

## **Kleine Anfrage**

**der Abgeordneten Till Mansmann, Michael Theurer, Renata Alt, Nicole Bauer, Jens Beeck, Dr. Jens Brandenburg (Rhein-Neckar), Mario Brandenburg (Südpfalz), Dr. Marco Buschmann, Carl-Julius Cronenberg, Dr. Marcus Faber, Daniel Föst, Otto Fricke, Thomas Hacker, Reginald Hanke, Peter Heidt, Markus Herbrand, Katja Hessel, Dr. Christoph Hoffmann, Reinhard Houben, Ulla Ihnen, Olaf in der Beek, Dr. Christian Jung, Karsten Klein, Dr. Marcel Klinge, Pascal Kober, Carina Konrad, Konstantin Kuhle, Ulrich Lechte, Oliver Luksic, Roman Müller-Böhm, Dr. Martin Neumann, Dr. Wieland Schinnenburg, Matthias Seestern-Pauly, Dr. Hermann Otto Solms, Bettina Stark-Watzinger, Dr. Marie-Agnes Strack-Zimmermann, Katja Suding, Stephan Thomae, Dr. Florian Toncar, Sandra Weeser, Nicole Westig und der Fraktion der FDP**

### **Haushaltsbefristung**

Die aktuelle deutsche Gesetzeslage verfolgt im Sinne des Dauerschuldverhältnisses den Gedanken, dass Arbeitsverhältnisse grundsätzlich unbefristet abgeschlossen werden sollten. Befristete Arbeitsverhältnisse sind jedoch aus Sicht der Fragesteller unverzichtbarer Bestandteil einer flexiblen Volkswirtschaft. Immerhin ermöglicht neben der Zeitarbeit gerade die Möglichkeit der Befristung Unternehmen in Phasen wirtschaftlichen Abschwungs die Personalkosten so anzupassen, dass auch bei sinkender Auftragslage die finanzielle Situation des Unternehmens mittelfristig gesichert ist. Andersherum sind es gerade die Unsicherheiten während des wirtschaftlichen Aufschwungs nach einer Krise, in dem Unternehmen fähig sein müssen, zügig Beschäftigung aufzubauen, um der steigenden Nachfrage angemessen begegnen zu können, ohne sich sofort langfristig an die neuen Mitarbeiter binden zu müssen. Diese Flexibilisierungsmechanismen tragen nach Ansicht der Fragesteller somit maßgeblich zu einer Steigerung des gesamtgesellschaftlichen Wohlstands bei.

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) enthält eine Vielzahl von Beschränkungen zur Befristung von Arbeitsverhältnissen. So schreibt das TzBfG zum Beispiel eine Obergrenze von zwei Jahren für Zeitverträge vor, solange kein Sachgrund nach § 14 Absatz 1 TzBfG vorliegt. Umgekehrt bedeutet das aber auch, dass die Sachgrundbefristung im Gegensatz zur sachgrundlosen Variante quasi beliebig lang durch sogenannte Kettenbefristungen weitergeführt werden kann. Gleichzeitig hat sich der Gesetzgeber nach Ansicht der Fragesteller die Hintertür der haushaltsrechtlichen Befristung nach § 14 Absatz 1 S. 2 Nr. 7 TzBfG eingerichtet, die es den öffentlichen Arbeitgebern erlaubt, durch ihre Haushaltsentscheidungen selbst Sachgründe für die Befristung von Arbeitsverhältnissen zu schaffen. Im Ergebnis führt dies dazu, dass der Anteil der Beschäftigten mit sachgründig befristeter Beschäftigung allein in den Bundesministerien mit durchschnittlich 6,22 % (vgl. Bundestagsdrucksache 19/9838)

mehr als doppelt so hoch ist wie der Vergleichswert der betrieblichen Gesamtbeschäftigung ([http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Befristete\\_Beschaeftigung\\_in\\_Deutschland.pdf](http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Befristete_Beschaeftigung_in_Deutschland.pdf)). Dieser eigens geschaffene Sachgrund der Haushaltsbefristung konterkariert nach Ansicht der Fragesteller daher sowohl in der Theorie als auch in der Praxis den Gedanken des TzBfG. Das Bundesarbeitsgericht legte 2010 daher dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) die Frage vor, „ob der Umstand, dass öffentliche Arbeitgeber nach deutschem Recht keine Verpflichtungen eingehen dürfen, die haushaltsrechtlich nicht gedeckt sind, es nach § 5 Nr. 1 a) der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (juris: EGRL 70/99) sachlich rechtfertigt, für sie einen zusätzlichen Befristungstatbestand zu schaffen, auf den sich private Arbeitgeber nicht berufen können“ (BAG, Beschluss vom 27. 10. 2010 – 7 AZR 485/09). Aufgrund einer außergerichtlichen Einigung wurde der gerichtliche Vorabentscheidungsersuch jedoch schon am 22.03.2011 durch das Bundesarbeitsgericht für erledigt erklärt (BAG, 10.03.2011 – 7 AZR 485/09), weshalb die Frage nie abschließend geklärt wurde. Gleichwohl erfuhr aus Sicht der Fragesteller die Cause Haushaltsbefristung durch eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) aus dem Jahr 2011 eine brisante Wendung, in dem das BAG rund 5.800 Befristungen der Bundesagentur für Arbeit für unzulässig erklärte (Az: 7 AZR 728/07 & 7 AZR 47/10). Das verdeutlicht nach Auffassung der Fragesteller: Selbst das höchste deutsche Arbeitsgericht hält das Instrument der Haushaltsbefristungen insbesondere in seiner langjährigen Form für bedenklich, sowohl hinsichtlich des Gleichheitsgrundsatzes nach Artikel 3 Grundgesetz (GG) als auch in Bezug auf EU-Recht.

Wir fragen die Bundesregierung:

1. Wie viele sachgründige Befristungen erfuhren eine Entfristung bei der Bundesagentur für Arbeit in Folge des BAG, Urteil vom 09.03.2011 – 7 AZR 728/09?
2. Bei welchen (Selbstverwaltungs-)Körperschaften im Verantwortungsbereich der Bundesregierung kam es ebenfalls zu Entfristungen in Folge des BAG, Urteil vom 09.03.2011 – 7 AZR 728/09?
3. Zu wie vielen Entfristungen kam es nach Kenntnis der Bundesregierung insgesamt durch in Folge des BAG Urteil vom 09.03.2011 – 7 AZR 728/09?
4. Wie viele Befristungen waren nach Kenntnis der Bundesregierung trotz des BAG, Urteil vom 09.03.2011 – 7 AZR 728/09, nach § 17 Satz 1 und 2 TzBfG i. V. m. § 7 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) endgültig als wirksam anzusehen?
5. Inwiefern und in welchem Maße kam es bei der Bundesagentur für Arbeit durch die Entscheidung des BAG vom 09.03.2011 – 7 AZR 728/09, zu einer finanziellen Mehrbelastung?
6. Inwiefern kam es bei der Bundesagentur zu organisatorischen Veränderungen, um die fehlende Möglichkeit der sachgründigen Befristung durch den Sachgrund der Haushaltsbefristung nach § 14 Absatz 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG auszugleichen?
7. Wie hat sich der Personalbestand der mithilfe der Haushaltsbefristung nach § 14 Absatz 1 S. 2 Nr. 7 TzBfG sachgründig befristeten Arbeitnehmer seit 2011 in absoluten Zahlen und im Verhältnis zum gesamten Personalbestand der Bundesagentur für Arbeit entwickelt?

8. Wie hat sich der Personalbestand der mithilfe der Haushaltsbefristung nach § 14 Absatz 1 S. 2 Nr. 7 TzBfG sachgründig befristeten Arbeitnehmer seit 2011 in absoluten Zahlen und im Verhältnis zum gesamten Personalbestand bei den anderen Selbstverwaltungskörperschaften im Verantwortungsbereich der Bundesregierung entwickelt (bitte nach Selbstverwaltungskörperschaft aufschlüsseln)?
9. Wie positioniert sich die Bundesregierung zu der Auffassung des Generalanwalts Jääskinen des EuGH, der in seinem Schlussantrag vom 15.09.2011 – C-313/10 die Frage des Landesarbeitsgerichtes Köln, ob die in Deutschland zulässigen Kettenbefristungen aus Haushaltsgründen mit dem EU-Recht vereinbar seien, verneinte und gleichzeitig darauf hinwies, dass die Richtlinie 1999/70/EG es nicht gestatte, bezüglich des sachlichen Grundes zwischen privaten und öffentlichen Arbeitgebern zu unterscheiden?
10. Wie hoch ist der Anteil der aufgrund von § 14 Absatz 1 S. 2 Nr. 7 TzBfG sachgründig befristet Angestellten an allen befristet und unbefristet angestellten Tarifbeschäftigten der Bundesministerien sowie der untergeordneten Bundesbehörden?
11. Wie lange sind die nach § 14 Absatz 1 S. 2 Nr. 7 TzBfG sachgründig befristet Angestellten bereits sachgründig befristet angestellt (bitte nach Bundesministerien sowie untergeordneten Bundesbehörden aufschlüsseln)?
12. Wie schätzt die Bundesregierung den wie auch immer gearteten Mehraufwand ein, der sich durch das Fehlen des Sachgrundes der Haushaltsbefristung nach § 14 Absatz 1 S. 2 Nr. 7 TzBfG bei den Bundesministerien sowie den untergeordneten Bundesbehörden einstellen würde (bitte detailliert antworten)?

Berlin, den 1. April 2020

**Christian Lindner und Fraktion**

*Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.*