottbus vom 03.07.2007 – 8 Ca 69/07

⁹⁸ Boecken/Joussen, TzBfG-Kommentar, 2. Auflage 2010, § 14 Rn. 81

⁹⁹ Andreas Grau, Befristete Beschäftigung: Jeder elfte Vertrag hat ein Verfallsdatum, Statistisches Bundesamt, 16. März 2010, S. 4

¹⁰⁰ Boecken/Joussen, TzBfG-Kommentar, 2. Auflage 2010, § 14 Rn. 53

¹⁰¹ Andreas Grau, Befristete Beschäftigung: Jeder elfte Vertrag hat ein Verfallsdatum, Statistisches Bundesamt, 16. März 2010, S. 4; ähnliche Werte für 2006: Bellmann/Fischer/Hohendanner, Betriebliche Dynamik und Flexibilität auf dem deutschen Arbeitsmarkt, in: IAB-Handbuch Arbeitsmarkt 2009, S. 379; Hohendanner/Gerner, Die Übernahme befristet Beschäftigter im Kontext betrieblicher Personalpolitik, in: Soziale Welt 1/2010, S. 29

¹⁰² Statistisches Bundesamt, Niedrigeinkommen und Erwerbstätigkeit, Begleitmaterial zum Pressegespräch am 19. August 2009, S. 22

¹⁰³ Statistisches Bundesamt, Niedrigeinkommen und Erwerbstätigkeit, Begleitmaterial zum Pressegespräch am 19. August 2009, S. 24

nur 2,8 % armutsgefährdet.¹⁰⁴ Im Zehnjahresvergleich (1998 vs. 2008) ist die Armutsgefährdung der befristet Beschäftigten um 6 % gestiegen.¹⁰⁵

Entgegen dem Vorhaben der Bundesregierung im Koalitionsvertrag vom 24.10.2009 und den Empfehlungen der OECD im Wirtschaftsbericht Deutschland 2010, das Befristungsrecht weiter zu deregulieren, sollten die vorangehend analysierten Regelungen abgeschafft werden. Die für den Fall der Abschaffung weiterhin existierende Möglichkeit der Sachgrundbefristung bietet hinreichende Flexibilität für Arbeitgeber, auf neben der Leiharbeit existierende flexible Beschäftigungsformen wie Befristung zurückzugreifen. Der deutsche Arbeitsmarkt und das deutsche Arbeitsrecht sind bereits hinreichend flexibel; mehr als ein Viertel der Beschäftigten ist heute bereits atypisch beschäftigt.

¹⁰⁴ Statistisches Bundesamt, Niedrigeinkommen und Erwerbstätigkeit, Begleitmaterial zum Pressegespräch am 19. August 2009, S. 24

¹⁰⁵ Statistisches Bundesamt, Niedrigeinkommen und Erwerbstätigkeit, Begleitmaterial zum Pressegespräch am 19. August 2009, S. 25

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)274

28. September 2010

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 4. Oktober 2010 zum

- a) Antrag der Abgeordneten Anette Kramme, Gabriele Lösekrug-Möller, Iris Gleicke, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD

Langfristige Perspektive statt sachgrundlose Befristung

- Drucksache 17/ 1769 –

- b) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Herbert Behrens, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Befristung von Arbeitsverhältnissen eindämmen

- Drucksache 17/1968 –

- c) Antrag der Abgeordneten Brigitte Pothmer, Beate Müller-Gemmeke, Fritz Kuhn, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Kein Sachgrund, keine Befristung - Befristete Arbeitsverträge begrenzen

- Drucksache 17/2922 -

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)**Vorbemerkung:**

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften stimmen nachdrücklich der Einschätzung sowohl der Fraktion der SPD als auch der Fraktion DIE LINKE zu, dass befristete Beschäftigung sowohl volkswirtschaftlich als auch in Bezug auf die Sozialversicherungssysteme, erst recht aber auf die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse äußerst negativ wirkt. Wer ohne Zukunftsperspektive einen Arbeitsvertrag eingeht, von dem er nicht weiß, ob er über den Zeitraum von zwei Jahren noch fortbesteht, wird zum einen sich beim Konsum beschränken, zum anderen aber auch Arbeitsbedingungen hinnehmen, die mit gesetzlichen oder tariflichen Vorschriften nicht zu vereinbaren sind. Wenn schon Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem bestehenden unbefristeten Arbeitsverhältnis ihren Tariflohn nicht einklagen, Beschränkungen beim Urlaub hinnehmen und unbezahlte Überstunden akzeptieren und ihre Rechte vor Gericht nicht fordern, weil sie Nachteile fürchten, wird derjenige, der auf eine Verlängerung oder Ent-

fristung seines Arbeitsvertrages hofft, sich erst recht mit Nachteilen abfinden. Wenn gar kein Tarifvertrag vorhanden ist, verschärft sich die Situation nochmals deutlich: Wer Erfahrungen mit befristeten Arbeitsverträgen und nachfolgender Arbeitslosigkeit gemacht hat, wird bei jedem neuen befristeten Arbeitsvertrag bereit sein, auch zu niedriger Vergütung zu arbeiten. Denn ihnen sitzt ständig die Angst im Nacken, überhaupt keinen neuen Arbeitsplatz mehr zu finden. Letztlich schaden sich die Unternehmen mit der Politik der befristeten Beschäftigung selbst: Denn wer keine langfristige Perspektive in seinem Arbeitsverhältnis hat, wird nicht in Weiterbildung und betriebsspezifisches Know-how investieren.

Zu den Vorschlägen im Einzelnen:**1. Streichung der sachgrundlosen Befristung nach § 14 Abs.2, 2a und 3 TzBfG**

Der Vorschlag wird nachdrücklich unterstützt. Die beschäftigungspolitischen Wirkungen, die man sich

von der sachgrundlosen Befristung versprochen hat, sind tatsächlich nicht eingetreten. Der Effekt war vielmehr der, dass bisherige unbefristete Arbeitsplätze sukzessive durch befristete ersetzt wurden. Die Praxis in vielen Unternehmen, grundsätzlich erst einmal alle frei werdenden Arbeitsplätze nur noch befristet zu besetzen, führt zu einer völlig unangemessenen Verlängerung der Probezeit. Eine tatsächliche Notwendigkeit dafür gibt es nicht. Unternehmen, die wirtschaftliche Schwierigkeiten haben, können kündigen und das belastet diese Unternehmen auch nicht über Gebühr. 50 % aller Kündigungen werden in den ersten zwei Jahren eines Arbeitsverhältnisses ausgesprochen. Dies verdeutlicht, dass es durchaus möglich ist, sich von einem Beschäftigten wieder zu trennen, wenn entweder die Erwartungen nicht erfüllt werden oder die wirtschaftliche Situation eine Weiterbeschäftigung nicht zulässt. Da darüber hinaus nicht einmal in 10 % aller Fälle gegen eine Kündigung gerichtlich vorgegangen wird, wird deutlich, dass die notwendige

Flexibilität, die die Begründung für die sachgrundlose Befristung gewesen ist, längst vorhanden ist. Hinzu kommt, dass bereits jetzt 30 % aller Beschäftigten in Deutschland nicht unter das Kündigungsschutzgesetz fallen, weil sie in Betrieben mit bis zu 10 Beschäftigten arbeiten, das sind 80 % aller Betriebe in Deutschland. Dies alles zusammen genommen belegt, dass es eine Rechtfertigung für die Aufrechterhaltung sachgrundloser Befristung nicht gibt.

2. Streichung des Sachgrundes „Erprobung“ gemäß § 14 Abs. 1 Nr. 5 TzBfG

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften unterstützen den Vorschlag, den Sachgrund Erprobung aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz zu streichen. § 622 Abs. 3 sieht eine Probezeit von längstens sechs Monaten vor. Mit dem Sachgrund „Befristung zur Erprobung“ wird diese Probezeit über Gebühr ausgedehnt, wofür es keine sachliche Begründung gibt. Abgesehen davon, dass der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften von Anfang an kritisiert haben, dass dieser Sachgrund viel zu allgemein gefasst und im Übrigen auch nicht zeitlich begrenzt ist, dürfte es kaum einen Arbeitsbereich geben, in dem nicht innerhalb von sechs Monaten festgestellt werden kann, ob der neu Eingestellte den Anforderungen entspricht oder nicht. Gerade dieser Sachgrund stellt nach Auffassung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften eindeutig einen Versuch dar, die Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes zu umgehen. Wenn nämlich die Wertung des Kündigungsschutzes die ist, dass jeder, der in einem Betrieb mit mehr als 10 Beschäftigten arbeitet, nach sechs Monaten Anspruch darauf hat, nicht mehr willkürlich gekündigt zu werden, dann ist der Sachgrund der Erprobung, insbesondere wenn er ohne zeitliche Begrenzung ist, eine Umgehung dieses Grundsatzes.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)266

27. September 2010

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 4. Oktober 2010 zum

- a) Antrag der Abgeordneten Anette Kramme, Gabriele Lösekrug-Möller, Iris Glicke, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD

Langfristige Perspektive statt sachgrundlose Befristung

- Drucksache 17/ 1769 -

- b) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Herbert Behrens, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Befristung von Arbeitsverhältnissen eindämmen

- Drucksache 17/1968 -

- c) Antrag der Abgeordneten Brigitte Pothmer, Beate Müller-Gemmeke, Fritz Kuhn, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Kein Sachgrund, keine Befristung - Befristete Arbeitsverträge begrenzen

- Drucksache 17/2922 -

Dr. Hajo Holst**Zusammenfassende Thesen**

1. Befristete Arbeitsverhältnisse sind ein sinnvolles und notwendiges Instrument einer flexiblen Personalpolitik. Allerdings verliert das klassische Befistungsmotiv, der vorübergehende Arbeitsanfall, an Bedeutung. Über die Hälfte aller befristeten Beschäftigungsverhältnisse dienen inzwischen der Externalisierung des unternehmerischen Risikos oder der Verlängerung der Probezeit.
2. Das Befristungsrisiko ist höchst ungleich verteilt: Vor allem junge, gering qualifizierte und migrantische Arbeitskräfte sind überproportional häufig von Befristungen betroffen. Während befristete Arbeitsverträge für qualifizierte Arbeitende in der Regel nur eine Statuspassage bleiben, ist das Befristungsrisiko für gering qualifizierte dauerhaft hoch.
3. Damit leistet die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung einer Prekarisierung der Arbeitsgesellschaft Vorschub: Wie auch im Fall der Leiharbeit werden durch diese Nutzung von Befristungen die Unwägbarkeiten der Märkte zu-

nehmend an die Schwächsten auf dem Arbeitsmarkt weitergereicht.

4. Eine Regulierung der unternehmerischen Nutzung befristeter Beschäftigungsverhältnisse ist aus diesem Grund dringend geboten: Die Nutzung befristeter Beschäftigungsverhältnisse sollte im Sinne einer nachhaltigen Flexibilisierung auf die traditionelle Funktion kurzfristiger Auftragsschwankungen und Personalbedarfe beschränkt werden.

1. Forschungsstand zum Thema befristete Beschäftigungsverhältnisse**1.1. Verbreitung befristeter Beschäftigung**

Befristete Beschäftigungsverhältnisse sind seit Jahrzehnten ein fester Bestandteil des deutschen Arbeitsmarkts. Als Ersatz für ausgefallenes Personal oder als Reaktion auf vorübergehenden Arbeitsanfall greifen Unternehmen traditionell auf befristete Arbeitsverträge zurück. Einen Schub erfuhr die Entwicklung befristeter Arbeitsverhältnisse jedoch mit dem Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG) von

1985, das neben einigen administrativen Erleichterungen für Kleinbetriebe und Unternehmensneugründungen auch die Möglichkeit der Befristung ohne Sachgrund einführte. Diese zunächst zeitlich befristete, später entfristete Erweiterung der Nutzungsmöglichkeiten spiegelte sich auch in der Arbeitsmarktbedeutung befristeter Beschäftigungsverhältnisse wider: Waren 1991 nur 5,8 Prozent aller abhängig Beschäftigten befristet beschäftigt, lag dieser Anteil 2007 bei 9,1 Prozent. Zwar ist der Anteil im Zuge der jüngsten Wirtschafts- und Finanzkrise auf 7,6 Prozent zurückgegangen, ein erneuter Anstieg ist bei anhaltender konjunktureller Erholung jedoch zu erwarten.¹⁰⁶ Für einen weiteren Anstieg spricht auch der ausgesprochen hohe Anteil befristeter Arbeitsverträge an den Neueinstellungen: 2001 nur bei 32 Prozent, ist dieser bis 2009 auf 47 Prozent angestiegen.¹⁰⁷ Jedes zweite neue Beschäftigungsverhältnis ist somit inzwischen ein befristetes.

Das Risiko einer Befristung trifft keinesfalls alle Beschäftigtengruppen in gleichem Maße. Qualifizierte Männer in der mittleren Erwerbsphase sind nur selten betroffen, dafür trifft es junge, gering qualifizierte und migrantische Arbeitende besonders häufig.¹⁰⁸ Der Anteil befristet Beschäftigter ist unter *jungen Arbeitskräften* ausgesprochen hoch – von den 20- bis 25-Jährigen hat fast jeder Vierte einen befristeten Vertrag¹⁰⁹. Insgesamt gilt, dass für die Generationen, die in den letzten Jahren in den Arbeitsmarkt eingetreten sind, atypische Beschäftigungsverhältnisse zur Normalität geworden sind. Laut einer 2008 im Auftrag des BMAS durchgeführten Studie hat nur ein Drittel aller unter 34-jährigen Arbeitskräfte mit einem qualifizierten Berufsabschluss einen reibungslosen Einstieg in den regulären Arbeitsmarkt gefunden. Der Rest hat mindestens einmal die Erfahrung atypischer Beschäftigung gemacht.¹¹⁰

Auch ein *geringes Qualifikationsniveau* erhöht das Befristungsrisiko. 11,9 Prozent aller Arbeitenden ohne anerkannte Berufsausbildung hatten 2009 ein befristetes Beschäftigungsverhältnis inne – bei einem

durchschnittlichen Anteil von 7,6 Prozent. Gleichwohl ist der Zusammenhang zwischen Qualifikationsniveau und Befristungsrisiko nicht rein linear. Überdurchschnittlich hoch ist auch das Befristungsrisiko junger Akademiker und Akademikerinnen: Aufgrund der intensiven Nutzung befristeter Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft liegt der Anteil befristet Beschäftigter an den 20- bis 30-Jährigen mit akademischen Beruf bei über einem Drittel.¹¹¹ Allerdings zeigt sich gerade am Beispiel der akademischen Berufe, dass im Fall eines höheren Qualifikationsniveaus realistische Übernahmekancen existieren und das Befristungsrisiko im Erwerbsverlauf deutlich abnimmt. Vor allem für Arbeitende ohne anerkannte Berufsausbildung bleibt das Befristungsrisiko im Verlauf der Erwerbsbiographie hingegen hoch. Ähnliches gilt auch für *migrantische Arbeitende*: Auch unter ihnen ist der Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse (13,6 Prozent) deutlich höher als im Durchschnitt der Erwerbsbevölkerung.

In der Zusammenschau ergeben diese Befunde ein eindeutiges Bild: Es sind insbesondere die schwächsten Gruppen auf dem deutschen Arbeitsmarkt, die – nicht nur temporär, sondern dauerhaft – ein erhöhtes Befristungsrisiko zu tragen haben. Während ein befristeter Arbeitsvertrag für gut qualifizierte Arbeitskräfte häufig nur eine erwerbsbiographische Durchgangsstation darstellt, wird er für geringer qualifizierte und vor allem migrantische Arbeitende immer häufiger zu einem – allerdings ungewollten – Dauerzustand. Von den im Mikrozensus 2008 befragten befristet Beschäftigten erklärten nur 2,5 Prozent, keine Dauerstellung gewünscht zu haben.¹¹²

1.2. Betriebliche Nutzungsmotive

Während die Schwerpunkte der Leiharbeit im verarbeitenden Gewerbe liegen, werden Befristungen stärker im Dienstleistungssektor genutzt. Sechs von zehn befristet Beschäftigten arbeiten in den verschiedenen Branchen des Dienstleistungssektors. Besonders „befristungsfreudig“ sind Betriebe und Organisationen im öffentlichen Eigentum: Über 70 Prozent aller Neueinstellungen sind hier befristet. Kein anderer Wirtschaftszweig kann einen ähnlichen hohen Anteil aufweisen. Im produzierenden Gewerbe ist der Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse zwar geringer, mit einem Anteil von über 40 Prozent an allen Neueinstellungen vor der jüngsten Krise ist ihre Bedeutung jedoch keineswegs zu vernachlässigen.¹¹³ Mittelfristig ist auch in diesen Betrieben mit einem weiteren Anstieg des Anteils befristeter Beschäftigungsverhältnisse zu rechnen.

Aktuelle Daten zur Verteilung zwischen Befristungen mit und ohne Sachgrund liegen zwar nicht vor – 2004 lag der Anteil sachgrundloser Befristungen bei

¹⁰⁶ Sachverständigenrat (2008): "Die Finanzkrise meistern – Wachstumskräfte stärken". Jahresgutachten 2008/09 des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. Berlin, S. 431.

¹⁰⁷ IAB (2010): IAB-Aktuell. 24.3.2010. Nürnberg: IAB.

¹⁰⁸ Boockmann, Bernhard/ Hagen, Tobias (2005): Befristete und andere ‚atypische‘ Beschäftigungsverhältnisse: Wird der Arbeitsmarkt funktionsfähiger? In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 38, S. 307f.

¹⁰⁹ Statistisches Bundesamt (2010): Befristete Beschäftigung: jeder elfte Vertrag hat ein Verfallsdatum. 16.3.2010. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt; Lengfeld, Holger/ Kleiner, Tuuli-Marja (2009): Flexible Beschäftigung und soziale Ungleichheit – Eine Synthese des Stands der Forschung. In: Arbeit 18.

¹¹⁰ BMAS (2008): Was ist gute Arbeit? Anforderungen an den Berufseinstieg aus Sicht der jüngeren Generation. Forschungsbericht 375. Berlin: BMAS, S. 15; auch: Buchholz, Sandra/ Blossfeld, Hans-Peter (2009): Beschäftigungsflexibilisierung in Deutschland: Wen betrifft sie und wie hat sie sich auf die Veränderung sozialer Inklusion/Exklusion in Deutschland ausgewirkt? In: Stichweh/ Windolf (Hg.) Inklusion und Exklusion. Analysen zur Sozialstruktur und sozialen Ungleichheit. Wiesbaden: VS-Verlag, S. 132.

¹¹¹ Statistisches Bundesamt (2010): Befristete Beschäftigung: jeder elfte Vertrag hat ein Verfallsdatum. 16.3.2010. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

¹¹² Ebda.

¹¹³ Hohendanner, Christian (2010): Unsichere Zeiten, unsichere Verträge? Befristete Arbeitsverträge zwischen Auf- und Abschwung. IAB-Kurzbericht 14/2010. Nürnberg: IAB, S. 2.

48 Prozent¹¹⁴ –, an den Befristungsmotiven der Unternehmen wird jedoch die besondere Bedeutung des BeschFG für die aktuelle Entwicklung deutlich: Neben dem klassischen Motiv der Befristung, dem vorübergehenden Personalbedarf, stehen vor allem die Personalerprobung und die Externalisierung des unternehmerischen Risikos im Zentrum der betrieblichen Nutzung. Damit ergibt sich ein ähnliches Bild wie bei der Arbeitnehmerüberlassung: Immer mehr Unternehmen nutzen die Flexibilität der Leiharbeit, um den gesetzlichen Kündigungsschutz zu umgehen. In einer KMU-Befragung der Universität Nürnberg-Erlangen gaben 77 Prozent der befragten Personalmanager an, Leiharbeit wegen der „Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis schnell und unbürokratisch zu beenden“ einzusetzen.¹¹⁵

Auswertungen auf der Basis des IAB-Betriebspanels ergeben folgende Verteilung der Nutzungsmotive befristeter Arbeitsverträge¹¹⁶: Im produzierenden Gewerbe liegt der Anteil befristeter Arbeitsverträge, die vom Unternehmen als Reaktion auf *zeitlich befristeten Arbeitsanfall* geschlossen werden, bei 29 Prozent von allen befristeten Beschäftigungsverhältnissen, im Bereich der sozialen Dienstleistungen bei 43 Prozent. Auch die *Personalerprobung* spielt eine wichtige Rolle: Im verarbeitenden Gewerbe entfällt ein Viertel aller Befristungen auf dieses Motiv, im Bereich der Dienstleistungen etwas weniger. Von wachsender Bedeutung scheint jedoch vor allem das Motiv der *Risikoexternalisierung* zu sein. Im produzierenden Gewerbe handelt es sich dabei sogar um das wichtigste Motiv: 39 Prozent aller Befristungen stellen eine Antwort auf die unsichere wirtschaftliche Entwicklung in der Zukunft dar. Im Bereich der sozialen Dienstleistungen scheint dieses Motiv auf den ersten Blick weniger verbreitet zu sein, nur 16 Prozent aller befristeten Arbeitsverhältnisse werden auf diese Art und Weise begründet. Gleichzeitig wird die wirtschaftliche Unsicherheit in diesem Bereich durch die – überwiegend öffentliche – Finanzierung erhöht: Weitere 18 Prozent der Befristungen werden von den befragten Unternehmen auf die befristete Finanzierung der Stellen zurückgeführt.

Stark vereinfachend heißt dies: Auf vorübergehenden Personalbedarf, das klassische Befristungsmotiv, entfallen je nach Branche nur noch zwischen 30 bis 40 Prozent aller befristeten Beschäftigungsverhältnisse. Über die Hälfte aller Befristungen dienen der „Risikoexternalisierung“ bzw. der „Personalerprobung“ – und damit Nutzungsmotiven, die vor dem BeschFG von 1985 nicht zu den akzeptierten Sachgründen zählten.

1.3. Befristete Beschäftigungsverhältnisse und die Prekarisierung der Arbeitsgesellschaft

Vor dem Hintergrund der verschärften Weltmarktkonkurrenz, neuer Produktionssysteme und der wei-

terhin unregulierten globalen Finanzmärkte ergibt sich aus der dem Zusammenspiel der Nutzung von Befristungen zur Risikoexternalisierung und der besonderen Betroffenheit der schwächsten Gruppen auf dem Arbeitsmarkt eine brisante soziale Konstellation. Denn für die Arbeitenden ist Externalisierung des ökonomischen Risikos gleichbedeutend mit einem erhöhten Prekaritäts- und Arbeitslosigkeitsrisiko. Der begrenzte Zeithorizont des Beschäftigungsverhältnisses schränkt die Planungsmöglichkeiten der Betroffenen ein. Das Auslaufen einer Befristung stellt eine Hürde dar, die – darauf deuten unterschiedlichste Forschungsbefunde hin – disziplinierend auf die Beschäftigten zurückwirkt.¹¹⁷ Das erhöhte Arbeitslosigkeitsrisiko hat sich deutlich im Verlauf der Finanz- und Wirtschaftskrise gezeigt. Nicht nur Leiharbeitende haben in großer Zahl ihre Arbeitsplätze verloren, auch die Anzahl befristeter Beschäftigungsverhältnisse ging um 6 Prozent zurück.¹¹⁸

Allerdings existieren bei allen Gemeinsamkeiten hinsichtlich der Übernahmekancen und des Arbeitslosigkeitsrisikos Unterschiede zwischen den Wirtschaftssektoren. Im von kurzfristigen konjunkturellen Entwicklungen relativ unabhängigen Bereich öffentlicher Dienstleistungen sind die Übernahmekancen befristet Beschäftigter relativ gering, dafür aber im Zeitverlauf relativ stabil: Nur ein Drittel aller befristet Beschäftigten fand 2008 den Weg in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis beim gleichen Arbeitgeber. Im wesentlich konjunkturabhängigeren produzierenden Gewerbe waren die Übernahmekancen in den Jahren des Beschäftigungsaufbaus vor der Krise zwar höher, sind aber während der Krise stark zurückgegangen. Zwei Drittel aller befristeten Beschäftigungsverhältnisse, die 2008 ausliefen, mündeten in festes Arbeitsverhältnis. 2009 ist dieser Anteil auf 38 Prozent zurückgegangen.¹¹⁹

Auf eine Entwicklung, die bislang nicht Gegenstand quantitativer Erhebungen geworden ist, die aber, das zeigen unsere eigenen Forschungsergebnisse und weitere Studien, an Gewicht gewinnt, muss an dieser Stelle hingewiesen werden. Vor allem in Großunternehmen des verarbeitenden Gewerbes unterliegen die Belegschaften zunehmend Fragmentierungsprozessen. Neben der regulären Stammbeflegschaft existieren verschiedene Gruppen flexibler Belegschaftssegmente: befristet beschäftigte, Leiharbeiter und per Werkvertrag eingebundene Mitarbeiter von Fremdfirmen.¹²⁰ Durch diese Entwicklung wandeln sich die

¹¹⁴ Boockmann/ Hagen (2005), S. 307f.

¹¹⁵ FlexPro (2010): Deutschlandweite Unternehmensbefragung zu Flexibilisierungsanforderungen und flexiblem Mitarbeiterereinsatz. Einzelne Ergebnisse zum Schwerpunkt Zeitarbeit. Universität Nürnberg-Erlangen: Institut für Psychologie.

¹¹⁶ Hohendanner (2010).

¹¹⁷ Brinkmann, Ulrich/ Dörre, Klaus/ Röbenack, Silke/ Kraemer, Klaus/ Speidel, Frederic (2006): Prekäre Arbeit: Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Bonn, auch: Kalleberg, Arne (2009): Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. In: American Sociological Review 74(1).

¹¹⁸ Hohendanner (2010), S. 2.

¹¹⁹ Ebda.

¹²⁰ Holst, Hajo (2010): „Die Flexibilität unbezahlter Zeit“ – Zur strategischen Nutzung von Leiharbeit. In: Arbeit 19; Holst, Hajo/ Nachtwey, Oliver/ Dörre, Klaus (2010): The Strategic Use of Temporary Agency Work – Functional Change of a Non-standard Form of Employment. In: International Journal of Action Research 6; auch: Jürgens, Ul-

betrieblichen Aufstiegswege. Einerseits werden sie länger: Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis erhalten Neueinsteiger nur noch über den Umweg der Leiharbeit und der Befristung. Andererseits werden die Aufstiegswege aber auch ungewisser: Die nächst höhere Stufe (Befristung bzw. Dauerarbeitsverhältnis) erreicht nur, wer sich in den Augen der Vorgesetzten bewährt hat – und auch nur dann, wenn kein konjunktureller Einbruch dazwischen kommt. Schon seit Jahren weist die Forschung darauf hin, dass innerbetriebliche Aufstiege seltener geworden sind, während das Risiko eines Abstiegs wächst.¹²¹

2. Zu den Anträgen

Aus den vorangegangenen Ausführungen dürfte deutlich geworden sein, dass es sich bei der Regulierung befristeter Beschäftigungsverhältnisse keinesfalls um eine rein arbeitsmarktökonomische Frage handelt, sondern auch um ein arbeitsmarktpolitisches Thema. Anhand der quantitativen Daten der ökonomischen Arbeitsmarktforschung lassen sich die erhofften Arbeitsmarkteffekte befristeter Beschäftigungsverhältnisse nicht belegen. Das Bild ist durchaus gemischt. Während für höher qualifizierte Beschäftigte ein befristetes Beschäftigungsverhältnis durchaus eine Chance auf einem dauerhaften Arbeitsmarkteinstieg darstellen kann, überwiegen bei den geringer Qualifizierten die Risiken. Aus unserer Sicht ist eine Neujustierung der Regulierung betrieblicher Beschäftigungsverhältnisse dringend geboten. Die zunehmende Verlagerung des unternehmerischen Risikos auf die schwächsten Gruppen am Arbeitsmarkt ist nicht nur ein individuelles Problem jener Arbeitenden, sondern auch ein gesellschaftliches: Durch die unterbrochenen Erwerbsverläufe immer größerer Beschäftigtengruppen werden auch die sozialen Sicherungssysteme belastet.

Die Anträge von SPD, DIE LINKE und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zeichnen sich nicht nur durch eine gemeinsame Problemdiagnose, sondern auch durch ähnliche Lösungsvorschläge aus. Zwei Änderungsvorschläge stehen dabei im Mittelpunkt:

(1) *Die Streichung der sachgrundlosen Befristung (nach § 14 Absatz 2 TzBfG).*

Alle drei Anträge sehen die Streichung der mit dem BeschFG von 1985 zunächst zeitlich befristet eingeführten, später dann auf Dauer gestellten Möglichkeit einer sachgrundlosen Befristung vor. Vor dem Hintergrund der skizzierten Forschungsergebnisse halten wir diese Forderung für äußerst sinnvoll. Denn erst mit der Öffnung der Möglichkeit einer sachgrundlosen Befristung wurde eine Externalisierung des ökonomischen Risikos durch eine Befristung möglich. In der Vergangenheit hatte die Rechtsprechung die Risikoexternalisierung explizit nicht als Sachgrund für eine Befristung anerkannt. Kündi-

gungen aufgrund der wirtschaftlichen Situation waren selbstverständlich möglich, aber die Weiterreichung der Ungewissheit widersprach der Schutzfunktion des Arbeitsrechts. Nicht umsonst hatte der Gesetzgeber die zeitlich begrenzte Einführung einer Befristung ohne Sachgrund als arbeitsmarktpolitische Intervention in einer Krisensituation betrachtet, die nach Auslaufen der Krisensituation wieder zurückgenommen werden sollte.

(2) *Streichung der Befristung zur Erprobung (nach § 14 Absatz 1 TzBfG)*

Die Anträge der Fraktion DIE LINKE und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN enthalten zusätzlich die Forderung, die Erprobung von Arbeitskräften als Sachgrund aus dem TzBfG zu streichen. Auch diese Forderung halten wir angesichts der Entwicklungen am Arbeitsmarkt für sinnvoll. Die gesetzliche Höchstgrenze für die Probezeit von sechs Monaten sollte in den allermeisten Fällen ausreichend sein, die Befähigung der Arbeitskräfte für eine Tätigkeit zu überprüfen. Aufgrund der Verkettung von Leiharbeit und Befristungen bilden sich stattdessen jahrelange „Bewährungsketten“ heraus, in denen es nicht primär um die Prüfung der Qualifikationen und Fertigkeiten der Arbeitskräfte geht, sondern um die Schaffung einer flexiblen und häufig auch kostengünstigeren Randbelegschaft. Die Begrenzung der Möglichkeiten, befristete Beschäftigungsverhältnisse zur Erprobung auszustellen, würde hier den Missbrauch zumindest einschränken – ohne die positiven Flexibilitätseffekte von Befristungen im Fall von Auftragspitzen und vorübergehendem Personalbedarf unnötig einzuschränken.

rich/ Krzywdzinski, Martin/ Teipen, Christina (2006): Changing Work and Employment Relations in German Industries. WZB- Working Paper. Berlin.

¹²¹ Diewald, Martin/ Sill, Stephanie (2004): Mehr Risiken, mehr Chancen? Trends in der Arbeitsmarktmobilität seit Mitte der 1980er Jahre. In: Struck/ Köhler (Hg.): Beschäftigungsstabilität im Wandel? München, S. 39-62.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)267

27. September 2010

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 4. Oktober 2010 zum

- a) Antrag der Abgeordneten Anette Kramme, Gabriele Lösekrug-Möller, Iris Glicke, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD

Langfristige Perspektive statt sachgrundlose Befristung

- Drucksache 17/ 1769 –

- b) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Herbert Behrens, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Befristung von Arbeitsverhältnissen eindämmen

- Drucksache 17/1968 –

- c) Antrag der Abgeordneten Brigitte Pothmer, Beate Müller-Gemmeke, Fritz Kuhn, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Kein Sachgrund, keine Befristung

Befristete Arbeitsverträge begrenzen

- Drucksache 17/2922 -

Christian Hohendanner

Gesellschaftspolitisch ist eine weitere Zunahme von befristeten Arbeitsverträgen aus den in den Anträgen der drei Fraktionen genannten Gründen problematisch und eine Begrenzung grundsätzlich wünschenswert. Der Gesetzgeber sollte allerdings prüfen, ob eine weitgehende Abschaffung sachgrundloser Befristungen tatsächlich zu einer Reduzierung befristeter Arbeitsverträge beitragen kann, inwieweit die Einschränkung des Flexibilitätsspielraumes für Arbeitgeber vertretbar ist und ob mit einer Abschaffung Beschäftigungsverluste einhergehen können.

Im IAB-Betriebspanel – einer repräsentativen Betriebsbefragung von ca. 16.000 Betrieben – liegen Informationen über die Verbreitung von sachgrundlosen Befristungen für die Jahre 2001 und 2004 vor. Demnach ist der Anteil sachgrundloser Befristungen an allen Befristungen (ohne Befristungen aufgrund öffentlicher Förderung) zwischen 2001 und 2004 von 41 auf 48 Prozent angestiegen. In absoluten Zahlen hatten hochgerechnet über 700 Tausend Beschäftigte im Jahr 2004 einen befristeten Arbeitsvertrag ohne Sachgrund. Hinsichtlich der Verbreitung zeigen sich vor allem branchenspezifische Unterschiede

(vgl. Tabelle). Während Befristungen mit Sachgrund vor allem im öffentlichen Dienst und den sozialen Dienstleistungsbranchen (Gesundheit und Soziales, Erziehung und Unterricht, Organisationen ohne Erwerbscharakter) und der Landwirtschaft eine große Rolle spielen, werden sachgrundlose Befristungen eher im verarbeitenden Gewerbe, im Bereich Handel und Reparatur oder im Gastgewerbe genutzt. Augenfällig ist, dass Branchen die sich insgesamt eher durch eine unterproportionale Nutzung von befristeten Arbeitsverträgen auszeichnen und zugleich höhere Übernahmequoten in unbefristete Arbeitsverhältnisse aufweisen (vgl. Hohendanner 2010), verstärkt auf sachgrundlose Befristungen setzen.

Die Analyse der einzelbetrieblichen Einstellungspraxis zeigt, dass in etwa 80 Prozent der Betriebe, die überhaupt Personen auf Basis eines befristeten Vertrags eingestellt haben, über drei Viertel aller Einstellungen befristet erfolgen. Betriebe, die sich einmal entschlossen haben, bei Einstellungen befristete Verträge einzugehen, wenden diese Praxis in der Folge auch besonders häufig an (Bellmann et al. 2009: 386). Die hohen Übernahmequoten in einigen

Branchen (z.B. 73 Prozent in der Produktionsgüterbranche im Jahr 2008, vgl. Hohendanner 2010) sind zwar einerseits ein schlagkräftiges Argument für die Brückenfunktion befristeter Verträge. Andererseits bestärken hohe Übernahmequoten die Vermutung, dass Befristungen in vielen Fällen pauschal erfolgen, obwohl der Arbeitgeber bereits bei der Einstellung ein unbefristetes Arbeitsverhältnis anstrebt. Entfällt die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung, ist zu erwarten, dass die pauschale und im Einzelfall zum Teil ‚unnötige‘ Befristungspraxis begrenzt wird. Es zeigt sich allerdings, dass die Betriebe meist nur eine einzige Art befristeter Verträge abschließen. Lediglich sechs Prozent der Betriebe, die 2004 befristete Arbeitsverträge genutzt haben (2001: fünf Prozent) setzen sowohl Befristungen mit und ohne Sachgrund ein. Dies spricht dafür, dass Betriebe Strategien in ihrer Personalpolitik entwickeln, um der Komplexität der Gesetzeslage zu begegnen (vgl. Boockmann/Hagen 2006). Daher ist auch zu vermuten, dass viele befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund abgeschlossen werden, obwohl ein sachlicher Grund besteht. Folglich ist vorstellbar, dass bei einer Abschaffung sachgrundloser Befristungen viele Betriebe auf die Möglichkeit der Befristung mit Sachgrund ausweichen. In Verbindung mit der zusätzlichen Streichung des Sachgrunds der Erprobung würde hingegen das Ausweichen der Betriebe auf Befristungen mit Sachgrund stärker eingeschränkt. Laut IAB-Betriebspanel 2009 gaben immerhin 24 Prozent der Betriebe die Erprobung von Mitarbeitern als wichtigstes Motiv für den Einsatz befristeter Arbeitsverträge an. Allerdings gibt es weder Informationen über den Anteil sachgrundloser Befristungen, die aus Erprobungsgründen erfolgen, noch darüber, wie häufig befristete Arbeitsverträge mit dem Sachgrund der Erprobung abgeschlossen werden.

Desweiteren ist es denkbar, dass Betriebe bei Wegfall der sachgrundlosen Befristung verstärkt auf alternative Beschäftigungsformen wie Leiharbeit oder freie Mitarbeit ausweichen und in der Folge lediglich eine Verschiebung innerhalb der unterschiedlichen Beschäftigungsformen zu beobachten ist. Inwieweit unerwünschte Nebeneffekte auftreten – etwa bedingt durch einen Rückgang bei den Neueinstellungen oder ein Ausweichen auf alternative Beschäftigungsformen – ist eine empirisch offene Frage. Eine wissenschaftliche Begleitevaluation wäre jedenfalls dringend geboten, um möglichen Fehlentwicklungen gegenzusteuern, wenn es zu einer Änderung im Befristungsrecht käme.

Ältere Arbeitnehmer

Erkenntnisse über die Verbreitung sachgrundloser Befristungen nach Altersgruppen liegen nicht vor. Grundsätzlich werden Befristungen überproportional bei jungen Arbeitnehmern genutzt, während ältere Arbeitnehmer relativ selten einen befristeten Vertrag erhalten. In der Altersgruppe der Arbeitnehmer die älter als 52 Jahre sind, betrug der Befristungsanteil im Jahr 2008 etwa fünf Prozent, in der Altersgruppe bis 34 Jahre lag der Befristungsanteil bei etwa 20 Prozent (Mikrozensus, Destatis). Untersuchungen zum Einstellungsverhalten gegenüber älteren Arbeitnehmern auf Basis des IAB-Betriebspanels 2004

verdeutlichen jedenfalls, dass Einstellungshindernisse bei älteren Arbeitnehmern häufig Ursachen haben, die mit einer erweiterten Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung nicht zu lösen sind. 74 Prozent der Betriebe, die im ersten Halbjahr 2004 Einstellungen vorgenommen haben, lagen keine Bewerbungen Älterer Personen vor. Bei Betrieben, die trotz vorliegender Bewerbungen älterer Personen keine Angehörigen dieser Altersgruppe eingestellt haben, gaben 89 Prozent an, dass das Qualifikationsprofil oder die Persönlichkeit nicht passend war oder dass ältere Arbeitnehmer nicht in die betriebliche Altersstruktur passen (vgl. Bellmann et al. 2006).

Neugegründete Betriebe

Im Jahr 2004 nutzten etwa 14 Prozent der Betriebe, die seit 2000 neu gegründet worden waren, befristete Arbeitsverträge. Der Anteil der sachgrundlosen Befristungen lag bei diesen Betrieben bei 62 Prozent. Neugegründete Betriebe machen demnach überproportional von sachgrundlosen Befristungen Gebrauch. 61 Prozent dieser neugegründeten Betriebe, die sachgrundlos befristete Verträge abgeschlossen haben, waren Kleinbetriebe mit bis zu zehn Beschäftigten. Insgesamt lag der Anteil dieser Kleinbetriebe bei allen neugegründeten Betrieben bei etwa 90 Prozent. Der Anteil der sachgrundlosen Befristungen in neugegründeten Betrieben an allen befristeten Arbeitsverhältnissen in Deutschland betrug im Jahr 2004 etwa vier Prozent.

Zwar würde eine Abschaffung der sachgrundlosen Befristung für neugegründete Betriebe den Flexibilitätsspielraum dieser Betriebe zum Teil einschränken, allerdings die Anzahl der Befristungen insgesamt nur geringfügig verändern. Davon abgesehen fällt die überwiegende Mehrheit dieser Betriebe nicht unter den allgemeinen Kündigungsschutz. Insofern würde der Flexibilitätsspielraum bei Abschaffung der Sonderregelung für neugegründete Betriebe für die Mehrheit dieser Betriebe nicht übermäßig eingeschränkt.

Fazit

Letztlich hat der Gesetzgeber die nicht einfache Aufgabe, die Begrenzung des Flexibilitätsspielraums für Arbeitgeber im Vergleich zu den gesellschaftlichen Folgen einer zunehmenden Verbreitung befristeter Arbeitsverträge abzuwägen. Einerseits gibt es eine Reihe von Anhaltspunkten dafür, dass die Möglichkeit befristete Verträge abzuschließen in Verbindung mit dem allgemeinen Kündigungsschutz zu kontraproduktiven Effekten führen kann. Für den Arbeitgeber bestehen zum Teil Anreize, eher eine neue Arbeitskraft wiederum befristet einzustellen, als sich dauerhaft an eine Arbeitskraft zu binden. Andererseits bestünde bei Abschaffung der sachgrundlosen Befristung möglicherweise das Risiko, dass sich Arbeitgeber bei Einstellungen zurückhalten und ihr Flexibilitätsspielraum eingeschränkt wird. Aus diesem Grund muss sich der Gesetzgeber die Frage stellen, ob die Abschaffung sachgrundloser Befristungen vordringlich ist, da sich gerade Branchen mit hohen Anteilen sachgrundloser Befristungen eher durch eine unterproportionale Nutzung von befristeten Ar-

beitsverträgen insgesamt auszeichnen und zugleich höhere Übernahmequoten in unbefristete Arbeitsverhältnisse aufweisen.

Literatur

Bellmann, Lutz; Gewiese Tilo; Leber, Ute (2006): Betriebliche Altersstrukturen in Deutschland. WSI-Mitteilungen 8/2006.

Bellmann, Lutz; Fischer, Gabriele; Hohendanner, Christian (2009): Betriebliche Dynamik und Flexibilität auf dem deutschen Arbeitsmarkt. In: J. Möller &

U. Walwei (Hrsg.), Handbuch Arbeitsmarkt 2009, Bielefeld: Bertelsmann, S. 359-401.

Boockmann, Bernhard; Hagen, Tobias (2005): Befristete und andere "atypische" Beschäftigungsverhältnisse: Wird der Arbeitsmarkt funktionsfähiger? In: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, Jg. 38, H. 2/3, S. 305-324.

Hohendanner, Christian (2010): Befristete Arbeitsverträge zwischen Auf- und Abschwing: Unsichere Zeiten, unsichere Verträge? IAB-Kurzbericht, 14/2010.

Tabelle: Der Anteil sachgrundloser Befristungen an allen befristeten Arbeitsverträgen* im ersten Halbjahr 2001 und 2004		
	2001	2004
Land- und Forstwirtschaft	17	12
Bergbau und Energie	61	50
Nahrung und Genuss	45	57
Verbrauchsgüter	49	68
Produktionsgüter	63	66
Investitions- und Gebrauchsgüter	64	64
Baugewerbe	57	52
Handel und Reparatur	63	72
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	45	61
Kredit- und Versicherungsgewerbe	40	53
Gastgewerbe	20	54
Erziehung und Unterricht	11	29
Gesundheits- und Sozialwesen	30	34
Unternehmensnahe Dienstleistungen	52	46
Sonstige Dienstleistungen	39	40
Organisationen ohne Erwerbscharakter	36	34
Öffentliche Verwaltung	15	26
1 bis 10 Beschäftigte	33	51
11 bis 49 Beschäftigte	42	50
50 bis 249 Beschäftigte	48	47
250 und mehr Beschäftigte	39	46
Exportierende Betriebe	56	62

Betriebe in öffentlichem Eigentum	17	23
Neugegründete Betriebe (4 Jahre und jünger)	60	62
Westdeutschland	44	51
Ostdeutschland	29	36
Insgesamt	41	48
Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 und 2004 *ohne Befristungen aufgrund von öffentlichen Förderungen		

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)272

28. September 2010

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 4. Oktober 2010 zum

- a) Antrag der Abgeordneten Anette Kramme, Gabriele Lösekrug-Möller, Iris Glicke, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD

Langfristige Perspektive statt sachgrundlose Befristung

- Drucksache 17/ 1769 –

- b) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Herbert Behrens, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Befristung von Arbeitsverhältnissen eindämmen

- Drucksache 17/1968 –

- c) Antrag der Abgeordneten Brigitte Pothmer, Beate Müller-Gemmeke, Fritz Kuhn, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Kein Sachgrund, keine Befristung - Befristete Arbeitsverträge begrenzen

- Drucksache 17/2922 -

Dr. Claudia Weinkopf**Zusammenfassung**

Der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse an allen Arbeitsverhältnissen liegt in Deutschland trotz eines Anstiegs in den vergangenen Jahren mit 8,8% im Jahr 2009 im europäischen Vergleich noch auf einem vergleichsweise moderaten Niveau. Problematischer erscheint hingegen, dass der Anteil der Befristungen bei Neueinstellungen in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen ist und im 1. Halbjahr 2009 bereits bei 47% lag.

Von Befristungen besonders häufig betroffen sind jüngere. Frauen haben einen etwas höheren Anteil als Männer. Ausländer/innen weisen einen deutlich höheren Befristungsanteil auf als Beschäftigte mit deutscher Staatsangehörigkeit. Auch zwischen verschiedenen Branchen gibt es erhebliche Unterschiede hinsichtlich des Anteils von Befristungen an allen Arbeitsverhältnissen wie auch an den Neueinstellungen. Besonders häufig sind Befristungen z.B. im öffentlichen Sektor.

Befristet Beschäftigte haben ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko, sind seltener an Weiterbildungsmaßnahmen betroffen und werden im Durchschnitt geringer bezahlt als andere Beschäftigte. Von Niedrig-

löhnen sind sie überproportional betroffen und auch das Armutsrisiko ist deutlich höher als bei Normalarbeitnehmer/innen.

Im Vergleich zu anderen atypischen Arbeitsverhältnissen ist die Brückenfunktion in reguläre Beschäftigung allerdings deutlich besser: Im Jahr 2009 wurden immerhin 45% der befristet Beschäftigten vom Arbeitgeber in unbefristete Beschäftigung übernommen (2008: 52%). Ein etwa ebenso hoher Anteil der befristet Beschäftigten ist allerdings zwei oder drei Jahre später wieder arbeitslos (oder befristet beschäftigt). Offenbar verbleibt ein Teil der Betroffenen über längere Phasen in jeweils befristeten Arbeitsverträgen (u.U. im Wechsel mit Phasen der Arbeitslosigkeit), was die berufliche und private Lebensplanung deutlich erschwert.

Die vorliegenden Anträge zielen vor allem darauf ab, die verschiedenen Möglichkeiten zur sachgrundlosen Befristung einzuschränken, auf die nach Angaben des IAB im Jahr 2004 fast die Hälfte aller Befristungen (48%) entfielen. Dies könnte allerdings auch daran liegen, dass Unternehmen, sofern die Möglichkeit grundsätzlich besteht, keinen Sachgrund anführen, weil dies die einfachste Variante für Befristungen ist.

Vor diesem Hintergrund erscheint offen, ob und inwiefern eine Beschränkung oder Abschaffung der sachgrundlosen Befristungsmöglichkeiten tatsächlich dazu beitragen würde, den Anteil befristeter Arbeitsverträge in der Praxis spürbar zu verringern bzw. die Chance von befristet Beschäftigten, in unbefristete Beschäftigung zu gelangen, zu verbessern.

Steigende Bedeutung befristeter Arbeitsverträge

Der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse an allen Arbeitsverhältnissen (ohne Auszubildende) liegt in Deutschland trotz eines Anstiegs in den vergangenen Jahren mit 8,8% im Jahr 2009 (Hohendanner 2010) im europäischen Vergleich noch auf einem vergleichsweise moderaten Niveau. Im Jahr 2006 lagen die Befristungsquoten vor allem in Spanien (31%), aber auch in Polen (24%), Portugal (20%), Schweden (17%), den Niederlanden (16% und Finnland (15%) erheblich höher (Bellmann et al. 2008). Deutschland lag nach dieser Zusammenstellung, die auf der Europäischen Arbeitskräfteerhebung 2006 beruht, mit 6% Befristungen unter den Ländern mit den geringsten Befristungsquoten. Noch niedrigere Anteile befristeter Arbeitsverträge hatten Großbritannien und Luxemburg (mit jeweils 5%) sowie Österreich, Irland (jeweils 3%) und die Schweiz (2%).

Problematischer erscheint hingegen, dass der Anteil der Befristungen bei Neueinstellungen in Deutschland in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen ist und im 1. Halbjahr 2009 bereits bei 47% (und damit um 3 Prozentpunkte höher als 2008) lag. In Ostdeutschland waren im Jahr 2009 mit 53% sogar mehr als die Hälfte aller Neueinstellungen befristet (Hohendanner 2010).

Wer ist besonders betroffen?

Von Befristungen besonders häufig betroffen sind Jüngere: Von den 15- bis 20-Jährigen haben mehr als 40% einen befristeten Arbeitsvertrag; bei den 20- bis 25-Jährigen ist jede/r Vierte befristet beschäftigt. Frauen sind mit 9,5% etwas häufiger als Männer (8,4%) von Befristungen betroffen. Ausländer/innen weisen einen deutlich höheren Befristungsanteil auf als Beschäftigte mit deutscher Staatsangehörigkeit (13,6% im Vergleich zu 8,5%) (Grau 2010).

Differenziert nach Berufsgruppen haben nach Angaben des Statistischen Bundesamtes Fachkräfte in der Landwirtschaft (14,2%), Hilfsarbeitskräfte (13,8%) sowie Wissenschaftler/innen (11,1%) und Beschäftigte in Dienstleistungsberufen (10,4%) überdurchschnittlich hohe Befristungsquoten (Grau 2010).

Branchen und Betriebsgröße

Auch zwischen verschiedenen Branchen gibt es erhebliche Unterschiede hinsichtlich des Anteils von Befristungen an allen Arbeitsverhältnissen wie auch an den Neueinstellungen. Besonders häufig sind Befristungen z.B. im öffentlichen Sektor und bei gemeinnützigen Einrichtungen; gleichzeitig sind die Chancen auf eine Übernahme in unbefristete Beschäftigung besonders gering (Hohendanner 2010).

Mit einer anderen Klassifizierung von Wirtschaftsbereichen kommt das Statistische Bundesamt zu dem Ergebnis, dass die Befristungsquoten in der Land-

und Forstwirtschaft (14,6%) und im Bereich „Öffentliche und private Dienstleistungen“ (13,3%) besonders hoch liegen; gefolgt von „Grundstückswesen, Dienstleistungen für Unternehmen (11,3%), zu dem u.a. die Arbeitnehmerüberlassung, Wachdienste und die Gebäudereinigung zählen (Grau 2010). Die geringste Befristungsquote hat hiernach das Kredit- und Versicherungsgewerbe (3,7).

Der Anteil befristeter Arbeitsverträge bei Neueinstellungen steigt mit zunehmender Betriebsgröße: In Betrieben ab 250 Beschäftigten erfolgten im Jahr 2009 zwei von drei Einstellungen (zunächst) befristet. Gleichzeitig nutzen neun von zehn größeren Betrieben befristete Arbeitsverträge, während dies bei Kleinbetrieben nur rund 10% sind (Hohendanner 2010).

Geringere Bezahlung

Befristet Beschäftigte haben nach vorliegenden Studien ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko, sind seltener an Weiterbildungsmaßnahmen betroffen und werden im Durchschnitt geringer bezahlt als andere Beschäftigte. Nach einer Studie des Statistischen Bundesamtes (2009) lagen die durchschnittlichen Stundenlöhne von befristet Beschäftigten im Jahr 2006 mit 13,08 € erheblich niedriger als bei Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen (18,04 €) (hier definiert als unbefristete Vollzeitbeschäftigung außerhalb der Leiharbeitsbranche). In der selben Studie wird der Niedriglohnanteil von befristet Beschäftigten auf 36% beziffert (im Vergleich zu 11,1% bei Beschäftigten mit Normalarbeitsverhältnis). Befristet beschäftigte Frauen sind mit 38,2% etwas stärker von Niedriglöhnen betroffen als Männer (33,9%). Nach eigenen Berechnungen auf der Basis des SOEP lag der Niedriglohnanteil unter befristet Beschäftigten im Jahr 2008 sogar noch etwas höher (38,9% – vgl. Kalina/Weinkopf 2010), was damit zusammenhängen könnte, dass sich die Angaben des Statistischen Bundesamtes auf Beschäftigte in Betrieben mit mindestens zehn Beschäftigten beziehen.

Die hohe Betroffenheit befristet Beschäftigter von Niedriglöhnen kann teilweise dadurch bedingt sein, dass befristete Arbeitsverträge bei jüngeren Beschäftigten besonders häufig sind und diese über eine geringere Berufserfahrung verfügen. Dies erklärt jedoch nicht den gesamten Anteil der Lohnbenachteiligung. Ergebnisse einer anderen Studie zeigen, dass die Lohnunterschiede zwischen befristet und unbefristet Beschäftigten im unteren Einkommensquantil mit 20% deutlich größer ausfallen als im oberen Quantil (5%). Die Autor/innen folgern daraus: „Somit sind diese befristet Beschäftigten doppelt benachteiligt: Sie verdienen sowieso schon relativ wenig im Vergleich mit allen Beschäftigten, und sie verdienen noch dazu weniger als gleich Qualifizierte.“ (Mertens/McGinnity 2005: 178)

Zur Frage, ob befristete Beschäftigung auch auf die Lohnentwicklung im weiteren Erwerbsleben einen Einfluss hat, liegen widersprüchliche Ergebnisse vor. So weist Giesecke (2006: 299) darauf hin, dass die Lohneinbußen im Rahmen einer befristeten Tätigkeit selbst bei einem Übergang in unbefristete Beschäftigung oft auch mittelfristig nicht ausgeglichen werden können und das Lohnniveau der bereits immer

unbefristet Beschäftigten nicht erreicht wird. Andere Untersuchungen haben diesen Effekt jedoch nicht bestätigt (vgl. Lengfeld/Kleiner 2009: 50).

Höheres Armutsrisiko

Neben der höheren Betroffenheit von Niedriglöhnen ist auch das Armutsrisiko für befristet Beschäftigte relativ hoch. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes (2009) hatten im Jahr 2008 16,5% der befristet Beschäftigten ein Äquivalenzeinkommen unter der Armutsschwelle (weniger als 60% des Medians), was weit über den Werten für Normalarbeitnehmer/innen lag (3,2%). 1998 lag das Armutsrisiko von befristet Beschäftigten noch erheblich (um 5,7 Prozentpunkte) niedriger.

Brücke oder „Falle“?

Im Vergleich zu anderen atypischen Arbeitsverhältnissen (wie z.B. Leiharbeit) ist die Brückenfunktion aus befristeter Beschäftigung in reguläre Beschäftigung deutlich besser: Im Jahr 2009 wurden immerhin 45% der befristet Beschäftigten vom Arbeitgeber in unbefristete Beschäftigung übernommen (2008: 52%) (Hohendanner 2010). Ein etwa ebenso hoher Anteil der befristet Beschäftigten ist allerdings zwei oder drei Jahre später wieder arbeitslos. Offenbar verbleibt ein Teil der Betroffenen über längere Phasen in jeweils befristeten Arbeitsverträgen (u.U. im Wechsel mit Phasen der Arbeitslosigkeit), was die berufliche und private Lebensplanung deutlich erschwert.

Befristete Beschäftigung birgt für die Betroffenen erhebliche Risiken, eröffnet aber auch Chancen zum Berufseinstieg, zur „Bewährung“ und ggf. auch zum Übergang in unbefristete Beschäftigung. Für Betriebe bieten befristete Arbeitsverträge die Möglichkeit, arbeitsvertragliche Bindungen zu flexibilisieren und den Kündigungsschutz zu umgehen sowie Beschäftigte risikolos zu erproben. Z.T. ist die Nutzung befristeter Beschäftigung aber auch weniger ein Resultat von personalpolitischen Entscheidungen als vielmehr von übergeordneten Managementstrategien, die sich auf Kennzahlen fokussieren und z.B. Vorgaben zur Reduzierung der fixen Personalkosten beinhalten (Weinkopf et al. 2009). In bestimmten Konstellationen ist die Alternative zu befristeten Einstellungen nicht die Ausweitung unbefristeter Beschäftigung, sondern ein Verzicht auf Neueinstellungen.

Zu den Vorschlägen

Die vorliegenden Anträge zielen vor allem darauf ab, die verschiedenen Möglichkeiten zur sachgrundlosen Befristung einzuschränken, auf die nach Angaben des IAB im Jahr 2004 fast die Hälfte aller Befristungen (48%) entfielen. Dieser hohe Anteil sachgrundloser Befristungen könnte allerdings auch da-

raus resultieren, dass Unternehmen, sofern die Möglichkeit grundsätzlich besteht, keinen Sachgrund anführen, weil dies die einfachste Variante der befristeten Beschäftigung ist.

Vor diesem Hintergrund erscheint offen, ob und in welchem Umfang eine Beschränkung oder Abschaffung der sachgrundlosen Befristungsmöglichkeiten tatsächlich dazu beitragen würde, den Anteil befristeter Arbeitsverträge in der Praxis spürbar zu verringern bzw. die Chance von befristet Beschäftigten, rascher in unbefristete Beschäftigung zu gelangen, zu verbessern.

Literatur

Bellmann, Lutz / Hohendanner, Christian / Kühl, Alexander (2008): Leiharbeit und Befristungen international: Vorfahrt für ungebremstes Wachstum?. In: IAB-Forum Nr. 1: 32-37.

Giesecke, Johannes (2006): Arbeitsmarktflexibilisierung und soziale Ungleichheit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Grau, Andreas (2010): Befristete Beschäftigung – jeder elfte Vertrag hat ein Verfallsdatum. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Hohendanner, Christian (2010): Befristete Arbeitsverträge zwischen Auf- und Abschwung. Unsichere Zeiten, unsichere Verträge? IAB-Kurzbericht 14/2010. Nürnberg.

Kalina, Thorsten / Weinkopf Claudia (2010): Niedriglohnbeschäftigung 2008: Stagnation auf hohem Niveau – Lohnspektrum frant nach unten aus. IAQ-Report Nr. 2010-06. Duisburg.

Lengfeld, Holger / Kleiner, Tuuli-Marja (2009): Flexible Beschäftigung und soziale Ungleichheit – Eine Synthese des Stands der Forschung. In: Arbeit 1: 46-62.

Mertens, Antje / McGinnity, Frances (2005): Einkommensverluste durch befristete Beschäftigung? Ein Überblick über den Stand der Debatte in Deutschland. In: Kronauer, Martin / Linne, Gudrun (Hg.): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin: edition sigma: 169-182.

Statistisches Bundesamt (2009): Niedriglohneinkommen und Erwerbstätigkeit. Wiesbaden.

Weinkopf, Claudia / Hieming, Bettina / Mesaros, Leila (2009): Prekäre Beschäftigung. Expertise für die SPD-Landtagsfraktion NRW. Duisburg.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)276

28. September 2010

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 4. Oktober 2010 zum

- a) Antrag der Abgeordneten Anette Kramme, Gabriele Lösekrug-Möller, Iris Gleicke, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD

Langfristige Perspektive statt sachgrundlose Befristung

- Drucksache 17/ 1769 –

- b) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Herbert Behrens, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Befristung von Arbeitsverhältnissen eindämmen

- Drucksache 17/1968 –

- c) Antrag der Abgeordneten Brigitte Pothmer, Beate Müller-Gemmeke, Fritz Kuhn, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Kein Sachgrund, keine Befristung - Befristete Arbeitsverträge begrenzen

- Drucksache 17/2922 -

Professor Dr. Gregor Thüsing**I. Inhalt der Anträge**

Kernanliegen beider Anträge ist es, die Möglichkeit sachgrundloser Befristung von Arbeitsverhältnissen nach § 14 Abs. 2, 2a, und 3 TzBfG zu streichen. Die Fraktionen der Grünen und der DIE LINKE möchte außerdem die Möglichkeit zur Befristung zur Erprobung nach § 14 Abs. 1 Nr. 5 TzBfG streichen.

II. Abschaffung der Möglichkeit sachgrundloser Befristung (§ 14 Abs. 2 TzBfG)

Die Abschaffung der Möglichkeit sachgrundloser Befristung eines Arbeitsvertrages wird von allen drei Fraktionen gefordert. Es geht hier vor allem um § 14 Abs. 2 TzBfG, wonach ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes die Befristung eines Arbeitsverhältnisses bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig ist, wobei in diesem Zeitraum das Arbeitsverhältnis insgesamt dreimal verlängert werden kann. § 14 Abs. 2a und 3 TzBfG spielen demgegenüber nur eine Nebenrolle und befassen sich mit Sondersituationen, in denen eine zeitlich längere Befristung zulässig ist.

1. Offenes Gestaltungsfeld für den Gesetzgeber

Den Rahmen möglicher Gestaltungen spannt das Verfassungsrecht auf. Die hier vorgeschlagene Streichung der Norm ist verfassungsrechtlich zulässig, aber nicht geboten. Verfassungsrechtlich zwingend ist Bestandsschutz nicht in jedem Arbeitsverhältnis, sondern nur ein insgesamt angemessenes System des Bestandsschutzes,¹²² wie sich schon an § 23 Abs. 1 KSchG zeigt. Auch europarechtlich ist es zulässig, eine sachgrundlose Befristung vorzusehen.¹²³ Die in der Richtlinie 1999/70/EG transformierte Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge sieht in § 5 Nr. 1 lit. a) das Fordern eines sachlichen Grundes für eine Befristung nur als eine der Möglichkeiten an, um den Missbrauch befristeter Arbeitsverhältnisse zu vermeiden. Daneben steht gleichwertig (§ 5 Nr. 1 lit. b) die Beschränkung der höchstzulässigen Dauer des Arbeitsverhältnisses. Diesen Weg geht § 14 Abs. 2 TzBfG.

¹²² BVerfG v. 24.4.1991 - 1 BvR 1341/90, BVerfGE 84, 133.

¹²³ APS/Backhaus, 3. Auflage 2007, Rn. 366 m.w.N.; Bauer NZA 2000, 756.

2. Rechtspolitische Bewertung

Sind beide Möglichkeiten verfassungsgemäß, so muss nach dem gefragt werden, was rechtspolitisch opportun ist. Die Entscheidung für oder gegen eine Regelung ist immer eine der rechtspolitischen Abwägung. Die Situation mit und ohne die Regelung müssen gegenübergestellt und gegeneinander abgewogen werden. Letztlich ist dabei entscheidend, ob den Interessen, die mit der Norm verfolgt werden, ein höherer Stellenwert eingeräumt werden soll als denen, in die durch ihre Einführung eingegriffen wird.

Hier ist die Abwägungssituation mit den Händen zu greifen: § 14 Abs. 2 TzBfG wurde eingeführt, um Beschäftigung zu fördern, um Arbeitslosen die Rückkehr in Beschäftigung zu erleichtern.¹²⁴ Damit geht es um die Verwirklichung von Interessen von Verfassungsrang: Hinter dem Interesse des einzelnen Arbeitslosen an Beschäftigung steht sein Grundrecht auf Berufsfreiheit (Art. 12 Abs. 1 GG)¹²⁵ und die Bekämpfung von Massenarbeitslosigkeit ist Aspekt des Sozialstaatsprinzips, Art. 20 Abs. 1 GG¹²⁶. Umgekehrt stellt die Möglichkeit sachgrundloser Befristung einen Eingriff in das Interesse des einzelnen Arbeitnehmers am Bestandsschutz für sein Arbeitsverhältnis dar, insofern kann er sich ebenfalls auf Art. 12 Abs. 1 GG berufen.¹²⁷ Ferner lässt sich auch auf dieser Seite das Sozialstaatsprinzip in Stellung bringen. Flankierend kann man auch andere Güter von Verfassungsrang heranziehen, etwa Art. 6 GG, so weit etwa vorgebracht wird, die mit einer befristeten Anstellung möglicherweise einhergehende größere Unsicherheit erschwere die Familienplanung.¹²⁸

Keines dieser Güter ist *per se* höher einzustufen. Es ist eine detaillierte Abwägung erforderlich. Diese geht hier zu Ungunsten der vorgeschlagenen Änderungen aus, da die positiven Effekte der Abschaffung deutlich über- und die negativen eher unterbewertet wurden. Dies rührt vor allem daher, dass der systematische Zusammenhang mit der Sachgrundbefristung nach § 14 Abs. 1 TzBfG unterschätzt wird. Im Falle der Abschaffung des § 14 Abs. 2 TzBfG wird es erhebliche Ausweichbewegung zur Befristung nach § 14 Abs. 1 TzBfG geben, so dass für den Bestandsschutz der Arbeitnehmer wenig gewonnen wird; gleichzeitig verursacht die Sachgrundbefristung nach § 14 Abs. 1 TzBfG höher Bürokratie und Rechtsstreitskosten.

a) *In dubio pro libertate*

Die Beschränkung der Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge in § 620 Abs. 3 BGB i.V.m. den §§ 14ff. TzBfG ist eine Beschränkung des Grundsatzes der Privatautonomie, weil sie die Regelung durch die

Parteien einschränkt.¹²⁹ Als solche ist sie Ausnahme von der Regel und daher rechtfertigungsbedürftig. Ebenfalls rechtfertigungsbedürftig sind somit Gesetzesänderungen, die die Gestaltungsmöglichkeiten weiter einschränken. Die Begründungslast liegt damit auf der Seite der Fraktionsentwürfe.

b) Beschäftigungseffekte und „Brückenfunktion“

Der Gesetzgeber ließ befristete Arbeitsverhältnisse zu, weil dadurch positive Beschäftigungseffekte zu erwarten seien.¹³⁰ Beide Fraktionsentwürfe bezweifeln diese beschäftigungspolitische Wirkung von § 14 Abs. 2 TzBfG. So eindeutig, wie dort dargestellt, ist das Meinungsbild jedoch nicht. Es beginnt damit, dass in der Darlegung handwerkliche Unstimmigkeiten zu verzeichnen sind. Eine saubere Trennung zwischen der Befristung nach § 14 Abs. 1 und 2 TzBfG findet nicht statt. Diese wäre aber wichtig: So erklärt die leichte Möglichkeit der Befristung im öffentlichen Dienst nach § 14 Abs. 1 Nr. 7 die von der DIE LINKE vorgetragene hohe Befristungsquote bei Wissenschaftern.¹³¹ Diese beruhen typischerweise gar nicht auf der sachgrundlosen Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG, entsprechend würde sich durch eine Abschaffung von § 14 Abs. 2 TzBfG gar nichts ändern.

Aber auch dort, wo es um die Sache geht, ist die Lage nicht so eindeutig wie dargestellt: Zwar finden sich negative Stimmen¹³², aber sowohl in der rechtswissenschaftlichen¹³³ wie in der wirtschaftswissenschaftlichen¹³⁴ Literatur auch solche, die zumindest die Einführung befristeter Arbeitsverhältnisse insgesamt positiv beurteilen. Zumind. intuitiv scheint ein positiver Beschäftigungseffekt durchaus gegeben, wenn man sich – wie in den Fraktionsentwürfen berichtet¹³⁵ – vor Augen hält, dass nach Ende der Befristung ca. die Hälfte der Verträge auslaufen. Dass diese Arbeitnehmer unbefristet eingestellt worden wären, ist eher fern liegend. *Eichhort/Marx/Thode* kommen auch hinsichtlich der Brückenfunktion der befristeten Beschäftigungen zu einem deutlich positiven Ergebnis und sprechen für den Bereich der Privatwirtschaft „von guten Übernahmehancen“.¹³⁶ Auch die Fraktionsentwürfe selbst, die sagen, dass etwa die Hälfte der befristet Beschäftigten in unbe-

¹²⁴ BT-Drs. 10/2102, S. 15f. (zur Vorgängernorm im BeschFG).

¹²⁵ Vgl. umfänglich *Hanau*, Deregulierung des Arbeitsrechts, S. 16.

¹²⁶ BVerfG v. 3. 4. 2001 – 1 BvL 32/97, NZA 2001, 777, 779.

¹²⁷ BVerfG v. 21.06.2006 – 1 BvR 1659/04, NZA 2006, 913; BVerfG v. 24.4.1991 – 1 BvR 1341/90, BVerfGE 84, 133.

¹²⁸ So der Antrag der SPD Fraktion, BT-Drs. 17/1769, S. 1.

¹²⁹ Vgl. etwa *Böhm RdA* 2005, 360, 361f.

¹³⁰ BT-Drs. 10/2102, S. 15f. (zur Vorgängernorm im BeschFG).

¹³¹ Antrag der Fraktion DIE LINKE BT-Drs. 17/1968, S. 2.

¹³² *Schubert NJW* 2010, 2614, 2617; neutral *Waltermann*, Gutachten B zum 68. DJT, S. 69f.

¹³³ *Böhm RdA* 2005, 360, 361f.; selbst *Schubert NJW* 2010, 2614, 2617, räumt ein, dass beschäftigungspolitische Versprechen der befristeten Arbeitsverhältnisse hätte sich „in Teilen bewahrt“.

¹³⁴ Jüngst *Eichhort/Marx/Thode*, Atypische Beschäftigung und Niedriglohnarbeit, 2010, S. 14ff, 45, abrufbar unter http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcms_bst_dms_31250_31251_2.pdf.

¹³⁵ BT-Drs. 17/1769, S. 5; BT-Drs. 17/1768, S. 3.

¹³⁶ *Eichhort/Marx/Thode*, Atypische Beschäftigung und Niedriglohnarbeit, 2010, S. 45.

fristete Arbeitsverhältnisse übergegangen ist, lassen hier durchaus einen Brückeneffekt erkennen.¹³⁷

Selbst aber einen fehlenden Brückeneffekt unterstellt: Es macht einen großen Unterschied, ob man 2-3 Jahre beschäftigt war und dann wieder arbeitslos wird oder dies die ganzen Zeitraum über war. Auch die „nur“ zweijährige, befristete Beschäftigung hat einen von Art. 12 Abs. 1 GG geschützten Eigenwert, der nicht negiert werden darf. Befristete Beschäftigung ist verfassungsrechtlich betrachtet kein „Hilfsvehikel“ zur unbefristeten Beschäftigung. Für den Arbeitnehmer ist es ein entscheidender Unterschied, ob er jahrelang arbeitslos ist oder ob er in der Zwischenzeit arbeiten, Geld verdienen und seine Fähigkeiten erhalten oder ausbauen konnte. Es ist Gemeingut, dass Arbeitslose umso schwerer wieder einen Arbeitsplatz finden, je länger sie arbeitslos sind. Schon deshalb kann der Beschäftigungseffekt nicht auf die Brückenfunktion hin zur unbefristeten Beschäftigung verkürzt werden.

b) Kein wesentlicher Unterschied für Bestandsschutz

Das zweite Argument der Entwürfe ist das Interesse der Arbeitnehmer am (unbefristeten) Bestand ihres Arbeitsverhältnisses.¹³⁸ Es ist unbestritten, dass befristete Arbeitsverhältnisse für Arbeitnehmer in vielen Fällen mit Nachteilen verbunden sind, auch wenn dies durchaus nicht immer der Fall ist. Nachteilig kann vor allem die geringere Planungssicherheit sein, was negative Folgen für die persönliche Lebensplanung, insbesondere auch die Familienplanung hat.¹³⁹ Ferner wird vorgetragen, der Arbeitgeber könne durch befristete Verträge das unternehmerische Risiko auf die Arbeitnehmer verlagern.¹⁴⁰

Zunächst muss man festhalten: Diese Argumente betreffen jede Form der befristeten Beschäftigung und können deshalb nicht ohne Weiteres gegen § 14 Abs. 2 TzBfG vorgebracht werden, wenn man gleichzeitig die Befristung nach § 14 Abs. 1 TzBfG erhalten möchte. Nun lässt sich natürlich argumentieren, weniger des Schlechten sei mehr des Besseren. Das kann man jedoch nicht ohne weiteres sagen: Es ist der sprichwörtliche Vergleich von Äpfeln mit Birnen, wenn man davon ausgeht, dass nach Abschaffung des § 14 Abs. 2 TzBfG alle heute sachgrundlos befristeten angestellten Arbeitnehmer unbefristete Verträge erhielten.

- Eindeutig schlechter stünden zumindest die Arbeitnehmer, die dann gar keine Anstellung erhielten.
- Die übrigen heute sachgrundlos befristeten Arbeitnehmer werden in vielen Fällen keinen unbefristeten Vertrag erhalten, sondern dann einen aus sachlichem Grund befristeten. Ihrem Interesse an einem „Mehr“ an Bestandsschutz ist damit freilich kaum gedient – ihr Vertrag läuft genauso aus wie ein sachgrundlos befristeter.

Gerade der Ersetzungseffekt durch eine sachlich begründete Befristung wird erheblich sein. Dies beginnt damit, dass der rationale Arbeitgeber nicht völlig ohne Hintergedanken sachgrundlos befristet wird, so dass häufig ein Sachgrund im Hintergrund stehen wird. Trotzdem kann der Weg der sachgrundlosen Befristung gewählt werden, weil dieser mit geringeren rechtlichen Fallstricken verbunden ist.

Dies illustrieren genannten Zahlen.¹⁴¹

Bei den dort als besonders häufig befristet eingestellt genannten Personengruppen wird meist ein Sachgrund vorliegen. Bei den jungen Beschäftigten wird dies – abgesehen von § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 5 TzBfG – insbesondere § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 TzBfG sein. Bei den Wissenschaftlern dagegen ist oft § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 TzBfG einschlägig, da sie meist im öffentlichen Dienst auf befristeten Stellen beschäftigt werden.¹⁴²

Ferner lassen sich bei entsprechender Gestaltung für die ganz überwiegende Zahl von Tätigkeiten Sachgründe für eine Befristung finden. Relevant ist insbesondere der „vorübergehende Arbeitsanfall“ gem. § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG. Darunter fällt auch der projektbedingte Mehrarbeitsanfall.¹⁴³ Zumindest für größere Unternehmen besteht auf Grund weit fortgeschrittener Arbeitsteilung und dem Zugriff auf verschiedene Rechtsträger die Möglichkeit, einen Großteil der Arbeit „projektbezogenen“ erledigen zu lassen und so mit Sachgrund zu befristeten. Diese Befristung kann beliebig wiederholt werden.

Demgegenüber ist die Befristung gem. § 14 Abs. 2 TzBfG auf zwei Jahre begrenzt. Nimmt man den Unternehmen die Möglichkeit, eine sachgrundlose Befristung zu vereinbaren, so setzt man Anreize, Strukturen zu schaffen, in denen man mit Sachgrund befristeten kann. Hat man diese Strukturen einmal, kann man ohne zeitliche Begrenzung immer weiter befristeten. Letztlich wird man damit den Arbeitnehmern in vielen Fällen nicht dienen.

Ferner gibt es sogar Fällen in denen die Befristung ein Mehr an Bestandsschutz bietet – nämlich wenn in einem Kleinbetrieb gem. § 23 Abs. 1 KSchG dieses nicht anwendbar ist. In dem Fall ist die ordentliche Kündigung eines unbefristeten Vertrages ohne Weiteres möglich; bei einem befristeten Vertrag ist sie dagegen regelmäßig ausgeschlossen gem. § 15 Abs. 3 TzBfG. Auch das Argument der Risikoabwälzung kann man gegen § 14 Abs. 2 TzBfG allein nicht ins Felde führen: Es lässt sich genau gegen § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG vorbringen.

¹⁴¹ BT-Drs. 17/1768, 2f.; BT-Drs. 17/1769, S. 5.

¹⁴² Vgl. auch *Eichhort/Marx/Thode*, Atypische Beschäftigung und Niedriglohnarbeit, 2010, S. 16 Abbildung 3: Anteil der freiwillig oder mit den Sachgründen Probezeit und Ausbildung befristeten Arbeitsverhältnissen an allen befristeten Arbeitsverhältnissen liegt bei 76%.

¹⁴³ BAG v. 25. 8. 2004 – 7 AZR 7/04, NZA 2005, 357; BAG v. 7. 5. 2008 – 7 AZR 146/07, NZA 2008, 467.

¹³⁷ BT Drs. 17/1769, S. 5; BT Drs. 17/1768, S. 3.

¹³⁸ BT-Drs. 17/1769, S. 1, 4.

¹³⁹ BT-Drs. 17/1769, S. 1; BT-Drs. 17/1768, S. 1; BT-Drs. 17/2922, S. 2.

¹⁴⁰ BT-Drs. 17/1769, S. 2.

c) Mehr an Bürokratie

Mithin wird man in vielen Fällen durch die bloße Abschaffung von § 14 Abs. 2 TzBfG eine Befristung nicht verhindern können. Der Weg über § 14 Abs. 2 TzBfG ist lediglich leichter zu gehen, die Fallstricke der sachlichen Befristungsgründe werden vermieden. Insofern kommt der Norm eher eine bürokratie- und Rechtsstreitigkeiten vermeidende Funktion zu. Dies illustriert ein Blick auf die Statistik: Bei Juris finden sich 411 Urteile zu § 14 Abs. 1 TzBfG, aber nur 149 zu § 14 Abs. 2 TzBfG.¹⁴⁴

In dieser Funktion ist sie durchaus erhaltenswert, weil sie Bürokratie- und Gerichtskosten spart. Auch vom sachlichen Umfang ist sie angemessen, weil sie die sachgrundlose Befristung auf zwei Jahre begrenzt.

d) Nachteile für kleine Unternehmen

Außerdem droht bei ihrer Abschaffung eine Benachteiligung kleiner und mittelständischer gegenüber großen Unternehmen. Für letzterer wird durch Arbeitsteilung und entsprechenden Gestaltungen immer noch der Weg zur Befristung von Arbeitsverhältnissen über § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG offen stehen, während der Aufwand und die Möglichkeiten der entsprechenden Strukturierung für kleinere Unternehmen nicht bestehen.

e) Vorrang der Tariföffnungsklausel

Ferner gibt es einen besseren Weg, wie gegen mögliche Missbräuche sachgrundlos befristeter Verträge vorgegangen werden kann. Die Tariföffnungsklausel des § 14 Abs. 2 S. 3 TzBfG erlaubt die Festlegung der zulässigen Höchstdauer einer sachgrundlosen Befristung durch die Tarifvertragsparteien. Nach ganz h.M. kann diese Höchstdauer auf Null festgesetzt und damit die Möglichkeit zur sachgrundlosen Befristungen ausgeschlossen werden.¹⁴⁵ Dieser Weg ist flexibler und ein geringere Eingriff in die Privatautonomie als eine gesetzliche Regelung, da hier die Lösung kollektiver privatautonomer Regelung überlassen bleibt.

III. Streichung von § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 5 TzBfG

Die Grünen und DIE LINKE schlagen ferner vor, auch § 14 Abs. 1 S. 2 Nr.5 TzBfG zu streichen, wonach ein Arbeitsvertrag zur Erprobung befristet werden kann.¹⁴⁶ Dass dafür vorgebrachte Argument, dies ermögliche eine unzulässige Ausdehnung der Probezeit über die in § 622 Abs. 3 BGB vorgesehen sechs Monate hinaus ist jedoch unzutreffend. Der in § 622 Abs. 3 BGB genannte Zeitraum ist in aller Regel auch hier anzulegen.¹⁴⁷

Darüber hinausgehender Missbrauch ist nicht zu erwarten: Im Falle der unwirksamen Befristung kommt ein unbefristeter Arbeitsvertrag zu Stande, § 16 S. 1 TzBfG. Im Zweifel ist steht der Arbeitnehmer also sogar besser als bei dem Abschluss eines unbefristeten Vertrages, der ohne Weiteres während der Probezeit gekündigt werden kann.

IV. Summa

Hier wird empfohlen, von den vorgeschlagenen Änderungen Abstand zu nehmen.

Die Abschaffung von § 14 Abs. 2 TzBfG verspricht keine materielle Besserung der Situation der Arbeitnehmer, sondern lässt eher ein Unterlassen der Einstellung oder ein Ausweichen auf die Möglichkeit der Sachgrundbefristung erwarten. Ebenfalls kein materieller Gewinn für den sozialen Schutz des Arbeitnehmers ist durch die Streichung von § 14 Abs. 1 S. 2 Nr.5 TzBfG zu erwarten.

¹⁴⁴ Suche am 28.10.2010.

¹⁴⁵ Vgl. MüKoBGB/Hesse, 5. Aufl. 2008, § 14 TzBfG Rn 88; APS/Backhaus, 3. Aufl. 2007, Rn. 406; ErfK/Müller-Glöge, 10. Aufl. 2010, § 14 TzBfG Rn. 101.

¹⁴⁶ BT-Drs. 17/1768, S. 3; BT-Drs. 17/2922, S. 2.

¹⁴⁷ Allg.M., s. nur ErfK/Müller-Glöge, 10. Auflage 2010, § 14 TzBfG Rn. 49.