



Wortprotokoll der 7. Sitzung

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Berlin, den 17. März 2014, 14:00 Uhr
10117 Berlin Adele-Schreiber-Krieger-Str. 1
MELH
MELH 3.101

Vorsitz: Prof. Dr. Matthias Zimmer (CDU/CSU),
MdB

Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

Tagesordnungspunkt 1

Seite 4

Gesetzentwurf der Abgeordneten Klaus Ernst,
Susanna Karawanskij, Jutta Krellmann, weiterer
Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Entwurf eines Gesetzes zur Abschaffung der sach- grundlosen Befristung

BT-Drucksache 18/7

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Hauptausschuss

Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz

Ausschuss für Wirtschaft und Energie

Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Haushaltsausschuss

**Anwesenheitsliste**

	Ordentliche Mitglieder	Stellvertretende Mitglieder
CDU/CSU	Helfrich, Mark Lagosky, Uwe Lezius, Antje Oellers, Wilfried Schmidt (Ühlingen), Gabriele Stegemann, Albert Stracke, Stephan Strebl, Matthäus Voßbeck-Kayser, Christel Weiß (Emmendingen), Peter Whittaker, Kai Zimmer, Dr. Matthias	Motschmann, Elisabeth
SPD	Hiller-Ohm, Gabriele Kapschack, Ralf Kolbe, Daniela Mast, Katja Paschke, Markus Rosemann, Dr. Martin Rützel, Bernd Schmidt (Wetzlar), Dagmar Wolff (Wolmirstedt), Waltraud	
DIE LINKE.	Birkwald, Matthias W. Tank, Azize	Krellmann, Jutta
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	Müller-Gemmeke, Beate Pothmer, Brigitte	



Fraktionsmitarbeiter	Hinkel, Heidemarie (DIE LINKE.) Wischmann, Manuela (DIE LINKE.) Baumgartner, Rosina (SPD) Keuter, Christoph (CDU/CSU) Schurath, Gisela (CDU/CSU) Landmann, Jan (Bündnis 90/Die Grünen) Wollschläger, Frank (CDU/CSU)	
Bundesregierung	Lösekrug-Möller, Gabriele (PStS) Blanke, Dr. Sandro (BMAS)	
Bundesrat	Walter, Julia (Rheinland-Pfalz) Braun, RR Marc (Saarland) Chalotta, Dr. Katrin (Hamburg) Hartfeld, RVnD'nTanja (Schleswig-Holstein)	
Sachverständige	Abel, Jean Baptiste (Deutscher Gewerkschaftsbund – Bundesvorstand) Brors, Prof. Dr. Christiane Heuschmied, Dr. Johannes (Hugo Sinsheimer Institut für Arbeitsrecht) Hohendanner, Christian (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit) Nielebock, Helga (Deutscher Gewerkschaftsbund – Bundesvorstand) Plack, Kerstin (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) Pommer, Barbara (Familienunternehmer e. V. – ASU) Schäfer, Holger (Institut der deutschen Wirtschaft Köln) Schweer, Birgit (Zentralverband des Deutschen Handwerks) Thüsing, Prof. Dr. Gregor Wolf, Roland (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) Zeisig, Dr. Reingard Zimmer, Dr. Nadine	



Tagesordnungspunkt 1

Gesetzentwurf der Abgeordneten Klaus Ernst, Susanna Karawanskij, Jutta Krellmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Entwurf eines Gesetzes zur Abschaffung der sachgrundlosen Befristung BT-Drucksache 18/7

Vorsitzender Prof. Dr. Zimmer: Meine Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, ich begrüße Sie herzlich zu der heutigen öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales. Ich freue mich, dass die Kollegen so zahlreich hier erschienen sind. Ich habe mich vorher vergewissert, dass wir die Fenstergardinen leider zulassen müssen, weil es nicht nur der Konzentration dienlich zu sein scheint, sondern weil es auch für die Übertragung bzw. für die Fernsehaufzeichnung das entsprechende Licht bringt.

Gegenstand dieser öffentlichen Anhörung ist der Gesetzentwurf der Abgeordneten Klaus Ernst, Susanna Karawanskij, Jutta Krellmann, Thomas Nord, Richard Pitterle, Michael Schlecht, Dr. Axel Trost, Dr. Sahrah Wagenknecht und der Fraktion DIE LINKE. Entwurf eines Gesetzes zur Abschaffung der sachgrundlosen Befristung auf BT-Drs. 18/7. Die von den Verbänden, Institutionen und Einzelsachverständigen abgegebenen Stellungnahmen liegen Ihnen auf Ausschuss-Drucksache 18(11)50 vor. Von Ihnen, den hier anwesenden Vertretern der Verbände, Institutionen und von den Einzelsachverständigen wollen wir hören, wie Sie die Vorlage beurteilen.

Zum Ablauf der heutigen Anhörung darf ich folgende Erläuterung abgeben: 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 darum, dass die angesprochenen Sachverständigen auf die einzelnen Fragen direkt antworten. Um die knappe Zeit möglichst effektiv zu nutzen, sollten möglichst präzise Fragen gestellt werden, die konkrete Antworten zulassen. 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, dass es heute am Ende der Befragungsrunde eine so genannte „freie Runde“ von fünf Minuten gibt - hier können die Fragen aus allen Fraktionen kommen.

Ich begrüße nun die Sachverständigen und rufe Sie einzeln dafür auf: von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände Frau Kerstin Plack und Herrn Roland Wolf, vom Zentralverband des Deutschen Handwerks Frau Birgit Schweer, vom Institut der deutschen Wirtschaft Herrn Holger Schäfer, vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der BA Herrn Christian Hohendanner,

von den Familienunternehmern Frau Barbara Pommer, vom Hugo Sinzheimer Institut Herrn Dr. Johannes Heuschmied, vom Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes Frau Helga Nielebock und Herrn Jean-Baptiste Abel sowie die Einzelsachverständigen Herrn Professor Dr. Gregor Thüsing, Frau Professor Dr. Christiane Brors, Frau Dr. Reingard Zimmer und Frau Dr. Nadine Zeibig.

Wir beginnen jetzt mit der Befragung der Sachverständigen. Dazu bitte ich, dass gleich zu Beginn die entsprechende Institution bzw. der oder die Sachverständige genannt wird, an den/die die Frage gerichtet ist. Ich bitte die Mitglieder der CDU/CSU-Fraktion, ihre Fragen nun zu stellen.

Abgeordneter Oellers (CDU/CSU): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Meine erste Frage richtet sich an die Vertreter der BDA und an das IAB. Die Frage lautet wie folgt: Der Gesetzgeber hat seinerzeit die sachgrundlose Befristung als Ausnahme gegenüber der Sachgrundbefristung erstmals 1985 in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit zugelassen und eingeführt. Welche Bedeutung hat die sachgrundlose Befristung heute aus Ihrer Sicht?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Eingeführt ist richtig, man muss sagen wieder eingeführt. Der Normalfall im Gesetz ist eigentlich das befristete Arbeitsverhältnis. Und das schon ganz lange. Die Rechtsprechung hat daraus dann irgendwann eine Beschränkung dieses Normalfalls gemacht. Die Befristung generell und damit auch die sachgrundlose Befristung, um die es ja heute geht, spielen für den Arbeitsmarkt eine ganz entscheidende Rolle, obwohl gerade in den letzten Jahren der Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse immer konstant ist.

Ich habe mir in der Vorbereitung nochmals die Zahlen des IAB angesehen. Das IAB geht konstant von um die sieben Prozent in den letzten fünf, sechs Jahren aus. Wir selber sagen immer knapp neun. Das will ich jetzt einmal dahingestellt sein lassen. Sie sehen bereits daran, die befristeten Arbeitsverhältnisse sind kein Massenphänomen auf dem Arbeitsmarkt. Sie sind aber für den Wiedereinstieg in Arbeit unverzichtbar. Wenn man sich diese Zahlen ansieht, sehen wir einen signifikanten Anstieg derjenigen Arbeitsverhältnisse, die aus Befristung weiterbeschäftigt werden. Das sind mittlerweile fast 75 Prozent aller Arbeitnehmer, die mit einem befristeten Arbeitsverhältnis in ein Beschäftigungsverhältnis starten. Das heißt, insbesondere für Berufseinsteiger oder Berufswiedereinsteiger sind befristete Arbeitsverhältnisse unverzichtbar. Und ich will keinen Hehl daraus machen, sie sind es natürlich auch für die Wirtschaft und für die deutschen Arbeitgeber - gerade vor dem Hintergrund, dass die Rechtsprechung schwankende Auftragslagen, differierende Auftragslagen, nicht als Befristungsgrund anerkennt.

Wenn wir in das TzBfG schauen, haben wir für die öffentliche Hand einen eigenständigen Befristungsgrund,



das ist nämlich der Befristungsgrund unsicherer und unklarer, durch den Haushalt ausgewiesener Finanztitel – die sogenannte Haushaltsbefristung. Und dem entspricht im Prinzip für die privaten Arbeitgeber, die Möglichkeit eine sachgrundlose Befristung mit den Arbeitnehmern zu vereinbaren. Und lassen Sie mich schlussendlich an dieser Stelle einen kurzen Hinweis geben. Zumindest in der Stellungnahme des DGB findet sich die Behauptung, man benötige die sachgrundlose Befristung deswegen nicht, weil man so einfach kündigen könnte, wenn die Auftragslage schwankend sei und sich die Erwartungen nicht erfüllten. Wer schon einmal zum Bundesarbeitsgericht gegangen ist und eine Kündigung wegen wegbrechenden Auftrages oder wegbrechender Geschäftserwartungen ausgesprochen hat, der wird erleben, dass es praktisch in der Darlegungslast für den Arbeitgeber annähernd ausgeschlossen ist, dafür die notwendigen Nachweise zu bringen.

Sachverständiger Hohendanner (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit): Ich beziehe mich in meinen Ausführungen auf das IAB - Betriebspanel. Das ist unsere eigene Befragung, eine Betriebsbefragung von ca. 16.000 Betrieben, die jährlich durchgeführt wird. In dieser Befragung liegen Informationen über befristete Arbeitsverträge, über befristete Neueinstellungen und Übernahmen in unbefristete Beschäftigung vor; für die Jahre 2001, 2004, 2012, 2013 auch Informationen über sachgrundlose Befristungen. Insgesamt kann man feststellen, dass befristete Arbeitsverträge durchaus in ihrer Bedeutung zugenommen haben. Wenn man den Zeitraum zwischen 2001 und 2011 betrachtet - von 1,7 auf 2,7 Millionen. Befristungen sind also eine relevante Größe auf dem deutschen Arbeitsmarkt.

Wenn man sich die Neueinstellungen ansieht, dann sieht man, dass mittlerweile etwa 42 Prozent aller Neueinstellungen auf Basis eines befristeten Arbeitsvertrages erfolgen. Befristungen sind somit ein wichtiges Instrument, wenn es um die Beschäftigungsanpassung der Betriebe geht. Allerdings ist es auch so, dass die Bedeutung in den letzten zwei, drei Jahren eher abgenommen hat. Es zeigt sich eine Stabilisierung. Wenn man die Neueinstellungen betrachtet, dann sieht man, dass der Anteil der Neueinstellungen eher zurückgegangen ist. Die Entwicklung der befristeten Arbeitsverträge ist sozusagen kein naturwüchsiger Prozess, sondern es kann durchaus sein, dass auch ohne weitere Eingriffe in die Gesetzgebung, die Anzahl der befristeten Arbeitsverträge eher zurückgeht. Man berücksichtige dabei zum Beispiel die Debatte um den Fachkräftemangel.

Die sachgrundlosen Befristungen gewinnen in der Tat an Bedeutung. Die Anzahl der sachgrundlosen Befristungen hat sich zwischen 2001 und 2013 von etwa 550.000 auf 1,3 Millionen erhöht - durchaus eine relevante Größenordnung. Es zeigen sich dabei allerdings deutliche branchenspezifische Unterschiede bei der sachgrundlosen Befristung. Branchen, die eher weniger auf befristete Ar-

beitsverträge setzen, haben eher einen höheren Anteil an sachgrundlosen Befristungen. In diesen Branchen ist es zudem so, dass dort die Übernahmekquoten höher ausfallen. Also je höher der Anteil an sachgrundlosen Befristungen in einem Betrieb ist, umso höher sind die Übernahmekquoten. Das spricht eher dafür, dass hier die Brückenfunktion befristeter Arbeitsverträge über sachgrundlose Befristung gegeben ist.

Vorsitzender Prof. Dr. Zimmer: Danke schön. Ich will die Gelegenheit nutzen, für die Bundesregierung die Parlamentarische Staatssekretärin Frau Lösekrug-Möller herzlich zu begrüßen. Die nächste Frage kommt von Herrn Whittacker.

Abgeordneter Whittacker (CDU/CSU): Ich habe eine Frage an Herrn Dr. Hohendanner vom IAB. Es wird im Zuge der befristeten Arbeitsverträge besonders häufig kritisiert, dass Jugendliche oder junge Personen zwischen 25 und 29 Jahren von diesen befristeten Arbeitsverträgen betroffen sind. Können Sie hierzu Stellung nehmen, ob dies tatsächlich der Fall ist?

Sachverständiger Hohendanner (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit): In der Tat ist es so, dass die Befristung von Arbeitsverträgen vor allem ein Phänomen der jungen Generation darstellt. Es zeigt sich auch in einem kürzlich veröffentlichten Kurzbericht des IAB, dass die Beschäftigungsdauer von jungen Personen über die letzten Jahrzehnte eher abgenommen hat. Das korrespondiert damit, dass insbesondere junge Personen vor allen Dingen von befristeten Arbeitsverträgen betroffen sind. Allerdings ist es so, wenn man sich die Qualifikationsstruktur anschaut, dann sieht man, dass insbesondere geringqualifizierte Beschäftigte von Befristungen betroffen sind und auch deutlich geringere Beschäftigungsdauern aufweisen. Hier stellt sich die Frage, ist das Problem die Befristung der Arbeitsverträge oder ist das Problem vielmehr die geringe Qualifikation der Person, ist es eine Frage der Arbeitsmarktpolitik oder vielmehr der Bildungspolitik?

Abgeordnete Schmidt (CDU/CSU): Ich habe eine Frage an die Familienunternehmer. Es schließt an die Frage zuvor an. Es gibt viele Gruppen, die schwer auf dem Arbeitsmarkt unterzubringen sind, zum Beispiel Langzeitarbeitslose, auch junge Erwachsene, auch Wiedereinsteiger. Halten Sie dieses Instrument für eine gute Möglichkeit für diese Personengruppen, sich auf dem Arbeitsmarkt zu etablieren?

Sachverständige Pommer (Familienunternehmen e. V. - ASU): Ein ganz klares Ja. Ich bin selbst kleine Unternehmerin, Familienunternehmerin mit im Schnitt 35 Mitarbeitern. Ich stelle ganz konkret Arbeitnehmer mit ganz problematischem Hintergrund ein. Ich habe aber bei denen das ganz große Problem, dass der Beobachtungszeitraum, in dem ich sehen kann, ob das wirklich ein qualifizierter oder ein qualifizierbarer Mitarbeiter für mich ist, in sechs Monaten innerhalb der Probezeit nicht machbar ist. Wir



haben Maschinen, die etwas kompliziert zu bedienen sind. Jeder Arbeitnehmer, den ich einstelle, gerade im gewerblichen Bereich, muss lernen, mehrere Maschinen zu bedienen. Wir haben Leute, die können das schneller. Es gibt aber auch Mitarbeiter, die das langsamer begreifen. Und für die brauche ich eine längere Beobachtungszeit, um denen dann auch tatsächlich die Möglichkeit zu geben, einen Dauerarbeitsplatz zu bekommen. Um das klarzumachen, die meisten meiner Arbeitnehmer sind über 20 Jahre beschäftigt. Ich bin gar nicht daran interessiert, nur kurzfristig Beschäftigte zu haben. Aber man muss mir die Möglichkeit geben, die Mitarbeiter länger zu testen. In sechs Monaten geht das nicht. Wenn ich mich nach sechs Monaten entscheiden müsste, würde ich im Zweifel bei jedem Problem sagen, das muss ich beenden.

Abgeordnete Voßbeck-Kayser (CDU/CSU): Meine Frage geht auch an Frau Pommer von den Familienunternehmen. Frau Pommer, welche Bedeutung von Arbeitsverträgen mit sachgrundloser Befristung sehen Sie bei unsicherer Wirtschaftslage in Krisenzeiten? Sehen Sie hier diese Bedeutung von Arbeitsverträgen als flexibles arbeitsrechtliches Instrument für Unternehmen an?

Sachverständige Pommer (Familienunternehmen e. V. - ASU): Ja, natürlich. Auch ich kann nicht verhehlen, dass das Instrument der sachgrundlosen Befristung von den Unternehmen auch genutzt wird, um eine unsichere Auftragslage in irgendeiner Weise zu überbrücken. Gerade in Krisenzeiten haben wir ein großes Problem. Gerade in Krisenzeiten ist der Unternehmer gefordert und muss sich darauf einstellen können, die Krise in seinem Unternehmen zu bewältigen. Wenn ich in dieser Zeit verpflichtet bin, Mitarbeiter endgültig einzustellen und die über die Probezeit hinaus zu beschäftigen, dann habe ich hinterher mehr Probleme beim Arbeitsgericht und damit zu tun, als dass ich mich um mein Unternehmen kümmern kann.

Ich darf ein Wort sagen: Ich bin neben meiner unternehmerischen Tätigkeit seit über 30 Jahren Fachanwältin für Arbeitsrecht und vertrete dort auch Arbeitnehmer - ich denke auch nicht schlecht. Ich weiß, dass in dieser Situation auch die Arbeitnehmer ihre Vorteile haben, denn lieber ist ein Arbeitnehmer befristet beschäftigt als weiter arbeitslos. Wenn ich diese Möglichkeit, befristet zu beschäftigen, nicht habe, dann nutze ich eher andere Möglichkeiten. Wenn ich dann vorübergehend irgendwelche höhere Auftragszahlen habe, dann versuche ich, diese eher durch Überstunden auszugleichen, als dass ich mir einen Arbeitsgerichtsprozess anhängen, von dem ich nicht weiß, wie er letztlich ausgeht.

Abgeordnete Lezius (CDU/CSU): Meine Frage geht an den Zentralverband des Deutschen Handwerks, Frau Schweer. Ich war vorher auch Unternehmerin eines kleinen Betriebes. Deswegen interessiert mich die Frage: Welche Bedeutung hat das Instrument der sachgrundlosen Befristung für kleine und mittlere Handwerksbetriebe? Sind die sachgrundlosen Befristungsverhältnisse dort verstärkt o-

der weniger vorzufinden als in der Industrie? Ist es ein gutes Werkzeug zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit des Handwerks und Handels?

Sachverständige Schweer (Zentralverband des Deutschen Handwerks): Vielen Dank für die Frage. Ich versuche das einmal abzuschichten. Ich fange mit der mittleren Frage an, inwiefern befristete Arbeitsverhältnisse im Handwerk tatsächlich genutzt werden. Konkrete Zahlen liegen uns nicht vor. Wir kennen Tendenzen, und wenn wir uns kleinere Betriebe anschauen, dann ist es so, dass fünf bis elf Prozent der kleinen Betriebe die Befristung tatsächlich nutzen. In diesen fünf bis elf Prozent der kleineren Betriebe werden 23 Prozent der Neueinstellungen befristet vorgenommen. Das bedeutet, dass die Betriebe – wie auch die Wirtschaft insgesamt – sehr verhalten und sehr mit Augenmaß von den Befristungen Gebrauch machen.

Es ist hier schon angeklungen, dass das Gros der Befristung in anderen Feldern liegt. Ich nenne nur den Bereich des öffentlichen Dienstes, wo im Bereich Erziehung und Unterricht Befristungsquoten von 76 Prozent vorkommen. In der öffentlichen Verwaltung sind es 60 Prozent. Das heißt, wir haben eine Ungleichgewichtung hinsichtlich der Verteilung der Befristung. Darüber müsste man auch einmal nachdenken. Auch im wissenschaftlichen Bereich gibt es sehr viele Befristungen, auch gerade von jungen Leuten.

Was die nächste Frage anbelangt: Welche Bedeutung die befristeten Arbeitsverträge zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen haben, so ist dazu folgendes zu sagen: Für uns sind die befristeten Arbeitsverträge ein wichtiges Flexibilisierungsinstrument zur Wettbewerbssicherung. Die Betriebe haben dadurch die Möglichkeit, die Belastung, die der Kündigungsschutz mit sich bringt - und das hatte auch schon Frau Pommer angemerkt - zu umgehen. Die Kündigungsschutzprozesse, die im Ergebnis mit Abfindungen enden, belasten kleine Betriebe deutlich mehr als die Großbetriebe. Wir haben durch die befristeten Beschäftigungen die Möglichkeit, kurzfristige Auftragslagen viel besser abzudecken. Die Betriebe haben oftmals ein Auftragsvolumen von vier bis fünf Wochen. Das macht die langfristige Personalplanung sehr schwierig. Auch ist es für die kleinen und mittleren Betriebe schwieriger, Personalüberhänge über einen nicht bestehenden Beschäftigungsbedarf über Jahre oder Monate mitzutragen. Deswegen ist die Möglichkeit von Arbeitsvertragsbefristungen für die Betriebe unerlässlich.

Vorsitzender Prof. Dr. Zimmer: Dankeschön. Frau Schweer, machen Sie das Mikrofon bitte dann noch aus? Die nächste Frage kommt vom Kollegen Stracke.

Abgeordneter Stracke (CDU/CSU): Vielen Dank. Meine Fragen richten sich an Herrn Schäfer vom IW Köln und an Herrn Hohendanner vom IAB. Und zwar, welchen Anteil haben denn die befristeten Arbeitsverhältnisse ohne sachlichen Befristungsgrund an den befristeten Arbeitsverhältnissen insgesamt? Wie hat sich denn die Befris-



tungsquote in den letzten fünf bis zehn Jahren entwickelt? Können Sie bitte auch noch differenzierte Aussagen zu den Besonderheiten beispielsweise nach Branche, Geschlecht, Neueinstellung und Qualifikation entsprechend darstellen und treffen?

Sachverständiger Schäfer (Institut der deutschen Wirtschaft Köln): Vielen Dank für die Frage. Was den Anteil der sachgrundlosen Befristungen an allen Befristungen angeht, dazu hat Herr Hohendanner Berechnungen vorgelegt oder Zahlen vorgelegt, das ist knapp die Hälfte. Das kann er ja gleich selber noch ausführen. Interessant ist die Entwicklung der Befristungen. Die stellt sich nämlich nach unterschiedlichen statistischen Quellen durchaus auch unterschiedlich dar. Es ist richtig, dass im IAB - Betriebspanel beispielsweise in der langen Frist durchaus eine steigende Tendenz der Befristungen erkennbar ist. Das sieht allerdings ganz anders aus, wenn ich zum Beispiel den Mikrozensus heranziehe. Der Mikrozensus ist keine Betriebsbefragung, sondern eine Haushaltsbefragung. Das heißt, da werden dann in der letzten Konsequenz Erwerbstätige befragt und dort haben wir einen ganz anderen Befund. Dort sehen wir seit vielen Jahren eine weitgehend stabile Befristungsquote, die in den letzten Jahren eher noch ein bisschen zurückgegangen ist.

Wir haben allein im Jahr 2005 einen Niveausprung gehabt, der allerdings ausschließlich auf die statistische Erfassungsmethode beziehungsweise deren Änderungen zurückzuführen ist. Der Mikrozensus wurde bis 2004 einmal pro Jahr in einer Berichtswoche erhoben, meistens im Frühjahr. Ab 2005 dann unterjährig über das gesamte Jahr verteilt. Das hat zu einer Erhöhung der erfassten Befristungen geführt, weil Befristungen ja eben auch eine starke saisonale Komponente haben, beispielsweise in der Landwirtschaft im Herbst bei der Ernte oder im Weihnachtsgeschäft im Einzelhandel. Das sind Befristungen, die es früher auch schon gab, die aber aufgrund dieses Berichtswochenkonzeptes im Frühjahr nie erfasst worden sind. Deswegen ist die Befristung nach Mikrozensus ab 2005 höher. Aber wenn ich beide Zeitreihen betrachte - bis 2004 und ab 2005 - ist da kein steigender Trend erkennbar. Das heißt, wir haben durchaus keine eindeutige Tendenz, die dafür sprechen würde, dass der Befristungsanteil steigt.

Was die Verteilung der Branchen angeht. Es ist teilweise von Frau Schweer schon gesagt worden: Wir haben relativ hohe Befristungsanteile in der öffentlichen Verwaltung. Wir haben relativ wenig Befristungen im verarbeitenden Gewerbe. Hoch ist außerdem noch der Anteil bei unternehmensnahen Dienstleistungen. Nach Alter, auch das wurde schon angesprochen, Befristungen konzentrieren sich im Wesentlichen auf die jüngeren Altersgruppen. Dort haben wir Befristungsquoten, die sind rund ein Drittel bis die Hälfte, je nachdem wie ich die Altersgruppen definiere. Das wird dann aber sehr schnell weniger, sobald ich die höheren Altersgruppen betrachte. Dort haben wir in den

höheren Altersgruppen etwa ab 40 Jahren nur noch Befristungsquoten von nicht einmal fünf Prozent.

Sachverständiger Hohendanner (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit): Wie bereits erwähnt, haben wir die Befristungsarten 2001, 2004, 2012 und 2013 erfasst. Die Befristungen mit Sachgrund sind weitaus weniger angestiegen als die Befristungen ohne Sachgrund. 2001 lag die Zahl bei etwa 780.000. Sie liegt jetzt etwa bei 840.000. Im Vergleich dazu sind die befristeten Arbeitsverträge ohne Sachgrund von 550.000 auf 1,3 Millionen gestiegen. Die sachgrundlosen Befristungen haben somit eine wesentlich größere Bedeutung.

Sie hatten noch nach der Verteilung nach Geschlecht, Branche und Alter gefragt. Im Betriebspanel erfassen wir im Regelfall keine Personenmerkmale, weil es sich um eine Betriebsbefragung handelt, mit Ausnahme des Geschlechts. Und hier zeigt sich, dass Frauen stärker von Befristungen betroffen sind. Allerdings ist es so, dass Frauen häufiger in Branchen tätig sind, in denen wesentlich stärker befristet wird. Wenn man für Branche und Beruf kontrolliert - Frauen sind z.B. häufig im Erziehungsbereich tätig, in dem stärker befristet wird -, dann zeigen sich bei Kontrolle dieser Kriterien keinen wesentlichen Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Deutliche Unterschiede gibt es zwischen den Branchen. Etwa 35 Prozent aller befristeten Arbeitsverträge werden in den sozialen und öffentlichen Dienstleistungen eingesetzt. Das sind die Bereiche Erziehung und Unterricht, Gesundheit und Soziales, die Organisationen ohne Erwerbscharakter, z. B. die Wohlfahrtsverbände und die öffentliche Verwaltung. Dort liegt der Beschäftigtenanteil insgesamt bei 25 Prozent, der Befristungsanteil jedoch liegt bei 35 Prozent. Also 35 Prozent aller befristeten Verträge finden sich in diesen Branchen, d. h. sie werden dort überproportional eingesetzt. Eine Alternative zur Abschaffung sachgrundloser Befristungen wäre dann, mit dem Ziel die Befristungen einzudämmen, in diesen Bereichen aktiv zu werden und sich zu überlegen, wie man gerade in dem Einflussbereich der öffentlichen Hand Beschäftigung nachhaltiger gestalten kann.

Abgeordnete Motschmann (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an Prof. Dr. Thüsing. Wie bewerten Sie das Instrument der sachgrundlosen Befristung rechtspolitisch? Was spricht aus Ihrer Sicht für den Erhalt dieses Instrumentes? Besteht nicht die Gefahr, dass im Fall der Abschaffung von § 14 Absatz 2 Teilzeitbefristungsgesetz eine Ausweichbewegung seitens der Arbeitgeber in die Katalogbefristung stattfindet? Das heißt, bisher haben wir immer den Fall, wenn ein Instrument fällt, sofort dann eine Alternative geschaffen wird. Und jetzt füge ich CDU-untypisch hinzu: Wir reden bisher ausschließlich darüber, was macht das mit den Arbeitgebern? Was macht das eigentlich mit den Menschen und den Arbeitskräften? Wie wirkt sich das auf die aus?



Sachverständiger Prof. Dr. Thüsing: Ich weiß gar nicht, ob diese Frage so CDU-untypisch ist. Aber ich glaube in der Tat, wer die Abschaffung dieser Vorschrift fordert, muss deutlich machen, was die erwarteten Konsequenzen wären. In verschiedenen Dingen wird man sich vielleicht vorstellen, dass gar nichts passiert. Wenn bislang Arbeitnehmer befristet eingestellt und später dann unbefristet verlängert wurden, dann ändert sich für den Arbeitnehmer faktisch erst einmal wenig. Das IAB hat deutlich gemacht, dass diese Quote durchaus hoch ist. In dem Moment, wo ich die sachgrundlose Befristung nicht mehr habe, gibt es verschiedene Ausweichstrategien. Bei nicht wenigen Arbeitnehmern wird es wohl möglich sein, eine Befristung mit Sachgrund zu konstruieren.

Wir haben im Katalog des § 14 Absatz 1 Satz 2 TzBfG verschiedene Möglichkeiten. Es gibt einige Möglichkeiten, die werden von der Rechtsprechung sehr weit interpretiert, insbesondere zum Beispiel die Möglichkeit, zur Vertretung befristet einzustellen. Es gibt aber auch die Möglichkeit, dass der Arbeitnehmer unbefristet eingestellt wird und dann nach der Zeit, zu der sonst seine Befristung ausgelaufen wäre, vielleicht gekündigt wird. In den Unternehmen mit bis zu zehn Mitarbeitern kann man das ja tun, ohne dass man den Grenzen des Kündigungsschutzgesetzes unterfällt. Im Übrigen ist die Alternative dann, vor die der Arbeitgeber gestellt wird, nehme ich vielleicht statt eines von mir persönlich eingestellten Arbeitnehmers die Dienste eines Zeitarbeitsunternehmens in Gebrauch, dass ich mir Arbeitnehmer überlasse und dadurch die Flexibilität erhalte. Insofern kann auch das eine mögliche Ausweichstrategie sein. Oder letztlich, dass der Arbeitgeber sagt, wenn ich vor die Wahl gestellt bin, gar nicht einzustellen oder unbefristet, dass ich in der Tat gar nicht einstelle.

Die Vorstellung, dass eine Abschaffung der sachgrundlosen Befristung gänzlich ohne negative beschäftigungspolitische Effekte sich bewerkstelligen lässt, scheint mir schon theoretisch nicht begründbar, erst recht nicht praktisch belegbar. Insofern glaube ich, das ist gut und richtig, dass dieser Antrag genauso abgelehnt wird wie der Antrag, der inhaltsgleich vor vier Jahren schon einmal hier gestellt wurde und auch damals abgelehnt wurde.

Vorsitzender Prof. Dr. Zimmer: Wir kommen nun zum Fragenkomplex der SPD und wir beginnen mit der Frage von Frau Kollegin Hiller-Ohm.

Abgeordnete Hiller-Ohm (SPD): Meine Frage richtet sich an die Vertreterin des DGB, Frau Nielebock. Wir haben uns mit dem Koalitionspartner im Koalitionsvertrag auf zahlreiche Maßnahmen verständigen können, die die Situation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbessern wird. Wie schätzen Sie in diesem Zusammenhang die Auswirkungen der von der Linksfraktion vorgeschlagenen Gesetzesänderung ein und wie würden die Unternehmen aus Ihrer Sicht darauf reagieren?

Sachverständige Nielebock (Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand): Es ist in der Tat so, dass der Koalitionsvertrag zahlreiche Maßnahmen vorsieht, die darauf gerichtet sind, die Tarifautonomie zu stärken, den Niedriglohnsektor zu begrenzen und Lohndumping zu bekämpfen. Ich meine, in diese wichtige Reihe von Maßnahmen gehört auch der Punkt der Streichung der sachgrundlosen Befristung und auch die Einschränkung von Sachgrundbefristungen auf Grund der neueren Rechtsprechung des EuGH. Der Niedriglohnsektor ist auch bevölkert von befristet Beschäftigten. Das Lohndumping betrifft auch befristet Beschäftigte, weil sie nämlich bis zu fünf Euro weniger im Durchschnitt in der Stunde verdienen. Wenn man sich vornimmt, wie im Koalitionsvertrag, dass der Teilzeitanspruch und die Familienarbeit verbessert werden sollen, dann kann das nur erfolgen, wenn man nicht befristet beschäftigt ist, so dass man diese Rechte auch wahrnehmen kann. Deshalb macht es Sinn, dass gerade junge Leute, die in der Familiengründungsphase oder in der Familienphase sind, nicht befristet eingestellt werden bzw. in jedem Fall nicht sachgrundlos befristet eingestellt werden.

Zum zweiten Teil Ihrer Frage, was die Unternehmen angeht, wie die reagieren würden: Es gibt Studien und Befragungen der Unternehmer, wie sie das eigentlich sehen, wenn sie einstellen, wie wichtig das für sie ist. Da kam heraus, dass 92 Prozent der Unternehmer gesagt haben, für uns ist der Arbeitskräftebedarf hier, jetzt und heute entscheidend. Den müssen wir befriedigen, den Auftrag müssen wir erfüllen. Ob wir dies nun befristet oder nicht, das ist nicht der entscheidende Punkt. Die Motive für die Befristung - das hat auch diese Befragung ergeben - verfallen ungefähr in einem Drittel auf den Erprobungsaspekt. In dem anderen Drittel ergibt sich, dass das nur eine vorübergehende Spitzenbelastung oder dass es eine unsichere Auftragslage ist. Das sind allerdings alles Gründe, die auch mit Sachgrundbefristung befriedigt oder gar gleich mit unbefristeter Einstellung erfolgen könnten.

Insofern sehe ich nicht die Bedenken wie die BDA oder andere, die vor mir gesprochen haben. Zehn Prozent der Kündigungen werden nur angegriffen. Das heißt, 90 Prozent der Kündigungen, die die Arbeitgeber aussprechen, laufen durch. Davon ist der Anteil der betriebsbedingten Kündigungen der höchste. Ich glaube, das macht noch einmal die Relationen deutlich, auch wenn man vor dem BAG vertritt, ist es so, dass das BAG in seiner Rechtsprechung sehr maßvoll ist und Unternehmerentscheidungen frei lässt, lediglich der Vortrag des Tatsächlichen, was an Auftragsschwankungen da ist, wird verlangt. Ich meine, jeder Arbeitgeber würde das schaffen.

Abgeordnete Mast (SPD): Meine Frage geht an Frau Professorin Brors. Hat die sachgrundlose Befristung zu einer nicht gerechtfertigten Schlechterstellung von Arbeitnehmern geführt bzw. überhaupt zu einer Schlechterstellung von Frauen?



Sachverständige Prof. Dr. Brors: Ja, eindeutig ja zu einer nicht gerechtfertigten Schlechterstellung, und da kann ich an dem anknüpfen, was Frau Nielebock gesagt hat. Wenn der Arbeitgeber - und auf diese Interessen ist ja hingewiesen worden - ein berechtigtes Interesse an einem befristeten Vertrag hat, dann wird dies vom Teilzeitbefristungsgesetz schon gewürdigt und aufgegriffen, nämlich in der Sachgrundbefristung. Also ein vorläufiger, höherer Arbeitsanfall zum Beispiel, eine Krankheitsvertretung oder Arbeitsplätze, wo ich eine längere Probezeit haben muss, um zu überlegen, ob ich den Arbeitnehmer einstellen möchte. Das sind Sachgründe, da kann der Arbeitgeber befristen. Die sachgrundlose Befristung, die ist ganz anders. Nach dem Recht der sachgrundlosen Befristung nach § 14 Abs. 2 muss überhaupt kein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers vorliegen. Ich unterstütze es, dieses Recht zu ändern. Da ist es so, dass überhaupt nicht überprüft wird, aus welchen Gründen denn der Arbeitgeber nicht verlängert bzw. er nur befristet einstellt. Wenn er ein gerechtfertigtes Interesse hat, dann soll er eine Sachgrundbefristung wählen.

Wozu führt die sachgrundlose Befristung in der Praxis? Sie führt dazu, dass Arbeitnehmer ohne Grund schlechter gestellt werden. Da sie Angst haben, dass ihr Vertrag nicht verlängert wird, nehmen sie ihre Rechte nicht wahr. Das führt natürlich zu einer Kostensenkung. Deshalb ist die sachgrundlose Befristung ein probates Mittel, Personalkosten gering zu halten. Denn die Rechtdurchsetzung ist natürlich teurer, als wenn man auf die Rechte verzichtet.

Der zweite Punkt Ihrer Frage: Schlechterstellung von Frauen. Ja, ganz eindeutig. Da haben wir eine Diskrepanz, auf die ich gerne hinweisen möchte. Der EuGH hat entschieden, dass die Nichtverlängerung eines befristeten Vertrags aufgrund einer Schwangerschaft eine unmittelbare Diskriminierung ist. Jetzt haben wir uns im deutschen Recht mit der sachgrundlosen Befristung eine Norm gebaut, insbesondere mit der dreimaligen Verlängerungsmöglichkeit, wo die Frau diesen Umstand gar nicht nachweisen kann. Mir ist aus der Praxis überhaupt kein Fall bekannt, in dem eine Frau, die schwanger geworden ist, nochmal verlängert worden ist mit ihrem Vertrag. Die Verträge laufen aus, und die Frauen haben keine Möglichkeit, die vom EuGH angenommene Diskriminierung - die Nichtverlängerung wegen einer Schwangerschaft ist nach europäischem Recht eine unmittelbare Diskriminierung - überhaupt überprüfen zu lassen. Das ist für mich doch politisch sehr bedenklich und auch rechtlich überdenkenswert. Zusammengefasst gesagt, die sachgrundlose Befristung führt insbesondere zu einer Schlechterstellung von Frauen.

Abgeordnete Wolff (SPD): Meine Frage geht an Herrn Dr. Heuschmied. Ich möchte gerne wissen, wie Sie die Regelungen der sachgrundlosen Befristung vor dem verfassungsrechtlichen und europarechtlichen Hintergrund sehen. Und, weil ich keine Juristin bin, würde ich von Ihnen

auch gerne wissen: Gibt es spezifische juristische Probleme bei den Regelungen zur sachgrundlosen Befristung?

Sachverständiger Dr. Heuschmied (Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht): Was zunächst den verfassungsrechtlichen Rahmen anbelangt, geht das Bundesverfassungsgericht in ständiger Rechtsprechung inzwischen davon aus, dass aus Art. 12 Grundgesetz in Verbindung mit dem Sozialstaatsprinzip ein Mindestmaß an Bestandsschutz gewährleistet werden muss in unserer Rechtsordnung. Ähnlich das Bundesarbeitsgericht, das auch auf der Linie des Art. 12 davon ausgeht, dass ein staatlicher Mindestschutz unverzichtbar ist. Die Konsequenz dieser Rechtsprechung ist, dass von diesem arbeitsrechtlichen Schutzprinzip, wenn überhaupt, dann nur unter verhältnismäßigen Gesichtspunkten abgewichen werden kann. Und da komme ich jetzt zu dem, was Frau Brors gerade schon gesagt hat. Das bedeutet, dass eine Befristung eigentlich nur als Ausnahme zulässig sein kann. Das bedeutet weiterhin im Fall der Befristung, dass für die Befristung auch ein Sachgrund vorliegen muss. Die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung wird diesen Anforderungen des Grundgesetzes und der Rechtsprechung, die das konkretisiert hat, nicht gerecht.

Was den europarechtlichen Rahmen anbelangt, da gibt es die Rahmenvereinbarungen, die sozusagen die Grundlagen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes ist. Diese schließt eine sachgrundlose Befristung zunächst nicht aus. Allerdings ist seit dem 1. 12. 2009 die europäische Grundrechtecharta in Kraft getreten. Dort wird im Art. 30 der Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung geschützt oder gewährleistet. Und dies bedeutet, dass ein Mindestmaß an Bestandsschutz auch im europäischen Verfassungsrecht gewährleistet ist. Und das muss eben bei der Auslegung der Rahmenvereinbarungen herangezogen werden. Und dahingehend müsste man eigentlich zu dem Ergebnis kommen, dass eine sachgrundlose Befristung auch nach europäischem Recht nicht zulässig ist.

Was den zweiten Teil der Frage anbelangt, wo die spezifischen Probleme des TzBfG liegen, möchte ich insbesondere auf den § 14 Abs. 3 hinweisen, der nach der Entscheidung Mangold des EUGH geändert wurde. Da gibt es aus meiner Sicht zwei Probleme. Zum einen ist durch die Regelung nicht sichergestellt, dass es nicht zu einer Kettenbefristung bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kommt, die älter als 52 Jahre alt sind, weil es ausreicht, wenn zwischen der Befristung nur ein viermonatiger Zeitraum der Beschäftigungslosigkeit liegt. D. h. ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können letztendlich bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter befristet werden.

Das andere Problem ist europarechtlicher Natur. Dort wird an das Merkmal der Beschäftigungslosigkeit angeknüpft. Das erfasst eben auch Personengruppen, die nicht besonders förderungswürdig sind und ist vor dem Hintergrund der Rechtsprechung des EUGH deswegen äußerst proble-



matisch. Vor dem ganzen Hintergrund spricht vieles dafür, die sachgrundlose Befristung abzuschaffen. Vielen Dank.

Abgeordnete Hiller-Ohm (SPD): Ich möchte noch eine Frage an Frau Nielebock richten. Es gibt ja sehr unterschiedliche Aussagen über die Höhe der befristeten Beschäftigung in Deutschland. Können Sie sagen, wie es zu diesen unterschiedlichen Angaben kommt und wie groß der Anteil der befristeten Beschäftigung an den Arbeitnehmerinnen insgesamt tatsächlich ist? Haben Sie da Aussagen?

Sachverständige Nielebock (Deutscher Gewerkschaftsbund - Bundesvorstand): Da muss ich passen.

Abgeordnete Kolbe (SPD): Ich hätte noch eine Frage an Frau Nielebock. Es ist ja vorhin erwähnt worden, aus den Zahlen des IAB folgernd, dass sachgrundlose Befristungen so etwas wie eine Brücke auch in unbefristete Beschäftigung darstellen können. Ich finde das ein wenig verwunderlich, weil man ja auch z. B. befristen kann zur Erprobung. Aber es würde mich interessieren, was Sie auf diese Aussage, dass sachgrundlose Befristungen für viele junge Menschen auch die Brücke in unbefristete Beschäftigung darstellen, entgegenen würden. Und mein zweiter Punkt ist, liegen Ihnen Fakten oder Erhebungen vor, was Befristung für eine Auswirkung auf die Lebensqualität der Menschen hat, die in Befristung sind?

Sachverständiger Abel (Deutscher Gewerkschaftsbund - Bundesvorstand): Auf diese Frage würde ich gerne antworten. Speziell zur sachgrundlosen Befristung gibt es nach unserer Erkenntnis dazu keine Untersuchungen. Bezüglich der Befristungen allgemein, also der Sachgrund- und der sachgrundlosen Befristung, gibt es eine Untersuchung des IAB über die Jahre 2009 bis 2012. Da wurde bei allen Befristungen, die im jeweiligen Jahr ausliefen, überprüft, ob die Befristung verlängert wurde durch ein neues befristetes Arbeitsverhältnis, durch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis oder ob man die Befristungen hat auslaufen lassen. Die Untersuchung hat gezeigt, dass die ganz große Mehrheit der befristeten Arbeitsverhältnisse in allen Jahren nicht entfristet worden ist. Gut die Hälfte der befristeten Arbeitsverhältnisse, die verlängert worden sind, sind befristet verlängert worden. Die andere Hälfte ist dann tatsächlich in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen worden. Wir halten diese Studie allerdings nicht für unbedingt aussagekräftig, weil daran ja im Grunde der vierte Faktor, das Arbeitsverhältnis oder die Befristung läuft weiter, eigentlich zeigen würde, in welchem Verhältnis tatsächlich die auslaufenden Verträge sich zu den bestehenden Verträgen verhalten.

Nicht erfasst ist aus unserer Sicht ein wichtiger Faktor, den man hätte mit in die Zahlen hätte aufnehmen müssen. Außerdem ergibt sich aus der Studie auch nicht, wie lange die Befristung bestanden hat, bevor sie entfristet wurde. Ob das auf ein Jahr befristetes Arbeitsverhältnis war oder ob das ein auf fünf Jahre befristetes Arbeitsverhältnis war, das macht aus unserer Sicht einen signifikanten Unter-

schied. Genauso auch die Zahl der Befristungen, die der Entfristung zugrunde liegen. Ob gleich das erste befristete Arbeitsverhältnis entfristet wurde oder ob es das fünfte oder zehnte war, das geht aus dieser Untersuchung nicht hervor. Außerdem sprechen wir über einen relativ kurzen Zeitraum von 2009 bis 2012. Das waren auch Jahre, die von der Erholung nach der Finanzkrise gekennzeichnet waren, so dass wir ein bisschen Zweifel an der Validität der Zahlen haben.

Abgeordnete Kolbe (SPD): Ich hatte noch zur Lebensqualität gefragt. Haben Sie da Zahlen oder Aussagen?

Sachverständiger Abel (Deutscher Gewerkschaftsbund - Bundesvorstand): Dazu liegt uns keine Untersuchung vor.

Abgeordneter Paschke (SPD): Ich habe eine Frage an Frau Helga Nielebock vom DGB. Ich habe die Erfahrung gemacht, dass es durchaus jede Menge Kettenbefristungen gibt. Im öffentlichen Dienst ist mir ein Fall bekannt, wo ein Arbeitnehmer 19 Jahre lang immer wieder befristete Arbeitsverträge ohne Unterbrechung hatte. Gerichtlich überprüfen lassen kann man auch nur die letzte Befristung. Das ist das Problem und nicht dieses gesamte Konglomerat. Die Frage, die sich damit verbindet, welche Auswirkungen hat das auf die Arbeitnehmer, auf die Wahrnehmung ihrer Rechte? Frau Brors hatte das eben ganz eindrucksvoll bei Schwangeren geschildert. Und vor allem, da wir gerade in Zeiten der Betriebsratswahlen sind, welche Auswirkungen hat das auf die Mitbestimmung im Allgemeinen im Betrieb?

Sachverständige Nielebock (Deutscher Gewerkschaftsbund - Bundesvorstand): Die Auswirkungen sind gegeben, weil natürlich das bedeutet, dass Menschen über Jahrzehnte – das kann man dann schon sagen – schutzlos, aber auch perspektivlos befristet beschäftigt sind. Das bedeutet natürlich, dass sie ihre Rechte auch hier nicht wahrnehmen können und immer nur hoffen müssen, dass sie übernommen werden oder einen neuen befristeten Vertrag haben. Deshalb müsste hier in jedem Fall eine gesetzliche Änderung erfolgen, auch im Hinblick darauf, dass die EuGH-Rechtsprechung das ja auch als Missbrauch gekennzeichnet hat.

Vorsitzender Prof. Dr. Zimmer: Für die Fraktion DIE LINKE nun die Kollegin Krellmann.

Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.): Meine Frage richtet sich an Frau Dr. Zimmer und schließt ganz gut an die Frage an, die eben schon gestellt worden ist. Sie beschreiben in Ihrer Stellungnahme Schutzlücken, die auf Grund der Möglichkeit zur sachgrundlosen Befristung bestehen. Können Sie diese Schutzlücken noch einmal genauer beschreiben bzw. erläutern mit den Auswirkungen auf betriebliche Interessenvertretungen und auch auf die Wahrnehmung von Arbeitnehmerrechten?

Sachverständige Dr. Zimmer: Ich möchte jetzt darauf eingehen, dass Sonderkündigungsschutz ausgehebelt wird. Es wird natürlich auch der normale Kündigungs-



schutz ausgehebelt, das haben wir schon in vorigen Expertisen gehört. Frau Professorin Brors hat bereits erwähnt, dass bei schwangeren Frauen, wenn der Vertrag ausläuft, eben nicht der Sonderkündigungsschutz des § 9 Absatz 1 Mutterschutzgesetzes greift. Diese Frauen scheiden aus dem Berufsleben aus, jedenfalls aus diesem Vertrag. Gleiches gilt für Betriebsräte. Betriebsratsmitglieder mit befristetem Vertrag unterfallen bei Vertragsende auch nicht dem Sonderkündigungsschutzrecht des § 15 Kündigungsschutzgesetz, was natürlich Auswirkungen auf die Art und Weise der Interessenvertretung hat. Aus diesem Grund hat auch das Arbeitsgericht München 2010 die Frage aufgeworfen, ob nicht ein Verstoß gegen Artikel 7 der Richtlinie 2002/14 EG vorliegt, wonach ausreichender Schutz und ausreichende Sicherheit für Arbeitnehmervertreter gewährleistet werden muss. Es muss, so sagt die Richtlinie, Arbeitnehmervertretern möglich sein, die ihnen übertragenen Aufgaben in angemessener Art und Weise wahrzunehmen. Ein Schutz allein durch § 78 Betriebsverfassungsgesetz ist daher nicht ausreichend. Notwendig ist auch gerade der Sonderkündigungsschutz, den § 15 Kündigungsschutzgesetz gewährt, der hier bei befristeten Verträgen ausgehebelt wird. Dieses Schutzbedürfnis erfordert zumindest eine sachliche Begründung. Die ist aber - wir haben es schon gehört - bei sachgrundloser Befristung gerade nicht gegeben. Daher meine ausdrückliche Empfehlung, § 14 Absatz 2 - die sachgrundlose Befristung - ersatzlos zu streichen.

Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.): Meine zweite Frage richtet sich auch noch einmal an Frau Dr. Zimmer. Ich würde gerne den Aspekt aufgreifen, den Herr Dr. Heuschmied mit der EU-Richtlinie auch schon gesagt hatte und den Sie in Ihrer Stellungnahme sehr genau beschrieben haben. Inwieweit ist die Ausgestaltung und Umsetzung des Befristungsrechts in Deutschland aus Ihrer Sicht den Vorgaben der EU-Richtlinie zu befristeten Arbeitsverträgen entsprechend? Und könnten Sie hier dazu Ihre Sichtweise noch einmal erläutern?

Sachverständige Dr. Zimmer: Ich knüpfe nahtlos an die Ausführungen von Herrn Dr. Heuschmied an. Art. 5 der Befristungsrichtlinie sowie der ergänzend heranzuziehende Erwägungsgrund 14 formulieren sehr deutlich, dass das Ziel der Richtlinie ist, Missbrauch durch Kettenbefristung zu verhindern. Andererseits soll, weil diese Richtlinie ähnlich wie in der Leiharbeit auch einen Kompromiss darstellt, die Flexibilität ermöglicht werden. Es soll also Befristungen geben, aber unter Berücksichtigung von Schutzkomponenten. Unbefristete Arbeitsverträge sieht die Richtlinie als Normalfall der Beschäftigung, und sie sollen es auch bleiben. So lautet auch im Übrigen die Begründung des deutschen Gesetzgebers, der sich auf die Richtlinie gestützt hat. Ein Rückgriff auf befristete Arbeitsverträge muss folglich nach europarechtskonformer Auslegung wirklich einen Ausnahmecharakter haben, weil der Arbeitnehmerschutz deutlich stärker ausgeprägt ist bei unbefristeten Verträgen. Wir haben dies hinrei-

chend gehört, wie es auch der EuGH in seiner Lufthansaentscheidung 2011 betont.

Wie Herr Hohendammer ausgeführt hat, erfolgt aktuell mit 44 Prozent knapp die Hälfte aller Neueinstellungen befristet. Da kann vom Ausnahmecharakter keine Rede mehr sein. Der vom Gesetzgeber im Jahre 2000 gewählte Weg schien damals durchaus richtlinienkonform gewesen zu sein, weil die drei Maßnahmen, die der Gesetzgeber ergriffen hat, wie sachliche Gründe, die Festlegung einer maximalen Zulässigkeitsdauer und maximal drei Verlängerungsmöglichkeiten, im Einklang mit der Richtlinie standen.

Aber: Aus heutiger Sicht wird das Ziel der Richtlinie nicht erreicht. Gemäß § 288 Abs. 3 AEUV ist allerdings das Ziel einer Richtlinie für die Verfolgung zwingend von den Mitgliedsstaaten einzuhalten. Wir kennen das europarechtliche Gebot der effektiven Umsetzung von Richtlinien. Ein Richtlinienziel darf nicht leerlaufen, sondern der Gesetzgeber muss Form und Mittel bei der Umsetzung so wählen, dass die praktische Wirksamkeit gesichert ist. Wir haben schon gehört, dass auch Art. 30 der EU-Grundrechtecharta, welcher seit 2009 verbindlich ist, jeder und jedem Beschäftigten Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung gewährt. Das ist jetzt aber - wir haben das hinreichend gehört - bei befristeten Verträgen komplett ausgehebelt. Summa summarum kann ich mich daher nur ganz eindeutig für die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung aussprechen.

Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.): Meine letzte Frage geht auch noch einmal an Frau Dr. Zimmer. In Ihrer Stellungnahme gehen Sie auf die Problematik der Zuvorbeschäftigung ein. Aufgrund der geänderten Rechtsprechung des BAG wird in der Rechtswissenschaft das Thema der Zuvorbeschäftigung erneut intensiv diskutiert. Könnten Sie uns bitte kurz darlegen, warum aus Ihrer Sicht nun der Gesetzgeber tätig werden sollte?

Sachverständige Dr. Zimmer: Gemäß § 14 Abs. 2 Satz 2 Teilzeitbefristungsgesetz ist eine sachgrundlose Befristung - ich zitiere - „nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat“. Das Bundesarbeitsgericht lässt entgegen Wortlaut der Norm mittlerweile dieses Verbot seit April 2011 nur für Beschäftigungen gelten, die länger als drei Jahre zurückliegen. Das stieß in der Literatur auf Kritik. Auch die Rechtsprechung folgt dem Bundesarbeitsgericht erstaunlicherweise nicht einhellig, sondern das LAG Baden-Württemberg verweigerte die Gefolgschaft, und wir haben in dieser Frage eine erneute Vorlage. Da nun aber bei sachgrundloser Befristung insgesamt Schutzrechte so stark ausgehebelt werden, ist der Gesetzgeber aus Gründen der Rechtsklarheit gefordert, hierauf noch einmal einzugehen. Daher summa summarum noch einmal: Abschaffung der sachgrundlosen Befristung wäre sehr sinnvoll. Vielen Dank.



Vorsitzender Prof. Dr. Zimmer: Herzlichen Dank, Frau Dr. Zimmer. Für die Fraktion der Grünen Frau Kollegin Müller-Gemmeke.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Meine Frage geht an Frau Dr. Zeibig. Welche Bedeutung haben nach Ihrer Ansicht die befristeten Beschäftigungsverhältnisse und insbesondere die sachgrundlose Befristung für die betriebliche Praxis? Ich würde gleich noch eine weitere Frage mit anhängen. Ist es empirisch nachweisbar, dass die Flexibilisierung des Befristungsrechts zu einem nachweisbaren Beschäftigungsaufbau geführt hat und kann die sachgrundlose Befristung somit als arbeitsmarktpolitischer Erfolg bezeichnet werden?

Sachverständige Dr. Zeibig: Vielen Dank für die Frage. Befristete Beschäftigung hat, wie Herr Hohendanner vorhin schon dargestellt hat, in den letzten Jahren erheblich zugenommen. Der Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse, bezogen auf die abhängig Beschäftigten, hat sich in den letzten Jahren fast verdoppelt. Das belegen nicht nur die IAB-Daten, sondern auch die Daten des Statistischen Bundesamtes, egal welche Schwächen sie auch teilweise aufweisen. Sachgrundlose Befristungen machen mittlerweile rund die Hälfte aller Befristungen aus. Der Anteil ist erheblich gestiegen. Schon lange stellt das Normalarbeitsverhältnis also nicht mehr den Regelfall der Beschäftigung dar, so wie es eigentlich der Gesetzgeber bei Einführung des TzBfG vorgesehen hatte. Sicherlich haben befristete Arbeitsverhältnisse, insbesondere auch die Sachgrundbefristungen, für die Betriebe mittlerweile eine große Bedeutung - allerdings auch nur deshalb, weil der Gesetzgeber sie zugelassen hat, nicht weil die Betriebe sie, wie ganz oft dargestellt, zwingend benötigen. Es ist durchaus den Betrieben möglich, auch im Rahmen unbefristeter Beschäftigung sich flexibel von den Beschäftigten im Wege einer Kündigung zu trennen.

Es gibt keine belastbaren empirischen Untersuchungen, die sagen, dass das heutige Kündigungsschutzgesetz notwendige Entlassungen verhindert. Zudem fallen bereits heute 80 Prozent der Betriebe in Deutschland überhaupt nicht in den Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes, weil sie weniger als zehn oder höchstens zehn Beschäftigte haben. Schaut man sich an, dass der Anteil sachgrundloser Befristungen an allen Befristungen auch in den kleinen Betrieben, also in denen mit bis zu zehn Beschäftigten, immerhin auch bei einem Drittel liegt, fragt man sich, warum diese Betriebe auf sachgrundlose Befristungen ausweichen; denn für sie gilt, wie gesagt, das Kündigungsschutzgesetz ohnehin nicht.

Zum Thema Kündigungsschutz: Auch für die Betriebe, wo er gilt, wo also das allgemeine Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet, ist es kein Problem für die Arbeitgeber, sich von Beschäftigten zu trennen. Die Klagequote, wie Frau Nielebock vorhin schon sagte, liegt lediglich bei zehn bis zwölf Prozent. 90 Prozent der Arbeitgeberkünd-

digungen verlaufen damit konfliktfrei. Auch nur ein geringer Teil geht in die zweite Instanz. Beim BAG landen noch viel weniger Fälle. Abfindungen werden in zehn Prozent aller Beendigungen gezahlt. Also relativieren sich die Auswirkungen des Kündigungsschutzes.

Zur zweiten Frage, inwieweit die sachgrundlose Befristung zu vermehrten Einstellungen geführt hat. Auch hier gibt es keinerlei empirische Untersuchung, die belegt, dass sachgrundlose Befristungen mehr Beschäftigung geschaffen haben. Sie haben entgegen der gesetzgeberischen Intention auch nicht vermehrt Arbeitslose in den Arbeitsmarkt integriert, auch nicht die sozial sonst benachteiligten Gruppen. Das verwundert nicht, weil der Kündigungsschutz nicht das Einstellungshemmnis in Deutschland ist. Alle Studien belegen, dass für zusätzliche Neueinstellungen die Wirtschaftslage und die Auftragslage entscheidend sind. Die sachgrundlosen Befristungen haben auch das Ziel nicht erreicht, flexible Beschäftigungsanpassungen zu ermöglichen. Das hatten wir vorhin schon. Der Kündigungsschutz stellt auch in unbefristeten Arbeitsverhältnissen kein Hindernis dar. Und im Übrigen entsprechen entgegen der Intentionen des Gesetzgebers die sachgrundlosen Befristungen oder überhaupt Befristungen nicht den Vorstellungen der Beschäftigten, weil nur zwei Prozent der befristet Beschäftigten keine Dauer-einstellung suchten.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/Die GRÜNEN): Sie haben es am Rande schon gerade erwähnt. Ich würde jetzt noch mal nachfragen. Es wird ja immer wieder gesagt, dass auch die sachgrundlose Befristung eine Brücke in Beschäftigung bedeutet. Teilen Sie diese Ansicht bzw. anders gefragt, wenn die sachgrundlose Befristung abgeschafft werden würde, hätten Sie dann Sorge, dass Erwerbslose und Langzeitarbeitslose weniger in den Arbeitsmarkt integriert werden könnten?

Sachverständige Dr. Zeibig: Die Daten wurden vorhin auch schon von meinen Vorrednern angesprochen. Längst nicht jeder befristet Beschäftigte wird in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Das ist lediglich rund ein Drittel der befristet Beschäftigten. Sachgrundlose befristete Beschäftigung führt in unzulässiger Weise zur Umgehung des Kündigungsschutzes. Sie bietet, wie gesagt, nicht für die Mehrheit der Beschäftigten eine Brücke in unbefristete Beschäftigung. Viele Befristungen werden nur verlängert. Das heißt, der Zustand unsicherer Beschäftigung wird verstetigt. Meiner Meinung nach würde die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung auch nicht zu negativen Arbeitsmarkteffekten führen, weil wie gesagt die Arbeitgeber sachgrundlose Befristungen nicht wirklich brauchen, um flexibel Personal anzupassen.

Herr Hohendanner hat es vorhin schon gesagt oder es steht in seiner Stellungnahme, dass die Übernahmequoten bei sachgrundlosen Befristungen darauf hindeuten, dass Arbeitgeber durchaus Bedarf an längerer Beschäftigung haben. Die können sie ohne weiteres aber auch in unbefris-



teten Arbeitsverhältnissen erzielen. Dort gilt im ersten halben Jahr das Kündigungsschutzgesetz ebenfalls nicht und auch danach ist es flexibel möglich, sich von Beschäftigten zu trennen. Probleme oder negative Arbeitsmarkteffekte sind auch nicht für arbeitsmarktferne, also schwer integrierbare Gruppen, zu erwarten, weil wie die Empirie zeigt, die sachgrundlose Befristung auch diesbezüglich bisher die erwarteten Beschäftigungseffekte nicht erzielt hat. Sie hat nicht vermehrt Arbeitslose integriert, weil einfach das ausschlaggebende Kriterium für Neueinstellungen die Wirtschaftslage ist und nicht die Strenge des Kündigungsschutzes, so auch die OECD in all ihren Studien, die es zu dieser Frage gibt.

Schaut man sich mal die Arbeitslosen an, so sind gerade Arbeitslose sehr an strengem Kündigungsschutz interessiert, weil sie so viel negative und schlechte Erfahrungen mit der Arbeitslosigkeit gemacht haben, so dass sie sich sogar einen Ausbau des heutigen Kündigungsschutzes wünschen, nicht aber sachgrundlose Befristungen.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Vielleicht wirklich in Stichworten – was bedeutet befristete Beschäftigung für die Menschen in puncto Lebensqualität und Lebensplanung?

Sachverständige Dr. Zeibig: Ganz kurz, allein die Kürze befristeter Verträge zeigt jegliche fehlende Lebensplanung. 60 Prozent der befristeten Verträge waren 2012 kürzer als ein Jahr. Befristete Beschäftigte haben ein dreimal so hohes Risiko, arbeitslos zu werden. Sie haben 40 Prozent geringere Chancen, in ein Normalarbeitsverhältnis zu wechseln. Sie leiden unter psychischen Angstzuständen, insbesondere befristete Beschäftigte, die Familien zu ernähren haben. Sie haben keinerlei Lebensplanung. Sie verdienen weniger und der größte Makel an einem befristeten Arbeitsvertrag ist, wenn man befristete Beschäftigte befragt, die fehlende Lebensplanung bzw. Planbarkeit.

Vorsitzender Prof. Dr. Zimmer: Wir kommen nun zur freien Runde. Fünf Minuten mit folgenden beiden Bitten: Bitte vor den Fragen nur einen Sachverständigen benennen und bitte stellen Sie bei den Fragen sicher, dass die Fragen kürzer sind als die Antworten.

Abgeordneter Oellers (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich noch einmal an den Vertreter des IAB und zwar zur bereits angesprochenen Thematik der Brückenfunktion sachgrundloser Befristungen. Vielleicht könnten Sie aus Ihrer Sicht noch einmal dazu Stellung nehmen.

Sachverständiger Dr. Hohendanner (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit): Es zeigt sich deskriptiv, dass bei der branchenspezifischen Betrachtung die Übernahmequoten in den Branchen höher ausfallen, die vor allem auf sachgrundlose Befristung setzen. Ich bin dem dann näher nachgegangen und habe multivariate Analysen auf der Betriebsebene durchgeführt. Das bedeutet, dass ich mehrere Einflussgrößen simultan berücksichtigt habe: die wirtschaftliche

Entwicklung, die Branchenstruktur, die Betriebsgrößen sowie die Beschäftigtenstruktur. Dabei zeigt sich ein ganz deutlicher Zusammenhang in den Betrieben: je höher der Anteil an sachgrundlosen Befristungen, desto höher die Anzahl der Übernahmen. Wenn man diesen Anteil umdreht, also wenn man sich ansieht, wie hoch der Anteil der Befristungen mit Sachgrund ist, dann zeigt sich umgekehrt: je höher der Anteil der Befristungen mit Sachgrund, desto niedriger die Zahl der Übernahmen im Betrieb.

Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.): Meine Frage richtet sich auch noch einmal an Frau Dr. Zimmer. Ganz speziell geht es um die Verbreitung sachgrundloser Befristungen, und da nicht allgemein, sondern ganz speziell auf die Verbreitung nach Alter unterteilt.

Sachverständige Dr. Zimmer: Die allgemeinen Zahlen haben wir auch schon gehört. Es gibt einen Anstieg von 550.000 auf 1,3 Mio. von 2001 bis 2013. Heute ist fast jede zweite Neueinstellung befristet mit 44 %. Das schlüsselt sich wie folgt auf: Jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind ganz signifikant verstärkt von Befristungen betroffen, also nur einen befristeten Vertrag bekommen. Das sind bei den 15- bis unter 20jährigen abhängig befristet Beschäftigten 37,4%, Auszubildende nicht mitgerechnet. Bei den 20- bis 25jährigen sind es immerhin auch noch fast 30 %, nämlich 28,7%, d.h. mehr als jede/jeder 4. ist befristet beschäftigt. Die Zahl geht etwas herunter bei den 30- bis 35jährigen. Dort sind es dann noch 12,3% aller Beschäftigten, die befristet beschäftigt sind. Bei den 40- bis 45jährigen sind es 6,1%. Bei den 50- bis 55jährigen 5 % und 4,3 % der Älteren, d.h. die 55- bis 60jährigen Beschäftigten haben einen befristeten Vertrag. So schlüsseln sich die Zahlen auf.

Abgeordneter Paschke (SPD): Ich habe noch einmal eine ganz kurze Frage an Frau Nielebock. Sie haben in Ihrer Stellungnahme erwähnt, dass die Betriebe, die häufig Befristungen einsetzen, sich auch selber schaden. Vor allem - denke ich - bezieht sich das auf den Wettbewerb um Fachkräfte. Könnten Sie das noch einmal kurz näher erläutern?

Sachverständige Nielebock (Deutscher Gewerkschaftsbund – Bundesvorstand): Die Innovation und Kreativität der Beschäftigten ist das, was Wirtschaft ausmacht. Wir Deutschen oder die deutsche Arbeitnehmerschaft sind ja nicht nur Weltmeister in der Erfindung, sondern auch was die weiteren Fragen angeht sind wir Spitzenklasse. Wenn Arbeitnehmer frustriert sind, weil sie nicht wissen, ob sie übernommen werden, ist natürlich ihr Engagement relativ und bestimmte Projekte können auch nicht vorangetrieben werden. Insofern denke ich, dass es mittelfristig nicht klug ist für Unternehmen, dass sie so verfahren.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich hätte noch eine Frage an Frau Dr. Zeibig. Ich wüsste gerne ihre Einschätzung, ob die Einführung der sachgrundlosen Beschäftigung für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Einstellungspraxis der



Betriebe bzw. Unternehmen etwas bewirkt hat bzw. ob sich da die Situation von älteren Beschäftigten tatsächlich positiv verändert hat.

Sachverständige Dr. Zeibig: Zu der Frage muss man sagen, dass auch die erleichterten Einstellungsmöglichkeiten älterer Arbeitnehmer nicht die erwünschten Beschäftigungseffekte gebracht haben. Zwar zeigen die Arbeitsmarktstatistiken, dass die Arbeitslosenquoten Älterer wie allerdings auch die allgemeine Arbeitslosenquote in den letzten Jahren gesunken sind. Das liegt aber nicht an der Regelung des § 14 Abs. 3 TzBfG, also der sachgrundlosen Befristung für Ältere. Auch dazu gibt es zahlreiche Studien, die schon vor Einführung der Regelung und auch während dessen belegt haben, dass diese Regelung nicht zur erhöhten Einstellung Älterer führt. 96% der befragten Unternehmen gaben an, dass diese Regelung keinerlei Auswirkungen auf ihre Einstellungspraxis hat. Auch Daten des IAB bestätigen das, weil häufig die Gründe, die

gegen eine Einstellung Älterer sprechen, gar nicht mit § 14 Abs. 3 TzBfG behoben werden können, wie z.B. nicht passende Persönlichkeitsstrukturen, fehlendes Qualifikationsniveau – Herr Hohendanner hatte das vorhin für die gering Qualifizierten schon angesprochen -, so dass auch diese Regelung die vom Gesetzgeber angedachten Ziele letztendlich nicht erreicht hat.

Vorsitzender Prof. Dr. Zimmer: Ganz herzlichen Dank. Meine Damen und Herren, wir sind am Ende unserer Anhörung. Ich darf mich bei den Sachverständigen dafür bedanken, dass sie schriftliche Stellungnahmen eingereicht und dass sie uns heute hier Rede und Antwort gestanden haben. Ich darf mich bei den Kolleginnen und Kollegen bedanken, dass sie heute hier so zahlreich da gewesen sind und sich für das Thema auch offensichtlich sehr stark interessieren. Und ich darf mich für die wunderbare Vorbereitung – wie immer – beim Sekretariat bedanken. Ihnen allen eine schöne Woche.

Sitzungsschluss: 15.14 Uhr



Personenverzeichnis

- Abel, Jean Baptiste (Deutscher Gewerkschaftsbund – Bundesvorstand) 3, 4, 10
Birkwald, Matthias W. (DIE LINKE.) 2
Brors, Prof. Dr. Christiane 3, 4, 8, 9, 10
Ernst, Klaus (DIE LINKE.) 1, 4
Griese, Kerstin (SPD) 1
Helfrich, Mark (CDU/CSU) 2
Heuschmied, Dr. Johannes (Hugo Sinsheimer Institut für Arbeitsrecht) 3, 4, 9, 11
Hiller-Ohm, Gabriele (SPD) 2, 8, 9
Hohendanner, Christian (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit) 3, 4, 5, 6, 7, 11, 12, 13
Krellmann, Jutta (DIE LINKE.) 1, 2, 4, 10, 11, 13
Lagosky, Uwe (CDU/CSU) 2
Lezius, Antje (CDU/CSU) 2, 6
Lösekrug-Möller, PStS'in Gabriele (BMAS) 5
Mast, Katja (SPD) 2, 8
Motschmann, Elisabeth (CDU/CSU) 2, 7
Müller-Gemmeke, Beate (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) 2, 11, 12, 13
Nielebock, Helga (Deutscher Gewerkschaftsbund – Bundesvorstand) 3, 4, 8, 9, 10, 12, 13
Oellers, Wilfried (CDU/CSU) 2, 4, 13
Paschke, Markus (SPD) 2, 10, 13
Plack, Kerstin (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 3, 4
Pommer, Barbara (Familienunternehmer e. V. – ASU) 3, 4, 5, 6
Pothmer, Brigitte (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) 2
Rosemann, Dr. Martin 2
Rützel, Bernd (SPD) 2
Schäfer, Holger (Institut der deutschen Wirtschaft Köln) 3, 4, 6, 7
Schmidt (Wetzlar), Dagmar (SPD) 2
Schweer, Birgit (Zentralverband des Deutschen Handwerks) 3, 4, 6, 7
Stegemann, Albert (CDU/CSU) 2
Stracke, Stephan (CDU/CSU) 2, 6
Strebl, Matthäus (CDU/CSU) 2
Tank, Azize (DIE LINKE.) 2
Voßbeck-Kayser, Christel 2, 6
Weise, Frank-Jürgen (Bundesagentur für Arbeit) 6, 10, 12
Weiß (Emmendingen), Peter (CDU/CSU) 2
Whittaker, Kai (CDU/CSU) 2
Wolf, Roland (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 3, 4, 8
Wolff, (Wolmirstedt), Waltraut (SPD) 2, 9
Zeibig, Dr. Nadine 4, 11, 12, 13, 14
Zimmer, Dr. Reingard 2, 4, 5, 6, 8, 10, 11, 13, 14
Zimmer, Prof. Dr. Matthias (CDU/CSU) 2, 4, 5, 6, 8, 10, 11, 13, 14