

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Wortprotokoll

34. Sitzung

Berlin, Montag, 4. Oktober 2010, 14:00 Uhr
Paul-Löbe-Haus, Sitzungssaal 4.900

Vorsitz: Abg. Max Straubinger (CDU/CSU)

Tagesordnung

Tagesordnungspunkt 1 544

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

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

Langfristige Perspektive statt sachgrundlose

Befristung (BT-Drucksache 17/1769)

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

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

Befristung von Arbeitsverhältnissen eindäm-

men (BT-Drucksache 17/1968)

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

- 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 (BT-Drucksache 17/2922)

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

Anwesenheitsliste*

Mitglieder des Ausschusses

Ordentliche Mitglieder des Ausschusses

Stellv. Mitglieder des Ausschusses

CDU/CSU

Brehmer, Heike
Connemann, Gitta
Dörflinger, Thomas
Lange, Ulrich
Linnemann, Carsten
Schiewerling, Karl
Straubinger, Max

Fischbach, Ingrid
Michalk, Maria

SPD

Juratovic, Josip
Kramme, Anette
Mast, Katja

FDP

Kober, Pascal
Vogel (Lüdenscheid), Johannes

DIE LINKE

Birkwald, Matthias W.
Krellmann, Jutta

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Müller-Gemmeke, Beate

Ministerien

Brauksiepe, PStS Dr. Ralf (BMAS)
Dann, RRin Karin (BMAS)
Freimund, ARin Sabine (BPA)
Kleinefeld, Ref. Annette (BMAS)
Löwe, OARin Ute (BMAS)
Schlegel, RA Gunnar (BE)
Stomps, Ref. Annette (BMAS)

Fraktionen

Balders, Dr. Sven-Frederik (CDU/CSU-Fraktion)
Baumgartner, Rosina (SDP-Fraktion)
Hinkel, Heidemarie (Fraktion DIE LINKE.)
Noll, Dr. Dorothea (FDP-Fraktion)

Bundesrat

Kalus, RD Christoph (BE)
Kliemann, ROARin Gabriele (ST)
Mysegades, RDin Birgit (NDS)
Oeburg, ORRin Patricia (NRW)
Pleiß, VAe Brigitte (MV)

Sachverständige

Bohn, René (Die Familienunternehmer - ASU)
Eichhorst, Dr. Werner (IZA Forschungsinstitut)
Hohendanner, Christian
Holst, Dr. Hajo
Perrong, Martina (Deutscher Gewerkschaftsbund)
Plack, Kerstin (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)
Reppelmund, Hildegard (Deutscher Industrie- und Handelskammertag)
Schäfer, Holger (Institut der deutschen Wirtschaft Köln)
Schweer, Birgit (Zentralverband des Deutschen Handwerks)
Thüsing, Prof. Dr. Gregor
Weinkopf, Dr. Claudia)

*) Der Urschrift des Protokolls ist die Liste der Unterschriften beigelegt.

Wolf, Roland (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)
Zeibig, Nadine (Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht)

34. Sitzung

Beginn: 14:00 Uhr

Stellvertretender Vorsitzender Straubinger : Meine verehrten Damen und Herren, ich begrüße Sie sehr herzlich zur öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales. Gegenstand der heute stattfindenden Anhörung ist der Antrag der Abgeordneten Annette Kramme, Gabriele Lösekrug-Möller, Iris Gleicke, weiterer Abgeordneter der Fraktion der SPD „Langfristige Perspektive statt sachgrundloser Befristung“ auf Bundestagsdrucksache 17/1769, der Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Herbert Behrens, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. „Befristung von Arbeitsverhältnissen eindämmen“ auf Bundestagsdrucksache 17/1968, sowie der Antrag der Abgeordneten Brigitte Pothmer, Beate Müller-Gemmecke, Fritz Kuhn, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Kein Sachgrund, keine Befristung- Befristete Arbeitsverträge begrenzen“ auf Bundestagsdrucksache 17/2922.

Die von den Verbänden, Institutionen, Einzelsachverständigen abgegebenen Stellungnahmen liegen Ihnen auf Drucksache 17(11)275 vor. Von Ihnen, den hier anwesenden Vertretern der Verbände, Institutionen und von den Einzelsachverständigen wollen wir hören, wie Sie die Vorlagen beurteilen.

Zum Ablauf der heutigen Anhörung darf ich folgende Erläuterungen geben: Die uns zur Verfügung stehende Beratungszeit von 60 Minuten wird nach dem üblichen Schlüssel entsprechend ihrer jeweiligen Stärke auf die Fraktionen aufgeteilt. Dabei wechseln die Fragesteller nach jeder Frage, das heißt also: eine Frage - eine Antwort. Ich bitte alle darum, dass die angesprochenen Sachverständigen auf die einzelnen Fragen direkt antworten. Um die knappe Zeit möglichst effektiv zu nutzen, gilt grundsätzlich: je präziser die Frage, umso besser, eindeutiger und konkreter können die Antworten danach ausfallen. Wegen der Kürze der zur Verfügung stehenden Zeit sind Eingangsstatements der Sachverständigen nicht vorgesehen. Hierzu dienen im Übrigen die vorgelegten schriftlichen Stellungnahmen. Schließlich noch der Hinweis: Es gibt am Ende der Befragungsrunde eine sogenannte freie Runde von fünf Minuten. Hier können dann Fragen aus allen Fraktionen kommen.

Ich begrüße die Sachverständigen und rufe sie auf: vom Deutschen Gewerkschaftsbund Frau Martina Perreng, von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände Herrn Roland Wolf und Frau Kerstin Plack, von Die Familienunternehmer - ASU Herrn René Bohn, vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag Frau Hildegard Reppelmund, vom Zentralverband des Deutschen Handwerks begrüße ich Frau Birgit Schweer, vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln Herrn Holger Schäfer, vom Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht Frau Nadine Zeibig, vom IZA Forschungsinstitut Herrn Dr. Werner Eichhorst sowie die Einzelsachverständigen Herrn Prof. Dr. Thüsing, Frau Dr. Claudia

Weinkopf, Herrn Dr. Hajo Holst und Herrn Christian Hohendanner.

Wir beginnen jetzt mit der Befragung der Sachverständigen. Ich bitte die Mitglieder der CDU/CSU, die Fragen zu stellen. Zuerst hat sich Frau Kollegin Connemann gemeldet.

Abgeordnete Connemann (CDU/CSU): Vielen Dank für die Möglichkeit zur Frage in einem zwar erstaunlich leeren Raum, auch vor dem Hintergrund, wer diese Anhörung beantragt hat. Es irritiert mich doch schon sehr, dass kaum Antragsteller vertreten sind. Aber nichtsdestotrotz gibt es uns die Möglichkeit, über das Befristungsrecht zu sprechen. Meine erste Frage ist eine sehr grundsätzliche Frage, denn es wird in den Anträgen auch sehr grundsätzlich die Frage gestellt, ob sich die sachgrundlose Befristung bewährt hat. Vor diesem Hintergrund frage ich die BDA, den DIHK, den ZdH, IW Köln und IZA, wie Sie die Beschäftigungswirkung der sachgrundlosen Befristung bewerten und in welchem Umfang diese sachgrundlose Befristung eine Brückenfunktion gehabt hat und wenn sie sie hatte, wie man diese Brückenfunktion ggf. noch stärken kann?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände): Zu den tatsächlichen Auswirkungen der Brückenfunktion wird sicherlich das IW ganz detaillierte Darstellungen machen können. Diese Auswirkungen sind vorhanden. Befristete Arbeitsverhältnisse sind neben der Zeitarbeit die Möglichkeit, aus Arbeitslosigkeit, Ausbildung oder vergleichbaren Situationen zurück in Beschäftigung, in Arbeit, zu finden. Nach den jüngsten Zahlen, die mir bekannt sind, verbleiben 40-50 Prozent der befristeten Arbeitnehmer nach dem Auslaufen der Befristung in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Also ist dies ein ganz zentrales Instrument für den Arbeitsmarkt. Die sachgrundlose Befristung kann – ich rede nicht von der erleichterten Befristung nach Absatz 3, sondern nur von der in Absatz 2 genannten sachgrundlosen Befristung - dadurch gestärkt werden, dass man, wie das auch der Koalitionsvertrag vorsieht, das wie ein Beschäftigungsverbot wirkende Ersteinstellungsgebot in § 14 Abs. 2 TZBFG abschafft und - wie das bereits von 1985 an erfolgreich der Fall gewesen ist - durch ein Neueinstellungsgebot mit einer Wartezeit (untechnisch: Karenzzeit) von sechs Monaten ersetzt. Mir ist bewusst, dass im Koalitionsvertrag 12 Monate stehen. Das wäre schon ein erster wichtiger, richtiger Schritt. Wenn ich die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes - insbesondere in mehreren griechischen Rechtssachen - richtig sehe, würde dem Europäischen Gerichtshof schon ein Zeitraum von bis zu drei Monaten ausreichen. Wie gesagt, sechs Monate oder drei Monate wäre sicherlich ein vernünftiger Schritt, aber 12 Monate und die Abschaffung dieses unsäglichen Ersteinstellungsge-

botes sind dringend erforderlich; das steht auch im Koalitionsvertrag.

Sachverständige Reppel (Deutscher Industrie- und Handelskammertag): Ganz kurz zusammengefasst: Auch der DIHK hält die Beschäftigungswirkung der sachgrundlosen Befristung für sehr hoch. Es ist für uns ein unverzichtbares Instrument. Wir haben im Vorfeld dieser Anhörung dieses Ausschusses eine Unternehmensbefragung durchgeführt, und allein die Resonanz von 1040 Antworten hat gezeigt, wie sehr dieses Thema die Unternehmen bewegt und wie sehr sie deshalb auch bereit sind, sich dort zu engagieren und Informationen zu leisten. Hätten wir jetzt in der Krise und auch in der Nachzeit der Krise, im Aufschwung, dieses Instrument nicht, würden sicherlich weniger Arbeitsplätze geschaffen und Neueinstellungen vorgenommen werden können. Gerade der Aufschwung jetzt ist noch mit gewissen Unsicherheiten belastet, so dass Unternehmen noch davor zurückschrecken, unbefristet einzustellen. Aber trotz dieser Unsicherheit werden dennoch befristete Neueinstellungen gemacht. Wir haben bei der Brückenfunktion nachgefragt und unsere Umfrage hat ergeben: Im Durchschnitt über 60 Prozent der Beschäftigten werden tatsächlich nach Ablauf der Befristung unbefristet weiter beschäftigt. Teilweise waren es in den Unternehmen sogar Antworten von 100 Prozent. Bei weiteren 20 Prozent wird zumindest befristet mit Sachgrund weiter beschäftigt. Und insgesamt 65 Prozent gaben an, dass sie Neueinstellungen vorgenommen haben, die sie ohne dieses Instrument nicht getätigt hätten. Allein das zeigt schon, wie wichtig die sachgrundlose Befristung tatsächlich ist.

Sie hatten gefragt, wie kann der Effekt noch verstärkt werden? Auch da möchte ich mich der BDA anschließen und sagen: Das Vorbeschäftigungsverbot aufzuheben ist ein ganz wichtiger Punkt dabei. Über 55 Prozent der Unternehmen haben sich für eine sechsmonatige Karenzfrist ausgesprochen. Weitere 25 Prozent halten drei Monate Zwischenzeit für ausreichend und weitere 13 Prozent haben eine zwölfmonatige Zwischenzeit befürwortet. Das heißt, insgesamt 93 Prozent - das muss man sich mal auf der Zunge zergehen lassen - sind für eine Lockerung des Vorbeschäftigungsverbot. Diese Forderung steht auch nicht nur einfach so im Raum, sondern mehr als ein Viertel der Unternehmer, die geantwortet haben, haben gesagt, sie hätten mit diesem Vorbeschäftigungsverbot auch schon tatsächlich Probleme gehabt.

Sachverständige Schweer (Zentralverband des Deutschen Handwerks): Vielen Dank erst einmal für die Frage. Aus Sicht des Handwerks können wir auch nur sagen, dass sich diese grundlose Befristung bewährt hat. Sie stellt für uns eine Alternative zur Arbeitslosigkeit und auch eine Brücke in Richtung Beschäftigung dar. Insbesondere bei Jugendliche oder auch bei Wieder- oder Ersteinsteigern in den Beruf, wie das IAB in dem Betriebspanel dargestellt hat - werden 50 Prozent der befristet Beschäftigten in unbefristete Arbeitsverhältnisse übernommen. Diese Erfahrungen spiegeln sich auch größtenteils im Handwerk wider, insbesondere - wie wir die Information bekommen haben - maßgeblich im Bau, wo

gerade im Bereich der Ersteinstellung viele Tätigkeiten erst einmal befristet ausgeschrieben werden, was natürlich auch den Hintergrund hat, dass es gerade im Bau wegen des Verbots der Zeitarbeit kaum andere Alternativen gibt, um Auftragsspitzen abzuwickeln. Wir sehen also gerade für kleine und mittlere Betriebe die sachgrundlose Befristung als ein sehr wichtiges Flexibilisierungselement. Und zur Brückenfunktion habe ich gerade etwas gesagt.

Wie kann diese Beschäftigungswirkung verstärkt werden? Auch da möchte ich mich der BDA und dem DIHK anschließen. Auch wir fordern die Umsetzung der Ankündigung im Koalitionsvertrag der Bundesregierung, die darauf abzielt, das Vorbeschäftigungsverbot zu lockern. Wir plädieren dafür und setzen uns dafür ein, dass dieses Vorbeschäftigungsverbot für alle Arbeitnehmergruppen gelockert wird und nicht ausschließlich für Praktikanten, Studenten und Arbeitnehmer, die in diesen Segmenten tätig sind. Eine umfassende Lockerung wäre schon ein wichtiges Instrument, um die Beschäftigungsförderung im Handwerk zu befördern.

Sachverständiger Schäfer (Institut der deutschen Wirtschaft Köln): Die befristete Beschäftigung ist ein Flexibilitätsinstrument für den Arbeitsmarkt. Ich erleichtere, im Vergleich zu der unbefristeten Beschäftigung, die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. Auf der anderen Seite senke ich aber auch die Hemmschwelle, überhaupt erst ein Beschäftigungsverhältnis einzugehen. Im Ergebnis entsteht bei dieser erhöhten Flexibilität mehr Durchsatz am Arbeitsmarkt. Es werden mehr Beschäftigungsverhältnisse beendet und auch mehr neue begründet, so dass sich am Ende zwar möglicherweise die Wahrscheinlichkeit erhöht, irgendwann einmal in der Nichterwerbstätigkeit oder der Arbeitslosigkeit zu landen. Auf der anderen Seite erhöht sich auch deutlich die Wahrscheinlichkeit, aus der Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit heraus eine neue Beschäftigung zu finden. Das begünstigt ganz besonders die Beschäftigungschancen für die Arbeitssuchenden, die dann in so einem Falle mit mehr Angeboten konfrontiert werden und daher auch eine größere Chance haben, ihre Arbeitslosigkeit zu beenden. Das wirkt sich dann insbesondere auf den Umfang der Langzeitarbeitslosigkeit aus, mit allen sozialen und ökonomischen Folgen. Langzeitarbeitslosigkeit verursacht sehr große Kosten, zum Beispiel durch die Erosion des Humankapitals, die im Zuge der Langzeitarbeitslosigkeit entsteht. Auf der individuellen Ebene haben wir durchaus empirische Evidenz dahingehend, dass sich die Beschäftigungschancen des Einzelnen bei Annahme eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses verbessern. Es wird zwar nicht die Wahrscheinlichkeit einer anschließenden Arbeitslosigkeit verringert; es wird aber sehr wohl die Wahrscheinlichkeit einer zukünftigen Beschäftigung erhöht. Das heißt, Menschen, die befristete Beschäftigungsverhältnisse eingehen, sind zwar nicht weniger häufig arbeitslos, sind aber auch deutlich häufiger beschäftigt. Sie sind weniger nicht erwerbstätig, so dass hier durchaus eine Brückenfunktion in den Arbeitsmarkt gegeben ist.

Sachverständiger Dr. Eichhorst (IZA Forschungsinstitut): Sehr verehrte Damen und Herren, vielen

Dank. Aus unserer Sicht ist zunächst einmal der Aufbau von sogenannten atypischen Beschäftigungsverhältnissen dahingehend überwiegend gelungen, dass ein zusätzliches Segment am Arbeitsmarkt entstanden ist, was zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten geboten hat. In diesem Zusammenhang kann man über befristete Beschäftigungsverhältnisse eigentlich ein relativ positives Urteil treffen - auch im Vergleich zu anderen atypischen Beschäftigungsverhältnissen, wie Minijobs oder Zeitarbeit. Die Übergänge aus der befristeten Beschäftigung in unbefristete Arbeitsverhältnisse funktionieren ganz gut in Deutschland. Auch im internationalen Vergleich haben wir mit die höchsten Übergangsquoten. Insofern spricht jetzt relativ wenig dafür, diese Beschäftigungsmöglichkeiten zu beschränken. Es ist schon so, dass die Berufseinsteiger, auch insbesondere qualifizierte Personen, auch über die sachgrundlose Befristung einen Fuß in den Arbeitsmarkt hinein bekommen und dann zumindest in der Privatwirtschaft mit einer relativ hohen Chance rechnen können, in eine unbefristete Beschäftigung übernommen zu werden. Wir müssen uns in dieser Diskussion vor Augen führen, dass die Alternative hier nicht unbedingt ein unbefristeter Arbeitsvertrag ist, sondern teilweise die Nichterwerbstätigkeit oder auch das Ausweichen von Arbeitgebern in andere Arbeitsformen, wie beispielsweise Praktika, Volontariate oder Zeitarbeit. Ich glaube aber gleichzeitig, dass das Potential der befristeten Beschäftigung schon weitgehend ausgeschöpft ist. Ich sehe also keine Notwendigkeit, die sachgrundlose Befristung als wiederholte Befristung irgendwelcher Arbeitgeber zu ermöglichen.

Stellvertretender Vorsitzender Straubinger (CDU/CSU): Ich möchte die Begrüßung der Bundesregierung nachholen. Ich darf sehr herzlich den Parlamentarischen Staatssekretär Herrn Dr. Brauksiepe begrüßen. Als nächster Fragesteller hat Herr Lange das Wort.

Abgeordneter Lange (CDU/CSU): Herr Stellvertretender Vorsitzender, ich darf eine Frage an Herrn Prof. Thüsing richten. Das deutsche Befristungsrecht gilt in den Personalabteilungen der Betriebe als äußerst kompliziert und komplex. Im täglichen Leben erweist sich dies oft kaum handhabbar und sehr wenig praxisnah. Wie könnten Sie sich aus der juristischen Sicht eine Überarbeitung und Modernisierung, also eine Reform des Befristungsrechts vorstellen?

Sachverständiger Prof. Dr. Thüsing: Herzlichen Dank für diese Frage. Zunächst einmal, was ich mir nicht vorstellen kann, das ist die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung. Dies wäre natürlich ein Schritt zur Verkomplizierung des Befristungsrechts. Sie müssen sich vorstellen, gerade der kleine Arbeitgeber ist der ungelernete Arbeitgeber. Dort den Befristungsgrund darzulegen oder auch nur die Angst, ihn darlegen zu müssen, das kann schon als Einstellungshindernis bzw. psychische Einstellungsschwelle fungieren, die eben von meinen Vorrednern ganz richtig benannt worden sind. Wenn der Gesetzgeber etwas tun will, um das Recht praktikabler zu gestalten, dann wäre ein Schritt hier, Rechtssicherheit zu schaffen. Da würden mir unterschiedli-

che Möglichkeiten einfallen, die gerade bei der sachgrundlosen Befristung ansetzen. Das eine hat die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände schon benannt. Die Möglichkeit, eine sachgrundlose Befristung auch dann durchführen zu können, wenn der Arbeitnehmer in der Vorzeit bereits einmal eingestellt war, aber eben nicht im sachlichen Zusammenhang. Ich verweise da auf mein eigenes Beispiel. Ich habe während meines Studiums bei Bayer die Toiletten gereinigt. Das war ganz gut bezahlt. Wenn ich mich heute als Leiter der Rechtsabteilung bewerben würde, dann könnte ich nicht mehr sachgrundlos befristet eingestellt werden. Das steht aber in keinem inneren Zusammenhang und ist sinnlos. Hier sollten Sie gesetzgeberisch tätig werden, um die strenge Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts einzudämmen.

Das Zweite, wo ich gesetzgeberisches Handeln empfehle, ist der § 14 Abs. 3 TZBFG, also die sachgrundlose Befristung Älterer. Die wird in der Praxis nicht genutzt, weil über ihm immer noch das Damoklesschwert der Europarechtswidrigkeit hängt - einige sprechen auch von Verfassungswidrigkeit. Hier wird auf das falsche Merkmal abgestellt. Hier wird darauf abgestellt, dass ein Mitarbeiter beschäftigungslos war. Dann attestiert man ihm schon Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt. Beschäftigungslos ist aber jeder, der nicht in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis stand - also auch der „Dagobert Duck“, der von seinem Vermögen gelebt hat, der Selbständige oder auch der Chefanimateur im Club Robinson. Sie alle zahlen nicht in die deutsche Sozialversicherung ein. Da hat man einfach das falsche Kriterium gewählt. Es muss dort „arbeitslos“ heißen, nicht beschäftigungslos. Dann hat man jedenfalls eine gewisse Rechtssicherheit, dass die Zweifel, die europarechtlich gehegt werden, beseitigt werden.

Zum Dritten: Die Möglichkeit der Tarifvertragsparteien nach § 14 Abs. 2 Satz 2, die sachgrundlosen Befristungszeiträume auszudehnen und die Anzahl der Befristungen abweichend vom gesetzlichen Vorhaben zu regeln, gilt nach dem Wortlaut des Gesetzes. Nur für die Tarifvertragsparteien findet sich dort keine Regelung. Für die besonderen Arbeitsvertragsregeln der Kirche, die etwa im Arbeitszeitgesetz durchaus gleichgestellt sind, fehlt diese Gleichstellung hier. Das hat zu einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts geführt, die der Kirche diese Möglichkeiten nicht gegeben hat. Es kam zu einer Verfassungsbeschwerde, die momentan in Karlsruhe anhängig ist. Wenn der Gesetzgeber etwas Gutes tun will, sollten hier beide Regelungsinstrumente gleich behandelt werden. Alle drei Vorschläge zielen darauf, eine praktikablere und rechtssichere Gestaltung des Befristungsrechts zu schaffen. Das kann nur mit Hilfe des Gesetzgebers gelingen.

Abgeordneter Dörflinger (CDU/CSU): Eine Frage zum Thema „Lohnniveau“ an die Vertreterin des DIHK. In den vorliegenden Anträgen findet sich die Behauptung, dass Männer und Frauen mit befristeten Arbeitsverträgen häufig über Niedriglöhne für ihre Arbeit entlohnt werden. Können Sie aus Ihrer Arbeit Zahlen und Fakten liefern, die diese Behauptung bestätigen oder gegebenenfalls widerlegen?

Sachverständige Reppelmann (Deutscher Industrie- und Handelskammertag): Ich kann das nicht bestätigen. Es gibt bereits in § 4 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz ausdrücklich die Regelung, dass eine Ungleichbehandlung befristet Beschäftigter gegenüber unbefristet Beschäftigten unzulässig ist. Das gilt insbesondere auch für das Arbeitsentgelt. Wir haben in unserer Befragung Antworten erhalten, wo ganz selbstverständlich gesagt wurde, natürlich werden unsere Beschäftigten nicht schlechter bezahlt, sondern sie sind zum größten Teil eingruppiert, insbesondere wenn Tarifverträge gelten. Es gibt dort auch gar keine Variationsmöglichkeit. Wir können also diese Aussage nicht bestätigen.

Stellvertretender Vorsitzender Straubinger (CDU/CSU): Das Fragerecht ist bei dem Kollegen Herrn Schiewerling.

Abgeordneter Schiewerling (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an das Institut der deutschen Wirtschaft und an die IZA. Wir haben in Deutschland einige Probleme, wenn es darum geht, Menschen mit geringeren Qualifikationen im Arbeitsmarkt unterzubringen. Meine Frage ist: Inwieweit werden die Einstiegschancen bei einer sachgrundlosen Befristung dieser Personengruppe gestärkt oder geschwächt? Welche Auswirkungen hat das?

Sachverständiger Schäfer (Institut der deutschen Wirtschaft): Befristet Beschäftigte sind nicht unbedingt überwiegend Geringqualifizierte, so dass man zunächst einmal sagen muss, dass von der erhöhten Neigung Beschäftigungsverhältnisse einzugehen, gering Qualifizierte genauso so wie höher Qualifizierte profitieren. Auf der anderen Seite ist es so, dass Arbeitsuchende, insbesondere Langzeitarbeitslose, die ich wegen der Erosion von Humankapital zu den Geringqualifizierten hinzurechnen muss, auf Beschäftigungsangebote angewiesen sind und sie gleichzeitig aber auch das Problem haben, dass diese außerordentlich selten eintreffen. Das liegt an verschiedenen Faktoren, an der Globalisierung oder dem technischen Fortschritt, die einfache Tätigkeiten zunehmend automatisieren oder in das Ausland verlegen lassen. Somit sind Geringqualifizierte besonders auf die Beschäftigungsangebote angewiesen. Wenn die befristete Beschäftigung dazu beiträgt, dass sich deren Zahl erhöht, dann profitieren die Geringqualifizierten auch in besonderem Maße davon.

Sachverständiger Dr. Eichhorst (IZA Forschungsinstitut): Ich kann Herrn Schäfer weitgehend zustimmen. Geringer Qualifizierte sind in Deutschland nicht die typische Zielgruppe der befristeten Beschäftigung. Aber sie haben in den letzten Jahren einen höheren Anteil ausgemacht. Wir können auch gleichzeitig sehen, dass Beschäftigungsverhältnisse in dem Bereich, die für die Geringqualifizierten in Frage kommen, auch stärker auf befristete Arbeitsverträge ausgewichen sind. Hier kann sich eine positive Entwicklung dahingehend abzeichnen, dass geringer qualifiziertere Personen, die schon länger aus dem Erwerbsleben draußen waren, mit einer sachgrundlosen Befristung die Möglichkeit bekommen, ihre Beschäftigungsfähigkeit und Qualifikationen, die vielleicht auch teilweise im praktischen Bereich liegen, unter Beweis zu stellen und dann

einen Fuß in den Arbeitsbereich hinein-zubekommen. Das ist besser als ohne sachgrundlose Befristung.

Stellvertretender Vorsitzender Straubinger: Danke schön, Herr Dr. Eichhorst. Damit ist die Fragezeit der CDU/CSU erschöpft und wechselt zur SPD, Frau Kramme.

Abgeordnete Kramme (SPD): Meine erste Fragestellung geht an den Deutschen Gewerkschaftsbund, an Frau Perreng. Frau Perreng, gibt es Ihrer Auffassung nach eine beschäftigungspolitische Notwendigkeit, die sachgrundlose Befristung aufrecht zu erhalten?

Sachverständige Perreng (Deutscher Gewerkschaftsbund): Nein, die gibt es meiner Auffassung nach nicht. Ich würde es aber dabei nicht bewenden lassen, sondern auch noch ein bisschen begründen, warum es die meiner Auffassung nach nicht gibt. Getragen ist die gesamte Argumentation, die wir bisher gehört haben, von der Annahme, es gäbe einen Zusammenhang zwischen Bestandsschutz und Beschäftigungswirkungen. Auch wenn man bestimmte Dinge immer wiederholt, sie werden deswegen nicht wahrer. Keine einzige Untersuchung hat bisher belegen können, dass es einen solchen Zusammenhang gibt. Es ist natürlich klar, dass, wenn ich sachgrundlose Befristung gesetzlich regele, sie dann auch weidlich genutzt wird. Die Arbeitgeber machen es deshalb, weil es geht, nicht aber, weil es tatsächlich notwendig ist. Die Studien, die mir bekannt sind, haben einen Zusammenhang zwischen der wirtschaftlichen Lage eines Unternehmens und der Einstellungsbereitschaft nachgewiesen. Das leuchtet mir persönlich auch ein, denn, warum soll ein Unternehmen jemanden nur deshalb einstellen, weil er befristet eingestellt werden kann? Ein Unternehmen wird dann einstellen, wenn es Arbeit für denjenigen hat, der beschäftigt wird. Wenn diese Arbeit nur für eine begrenzte Zeit anfällt, hat das Unternehmen die Möglichkeit, mit Sachgrund zu befristen. Fällt die Arbeit aber dauerhaft an, gibt es keinen Grund, ein befristetes Arbeitsverhältnis zu begründen.

Ich möchte jetzt noch einmal explizit auf das Beispiel von Herrn Prof. Dr. Thüsing eingehen, der sich ja gegen das Anschlussverbot wendet. Ich frage mich, warum sollte Bayer Sie eigentlich als Leiter der Rechtsabteilung befristet einstellen, nur weil es geht oder weil Sie es gerne möchten oder weil tatsächlich eine Notwendigkeit dafür besteht. Die werden doch nicht den Leiter einer Rechtsabteilung einstellen, weil sie nicht wissen, wie sich das entwickelt, sondern das ist eine Stelle, die dauerhaft vorhanden ist; die kann man doch dann auch dauerhaft besetzen.

Stellvertretender Vorsitzender Straubinger: Ich bitte, sich immer auf die Frage zu konzentrieren. Herr Juratovic bitte.

Abgeordneter Juratovic (SPD): Vielen Dank. Ich habe eine Frage an Frau Nadine Zeibig. Wie wirken sich mehrfach aufeinanderfolgende Befristungen von Arbeitsverhältnissen auf die betreffenden Arbeitnehmer hinsichtlich ihrer Arbeitsmotivation, ihrer beruflichen Entwicklung, der Wahrnehmung ihrer

Rechte und ihrer persönlichen und familiären Zukunftsplanung aus?

Stellvertretender Vorsitzender Straubinger: Herr Juratovic, bitte wiederholen Sie noch einmal, an wem die Frage gestellt ist, wir haben es nicht mitbekommen.

Abgeordneter Juratovic (SPD): An Frau Nadine Zeibig.

Sachverständige Zeibig (Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht): Vielen Dank. Das Hugo Sinzheimer Institut sieht die befristete Beschäftigung nicht so positiv wie zum Teil meine Vorredner. Befristete Beschäftigung hat erhebliche negative Auswirkungen auf die Lebensqualität der Beschäftigten. Befristete Beschäftigung entzieht Planungssicherheit. Befristete Beschäftigung ist nicht immer, aber häufig gleichzusetzen mit prekärer Arbeit. Das heißt, z. B. das Risiko, zu Niedriglöhnen beschäftigt zu sein, ist deutlich höher als in normalen Arbeitsverhältnissen. Die Familienplanung leidet darunter, auch der Konsum leidet unter befristeter Beschäftigung, weil insgesamt die Planungssicherheit fehlt. Empirische Untersuchungen zeigen, dass befristet Beschäftigte seltener Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen im Betrieb haben. Auch ist dadurch, dass das Arbeitsverhältnis durch die Befristung automatisch endet und nicht durch eine Kündigung, keine Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 102 Betriebsverfassungsgesetz möglich. Dies alles sind Auswirkungen, die sich insgesamt negativ auf das gesamte Leben der Beschäftigten auswirken. Es gibt Untersuchungen zur Qualität der Arbeit, die belegen, dass der wichtigste Faktor für die Einstufung einer Arbeit als gute Arbeit die Einkommens- und Beschäftigungssicherheit ist. Dies gaben immerhin 92 Prozent der in der Untersuchung Befragten an. Diese Beschäftigungssicherheit, nicht nur die gefühlte, ist in befristeten Beschäftigungsverhältnissen nicht gegeben, so dass man zu dem Ergebnis kommen muss, dass ein Ausbau befristeter Beschäftigung absolut nicht wünschenswert ist, sondern die befristete Beschäftigung eingeschränkt werden muss, insbesondere die sachgrundlose.

Abgeordnete Mast (SPD): Meine Frage richtet sich auch Frau Zeibig vom Hugo Sinzheimer Institut und an Frau Dr. Weinkopf vom IAQ. Die Angaben über die Höhe der befristeten Beschäftigungen in Deutschland gehen weit auseinander. Wie kommen die voneinander abweichenden Angaben zustande? Wie groß ist tatsächlich der Anteil der befristeten Beschäftigung bei den Arbeitnehmern insgesamt?

Sachverständige Zeibig (Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht): Daten des Mikrozensus, einer Haushaltsbefragung des Statistischen Bundesamtes, belegen, dass der Anteil befristeter Beschäftigung aktuell bei neun Prozent liegt. Zu ähnlichen Ergebnissen kommen die Auswertungen des IAB-Betriebspanels für das Jahr 2008 und 2009, der Anteil befristeter Beschäftigter lag hier ebenfalls bei knapp neun Prozent. Die Unterschiede zwischen den Ergebnissen sind unwesentlich und resultieren aus den unterschiedlichen Erhebungsmethoden. Man muss dazu sagen, dass laut aller Erhebungen der Anteil der befristet Beschäftigten entgegen mancher

Aussagen durchaus zugenommen hat. 1991 lag laut der Mikrozensusdaten die Befristungsquote noch bei 5,7 Prozent, auch das bestätigt das IAB-Betriebspanel. Laut IAB-Daten waren es, glaube ich, 1996 4,5 oder 4,7 Prozent, so dass wir insoweit fast eine Verdoppelung der befristeten Beschäftigung zu verzeichnen haben.

Sachverständige Dr. Weinkopf: Ich kann das Gesagte bestätigen und auch ergänzen. Unsicherheiten oder starke Abweichungen zu den Befristungsquoten finden sich oft bei EU-Angaben. Das liegt daran, dass dort häufig die Zahl der Auszubildenden nicht herausgerechnet wird. Diese Ausbildungsgänge sind typischerweise befristet, aber es erscheint nicht sinnvoll, sie bei Betrachtung von Befristungsquoten mit einzubeziehen, weil Ausbildungsverhältnisse einen anderen Anlass für eine Befristung haben; ansonsten würde man sinnvolle Zeiten der Qualifizierung als atypische Beschäftigung zählen. Weitere Verwirrung in der Öffentlichkeit kann dadurch entstehen, dass man unterscheiden muss zwischen der Befristungsquote im Bestand, also an allen Arbeitsverhältnissen, die tatsächlich auch nach meinen Informationen bei rund neun Prozent nach aktuellsten Angaben liegt, und dem Anteil der befristeten Neueinstellungen. Dieser liegt aktuell nach aktuellsten Zahlen bei fast der Hälfte, bei 47 Prozent aller Einstellungen. Das ist in der Tat ein recht hoher Wert, der im Übrigen auch in den letzten Jahren deutlich gestiegen ist.

Abgeordnete Kramme (SPD): Meine Frage richtet sich noch einmal an den Deutschen Gewerkschaftsbund, Frau Perreng. Wir intendieren die Streichung der sachgrundlosen Befristung. Daraus könnten sich logischerweise Folgen ergeben. Die Frage ist: Fürchten Sie, dass es dann eine Ausweichreaktion von Arbeitgebern auf die Befristung mit Sachgrund gibt? Das ist die eine Teilfrage, die andere Teilfrage ist folgende: Ist es nicht unter Umständen sogar sinnvoll, darüber nachzudenken, in sehr großen Betrieben - ich denke z. B. an ein Krankenhaus mit 1000 Beschäftigten - die Befristungsgründe einzuschränken, weil, wie gesagt, es wenig einsichtig ist, dort eine Schwangerschaftsvertretung zuzulassen, wenn ich doch immer wieder Schwangerschaftsvertretungen in einer Vielzahl in solchen Häusern habe.

Sachverständige Perreng (Deutscher Gewerkschaftsbund): Es ist natürlich nicht auszuschließen, dass es zu solchen Ausweichreaktionen kommt. Ich befürchte allerdings eher, dass es zu Ausweichreaktionen in Form anderer atypischer Beschäftigung kommt, dass dann die Leiharbeit noch weiter steigt oder dass dann sozusagen Dienstverträge plötzlich vergeben werden und man nicht mehr zu befristeten Beschäftigungen greift. Natürlich kann es auch dazu kommen, dass man stärker hinguckt, ob nicht eine Sachgrundbefristung möglich ist. Was aber auch auf der anderen Seite unter Umständen gar nicht so schlimm wäre, denn eine Sachgrundbefristung hat eine gewisse Plausibilität für den jeweiligen Arbeitnehmer, während eine sachgrundlose Befristung diese Plausibilität nicht hat. Ich gebe Ihnen Recht, Frau Kramme, man könnte durchaus daran denken, dass man in großen Unternehmen, wo eigentlich immer ein gewisser Personalbestand auch für Aus-

fälle vorgehalten werden sollte, um den Personalbedarf zu decken, durchaus darüber nachdenken könnte, hier Grenzen für bestimmte Sachgründe einzu ziehen. Das wäre auch z. B. der Fall für bestimmte Auftragsspitzen, weil die in größeren Unternehmen immer wieder anfallen, zumindest will man es hoffen, dass sie immer anfallen.

Abgeordneter Juratovic (SPD): Meine Frage richtet sich wieder an Frau Zeibig und an Frau Dr. Claudia Weinkopf. Und zwar, wo liegt Deutschland mit seiner Befristungsquote im europäischen Vergleich?

Sachverständige Zeibig (Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht): Deutschland liegt hinsichtlich der Befristungsquote im oberen Mittelfeld. Es gibt Daten von Eurostat aus dem Jahr 2009, die besagen, dass Deutschland einen Befristungsanteil unter den abhängig Beschäftigten von 14,5 bzw. 14 Prozent ausweist. Darin enthalten sind auch Ausbildungsverhältnisse mit rund vier Prozent. Einen deutlich höheren Anteil von Befristungen weist laut dieser Statistik Spanien mit 25 Prozent auf. Es gibt aber auch durchaus Länder, wie z. B. Großbritannien, die mit fünf Prozent deutlich unter dem Befristungsanteil Deutschlands liegen. Auch in den fünf Prozent sind die Ausbildungsverhältnisse enthalten, so dass man sich meiner Empfehlung nach an den Ländern mit geringerer Befristungsquote orientieren sollte und nicht als positives Beispiel für einen flexiblen Arbeitsmarkt Spanien voranstellen sollte.

Sachverständige Dr. Weinkopf: Ich habe ähnliche Angaben aus einer anderen Erhebung, die auf der europäischen Arbeitskräfteerhebung von 2006 beruht; da liegt Deutschland im Mittelfeld und Spanien an der Spitze. Von daher zeichnet das im Trend das gleiche Bild. Erwähnen möchte ich noch, dass nicht nur ein Land wie Großbritannien niedrigere Befristungsquoten hat, sondern auch vom Wohlfahrtsystem her vergleichbare Länder wie Österreich, hier angegeben mit drei Prozent ohne Auszubildende, und die Schweiz mit nur zwei Prozent Befristungen.

Stellvertretender Vorsitzender Straubinger: Das Fragerecht wechselt nun zur FDP. Herr Kober bitte.

Abgeordneter Kober (FDP): Ich habe eine Frage an BDA, ASU und DIHK. Welche Erfahrungen haben Sie insbesondere während der Zeit der Wirtschaftskrise mit befristeten Arbeitsverhältnissen gemacht? Haben denn nicht gerade auch die Tarifpartner die Tariföffnungsklauseln genutzt, um die Befristungsmöglichkeiten noch auszuweiten?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Vielleicht vorab - weil es eben angesprochen worden ist: Spanien hat einen ganz rigiden Kündigungsschutz. Dänemark hat praktisch überhaupt keinen Kündigungsschutz. Da besteht doch eine gewisse Verbindung zwischen Befristung und Kündigungsschutz. Ganz konkret auf die Frage, die Sie gerade gestellt haben: In der Wirtschaftskrise hat es ausgesprochen positive Erfahrungen mit den befristeten Arbeitsverhältnissen gegeben. Das ist ein weiterer Punkt in unserer Stellungnahme, den wir besonders hervorheben. Immer dort, wo beide Tarifvertragsparteien vereinbart ha-

ben, die Möglichkeit der Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses über die zwei Jahre hinaus zu ermöglichen, hat das Arbeitnehmer in Beschäftigung gehalten. Im Rahmen der Wirtschaftskrise konnte ein verantwortungsvolles Unternehmen kaum kalkulieren, um unbefristete Arbeitsverhältnisse neu zu begründen. Daher wären in diesen Fällen viele befristete Arbeitsverhältnisse, die vor Beginn der Wirtschaftskrise begründet worden sind, innerhalb dieser Zwei-Jahres-Frist ausgelaufen. In vielen Fällen ist es zu einer tariflichen Vereinbarung der Verlängerungsmöglichkeit befristeter Arbeitsverhältnisse gekommen, und das hat es den betroffenen Unternehmen gemeinsam mit den Belegschaften und den Betriebsräten ermöglicht, diese Beschäftigten in den Betrieben zu halten. Das war ein ganz wichtiger Schritt. Die Nutzung dieser gesetzlichen Tariföffnungsklausel, die es einerseits krisenbezogen, aber eben auch nicht krisenbezogen in vielen Branchen gibt, wäre natürlich ebenfalls auf den Prüfstand gestellt, wenn man die sachgrundlose Befristung, so wie wir sie im Augenblick in § 14 Abs. 2 kennen, aufgeben würde. Ich halte das auch für einen Eingriff in die Tarifautonomie und die verhandelten Tarifverträge. Denn diese Tarifverträge, die solche Verlängerungsmöglichkeiten z. B. in der chemischen Industrie vorsehen, würden dann praktisch entwertet. Wenn es keine befristete Arbeitsbeziehung mehr für zwei Jahre gibt, dann gibt es auch keine, die darüber hinausweist.

Sachverständiger Bohn (Die Familienunternehmer - ASU): Ich kann das, was der Vorredner gesagt hat, nur bestätigen. Auch für die Familienunternehmer sind die flexiblen Beschäftigungsformen eine Form gewesen, die uns relativ gut hat durch die Krise kommen lassen. Ich glaube, ohne diese flexiblen Beschäftigungsformen, wie die befristeten Arbeitsverträge, hätten auf der einen Seite nicht so viele Arbeitnehmer gehalten werden können. Aber auch in der Krise, in den wirtschaftlich unsicheren Zeiten hätten auch bestimmte Arbeitsplätze nicht geschaffen werden können. Insofern ist das immer eine ganz gute Möglichkeit. In der Öffentlichkeit wird ganz oft vom german jobwonder, also vom Wirtschaftswunder in Deutschland während der Krise gesprochen. Ich glaube, dass die flexiblen Beschäftigungsformen hier auch einen großen Anteil daran hatten, dass wir eben halt so gut durch die Krise durchgekommen sind. Ich glaube, die andere Diskussion sollte man da gar nicht erst aufmachen, denn es muss immer im Fokus bleiben, wie wir Leute in Beschäftigung bekommen. Wie holen wir die Arbeitslosen ab und wie können wir Arbeitsplätze als Unternehmen schaffen? Das sollte - glaube ich - im Vordergrund stehen.

Sachverständige Reppelmann (Deutscher Industrie- und Handelskammertag): Ich kann die positiven Erfahrungen nur bestätigen. Wenn es in der Krise die flexiblen Instrumente wie Befristung und auch Zeitarbeit nicht gegeben hätte, dann wäre das ganz anders ausgefallen. Auch die sachgrundlose Befristung ist ein ganz wesentlicher Baustein dafür gewesen, dass viele der unbefristet Beschäftigten auch weiterhin ihren Job behalten haben. Auch das sollte man nicht vernachlässigen, zumal die unbefristet Beschäftigten nach wie vor die Mehrheit der Beschäftigungsverhältnisse ausmacht.

Abgeordneter Vogel (FDP): Ich habe drei Fragen an das IW und die letzte davon auch an das IZA. Die erste ist: Wir haben eben schon verschiedene Einschätzungen gehört zu der Frage: Haben befristete Beschäftigungen zugenommen? Da würden mich Ihre Erkenntnisse interessieren. Zweite Frage: Sie haben in Ihrer Stellungnahme dargestellt, dass es sich bei befristeten Beschäftigten nicht um besonders benachteiligte Arbeitnehmer handeln würde. Da würde mich doch einmal eine Ausführung der Definition dessen, wie Sie das begründen, interessieren. Und drittens: Gibt es konkrete Erkenntnisse zu Zahlen, wie hoch der Anteil derjenigen ist, die nach einer befristeten Beschäftigung im selben Unternehmen dann einen unbefristeten Arbeitsvertrag kriegen? Und genau da interessiert mich, ob das IZA dazu auch Erkenntnisse hat.

Sachverständiger Schäfer (Institut der Deutschen Wirtschaft Köln): Zur Entwicklung der befristeten Beschäftigung: Wenn ich es jetzt rein auf die Zahlen im Mikrozensus beziehe, dann zeigt sich da in der Tat ein steigender Trend. Aber was ich dabei berücksichtigen muss, ist, dass die Erfassungsweise des Mikrozensus 2005 geändert worden ist. Bis 2004 einschließlich wurde der Mikrozensus während einer Berichtswoche im Mai erfasst, das heißt, es wurde nur zu einem Zeitpunkt im Jahr befragt und auch dann befragt, ob jemand befristet beschäftigt ist. Seit 2005 wird der Mikrozensus unterjährig erfasst, das heißt, verteilt über das ganze Jahr hinweg. Das hat zur Folge, dass befristete Beschäftigungsverhältnisse, die stark saisonal auftreten wie etwa im Weihnachtsgeschäft oder bei der Ernte in der Landwirtschaft im Herbst, nach der neuen Zählweise erfasst werden können, nach der alten Zählweise mit der Berichtswoche im Mai aber nicht erfasst werden konnten. Das heißt, die erhebliche Steigerung, die sich auch im Übergang von 2004 zu 2005 an den Zahlen sehr schön darstellen lässt, ist hauptsächlich auf die Umstellung der Erfassungsweise zurückzuführen. Wenn ich diese beiden Zeitreihen trenne, bis 2004 und ab 2005, dann bleibt von der angeblich dramatisch steigenden Befristungsneigung praktisch nichts mehr übrig. Die Struktur der befristeten Beschäftigten sieht eher so aus, dass die meisten eher jünger sind, was stark dafür spricht, dass befristete Beschäftigung eben auch eingegangen wird aus dem Motiv der Erprobung heraus.

Was außerdem auffällt, ist, dass es eben nicht die Schwachen, nämlich die gering qualifizierten Arbeitnehmer sind mit schlechten Chancen am Arbeitsmarkt, die überdurchschnittlich häufig befristet eingestellt werden, sondern im Gegenteil die Wissenschaftler, die akademisch Gebildeten. Die haben deutlich überdurchschnittliche Befristungsquoten. Das sind nun gerade Arbeitnehmer, die sich durch gute Chancen am Arbeitsmarkt auszeichnen, durch geringe Arbeitslosigkeit und hohe Einkommen.

Letztlich war noch eine Frage zu den Übergängen: Was wird aus den befristeten Beschäftigten? Wir vom IW haben jetzt keine Untersuchung gemacht, was aus denen im selben Betrieb wird, aber wir haben geschaut, was aus befristeten Beschäftigten in einem Startjahr vier Jahre später geworden ist. Dort hat sich herausgestellt, dass etwa die Hälfte von den befristeten

ten Vollzeitbeschäftigten vier Jahre später unbefristete Vollzeitbeschäftigte waren.

Sachverständiger Dr. Eichhorst (IZA Forschungsinstitut): Ich möchte nur auf die Zahlen des IAB-Betriebspanels verweisen. Da gibt es Übernahmequoten von zwischen 40 und 50 Prozent. Die sind in der Krise etwas niedriger, aber langfristig eigentlich stabil.

Stellvertretender Vorsitzender Straubinger: Die Fragezeit für die FDP ist abgelaufen. Nun hat die Fraktion DIE LINKE. das Wort. Frau Krellmann bitte.

Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.): Ich möchte meine Frage an Dr. Hajo Holst stellen. Ich habe in der Untersuchung der IG Metall gelesen, dass 45 Prozent der Neueinstellungen im Moment befristet sind, 40 Prozent in Leiharbeit gehen und 15 Prozent unbefristet sind. In Ihrer Stellungnahme ist zu lesen, dass 30 bis 40 Prozent aller befristeten Beschäftigungsverhältnisse der Risikoexternalisierung bzw. Personalerprobung dienen und damit einer Nutzungsmotivation unterliegen, die vor dem Beschäftigungsförderungsgesetz von 1995 nicht zu den akzeptierten Sachgründen zählten. Aus meiner Sicht ist das eine Auslagerung von Unternehmensrisiken auf Beschäftigte auf breiter Front, was da im Moment passiert. Meine Frage an Sie ist: Welche Auswirkungen hat das insbesondere auf die besonderen Beschäftigtengruppen, die davon betroffen sind? Und welche Auswirkungen hat das auf die gesamtgesellschaftliche Entwicklung?

Sachverständiger Dr. Holst: Zunächst ist zu sagen, dass das Risiko eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses nicht gleich verteilt ist. Meine Vorredner haben die These aufgestellt, dass es gerade geringqualifizierte Beschäftigte nicht sind, die besonders von Befristungen betroffen sind. Studien, die mir vorliegen, sagen allerdings, dass ein geringes Qualifikationsniveau sehr wohl mit einem erhöhten Befristungsrisiko einhergeht, genauso wie das Alter. Junge Arbeitnehmer, 20- bis 25jährige, haben ein erhöhtes Befristungsrisiko. Ungefähr jeder vierte junge Arbeitnehmer hat ein derartiges Beschäftigungsverhältnis. Eine weitere besonders betroffene Gruppe sind migrantische Arbeitnehmer. Das Auffällige am Qualifizierungsniveau ist in der Tat, dass auch Hochqualifizierte mit einem akademischen Abschluss ein erhöhtes Befristungsrisiko haben. Für diese Arbeitnehmer stellt sie aber vor allem eine vorübergehende Phase in der Erwerbsbiografie dar. Das heißt, für Höherqualifizierte ist ein befristetes Beschäftigungsverhältnis in der Tat eine Chance für den Einstieg. Für die geringer Qualifizierten stellt es hingegen ein dauerhaftes Risiko in der Erwerbsbiografie dar. Das passt genau mit den Veränderungen der Nutzungsmotive zusammen. Hier sehen wir: Die Möglichkeit einer sachgrundlosen Befristung hat eine Tür geöffnet, die es in der Vergangenheit so nicht gab, nämlich die bereits angesprochene Externalisierung des unternehmerischen Risikos. Dies war in der Vergangenheit explizit als Befristungsgrund ausgeschlossen und ist erst durch die Reformen möglich geworden.

Wenn wir uns die vorliegenden Studien angucken, d.h. Befragungen von Unternehmen, dann sind 30

bis 40 Prozent der befristeten Beschäftigungsverhältnisse mit diesem Motiv begründet. Genau dieses Argument der Externalisierung des unternehmerischen Risikos begründet natürlich das besondere Prekaritätsrisiko dieser Beschäftigung. Denn in diesen Fällen wird die Unwägbarkeit des Marktes und das Absatzrisiko an die Beschäftigten weitergegeben. Wenn ich mir das Grundprinzip der Marktwirtschaft anschau, dann sind Profit und Risiko zwei Seiten einer Medaille. Hier wird natürlich versucht, das Risiko weiterzugeben, während der Profit beim Unternehmen bleibt. Das verweist auch auf die gesamtgesellschaftlichen Herausforderungen. Da möchte ich das Stichwort von Professor Thüsing aufgreifen: Rechtssicherheit. Das kollektive Arbeitsrecht sollte sicherlich nicht nur Rechtssicherheit für die Arbeitgeber bieten, sondern auch für die Arbeitnehmer. Mit Blick auf die befristeten Beschäftigungsverhältnisse ist es ein wichtiger Aspekt, dass die Möglichkeiten sachgrundloser Befristung faktisch die Rechtssicherheit und die Planungsfähigkeit für die Beschäftigten verringert haben. Die Planungssicherheit, z.B. im Zusammenhang mit der Gründung einer Familie, spielen hier eine große Rolle. Ein großes Problem ist übrigens auch, dass die Diskontinuitäten in den Erwerbsbiographien langfristig zur Altersarmut führen werden: Die Renten von morgen sind die Nachfragen von morgen. Wie gehen wir als Gesellschaft heute mit diesem Problem um? Das ist - glaube ich - eine ganz entscheidende Frage, die auch gerade bei so einer Debatte mit bedacht werden sollte.

Abgeordneter Birkwald (DIE LINKE.): Meine Frage geht auch an Herrn Dr. Holst. Respektive sind es drei Teilfragen: In der Vergangenheit ist immer wieder prognostiziert worden, dass Arbeitgeber durch die Inanspruchnahme der sachgrundlosen Befristung schneller Arbeitsplätze bereitstellen. Meine Frage wäre, ob diese Prognose eingetreten ist und wenn ja, wie sich diese Arbeitsverhältnisse darstellen, wie sie zu charakterisieren wären?

Zweitens würde ich Sie fragen wollen, ob sich denn die sachgrundlosen Befristungen als Brücke in dauerhafte Beschäftigungen bewährt haben. Drittens, ob Sie einen Zusammenhang sehen zwischen der wachsenden Zunahme an unfreiwilliger Befristung von Arbeitsverhältnissen und der Zunahme der prekären Beschäftigung. Wenn ja, was schlagen Sie vor, wie dem begegnet werden könnte?

Sachverständiger Dr. Holst: Zur ersten Frage, ob schnell Arbeitsplätze bereitgestellt werden. Mir ist keine Studie bekannt, die das explizit bestätigt. Mir ist auch keine Studie bekannt, die das explizit verneint. Das ist eine Frage, die auf der Basis vorhandener Daten offensichtlich schwer einzuschätzen ist. Auf die Probleme, die damit in Bezug auf die Rechtssicherheit für die Beschäftigten einhergehen, habe ich bereits hingewiesen.

Zweite Frage: die Brücke in den Arbeitsmarkt. Auch hier ist die Datenlage relativ uneindeutig. Die Frage der Übernahmechancen ist diskutiert worden. Bei den Werten von 40 bis 50 Prozent ist zu sagen, dass die Übernahmechancen sehr stark branchen- und vor allem konjunkturabhängig sind. Die diskutierten

Quoten aus dem Betriebspanel des IAB entsprechen einem bestimmten Zeitpunkt, dem Jahr 2008. Das war in der Boomphase und die Quoten waren höher. Heute sind sie wesentlich niedriger. Insofern sind sie alle mit sehr viel Vorsicht zu genießen, sie sind sehr konjunkturabhängig. Wir sehen in unserer eigenen Forschung ein Phänomen, dass sich das, was Sie hier Brücke nennen, substantiell verändert. Brücke ist kein punktueller Übergang. Ich habe ein befristetes Beschäftigungsverhältnis, das nächste ist ein Normalarbeitsverhältnis. Die Brücke wäre ein Übergang. Wie oft passiert das? Was wir gerade in großen Industrieunternehmen sehen, ist eine Fragmentierung von Belegschaften. Wir sehen langfristige Bewährungsketten. Und wenn man es überspitzt formuliert, heißt es, in der Leiharbeit habe ich mich zwei Jahre bewährt. Zwei Jahre bekomme ich ein befristetes Beschäftigungsverhältnis. Das läuft möglicherweise auch noch einmal zwei Jahre sachgrundlos. Wenn ich mich dann bewährt habe, falls in dieser Zeit kein konjunktureller Einbruch dazwischengekommen ist, erhalte ich ein Normalarbeitsverhältnis. Das ist eine Chance, die durchaus existiert, aber sie ist relativ gering. Jeder weiß, was in der Zeit passieren kann, wie hoch die Übernahmequoten sind. Insofern verändert sich aus der soziologischen Perspektive das, was wir Brücke nennen, substantiell. Auch das ist eine Riesenherausforderung für die Gesetzgebung.

Dritter Punkt: unfreiwillige Befristung. Auch die Mikozensusdaten sagen, 2,5 Prozent aller befristeten Beschäftigungsverhältnisse sind freiwillig. Aus der Perspektive als Arbeitnehmer ist es das, was ich möchte, das Beschäftigungsverhältnis. Natürlich ist unfreiwillige Befristung ein Prekarisierungsrisiko, ein unfreiwilliges befristetes Beschäftigungsverhältnis bedeutet die Unsicherheit, wird mein Arbeitsvertrag verlängert? Kann ich eine Familie planen, investiere ich in die Zukunft, kaufe ich ein Auto? All das sind Fragen, die damit verbunden sind.

Stellvertretender Vorsitzender Straubinger: Danke schön, Herr Dr. Holst. Damit ist das Fragerecht auf BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN übergegangen, Frau Müller-Gemmeke.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Vielen Dank. Meine Frage geht an Herrn Hohendanner. In Ihrer Stellungnahme schreiben Sie, dass die Möglichkeit, befristete Verträge abzuschließen in Verbindung mit dem Kündigungsschutz zu kontraproduktiven Effekten führen kann. Würden Sie das bitte ein bisschen weiter erläutern?

Sachverständiger Hohendanner: Befristungen werden gerade in größeren Betrieben und im öffentlichen und sozialen Sektor besonders häufig eingesetzt. Insbesondere im öffentlichen Dienst besteht auch ein höherer Kündigungsschutz. Hier zeigt sich, dass Befristungen häufig nicht in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse münden. Das kann man so erklären, dass dort häufig auch ein Anreiz besteht, sich eine flexible Randbelegschaft zu halten, um zu vermeiden, dass zu viele Arbeitnehmer in die faktische Unkündbarkeit gelangen. Das Gleiche gilt für Großbetriebe, die meistens auch einen höheren Kündigungsschutz aufweisen. Auch hier gibt es Anreize, immer wieder neu befristet Beschäftigte

einzustellen, die dann aber eher geringe Chancen haben, in dem Betrieb übernommen zu werden.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich hätte nochmals eine Frage an Herrn Hohendanner. Wir hadern immer ein bisschen mit der Situation von jungen Beschäftigten. Es ist allgemein bekannt, dass junge Menschen nur sehr schwer in reguläre Beschäftigungen hineinkommen. Leiharbeit, auch Befristung sind alles die Beschäftigungsformen, wo es vor allem junge Menschen gibt. Ich hätte von Ihnen gern die Einschätzung, ob der Befristungsgrund nach Ausbildung und Studium eher eine Brücke oder eher eine Hürde für junge Menschen darstellt, um im Arbeitsmarkt Fuß fassen zu können.

Sachverständiger Hohendanner: Grundsätzlich sind die Übernahmequoten gar nicht so schlecht, wenn man sich die aktuellen Zahlen des IAB-Betriebspanels insgesamt ansieht. Allerdings muss man auch sehen, dass gerade in den Branchen, die mit Sachgrund befristet sind, die Übernahmequoten eher geringer sind. Das ist insbesondere im öffentlichen und sozialen Bereich der Fall. In den Branchen, in denen eher ohne Sachgrund befristet wird, etwa im produzierenden Gewerbe, sind die Übernahmequoten relativ hoch. Das spricht eher dafür, dass die sachgrundlosen Befristungen nicht so problematisch sind, wie manchmal angenommen. Allerdings besteht – unabhängig von hohen Übernahmequoten – während der Zeit der Befristung häufig eine hohe Beschäftigungsunsicherheit, insbesondere bei jungen Arbeitnehmern. 30 Prozent der jungen Akademiker zum Beispiel haben einen befristeten Vertrag. Es gestaltet sich dann schwieriger, eine Familie zu gründen. Es hilft dann auch wenig, das Elterngeld zu erhöhen, wenn gleichzeitig bei vielen jungen Akademikern und andere junge Arbeitnehmern eine hohe Beschäftigungsunsicherheit besteht.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Dann hätte ich eine Frage an Frau Dr. Weinkopf. Führen Sie bitte aus, welche Risiken mit der befristeten Beschäftigung verbunden sind. Ich möchte nochmals den Aspekt beleuchten, der vorhin angesprochen wurde, dass befristete Beschäftigung auch bedeutet, dass weniger Geld gezahlt wird, also geringere Löhne gezahlt werden; das wurde vorhin hier verneint. Vielleicht äußern Sie sich dazu auch noch einmal, wie Sie darüber denken.

Sachverständige Dr. Weinkopf: Die Risiken hat Herr Hohendanner eben schon beispielhaft aufgeführt, Planungsunsicherheit, man erhält häufig keinen Kredit, wenn man keinen unbefristeten Arbeitsvertrag hat u. ä. Das schränkt die Lebens- und Familienplanung, auch die Arbeitsplanung ganz erheblich ein, weil es – manchmal fast bis zum letzten Tag – offen ist, ob es mit einem befristeten Arbeitsvertrag weitergeht oder nicht. Was die Bezahlung betrifft, es wurde eben als Behauptung bezeichnet, dass befristet Beschäftigte stärker von Niedriglöhnen betroffen sind und einen geringeren durchschnittlichen Stundenlohn haben. Das beruht auf Angaben des Statistischen Bundesamtes. Von daher würde ich das als gesicherte Erkenntnis bezeichnen und nicht als Behauptung. Zum Teil liegt der im Durchschnitt geringere Stundenlohn und auch der höhere Niedriglohnanteil bei befristeten Arbeitsverhältnissen bzw.

bei Beschäftigten in solchen Verhältnissen sicherlich daran, dass Jüngere einen höheren Anteil als bei der Gesamtbeschäftigung haben und dass es zumindest teilweise Schwerpunkte bei Hochqualifizierten und Geringqualifizierten gibt; das ist schon ausgeführt worden. Aber es gibt durchaus einen beachtlichen unerklärten Rest, der sich nicht auf solche Faktoren zurückführen lässt. Insbesondere bezogen auf die Geringqualifizierten liegt eine Studie vor, die zeigt, dass dort gerade der Unterschied zu vergleichbaren unbefristet Beschäftigten ganz erheblich ist. Von daher ist es wie bei anderen atypischen Beschäftigungsverhältnissen auch bei Befristungen so, dass die Beschäftigten nicht nur höhere Risiken haben, sondern auch im Durchschnitt geringer bezahlt werden.

Stellvertretender Vorsitzender Straubinger: Ich bedanke mich, Frau Dr. Weinkopf. Dann sind wir in der freien Runde. Hier bitte ich alle Fragesteller, sich kurz zu fassen.

Abgeordnete Connemann (CDU/CSU): Sehr interessant war die Aussage von Frau Perreng, die sagte, die Betriebe suchen schon die Flexibilität. Das heißt, wenn wir die Befristungsmöglichkeit nicht hätten, dann würden sie wahrscheinlich in Zeitarbeit ausweichen oder wie auch immer. Meine Frage in diesem Zusammenhang an die BDA: Zur Frage mangelnder oder gewünschter Flexibilität, denn der Abschluss befristeter Arbeitsverträge wird mit diesem Flexibilitätsbedürfnis begründet – Frau Perreng hat darauf hingewiesen. Ließe sich die Flexibilität auch auf anderem Wege herstellen bzw. wie würden Ausweichreaktionen aussehen, wenn die sachgrundlose Befristung oder andere Befristungsmöglichkeiten abgeschafft würden?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Wenn die sachgrundlose Befristung abgeschafft würde, würde das für die Unternehmen bedeuten, voraussichtlich stärker in die Zeitarbeit gehen zu müssen, denn es ist leider nicht richtig, dass der einzelne Arbeitgeber Unsicherheiten in der Beschäftigungslage als Befristungsgrund heranziehen kann. Gerade für diese Fälle benötigen die Unternehmen sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnisse. Soweit die Unternehmen in diesen Fällen selbst einstellen wollen, bleibt Ihnen daher nur das Instrument der sachgrundlosen Befristung, die bezogen auf denselben Arbeitgeber einen noch viel höheren Übernahmeeffekt als die Zeitarbeit hat. Wenn die nicht mehr möglich wäre, wäre ein Ausweichen in mit Sachgrund befristete Arbeitsverhältnisse keine Alternative. Entweder kann der Arbeitgeber daher gar nicht einstellen oder er muss die Zeitarbeit nutzen. Es gibt keine weitere Option. Zeitarbeit wird daher vielfach die einzige realistische Alternative bleiben – oder andauernde Arbeitslosigkeit und das Letzte kann doch niemand wirklich wollen. Es gibt einen ganz klaren Zusammenhang zwischen der befristeten Beschäftigung und dem Kündigungsschutz. Das haben auch meine Vorredner deutlich gemacht. Länder wie Spanien, die einen praktisch nicht zu überwindenden Kündigungsschutz haben, haben auch ein Riesenspotenzial an befristet Beschäftigten. Ein Land wie Dänemark, das keinen Kündigungsschutz kennt, hat eine ganz

geringe Zahl von befristeten Arbeitnehmern. Wer diesen Zusammenhang nicht sieht, läuft ein bisschen blind durch die Welt.

Abgeordnete Mast (SPD): Ich versuche mich bei meiner Frage knapp zu halten. Frau Dr. Weinkopf: Welche beschäftigungspolitischen Auswägungen hätte die Nichtzulassung befristeter Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund und wie würden die Unternehmen darauf reagieren?

Sachverständige Dr. Weinkopf: Das ist eine Vertiefung einer bereits gestellten Frage. Nach meiner Einschätzung würde ein Teil der bisherigen sachgrundlosen Befristung in Sachgrundbefristung umgewandelt. Wir vermuten, dass Unternehmen auch häufig auf sachgrundlose Befristung zurückgreifen, weil das die einfachste Art der Befristung ist und weniger Aufwand verursacht, als wenn man einen Sachgrund anführen würde. Ansonsten teile ich weitgehend die Einschätzung, dass Unternehmen, die, aus welchen Gründen auch immer, davor zurückschrecken – ob das nun gerechtfertigt ist oder nicht –, unbefristete Arbeitsverträge einzugehen, auf die Zeitarbeit zurückgreifen würden oder auch auf Werk- und Dienstverträge, wie Frau Perreng vom DGB das schon ausgeführt hatte. Ein Teil wird sich aber auch für unbefristete Einstellungen entscheiden. Denn es ist trotz Kündigungsschutz in Deutschland nicht so, dass man aus einem unbefristeten Arbeitsvertrag nicht wieder herauskommt. Man hat in der Regel sechs Monate Probezeit und auch danach die Möglichkeit, wenn sich die wirtschaftliche Lage verschlechtert oder wenn es Verfehlungen der Arbeitnehmer gibt, Kündigungen auszusprechen. Ich denke, es wird ein falsches Bild gezeichnet, wenn davon ausgegangen wird, dass unbefristete Arbeitsverhältnisse nicht beendbar sind. Das scheint mir der deutschen Rechtssituation nicht angemessen dargestellt.

Abgeordneter Kober (FDP): Ich habe eine Frage an die BDA: Es wurde mehrfach angesprochen, dass aufgrund der Situation von befristeten Arbeitsverhältnissen das Leben der Menschen sich dahingehend verändert habe, dass sie bei Planung von Familien, aber auch beim Erwerb von größerem Konsumgütern, wie beispielsweise Autos, zurückhaltender seien. Haben Sie auch diese Sicht der Dinge? Erleben Sie das auch so? Wenn es so wäre, würden Sie nicht eigene Grundlagen untergraben, wenn dadurch der Konsum nachließe?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) Befristete Arbeitsverhältnisse werden nach unserem Kenntnisstand in keiner Weise schlechter behandelt als unbefristete Beschäftigungsverhältnisse. Die vorhin genannten statistischen Daten lassen sich daraus erklären, dass es sich in einer großen Zahl der Befristungen um Neueinsteiger, um Berufseinsteiger handelt, die einen befristeten Arbeitsvertrag erhalten. Das kann eine Differenz beim Arbeitsentgelt begründen. Befristet beschäftigte Arbeitnehmer dürfen auch gar nicht schlechter behandelt werden. Frau Reppelmund hatte das schon angesprochen. Wir haben ein ausdrückliches Diskriminierungsverbot. Daher ist mir nicht bekannt, dass in irgendeiner Weise das Konsumverhalten von befristet Beschäftig-

ten eingeschränkt ist. Das Gegenteil ist richtig. Befristete Arbeitsverhältnisse wandeln sich häufig in unbefristete um. Dadurch kommt es dazu, dass mehr Planungssicherheit durch den ersten Eintritt in den Arbeitsmarkt geschaffen wird.

Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.): Ich habe nochmals eine Frage an Dr. Holst, und zwar haben Sie zuletzt von Fragmentierung in Belegschaften gesprochen. In Ihrer Stellungnahme findet sich ein Hinweis, besonders auf die Aufstiegswege und Weiterbildungsbemühungen, dass innerbetriebliche Aufstiege seltener geworden sind. Diese Geschichten passen nach meinem Verständnis nicht zu der Tatsache, dass alle darum bemüht sind, betriebliche Weiterbildung und Bildung insgesamt zu verstärken. Meine Frage an Sie: Welche Vorschläge hätten Sie denn zur Lösung?

Sachverständiger Dr. Holst: Aus meiner Sicht ist genau das Element der sachgrundlosen Befristung das Problem, denn genau das ermöglicht über die Leiharbeit, die langjährigen Bewährungsketten in Betrieben zu etablieren, über befristete Beschäftigungsverhältnisse in eine Normalbeschäftigung. Aus Sicht des Arbeitgebers lohnt sich die Investition in die Weiterbildung die Qualifizierung der Mitarbeiter nicht. Man weiß nicht, wie lange sie da sind. Aus Sicht der Beschäftigten verändert sich in der Tat das Konsumverhalten. Selbst wenn das monatliche Einkommen genauso stabil ist wie bei einem fest Angestellten, gibt es, die Unsicherheit, nicht zu wissen, ob mein Vertrag in sechs Monaten verlängert wird, ob er in einem Jahr verlängert wird, dass ich tatsächlich langfristige Investitionen eher zurückhalte, und hat Auswirkungen auf das Konsumverhalten. Insofern würde die Streichung der sachgrundlosen Befristung die Rechtssicherheit und damit die Planungsfähigkeit der Arbeitnehmer erhöhen und auch Investitionen in die Weiterbildung und Qualifizierung erleichtern.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Frage geht an Frau Perreng. Ich bin nochmals bei den jungen Menschen, die uns besonders Sorgen machen. Wenn ich richtig informiert bin, ist der DGB dagegen, dass der Befristungsgrund im Anschluss an Studium und Ausbildung abgeschafft wird. Wäre es dann die Möglichkeit zu modifizieren, beispielsweise dass tarifvertragliche Regelungen vorliegen müssen oder zumindest zusätzliche Tätigkeiten nachgewiesen werden müssen und vielleicht der Befristungsgrund für Studenten nicht gelten sollte? Sind das Möglichkeiten, da ein bisschen mehr Sicherheit für junge Menschen zu schaffen?

Sachverständige Perreng (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ganz so eindeutig können wir nicht sagen, dass der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften gegen die Streichung dieses Befristungsgrundes sind. Wir sehen nur, dass die Realität einfach der Gesetzeslage gefolgt ist, dass es Betriebsvereinbarungen und auch tarifvertragliche Vereinbarungen gibt, die insbesondere Auszubildenden eine Chance geben, Berufserfahrung zu erwerben, und zwar auf Stellen, die eigens dafür geschaffen werden. Das heißt, es ist nicht so, dass reguläre Arbeitsplätze durch diese befristeten Arbeitsverhältnisse nach der Ausbildung

ersetzt werden, sondern dass man zusätzliche Arbeitsplätze schafft, um ausgebildeten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erste Berufserfahrung zu verschaffen und aus dieser Position heraus dann die Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Wenn solche Konstrukte gewählt werden, hat das durchaus einen Sinn und ist positiv. Insofern könnte man diesen Sachgrund auf diese Fälle einschränken. Das heißt, wenn ein Tarifvertrag geschaffen wird, der eine Weiterbeschäftigung nach der Ausbildung auf einen zusätzlich geschaffenen Arbeitsplatz zum Erwerb von Fachwissen, Berufserfahrung ermöglicht, dann wäre das ein sinnvoller und richtiger Schritt.

Ich halte es auch für sinnvoll zu überdenken, ob man generell jede befristete Beschäftigung nach Ausbildung oder Studium als Sachgrundbefristung zulässt.

Stellvertretender Vorsitzender Straubinger: Damit sind wir am Ende der Anhörung. Ich bedanke mich bei allen, auch für die Geduld, und schließe die Anhörung.

Sitzungsende 15.12

Sprechregister

Birkwald, Matthias W. 551
Bohn, Rene (Die Familienunternehmer - ASU) 549
Connemann, Gitta 544, 552
Dörflinger, Thomas 546
Dr. Werner Eichhorst 546, 547, 550
Hohendanner, Christian 551, 552
Holst, Dr. Hajo 550, 551, 553
Juratovic, Josip 547, 548, 549
Kober, Pascal 549, 553
Kramme, Anette 547, 548
Krellmann, Jutta 550, 553
Lange, Ulrich 546
Mast, Katja 548, 553
Müller-Gemmeke, Beate 551, 552, 553
Perreng, Martina (Deutscher Gewerkschaftsbund)
547, 548, 553
Reppelmund, Hildegard (Deutscher Industrie- und
Handelskammertag) 545, 547, 549
Schäfer, Holger (Institut der deutschen Wirtschaft
Köln) 545, 547, 550
Schiewerling, Karl 547
Schweer, Birgit (Zentralverband des Deutschen
Handwerks) 545
Straubinger, Max 544, 546, 547, 548, 549, 550,
551, 552, 554
Thüsing, Prof. Dr. Gregor 546
Vogel, Johannes 550
Weinkopf, Dr. Claudia 548, 549, 552, 553
Wolf, Roland (Bundesvereinigung der Deutschen
Arbeitgeberverbände) 544, 549, 552, 553
Zeibig, Nadine (Hugo Sinzheimer Institut für
Arbeitsrecht) 548, 549