

Antwort

der Bundesregierung

auf die Große Anfrage der Abgeordneten Frau Däubler-Gmelin, Frau Fuchs (Köln), Amling, Bachmaier, Frau Blunck, Buschfort, Catenhusen, Delorme, Dr. Diederich (Berlin), Dreßler, Egert, Fiebig, Frau Fuchs (Verl), Glombig, Gilges, Frau Dr. Hartenstein, Hauck, Heyenn, Frau Huber, Immer (Altenkirchen), Jaunich, Kirschner, Dr. Klejdzinski, Kretkowski, Dr. Kübler, Kuhlwein, Frau Dr. Lepsius, Lutz, Frau Luuk, Frau Dr. Martiny, Frau Matthäus-Maier, Müller (Düsseldorf), Frau Odendahl, Peter (Kassel), Reimann, Frau Renger, Frau Schmedt (Lengerich), Frau Schmidt (Nürnberg), Schreiner, Sielaff, Sieler, Frau Simonis, Frau Dr. Skarpelis-Sperk, Dr. Soell, Frau Steinhauer, Stiegler, Frau Terborg, Frau Dr. Timm, Frau Traupe, Urbaniak, Waltemathe, Weinhofer, Frau Weyel, von der Wiese, Witek, Wolfram (Recklinghausen), Frau Zutt, Dr. Vogel und der Fraktion der SPD

— Drucksache 10/5937 —

Auswirkungen der schrankenlosen Zulassung von befristeten Arbeitsverträgen und Teilzeitarbeit des Beschäftigungsförderungsgesetzes

Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung hat mit Schreiben vom 24. November 1986 die Große Anfrage namens der Bundesregierung wie folgt beantwortet:

Vorbemerkung

Zu den wichtigsten Zielen der Bundesregierung gehört es, einen hohen Beschäftigungsstand zu erreichen und zu sichern. Die Bundesregierung hat mit ihrer wachstums- und beschäftigungsfördernden Politik hierfür die notwendigen Voraussetzungen geschaffen.

Die Erfolge sind sichtbar. Es ist ein deutlicher Zuwachs bei den Erwerbstätigen zu verzeichnen: 179 000 im Jahr 1985; für das Jahr 1986 wird mit weiteren 300 000 gerechnet. Frauen hatten an diesem Zuwachs mit 59 % einen erfreulicherweise überproportionalen Anteil. Hierzu hat nach Auffassung der Bundesregierung gerade auch das Beschäftigungsförderungsgesetz beigetragen, durch das Neueinstellungen erleichtert worden sind. Der sonst bei Konjunkturbelebungen zu

beobachtende deutliche Anstieg der Überstunden ist ausgeblieben. Die zusätzlichen Aufträge sind nicht wie bei früheren Konjunkturbelebungen mit der vorhandenen Belegschaft in Form von Überstunden aufgefangen worden, sondern haben zu zusätzlichen Einstellungen geführt.

Das Beschäftigungsförderungsgesetz will mit einer Reihe von Maßnahmen mehr Beschäftigung erreichen.

Erleichterung von Einstellungen

Viele Unternehmer scheuen trotz verbesserter Auftragslage vor unbefristeten Neueinstellungen zurück, weil sie den künftigen Arbeitskräftebedarf nicht mit ausreichender Sicherheit voraussehen können. Zwar wurden bisher auch schon befristete Arbeitsverträge

von der Rechtsprechung als zulässig angesehen, insbesondere Befristungen bis zu sechs Monaten und Befristungen mit sachlichem Grund. Jedoch wurde die Unsicherheit über die künftige Auftragsentwicklung nicht als sachlicher Grund für eine Befristung anerkannt. Um die Arbeitgeber zu Einstellungen auch in solchen Fällen zu ermutigen, sind deshalb bis Anfang 1990 über die von der Rechtsprechung bisher schon anerkannten Möglichkeiten einer Befristung hinaus befristete Arbeitsverträge bis zu 18 Monaten zugelassen worden. Dabei können seit dem 1. Januar 1986 für solche befristeten Arbeitsverträge durch das Arbeitsamt auch Einarbeitungszuschüsse gewährt werden.

Befristet Beschäftigte sind in Arbeit. Sie halten Anschluß an das berufliche Wissen in ihrem Beruf und sammeln zusätzliche berufliche Erfahrungen. Die Aussichten, nunmehr eine dauerhafte Beschäftigung zu erhalten, sind für sie erheblich besser. Der befristete Arbeitsvertrag baut Brücken in unbefristete Arbeitsverhältnisse; er ist ein Einstieg in eine dauerhafte Beschäftigung. Für den Arbeitgeber ist es ein Gebot der wirtschaftlichen Vernunft, den eingearbeiteten Mitarbeiter zu übernehmen, wenn es die Auftragslage zuläßt. Auch nach der Untersuchung der IG-Metall haben rd. 60 % der befristeten Einstellungen zu einer dauerhaften Beschäftigung geführt. Dabei ist noch zu berücksichtigen: Zu den 40 %, die nach der IG-Metall-Untersuchung nicht in ein Dauerarbeitsverhältnis übernommen wurden, gehören auch Arbeitnehmer, die – in Übereinstimmung mit der seit jeher geltenden Rechtslage – zur Vertretung, zur Aushilfe oder zur Erledigung vorübergehender Aufträge eingestellt worden sind. Ihr Arbeitsverhältnis ist damit von vornherein nicht auf eine Übernahme hin angelegt.

Der in der Anfrage erhobene pauschale Vorwurf, das Beschäftigungsförderungsgesetz führe nicht zu zusätzlichen Einstellungen, läßt sich nicht belegen. Auch die angesprochenen Untersuchungen einiger Gewerkschaften zum Beschäftigungsförderungsgesetz konnten diesen Nachweis nicht führen. Sowohl der methodische Ansatz als auch die konkreten Begleitumstände bei der Durchführung der Gewerkschaftsuntersuchungen (Ansprechen der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen an die befragten Betriebsräte: „Was hat das Machwerk uns gebracht, Entlassungen bei Tag und Nacht“) lassen verlässliche Aussagen zu den arbeitsmarktpolitischen Auswirkungen des Beschäftigungsförderungsgesetzes ausgeschlossen erscheinen.

So wurde bei der Untersuchung der IG Chemie-Papier-Keramik gar nicht erst versucht, konkrete Zahlen zu ermitteln, sondern lediglich eine Meinungsumfrage unter Betriebsräten und Gewerkschaftern durchgeführt. Die Untersuchungen der Gewerkschaft Textil-Bekleidung und der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen nennen zwar Zahlen, differenzieren aber von vornherein nicht zwischen Arbeitsverträgen, die auf der Grundlage des Beschäftigungsförderungsgesetzes abgeschlossen wurden, und solchen, deren Befristung bereits von der Rechtsprechung vor Inkrafttreten dieses Gesetzes als zulässig anerkannt wurde. Noch deutlicher wird die geringe Aussagekraft

der ermittelten Ergebnisse, wenn die Gewerkschaft Textil-Bekleidung ausdrücklich den Frauenanteil von 67 % beim Abschluß befristeter Arbeitsverträge hervorhebt und zugleich eine besondere Benachteiligung von Frauen behauptet. Dabei entspricht dieser Anteil genau dem überproportional hohen Anteil weiblicher Beschäftigter in dieser Branche. Die Untersuchung der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen beschränkt sich auf Zahlen zum Anteil der betroffenen Betriebe, enthält aber nicht die eigentlich ausschlaggebenden Zahlen zum Anteil der betroffenen Arbeitnehmer. Wie leicht eine derartige Untersuchung zu Mißverständnissen führt, zeigt nicht zuletzt die Große Anfrage selbst, wenn in den Fragen 34 und 35 irrtümlicherweise davon ausgegangen wird, die von der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen genannte Zahl beziehe sich auf den Anteil der betroffenen Arbeitnehmer. Auch die Untersuchung der IG Metall, die sich ebenfalls ausschließlich auf Befragungen von Betriebsräten stützt, unterscheidet nicht nach befristeten Arbeitsverträgen, die auch bisher schon zulässig waren, und Befristungen nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz. Sie enthält zudem im wesentlichen nur prozentuale Steigerungsraten, deren Aussagekraft ohne Angabe absoluter Vergleichszahlen gering ist.

Um die Diskussion auf eine verlässliche Grundlage zu stellen, wird die Bundesregierung eine wissenschaftliche Untersuchung zu den befristeten Arbeitsverhältnissen nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz durchführen lassen.

Aufwertung von Teilzeitarbeit

Die Teilzeitbeschäftigung ist durch das Beschäftigungsförderungsgesetz attraktiver geworden. Die Teilzeitarbeit ist eine wichtige Möglichkeit zur Entlastung des Arbeitsmarktes, auf die angesichts der immer noch zu großen Anzahl von Arbeitslosen nicht verzichtet werden kann. Gerade im Vergleich zu anderen westlichen Industrieländern mit deutlich höherem Anteil an Teilzeitarbeitnehmern (z. B. Schweden, Niederlande) liegen hier noch weitgehend ungenutzte zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten.

Die Teilzeitarbeit mit ihren flexiblen Gestaltungsmöglichkeiten entspricht in besonderem Maße den Bedürfnissen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer. 223 813 Arbeitslose suchten im September 1986 eine Teilzeitarbeit. Umfragen haben ergeben, daß mehr als 2 Millionen vollwerbstätige Arbeitnehmer an der Übernahme einer Teilzeitarbeit interessiert sind.

Das Beschäftigungsförderungsgesetz schreibt zugunsten der Teilzeitbeschäftigten erstmals das grundsätzliche Gebot der Gleichbehandlung mit Vollzeitbeschäftigten gesetzlich fest und erweitert es über das geltende Recht hinaus, z. B. auch auf Einstellungen und Kündigungen. Weiterhin werden als besondere Formen der Teilzeitarbeit die Arbeit auf Abruf und die Arbeitsplatzteilung sozialverträglich ausgestaltet.

Weitere Maßnahmen des Beschäftigungsförderungsgesetzes

Das Beschäftigungsförderungsgesetz bezieht die Arbeitgeberleistungen nach dem Mutterschutzgesetz in das bestehende Ausgleichsverfahren nach dem Lohnfortzahlungsgesetz ein. Damit erhöhen sich die Beschäftigungschancen jüngerer Frauen in Klein- und Mittelbetrieben beträchtlich.

Die zulässige Höchstdauer der legalen Arbeitnehmerüberlassung ist von drei auf sechs Monate heraufgesetzt worden. Auf diese Weise können durch die beim Verleiher auf Dauer eingestellten Arbeitnehmer die beim Entleiher anfallenden vorübergehenden Aufträge aufgefangen werden; der Entleiher muß nicht auf Überstunden ausweichen.

Das Beschäftigungsförderungsgesetz ist erst seit dem 1. Mai 1985, zum Teil auch erst seit dem 1. Januar 1986, in Kraft. Für endgültige Bewertungen ist es daher noch zu früh. Zum jetzigen Zeitpunkt stellt sich für die Bundesregierung die Frage nach einer Änderung des Gesetzes nicht. Einzelne Regelungen des Gesetzes sind zeitlich befristet. Ihre sozialverantwortliche Nutzung wird mit darüber entscheiden, ob sie beibehalten werden.

1. Wie hoch war der Anteil der befristet Beschäftigten (absolut und prozentual) an allen Beschäftigten 1984, 1985 und 1986, getrennt nach Frauen und Männern?

Im Rahmen der amtlichen Statistik wird die Frage nach der Befristung des Arbeitsverhältnisses im Mikrozensus gestellt.

Im Jahr 1984 ist die Mikrozensususerhebung aufgrund des Volkszählungsurteils des Bundesverfassungsgerichts nicht durchgeführt worden. Für dieses Jahr stehen daher nur die nachstehenden Ergebnisse der EG-Arbeitskräftestichprobe, die sonst gemeinsam mit dem Mikrozensus durchgeführt wird, zur Verfügung.

Abhängig Erwerbstätige im Jahre 1984 nach normalerweise je Woche geleisteten Arbeitsstunden und Art des Arbeitsvertrages

Normalerweise geleistete Arbeitsstunden

	abhängig nach Art des Arbeitsverhältnisses		
	Erwerbs- tätige insgesamt	unbefristet	befristet (ohne Befristungen im Rahmen einer Berufsausbildung)
	in 1 000		
I. männlich:			
unter 20 Stunden	54	27	25
20 Stunden	53	35	16
21–35 Stunden	184	135	18
36 Stunden und mehr	14 139	12 500	735

II. weiblich:

unter 20 Stunden	579	491	72
20 Stunden	904	845	46
21–35 Stunden	1 225	1 139	52
36 Stunden und mehr	6 145	5 276	162

III. insgesamt:

unter 20 Stunden	633	518	92
20 Stunden	957	880	59
21–35 Stunden	1 409	1 274	69
36 Stunden und mehr	20 284	17 776	897

Für die Jahre 1985 und 1986 liegen Ergebnisse des Mikrozensus noch nicht vor.

2. Wie hoch war die Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Dienst 1984, 1985 und 1986, getrennt nach Frauen und Männern?

In den Jahren 1984 und 1985 (jeweils 30. Juni) wurde nach den Feststellungen des Statistischen Bundesamtes im unmittelbaren öffentlichen Dienst Personal mit Zeitverträgen im folgenden Umfang beschäftigt:

	1984	1985
Bund	3 840	4 044
Deutsche Bundesbahn	42	51
Deutsche Bundespost	18 006	19 482
Länder	122 939	131 884
Gemeinden	62 524	74 130
Kommunale Zweckverbände	2 820	3 098
	210 171	232 689

Für das Jahr 1986 liegen der Bundesregierung noch keine Angaben über die Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Dienst vor.

Geschlechtsspezifische Zahlen über die Beschäftigten mit Zeitverträgen im öffentlichen Dienst werden nach dem Gesetz über die Finanzstatistik in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. Juni 1980 (BGBl. I. S. 673) jeweils in einem dreijährigen Turnus erhoben. Nach der letzten, zum 30. Juni 1983 durchgeführten Erhebung betrug der Anteil der weiblichen Beschäftigten an den befristeten Arbeitsverhältnissen ca. 42 %.

3. Wie hoch war der Anteil der befristet Teilzeitbeschäftigten, getrennt nach sozialversicherungspflichtiger und nicht-sozialversicherungspflichtiger Teilzeitarbeit, an allen befristet Beschäftigten in 1984, 1985 und 1986?

Angaben in der Kombination der in der Frage aufgeführten Merkmale ließen sich allenfalls dem Mikrozensus entnehmen, der jedoch 1984 nicht durchgeführt wurde. Für 1985 und 1986 liegen noch keine Ergebnisse vor (vgl. die Antwort auf Frage 1). Auf die EG-

Arbeitskräftestichprobe 1984 kann bei dieser Frage nicht zurückgegriffen werden, da in EG-Erhebungen keine Fragen zur sozialversicherungsrechtlichen Absicherung gestellt werden.

4. Liegen der Bundesregierung Erkenntnisse darüber vor, daß befristet abgeschlossene Arbeitsverhältnisse zu dauerhaften Neueinstellungen führten (getrennt nach Frauen und Männern)? Wenn ja, welche Erkenntnisse sind dies? Wenn nein, welche Konsequenzen ergeben sich daraus für die Bundesregierung?

Da das Beschäftigungsförderungsgesetz erst 1 ½ Jahre in Kraft ist und Befristungen bis zu 1 ½ Jahren zuläßt, können solche Daten in repräsentativem Umfang noch nicht vorliegen. Immerhin beabsichtigten sogar nach der Umfrage der Gewerkschaft Textil-Bekleidung die Arbeitgeber, rd. 75 % der befristet eingestellten Arbeitnehmer in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen.

Genauere Daten zum Verbleib aufgrund des Beschäftigungsförderungsgesetzes befristet eingestellter Arbeitnehmer erwartet die Bundesregierung von der beabsichtigten Untersuchung (vgl. die Einleitung).

5. Sind der Bundesregierung Angaben über die seit Inkrafttreten des Beschäftigungsförderungsgesetzes am 1. Mai 1985 getroffene Substitution von Dauerarbeitsplätzen in nur befristet zu besetzende Arbeitsplätze bekannt? Wenn nein, wann wird die von der Bundesregierung beabsichtigte Studie bzw. Ergebnisse zur Erforschung dieses Sachverhalts der Öffentlichkeit vorgestellt?

Der Bundesregierung liegen keine statistisch abgesicherten Daten darüber vor, ob zuvor mit unbefristet eingestellten Arbeitnehmern besetzte Arbeitsplätze nach deren Ausscheiden mit lediglich befristet eingestellten Arbeitnehmern besetzt wurden. Eine solche Zahl würde für sich allein genommen aber auch keine beschäftigungspolitische Aussage zulassen. Wenn der Arbeitgeber, z. B. wegen noch ungesicherter Auftragslage, den Arbeitsplatz ohne die Möglichkeiten zur Befristung des Arbeitsvertrages nicht wieder neu besetzt hätte, so stellt im Vergleich zu anderen Möglichkeiten der Bewältigung des zusätzlichen Arbeitskräftebedarfs, z. B. in Form der Leistung von Überstunden, die Neueinstellung eines Arbeitnehmers – auch wenn sie nur befristet erfolgt – die bessere Lösung dar.

Auch zu dieser Frage erwartet die Bundesregierung Erkenntnisse aus der beabsichtigten Untersuchung (vgl. Einleitung). Sie ist auf einen Zeitraum von 24 Monaten angelegt. Sowohl die Erstbefragung als auch die Wiederholungsbefragung zum beruflichen Verbleib befristet eingestellter Arbeitnehmer sollen jeweils mehrfach nacheinander und über einen längeren Zeitraum verteilt durchgeführt werden, um insbe-

sondere auch saisonale Verzerrungen auszuschließen. Die Bundesregierung wird die Forschungsergebnisse unverzüglich veröffentlichen, nachdem sie ihr vorliegen.

6. Wie hoch war 1984, 1985 und 1986 der Anteil der befristeten Stellenangebote an allen Stellenangeboten der Bundesanstalt für Arbeit? Liegen der Bundesregierung Schätzungen darüber vor, wie viele dieser Stellen mit arbeitslosen Frauen besetzt wurden?

Nach den Erhebungen über Bewegungsvorgänge bei Arbeitslosen und offenen Stellen, die die Bundesanstalt für Arbeit im Mai/Juni jeden Jahres durchführt, betrug der Anteil der Stellenangebote mit befristeter Besetzungsdauer an allen in den jeweiligen Erhebungszeiträumen den Arbeitsämtern gemeldeten offenen Stellen 1984 37,2 % und 1985 38,6 %. Rechnet man die für Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen zugegangenen Stellenangebote ab, die ihrem Wesen nach befristet sind, betrug der Anteil 1984 32,8 % und 1985 32 %. Zahlenangaben für 1986 liegen noch nicht vor. Ebenfalls gibt es keine Zahlen dazu, wie viele der angebotenen Stellen mit Frauen besetzt wurden.

Zu beachten ist allerdings, daß nur ein Teil aller Stellenangebote über die Bundesanstalt für Arbeit laufen und diese Zahlen nicht für die Gesamtwirtschaft repräsentativ sind.

7. Worauf führt die Bundesregierung den Anstieg der von vornherein befristeten Stellenangebote bei der Bundesanstalt für Arbeit von 21 v. H. in 1981 auf 39 v. H. in 1985 zurück?

Aus den Erhebungen über Bewegungsvorgänge bei Arbeitslosen und offenen Stellen (vgl. Frage 6) ergibt sich, daß die Angebote für von vornherein befristete Stellen von 27,9 % im Jahre 1981 auf 38,6 % im Jahre 1985 gestiegen sind, ohne Angebote in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen von 25,1 % (1981) auf 32 % (1985). Bei diesen jeweils im Frühsommer erhobenen Zahlen ist jedoch zu berücksichtigen, daß wegen des Saisoninflusses nicht auf einen gleichen Strukturanteil des Stellenangebotes im Gesamtjahr geschlossen werden kann.

Von 1981 auf 1982 gingen die Stellenangebote insgesamt zurück, bei den unbefristeten stärker als bei den befristeten. In der Anfangsphase der wirtschaftlichen Aufwärtsentwicklung nach 1982 haben die Betriebe offenbar vorsichtig disponiert und zunächst befristete Einstellungen bevorzugt. Von Mai/Juni 1984 auf Mai/Juni 1985 nahm der Anteil der Angebote befristeter Stellen um 1,4 Prozentpunkte zu; ohne Stellenangebote in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen ging der Anteil um 0,8 Prozentpunkte zurück (vgl. die Antwort auf Frage 6).

8. Wie beurteilt die Bundesregierung in diesem Zusammenhang die Tatsache, daß immer mehr arbeitslose Frauen und Männer eine Vollzeitarbeit wünschen?

Gesicherte Erkenntnisse, weshalb ein zunehmender Anteil Arbeitsloser eine Vollzeitarbeit sucht, liegen der Bundesregierung nicht vor. Eine nicht unwesentliche Rolle dürfte dabei aber das immer noch begrenzte Angebot an Teilzeitarbeitsmöglichkeiten spielen.

9. Welche Gründe sind nach Ansicht der Bundesregierung dafür ausschlaggebend, daß der Anteil der Arbeitslosen nach einer befristeten Beschäftigung an allen Arbeitslosen von 11 v. H. in 1982 auf ca. 18 v. H. in 1984 angestiegen ist? Was unternimmt die Bundesregierung, um das offensichtlich größere Beschäftigungsrisiko von befristet Beschäftigten zu mindern?

Nach den Erhebungen der Bundesanstalt für Arbeit über Bewegungsvorgänge bei Arbeitslosen und offenen Stellen – jeweils Mai/Juni – lag der Anteil der Arbeitnehmer, die sich nach einer befristeten Beschäftigung arbeitslos meldeten, gemessen an allen Zugängen an Arbeitslosen, 1982 bei 9,2 % und 1984 bei 12,8 %. Dies ist eine Konsequenz aus der Zunahme befristeter Arbeitsverhältnisse. Bis 1985 waren Befristungen nämlich dann zulässig, wenn ein besonderer im Einzelfall festzustellender sachlicher Grund vorlag. Solche Arbeitsverhältnisse endeten aber eher in Arbeitslosigkeit als Arbeitsverhältnisse, bei denen die Befristung – wie nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz – auf Grund einer bei Abschluß des Vertrages bestehenden Unsicherheit über die Entwicklung des künftigen Arbeitskräftebedarfs erfolgt.

Darüber hinaus ist darauf hinzuweisen, daß die befristet Beschäftigten – statt arbeitslos zu sein – zunächst eine Arbeit gefunden haben; sie haben ihre Arbeitslosigkeit beenden und zusätzliche berufliche Erfahrungen sammeln können. Ihre Aussichten, erneut eine – auch unbefristete – Beschäftigung zu erhalten, sind damit wesentlich besser, als wenn sie längerfristig arbeitslos geblieben wären. Die Bundesregierung beurteilt daher eine insbesondere durch das Beschäftigungsförderungsgesetz veranlaßte Zunahme befristeter Arbeitsverhältnisse als solche nicht negativ. Sie sieht im Gegenteil in ihr einen Einstieg in eine dauerhafte zusätzliche Beschäftigung (vgl. auch die Antwort auf Frage 28).

10. Wie beurteilt die Bundesregierung die Ergebnisse einer Studie der Gewerkschaft Textil und Bekleidung, denen zufolge seit Inkrafttreten des Beschäftigungsförderungsgesetzes am 1. Mai 1985 ca. 6800 befristete Arbeitsverträge mit einem Frauenanteil von ca. 67 v. H. abgeschlossen wurden? Haben diese Arbeitsverhältnisse nach Ansicht der Bundesregierung zu zusätzlichen Arbeitsplätzen für Frauen geführt?

Der in der Umfrage der Gewerkschaft Textil-Bekleidung ermittelte Frauenanteil beim Abschluß befristeter Arbeitsverhältnisse entspricht genau dem in dieser Branche überproportional hohen Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten. Der Behauptung der Gewerkschaft Textil-Bekleidung, durch diese befristeten Neueinstellungen seien keine zusätzlichen Arbeitsplätze geschaffen worden, steht die Erklärung des Arbeitgeberverbandes Gesamttextil gegenüber, derzufolge 60 % der befristeten Einstellungen zur Vergrößerung des Personalbestandes erfolgt seien. Auch zu dieser Frage erwartet die Bundesregierung Erkenntnisse aus der beabsichtigten Untersuchung (vgl. die Einleitung).

11. Wie erklärt die Bundesregierung in diesem Zusammenhang den Rückgang beschäftigter Frauen in der Textil- und Bekleidungsindustrie um 2 v. H. (= 3 900)?

Nach der Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit ging die Zahl der Frauen im Textil- und Bekleidungsgewerbe vom 31. Dezember 1984 bis zum 31. Dezember 1985 um 5 900 bzw. 1,8 % zurück. Im gleichen Zeitraum sank in diesem Wirtschaftszweig die Gesamtbeschäftigung um 1,4 %. Angesichts des hohen Frauenanteils in diesem Wirtschaftsbereich liegt darin keine besonders Frauen benachteiligende Entwicklung. Teilzeitarbeitskräfte waren mit – 3,7 % stärker betroffen als Vollzeitarbeitskräfte (– 1,1 %). Von daher gibt es auch keinen Anhaltspunkt, daß Vollzeit- durch Teilzeitarbeitsplätze substituiert wurden.

12. Welche Gründe sind nach Ansicht der Bundesregierung ausschlaggebend für die in 54 v. H. dieser Fälle abgeschlossene äußerst kurze Befristung auf sechs Monate?

Befristete Arbeitsverträge mit einer Laufzeit bis zu sechs Monaten wurden bereits vor Inkrafttreten des Beschäftigungsförderungsgesetzes als allgemein zulässig anerkannt. Die Erleichterungen des Beschäftigungsförderungsgesetzes beim Abschluß befristeter Arbeitsverträge umfassen daher lediglich solche Arbeitsverträge, die einmalig auf einen längeren Zeitraum bis zu 18 Monaten befristet sind. Wenn trotzdem nach den Erhebungen der Gewerkschaft Textil-Bekleidung immerhin noch 54 % der befristeten Arbeitsverträge lediglich eine Laufzeit von bis zu sechs Monaten aufweisen, handelt es sich nach Ansicht der Bundesregierung um Fälle, in denen von vornherein absehbar nur ein kurzfristiger zusätzlicher Arbeitskräftebedarf vorliegt (z. B. Saisonarbeit).

13. Wie groß ist der Kreis der Jugendlichen, getrennt nach weiblichen und männlichen, die 1984, 1985

und 1986 einen befristeten Arbeitsvertrag im Anschluß an ihre Berufsausbildung erhielten? Wie variierte hier der Anteil qualifizierter und weniger qualifizierter Ausbildungsberufe, getrennt nach Mädchen und Jungen, an den befristeten Arbeitsverträgen?

Hierzu liegen der Bundesregierung keine statistisch abgesicherten Daten in der Differenziertheit der Fragestellung vor. Eine Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung zwischen Ende 1984 und Sommer 1985 bei 20 000 Ausbildungsabsolventen des Jahres 1984 aus knapp 40 anerkannten Ausbildungsberufen der Berufsfelder Metall, Elektrotechnik sowie Wirtschaft und Verwaltung hat jedoch im Rahmen erster vorläufiger Ergebnisse unter Berücksichtigung von 8 900 Befragten ergeben: Ein halbes Jahr nach der Abschlußprüfung der Berufsausbildung waren 7 % der befragten Ausgebildeten mit befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt, davon 4 % im erlernten Beruf und 3 % in anderen Tätigkeiten.

14. Hält die Bundesregierung den deutlich erkennbaren Trend, daß immer mehr Jugendliche nach einer Ausbildung nur einen befristeten Arbeitsvertrag erhalten, für wünschenswert und mit einer stabilen Berufsbiographie für vereinbar?

Der Bundesregierung liegen keine Informationen vor, die einen solchen Trend erkennen lassen. Sie tritt nach wie vor dafür ein, daß die Betriebe die jungen Fachkräfte nach Ausbildungsabschluß soweit irgend möglich in unbefristete Arbeitsverhältnisse übernehmen. Steht ein Arbeitsplatz für einen unbefristet einzustellenden Arbeitnehmer nicht zur Verfügung, so wird einer „stabilen Berufsbiographie“ junger Fachkräfte in der Regel mehr mit einer befristeten Beschäftigung (die in eine Dauerbeschäftigung münden kann) gedient sein als mit einer Arbeitslosigkeit nach dem Ausbildungsende. Die Gelegenheit zum Erwerb erster praktischer Berufserfahrungen kann die Chancen der Ausbildungsabsolventen für weitere adäquate Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erheblich verbessern.

15. Was will die Bundesregierung unternehmen, um die zunehmende Umgehung des Arbeitsplatzschutzgesetzes durch Abschluß befristeter Arbeitsverträge mit jungen Männern, die ihren Wehrdienst (oder Zivildienst) noch nicht geleistet haben, zu verhindern?

Eine Umgehung des Arbeitsplatzschutzgesetzes durch den Abschluß befristeter Arbeitsverträge könnte nur dann in Betracht kommen, wenn die Arbeitnehmer, die ihren Wehr- oder Zivildienst noch nicht geleistet haben, bis zum Zeitpunkt ihrer Einberufung ansonsten in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt worden wären. Oftmals hat sich jedoch in der Praxis

die Arbeitsplatzgarantie des Arbeitsplatzschutzgesetzes dahin gehend ausgewirkt, daß junge Arbeitnehmer vor dem Zeitpunkt ihrer Einberufung nicht eingestellt wurden. Vor diesem Hintergrund kann der Abschluß zumindest befristeter Arbeitsverträge auch hier die bessere Lösung sein. Im übrigen läßt das Beschäftigungsförderungsgesetz die lediglich befristete Übernahme eines Auszubildenden durch den Ausbildungsbetrieb nur dann zu, wenn kein Dauerarbeitsplatz zur Verfügung steht, also letztthin ein sachlicher Grund für die Befristung vorliegt.

16. Wie viele Vermittlungen der Arbeitsämter mündeten 1984, 1985 und 1986 in ein befristetes Arbeitsverhältnis (getrennt nach Frauen und Männern)?

Die erfragten Jahreszahlen liegen nicht vor.

Nach den Erhebungen der Bundesanstalt für Arbeit über Bewegungsvorgänge bei Arbeitslosen und offenen Stellen – jeweils Mai/Juni – wurden in den zweiwöchigen Erhebungszeiträumen 1984 bei insgesamt 35 554 Vermittlungen 15 542 Männer und Frauen (43 %) in ein befristetes Arbeitsverhältnis vermittelt. 1985 waren es insgesamt 28 274 Männer und 14 116 Frauen, davon 11 861 Männer (42 %) und 6 155 Frauen (44 %), die in befristete Arbeitsverhältnisse vermittelt wurden; darin sind insgesamt 5 716 Vermittlungen in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen enthalten, die ihrem Wesen nach befristet sind. Für 1984 wurden keine nach Männern und Frauen aufgeteilten Zahlen erhoben; auch liegen keine gesonderten Zahlen für die Vermittlung in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen vor. Für 1986 liegen nach einer Totalerfassung entsprechende Zahlen für Mai vor, allerdings ebenfalls nicht getrennt nach Männern und Frauen und ohne gesonderte Ausweisung der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen. Von den insgesamt 107 845 Vermittlungen in Arbeitsverhältnisse über sieben Kalendertage war danach in 42 181 (39 %) Fällen eine befristete Beschäftigung vorgesehen.

17. Wie viele der so vermittelten befristet Beschäftigten (getrennt nach Männern und Frauen) waren nach Auslaufen der Befristung
- arbeitslos,
 - beschäftigt in einem Dauerarbeitsverhältnis,
 - beschäftigt in einem neuerlich befristeten Arbeitsverhältnis?

Daten über den Verbleib der in ein befristetes Arbeitsverhältnis vermittelten Arbeitnehmer werden nicht erhoben.

18. Wie hoch war in diesen Jahren das/die durchschnittlich gezahlte Arbeitslosengeld/Arbeits-

losenhilfe für Arbeitslose, die zuvor befristet beschäftigt waren? Wie lauten die entsprechenden Vergleichszahlen für Arbeitslose, die in einem Dauerarbeitsverhältnis gestanden haben?

Der Bundesregierung liegen keine Statistiken darüber vor, wie hoch in den Jahren 1984, 1985 und 1986 das durchschnittlich gezahlte Arbeitslosengeld/die durchschnittlich gezahlte Arbeitslosenhilfe für Arbeitslose war, die zuvor befristet beschäftigt waren.

19. Kann die Bundesregierung Ergebnisse einer Studie des Wissenschaftszentrums Berlin (Befristete Beschäftigungsverhältnisse, in: Internationale Chronik der Arbeitsmarktpolitik, 26/1986) bestätigen, nach denen gerade bei Frauen arbeits- und sozialrechtliche Risiken eines befristeten Arbeitsverhältnisses in der Weise kumulieren, daß Befristung und Teilzeitarbeit aufeinandertreffen?

Der Bundesregierung ist die Veröffentlichung des Wissenschaftszentrums Berlin zu den befristeten Beschäftigungsverhältnissen bekannt. Es handelt sich bei den Angaben zu dem Anteil befristeter und zugleich teilzeitbeschäftigter Frauen um Auswertungen der EG-Arbeitskräfteerhebung 1984, die also vor Inkrafttreten des Beschäftigungsförderungsgesetzes erhoben wurden. Außerdem liefern die Daten aufgrund des spezifischen Erhebungszeitpunkts (Mai 1984) und des verwendeten Erhebungskonzeptes (Erwerbstätigkeit in der Berichtswoche) nur saisonal verzerrte Informationen zur Zahl befristet Beschäftigter in der Berichtswoche. Sie lassen keine allgemeinen Aussagen über den Anteil dieser befristeten und geringfügigen Teilzeitarbeitsverhältnisse an allen neu begründeten Beschäftigungsverhältnissen zu.

20. Teilt die Bundesregierung die Einschätzung des BZB, daß nahezu jede zweite befristet beschäftigte Arbeitnehmerin zugleich auch teilzeitbeschäftigt ist? Sind nach Ansicht der Bundesregierung bei einer solchen Kombination die individuellen Wünsche der Frau oder die personalpolitischen Interessen des Arbeitgebers ausschlaggebend?

Die Bundesregierung kann die Einschätzung des Wissenschaftszentrums Berlin (WZB) nicht bestätigen, da bisher keine gesicherten statistischen Daten über befristete Arbeitsverhältnisse vorliegen (vgl. auch Antwort zu Frage 19).

Soweit zur Motivation für Teilzeitarbeit Untersuchungen durchgeführt wurden, hat sich gezeigt, daß sowohl Frauen, insbesondere verheiratete Frauen mit Kindern, an einer Teilzeitarbeit interessiert sind, daß aber auch Arbeitgeber aus betriebsorganisatorischen Gründen – Entkoppelung von Arbeitszeit und Betriebszeit – ein zunehmendes Interesse an der Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen haben. Dies gilt insbesondere dann,

wenn Arbeitgebern an der Weiterbeschäftigung qualifizierter Mitarbeiter liegt. Nach diesen Untersuchungen liegt es im beiderseitigen Interesse von Arbeitnehmern und Arbeitgebern, einvernehmlich Lösungen zu finden, die alle Beteiligten zufriedenstellen. Hierfür gibt es in der Praxis interessante Beispiele, in unterschiedlichen Branchen und Tätigkeitsbereichen (vgl. auch die Antwort auf Frage 22).

21. Was unternimmt die Bundesregierung, um den überproportional hohen Anteil der befristeten Beschäftigung mit einer Wochenarbeitszeit unter 20 Stunden (15 v. H.) an allen befristet Beschäftigten abzubauen? Wie hoch ist nach Ansicht der Bundesregierung der Anteil der Frauen an diesen Beschäftigten?

Der Bundesregierung liegen keine statistisch abgesicherten Daten zur Dauer der Arbeitszeit bei befristeten Einstellungen sowie über den Anteil der Frauen vor.

Durch das Beschäftigungsförderungsgesetz ist aber die Teilzeitarbeit, insbesondere bestimmte Formen der Teilzeitarbeit, erstmals durch Gesetz arbeitsrechtlich abgesichert und sozialverträglich ausgestaltet worden. Die Bundesregierung sieht zur Zeit keinen weiteren Handlungsbedarf für arbeitsrechtliche Regelungen der Teilzeitarbeit. Ebenso wie bei unbefristeten Einstellungen ist es auch bei lediglich befristet abgeschlossenen Arbeitsverhältnissen Sache des einzelnen Arbeitgebers und Arbeitnehmers, Teilzeitarbeit und dabei die Dauer der Arbeitszeit zu vereinbaren. Im übrigen wird nicht deutlich, weshalb undifferenziert gerade Arbeitsverhältnisse mit einer Wochenarbeitszeit unter 20 Stunden abgebaut werden sollen; immerhin sind in dieser Gruppe von Arbeitsverhältnissen auch solche enthalten, die der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherungspflicht (Grenze: 15 Wochenarbeitsstunden) und der Arbeitslosenversicherung (Grenze: 19 Wochenarbeitsstunden) unterliegen.

22. Sind der Bundesregierung die Motive von Arbeitnehmern bekannt, eine befristete Beschäftigung auszuüben?

Die Motive der Arbeitnehmer für den Abschluß befristeter Arbeitsverträge sind sehr unterschiedlich. So geht die Befristung vielfach auf den ausdrücklichen Wunsch des Arbeitnehmers zurück, der von vornherein nur an einer vorübergehenden Tätigkeit interessiert ist (z. B. Überbrückung bis zur Aufnahme einer Ausbildung oder einer anderen Beschäftigung, Tätigkeit von Studenten während der Semesterferien, familiäre oder sonstige persönliche Gründe). In zahlreichen anderen Fällen, in denen die Befristung auf Initiative des Arbeitgebers hin erfolgt, hat der Arbeitnehmer die befristete Beschäftigung einer Arbeitslosigkeit vorgezogen (vgl. auch die Antwort auf Frage 20).

23. Wie ist nach Meinung der Bundesregierung der Widerspruch zwischen Forschungsergebnissen, die alle auf den zunehmenden Wunsch von Frauen mit Kindern nach kontinuierlicher Erwerbsarbeit verweisen, und dem zunehmenden Angebot von lediglich befristeten und immer wieder neuen Arbeitsverhältnissen für Frauen zu erklären?

Der zunehmende Wunsch von Frauen mit Kindern nach kontinuierlicher Erwerbsarbeit, der sich aber sowohl auf Vollzeit- wie auf Teilzeitarbeit bezieht, ist der Bundesregierung bekannt. So ist die Rückkehrquote nach dem Mutterschaftsurlaub von 33 % (1980/1981) auf 44 % (1984) gestiegen; etwa die Hälfte der Rückkehrerinnen suchte einen Teilzeitarbeitsplatz (vgl. Bericht der Bundesregierung über den Mutterschaftsurlaub – Drucksache 10/5327). Hinzu kommt die steigende Zahl von erwerbstätigen Müttern mit Kindern. Diese steigende Nachfrage nach Erwerbsarbeit trifft auf ein begrenztes Angebot an Arbeitsplätzen. Hieraus ergeben sich auch weiterhin Beschäftigungsprobleme von Frauen, auf die die Bundesregierung wiederholt hingewiesen hat (vgl. z. B. Antwort auf die Große Anfrage zur Frauenarbeitslosigkeit, Drucksache 10/871).

Wie bereits ausgeführt, verfügt die Bundesregierung derzeit nicht über statistisch abgesicherte Daten über Umfang und Struktur des Angebots an befristeten Arbeitsplätzen (vgl. Antwort zu Frage 19) sowie über deren Entwicklung.

Anliegen des Beschäftigungsförderungsgesetzes ist es, die Beschäftigungsmöglichkeiten auch für Frauen zu verbessern. Wie die kontinuierlich gestiegene Zahl gerade der erwerbstätigen Frauen zeigt (vgl. die Einleitung), ist die bisherige Politik der Bundesregierung mit ihren vielfältigen Förderungsmaßnahmen, insbesondere zugunsten besserer beruflicher Qualifizierung und besserer Vereinbarkeit von Familie und Beruf, erfolgreich gewesen.

24. Kann die Bundesregierung Aussagen über die Beschäftigungssituation und die Arbeitsplatzsicherheit der Arbeitnehmer in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis machen? Wenn nein, hat die Bundesregierung die Absicht, diese Sachverhalte unverzüglich untersuchen zu lassen?

Für das befristete Arbeitsverhältnis ist charakteristisch, daß es mit Ablauf der Zeit endet, für die es eingegangen ist. Angesichts dieser Rechtslage versteht die Bundesregierung die Frage vor allem dahin, daß nach den Aussichten eines zunächst befristet eingestellten Arbeitnehmers auf Übernahme in ein unbefristetes Dauerarbeitsverhältnis gefragt wird. Insoweit wird auf die Antwort zu Frage 4 verwiesen.

Während des befristeten Arbeitsverhältnisses ist eine ordentliche Kündigung zu zulässig, wenn sie ausdrücklich vereinbart ist. Aber auch für die vereinbarte Kündigung gilt der gesetzliche Kündigungsschutz. Im übrigen stellt nach Auffassung der Bundesregierung

der befristete Arbeitsvertrag kein Einfallstor für Arbeitsverhältnisse zweiter Klasse dar. Das unbefristete Arbeitsverhältnis ist der sozialpolitisch erwünschte Regelfall des Arbeitsverhältnisses und muß es bleiben. Es entspricht sowohl dem Schutzbedürfnis des einzelnen Arbeitnehmers als auch dem wirtschaftlichen Interesse des Arbeitgebers an eingearbeiteten Mitarbeitern. Dies hat die Bundesregierung in ihrer Begründung zum Beschäftigungsförderungsgesetz auch deutlich zum Ausdruck gebracht (BR-Drucksache 393/84, S. 17). Andererseits scheuen viele Unternehmen trotz verbesserter Auftragslage vor unbefristeten Neueinstellungen zurück, weil sie den künftigen Arbeitskräftebedarf nicht mit ausreichender Sicherheit absehen. Um die Arbeitgeber dennoch zu Einstellungen zu ermutigen und sie davon abzuhalten, die zusätzlichen Arbeiten mit Überstunden aufzufangen, sind für eine Übergangszeit die von der Rechtsprechung schon vorher anerkannten Möglichkeiten einer Befristung des Arbeitsverhältnisses durch das Beschäftigungsförderungsgesetz erweitert worden. Für den Arbeitslosen ist es besser, befristet beschäftigt zu werden als weiterhin arbeitslos zu sein. Dem Arbeitslosen nützt der beste Kündigungsschutz nichts. Andererseits behält er in einem befristeten Arbeitsverhältnis Anschluß an das Fachwissen in seinem Beruf. Damit hat er erfahrungsgemäß auch größere Chancen, vom selben oder einem anderen Arbeitgeber in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden.

25. Mit welchen Arbeitsmarktwirkungen des Beschäftigungsförderungsgesetzes rechnet die Bundesregierung für die Jahre 1986 bis 1990?

Die Bundesregierung erwartet gerade auch im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsförderungsgesetz einen weiteren Anstieg der Beschäftigtenzahl.

26. Welche Entlastungseffekte erhofft sich die Bundesregierung insbesondere für die ständig steigende Arbeitslosigkeit von Frauen?

Die Erleichterungen beim Abschluß befristeter Arbeitsverträge und die daraus folgenden Beschäftigungsanreize fördern die Einstellung von Frauen und Männern gleichermaßen.

Darüber hinaus enthält das Beschäftigungsförderungsgesetz auch Maßnahmen, die in besonderem Maße die Beschäftigung von Frauen fördern:

— Im Bereich der Teilzeitarbeit besteht ein traditionell hoher Frauenanteil von über 90 %. Vor allem den Arbeitnehmerinnen kommt es daher zugute, daß das Beschäftigungsförderungsgesetz zugunsten der Teilzeitbeschäftigten erstmals das Gebot der Gleichbehandlung mit Vollzeitbeschäftigten gesetzlich festschreibt und über das bisher geltende Recht

hinaus z. B. auch auf Einstellungen und Kündigungen ausweitet. Unterschiede sind nur noch dann zulässig, wenn hierfür besondere sachliche Gründe vorliegen. Weiterhin werden besondere Formen der Teilzeitarbeit sozialverträglich ausgestaltet.

- Das Beschäftigungsförderungsgesetz bezieht die Arbeitgeberleistungen nach dem Mutterschutzgesetz in das bestehende Ausgleichsverfahren nach dem Lohnfortzahlungsgesetz ein; es erhöht damit die Beschäftigungschancen jüngerer Frauen in Klein- und Mittelbetrieben beträchtlich.
- Das Beschäftigungsförderungsgesetz erweitert die Anspruchsberechtigung nach § 46 Arbeitsförderungsgesetz. Frauen, die nach Zeiten der Kindererziehung in den Beruf zurückkehren wollen, wird durch Maßnahmen der beruflichen Fortbildung und Umschulung der Wiedereinstieg in das Berufsleben erleichtert.

27. Ist die Bundesregierung der Ansicht, daß das Beschäftigungsförderungsgesetz besondere Arbeitsmarktprobleme gerade

- jüngerer Arbeitsloser nach der Ausbildung,
- langfristig Arbeitsloser,
- Arbeitsloser ohne abgeschlossene Berufsausbildung,
- Arbeitsloser mit qualifizierter Berufsausbildung, insbesondere auch Hochschulausbildung,
- arbeitsloser verheirateter Frauen nach unterbrochener Erwerbstätigkeit und
- arbeitsloser alleinstehender Frauen mit Kindern

effektiv und langfristig lösen kann? Wenn ja, in welcher Höhe bezieht die Bundesregierung die jährlichen Abgänge aus der Arbeitslosigkeit dieser Personengruppen?

Das Beschäftigungsförderungsgesetz soll allen Arbeitslosen helfen, vor allem den in dieser Frage genannten Personengruppen.

Eine Aussage darüber, mit Angehörigen welcher Personengruppen tatsächlich befristete Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz abgeschlossen werden und weitere Details erwartet die Bundesregierung von einer Untersuchung, die der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung vorbereitet (vgl. Einleitung).

28. Wie viele Arbeitnehmer übten 1984, 1985 und 1986 eine sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit aus? Wie hoch war ihr Anteil an den sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigen? Wie hoch war der Anteil der Frauen an diesen Teilzeitbeschäftigten?

Die entsprechenden Zahlen für 1984 und 1985 sind in der folgenden Tabelle zusammengefaßt. Für 1986 liegen noch keine Ergebnisse vor.

Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer
(Jahresdurchschnitte)

Jahr	Insgesamt	Männer	Frauen
– 1000 –			
1984	20 179	12 194	7 985
1985	20 412	12 275	8 137

darunter: sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte

1984	1 823	130	1 693
1985	1 873	129	1 744

Anteile in %

1984	9,0	1,1	21,2
1985	9,2	1,1	21,4

29. Liegen der Bundesregierung Angaben oder Schätzungen darüber vor, wie viele Arbeitnehmer 1983 und 1984 eine nicht-sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung ausübten? Wenn ja, wie hoch war ihr Anteil an den Teilzeitbeschäftigten insgesamt; wie hoch war der Anteil der Frauen an diesen nicht-sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten?

Der Bundesregierung liegen dazu keine Angaben aus der amtlichen Statistik vor (siehe auch die Antworten zu den Fragen 1 und 3).

30. Wie viele Arbeitnehmer sind seit Inkrafttreten des Beschäftigungsförderungsgesetzes, das die Arbeit auf Abruf (sog. Kapovaz) regeln soll, in einem solchen Arbeitsverhältnis beschäftigt? Wie hoch ist hier der Anteil der Frauen? Wenn die Bundesregierung hierzu keine Angaben machen kann, wird sie dazu unverzüglich statistische Erhebungen veranlassen?

Der Bundesregierung liegen keine statistisch abgesicherte Daten darüber vor, wie viele Arbeitnehmer seit Inkrafttreten des Beschäftigungsförderungsgesetzes in einem Abrufarbeitsverhältnis beschäftigt werden und wie hoch der Anteil der Frauen dabei ist. Da dieses besondere Teilzeitarbeitsmodell durch das Beschäftigungsförderungsgesetz sozialverträglich ausgestaltet worden ist, sieht die Bundesregierung keinen Anlaß, hierzu bereits nach 1 ½ Jahren eine besondere Erhebung durchzuführen. Jedoch wird zur Zeit geprüft, inwieweit die regelmäßigen statistischen Erhebungen im Bereich der Teilzeitarbeit ausgebaut werden können.

31. Wie viele Arbeitnehmer sind seit Inkrafttreten des Beschäftigungsförderungsgesetzes in einem Job-sharing-Arbeitsverhältnis beschäftigt? Wie hoch ist der Anteil der Frauen?

Der Bundesregierung liegen keine statistisch abgesicherten Zahlen zur Anzahl der Job-sharing-Arbeitsverhältnisse vor.

32. In wieviel Fällen wurden 1983, 1984, 1985 und 1986 vollzeitarbeitssuchenden Arbeitnehmern eine Teilzeitbeschäftigung angeboten? Wie hoch war der Anteil der Frauen?

Es liegen keine Daten darüber vor, wie vielen vollzeitarbeitssuchenden Arbeitnehmern eine Teilzeitbeschäftigung angeboten worden ist.

33. Liegen der Bundesregierung Angaben darüber vor, in wieviel Fällen Vollzeitarbeitsverhältnisse seit Inkrafttreten des Beschäftigungsförderungsgesetzes in Teilzeitarbeitsverhältnisse umgewandelt wurden? In welchem Ausmaß wurden insbesondere von mit Frauen besetzte Vollzeitarbeitsplätze durch Teilzeitarbeitsplätze substituiert?

Die „Umwandlung“ eines Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis stellt die Änderung eines bestehenden Vertragsverhältnisses dar, die das Einverständnis beider Vertragspartner voraussetzt. Eine einseitige „Umwandlung“ durch den Arbeitgeber ist nur über eine Änderungskündigung möglich, deren Wirksamkeit an den Vorschriften des Kündigungsschutzes zu messen ist.

Der Bundesregierung liegen keine statistisch abgesicherten Zahlen darüber vor, in wie vielen Fällen seit Inkrafttreten des Beschäftigungsförderungsgesetzes Vollzeitarbeitsverhältnisse in Teilzeitarbeitsverhältnisse umgewandelt wurden.

34. Wie beurteilt die Bundesregierung in diesem Zusammenhang die Ergebnisse einer Studie der HBV (vgl. Pressemitteilung vom 21. Mai 1986), nach denen im Organisationsbereich der HBV über 37 v.H. der Vollzeitarbeits- in Teilzeitarbeitsverhältnisse umgewandelt wurden? Betrachtet die Bundesregierung diese alarmierende Tendenz als repräsentativ für die Gesamtentwicklung der Vollzeit- und Teilzeitarbeitsverhältnisse in der Bundesrepublik Deutschland?

Die in der Untersuchung der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen genannte Zahl von 37,1 % bezieht sich lediglich auf die Anzahl der Betriebe, in denen nach Angabe der befragten Betriebsräte Vollzeit- in Teilzeitarbeitsverhältnisse umgewandelt wurden. Zur eigentlich aussagekräftigen Zahl der betroffenen Arbeitnehmer enthält die Untersuchung aber – anders als in der Frage behauptet wird – keine Angaben. Im übrigen weist die Hauptgemeinschaft des Deutschen Einzelhandels lt. Handelsblatt vom 27. Mai 1986 darauf hin, in knapp der Hälfte der Fälle seien die Umwandlungen auf ausdrücklichen Wunsch der Arbeitnehmer zustande gekommen. Von diesen Umwandlungen seien insgesamt weniger als 1 % der Vollzeitarbeitsplätze betroffen gewesen, eine Rate, die dem Trend der letzten Jahre und damit auch

der Zeit vor Inkrafttreten des Beschäftigungsförderungsgesetzes entspreche. Nach der Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit betrug in der Tat die Veränderung der Beschäftigung am 31. Dezember 1985 im Handel gegenüber dem Vorjahr

Vollzeitbeschäftigte: – 14 800 (– 0,6 %)

Teilzeitbeschäftigte: + 6 900 (+ 1,6 %)

35. Betrachtet die Bundesregierung ein weiteres Ergebnis der gleichnamigen Untersuchung, das eine Zunahme der variablen Teilzeitarbeitsverhältnisse mit Anpassung an den Arbeitsanfall um 25,5 v.H. im Geschäftsbereich der HBV konstatiert, als arbeitsmarktpolitisch wünschenswert und repräsentativ für die Gesamtentwicklung der variablen Teilzeitarbeitsverhältnisse?

Auch hier ist darauf hinzuweisen, daß die von der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen angegebene Zahl von 25,5 % sich nicht auf die betroffenen Arbeitsverhältnisse, sondern lediglich auf den Anteil der Betriebe bezieht, in denen es nach ihren Angaben zu einer Zunahme von Teilzeitarbeitsverhältnissen mit variabler Arbeitszeit gekommen ist. Da gerade im Handel wegen des ungleichmäßigen Geschäftsanfalls von dieser Beschäftigungsform schon seit längerer Zeit in überdurchschnittlichem Maße Gebrauch gemacht wird, lassen sich die ermittelten Zahlen ohnehin nicht auf andere Wirtschaftsbereiche übertragen. Dies ergibt sich auch aus den Umfragen der Gewerkschaft Textil/Bekleidung und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände.

Nachdem im Beschäftigungsförderungsgesetz die sozialverträgliche Ausgestaltung der variablen Teilzeitarbeitsverhältnisse vorgeschrieben worden ist (von vornherein vereinbarte feste Dauer der Arbeitszeit, Mindestankündigungsfristen, Mindesteinsatzzeiten), würde die Bundesregierung eine Zunahme dieser Beschäftigungsform nicht negativ beurteilen.

36. Befürwortet die Bundesregierung solche Arbeitszeitformen insbesondere für Frauen? Welche Gründe sind nach Ansicht der Bundesregierung ausschlaggebend für die hohe Inanspruchnahme dieser Arbeitszeitformen durch Frauen?

Die Bundesregierung befürwortet generell eine Flexibilisierung der Arbeitszeit in unterschiedlichen Formen sowohl für Frauen als auch für Männer. Sie ist keineswegs der Auffassung, flexible Teilzeitarbeit sei nur für Frauen zu befürworten.

Die im Auftrag des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung erstellte Untersuchung „Teilzeitarbeit“ zeigt, daß Teilzeitarbeit für Männer und für Frauen in Frage kommt. Für die hohe Inanspruchnahme variabler Arbeitszeitformen durch Frauen sind nach Auffassung der Bundesregierung sowohl der branchenüb-

liche Arbeitsanfall zu bestimmten Tageszeiten (z. B. Handel, Gaststätten, Reinigungsgewerbe) wie auch die familiären Aufgaben maßgeblich, die nach wie vor überwiegend von Frauen übernommen werden. Aus beiden Gründen ergeben sich aber auch Grenzen der Flexibilisierung. Wie die genannte Untersuchung gezeigt hat, ergeben sich selbst dann, wenn ein relativ großer Spielraum für eine flexible Verteilung der Arbeitszeit eingeräumt wird, relativ konstante Arbeitsverteilungsmuster. Diesem Sachverhalt tragen etwa die Vorschriften zur sozialverträglichen Ausgestaltung von Arbeit auf Abruf im Beschäftigungsförderungsgesetz Rechnung.

37. Teilt die Bundesregierung Befürchtungen, die die durch das Beschäftigungsförderungsgesetz erleichterte Zulassung von Teilzeitarbeit, Kapovaz- und Job-sharing-Arbeitsverhältnissen als ausschließliche Arbeitszeitformen für Frauen beurteilen und prognostizieren, daß verbleibende/neugeschaffene Normalarbeitsverhältnisse überwiegend mit Männern abgeschlossen werden?

Die Bundesregierung teilt diese Befürchtungen nicht. Gerade das im Beschäftigungsförderungsgesetz verankerte Gebot der Gleichbehandlung von Teilzeitarbeit und Vollzeitarbeit, z. B. auch bei der Einstellung und Kündigung, sowie die dort vorgenommene sozialverträgliche Ausgestaltung von variabler Arbeitszeit und Arbeitsplatzteilung werden die Teilzeitarbeit auf und setzen Mindeststandards. Dadurch wird die Teilzeitarbeit auch für Männer interessanter, bei denen eine beachtliche Gruppe eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung bevorzugen würde, wie verschiedene Untersuchungen nachweisen.

38. Teilt die Bundesregierung die Ansicht, daß eine solche geschlechtsspezifische Dichotomie der Arbeitsplätze und Arbeitszeitformen die Diskussion um die Bedeutung der von Frauen geleisteten Arbeit überhaupt und insbesondere um die sog. zu- und doppelverdienenden Frauen wieder begünstigen könnte?

Die Bundesregierung teilt die in der Frage geäußerte Ansicht nicht. Sie ist im Gegenteil der Auffassung, daß durch die gesetzliche Regelung im Beschäftigungsförderungsgesetz Teilzeitarbeit überhaupt erstmalig gesetzlich als gleichwertige Arbeitszeitform anerkannt und arbeitsrechtlich abgesichert worden ist. Damit wird den Wünschen vieler Arbeitnehmerinnen und auch Arbeitnehmer entsprochen, die aufgrund unterschiedlicher Motive gesicherte, aber nach Lage und Dauer flexiblere Arbeitsverhältnisse suchen. Aber auch aus Sicht der Unternehmen sprechen viele Gründe für eine größere Flexibilisierung von Lage und Dauer der Arbeitszeit.

Die Bundesregierung anerkennt die von Frauen geleistete Arbeit, sei es im Erwerbsleben oder in der Fami-

lie, sei es in Teilzeit- oder in Vollzeitform. Sie würdigt den Beitrag, den Frauen durch Familienarbeit wie durch Erwerbsarbeit für unsere Volkswirtschaft wie für unsere Gesellschaft leisten. Die Mehrzahl der 6 Millionen verheirateter erwerbstätiger Frauen trägt wesentlich zur Sicherung des Lebensstandards ihrer Familien bei. Deshalb weist sie die Diffamierung von Frauen als sog. Doppelverdienerinnen entschieden zurück.

39. Was wird die Bundesregierung tun, um solchen frauenbenachteiligenden Argumenten vorzubeugen?

Die Bundesregierung leistet u. a. durch ihre konsequente und umfassende Politik zur Verbesserung der Chancen von Frauen in Ausbildung und Beruf und zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen ihren Beitrag zur Vorbeugung gegen solche Behauptungen. Zu dieser Politik gehören die Maßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Qualifizierung von Frauen, die Anerkennung von Erziehungszeiten, die Schaffung eines Anspruchs auf Erziehungsurlaub mit Rückkehrgarantie für Mütter und Väter, die zielgerechte Verbesserung der Rückkehr ins Erwerbsleben im Arbeitsförderungsgesetz und eben auch die sozialverträgliche Ausgestaltung der Teilzeitarbeitsverhältnisse im Beschäftigungsförderungsgesetz.

40. In wie vielen Fällen wurde 1986 der besondere Kündigungsschutz für schwangere Frauen, die in einem befristeten Arbeitsverhältnis standen, umgangen? Wenn der Bundesregierung hierzu keine Angaben vorliegen, wird sie diese unverzüglich erheben?

Der besondere Kündigungsschutz für schwangere Frauen wird durch den Abschluß befristeter Arbeitsverträge nicht umgangen. Während der Laufzeit eines befristeten Arbeitsverhältnisses gelten nämlich selbstverständlich die besonderen Kündigungsverbote des Mutterschutzgesetzes. Lediglich wenn ein solches Arbeitsverhältnis durch Fristablauf endet, finden die Kündigungsverbote mangels Vorliegens einer Kündigung keine Anwendung. Der Bundesregierung liegen keine Angaben darüber vor, in wie vielen Fällen es zum Auslaufen eines befristeten Arbeitsverhältnisses während der Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin kommt. Sie sieht zur Zeit auch keinen Anlaß, hierzu, besondere Erhebungen durchzuführen. Würde man nämlich bei schwangeren Arbeitnehmerinnen für die Befristung und ihre Dauer eine zusätzliche sachliche Rechtfertigung verlangen, hätten sie nur verminderte Chancen, wenigstens eine befristete Beschäftigung zu erlangen.

41. Hat die Bundesregierung die Absicht, die Auswirkungen des bis 1990 geltenden Beschäftigungsförderungsgesetzes, insbesondere im Hinblick auf Frauen, durch eine eigene Studie erforschen zu lassen und das Gesetz im Falle seiner erwiesenen negativen Folgen für die beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unverzüglich abzuschaffen?

Die Bundesregierung wird die Auswirkungen befristeter Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz untersuchen lassen (vgl. Einleitung). Zur Zeit stellt sich die Frage nach einer Änderung des Gesetzes nicht.