

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Sabine Zimmermann, Diana Golze, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
– Drucksache 17/6524 –**

Haushaltsrechtliche Befristung von Arbeitsverhältnissen bei der Bundesagentur für Arbeit

Vorbemerkung der Fragesteller

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte in seinem Urteil vom 9. März 2011 (7 AZR 728/09) festgestellt, dass die Bundesagentur für Arbeit die Befristung von Arbeitsverhältnissen nicht damit begründen könne, dass ein von ihr aufgestellter Haushaltsplan Haushaltsmittel für befristete Arbeitsverträge vorsehe. Die Bundesagentur für Arbeit kann sich demnach nicht auf die entsprechende Regelung zum Sachgrund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses im Teilzeit- und Befristungsgesetz (§ 14 Absatz 1 Satz 2 Nummer 7) berufen, wenn der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind und er entsprechend beschäftigt wird. Befristete Arbeitsverträge mit dem Sachgrund „Haushalt“ können nicht rechtswirksam abgeschlossen werden.

In Konsequenz des Urteils hat die Bundesagentur für Arbeit damit begonnen, die betroffenen befristet Beschäftigten in Dauerarbeitsverhältnisse zu übernehmen.

1. Wie viele Beschäftigte der Bundesagentur für Arbeit sind vom BAG-Urteil betroffen und sollen entfristet werden (bitte auch nach Bundesländern auflisten)?

Welche Aufgabengebiete, zum Beispiel Vermittlung, Arbeitgeberservice usw., sind von den vorzunehmenden Entfristungen in welcher Stellenanzahl betroffen (bitte auch nach Bundesländern auflisten)?

Von der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 9. März 2011 sind im Bereich der Bundesagentur für Arbeit (BA) insgesamt rund 4 000 Beschäftigte in den beiden Rechtskreisen des Zweiten und Dritten Buches Sozialgesetzbuch betroffen. Darin sind die Beschäftigten enthalten, die bereits ein Klageverfahren eingeleitet haben. Zahlen nach Bundesländern werden nicht erhoben und liegen daher nicht vor.

Im Schwerpunkt waren im Aufgabenbereich der Arbeitsförderung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch Beschäftigte in den Bereichen Allgemeine Vermittlung (33 Prozent), Arbeitgeber-Service (28 Prozent) und Eingangszone (14 Prozent) sowie in den Teams Arbeitnehmer-Leistung (7 Prozent) betroffen.

Den Schwerpunkt im Aufgabenbereich der Grundsicherung bilden Beschäftigte in den Bereichen „Leistungsgewährung“ mit 44 Prozent, „Markt und Integration“ mit 25 Prozent sowie in den „Eingangszonen“ mit 13 Prozent.

2. Kann die Bundesregierung ausschließen, dass es vom BAG-Urteil betroffene Beschäftigte gibt, die nicht über die Rechtslage und die vorzunehmende Entfristung informiert worden sind?

Ja. Die BA hat unmittelbar nach Bekanntgabe der Pressemitteilung des BAG eine Erklärung in das BA-Intranet eingestellt, um die betroffenen Beschäftigten zu informieren. Danach wurde angekündigt, alle mit dem Sachgrund „Haushalt“ befristeten Beschäftigten ihrem Status entsprechend in das unbefristete Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen, ohne dass es einer Klageerhebung bedarf. Es wurde wegen des Klärungsbedarfs um Geduld gebeten. Darüber hinaus hat die BA allen Betroffenen unverzüglich eine schriftliche Weiterbeschäftigungszusage erteilt.

3. Wie soll die Entfristung der vom BAG-Urteil betroffenen Beschäftigten organisiert werden?

Wie viele zusätzliche Stellen müssen insgesamt bei der Bundesagentur für Arbeit geschaffen werden (bitte die Verteilung auch nach Bundesländern darstellen), und wie werden diese finanziert?

Sind Versetzungen an andere Arbeitsorte vorgesehen?

Alle Beschäftigten, die Klage beim Arbeitsgericht erhoben haben, werden klaglos gestellt und deren Arbeitsverträge entfristet. Entfristet werden auch die auf der Grundlage von § 14 Absatz 1 Satz 2 Nummer 7 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes befristeten Arbeitsverträge der Beschäftigten, die noch keine Klage erhoben haben.

Das Verfahren zur endgültigen Unterbringung der zu entfristenden Kräfte auf vakanten Dauerstellen ist noch nicht vollständig abgeschlossen. Nach Angaben der BA sind dabei auch regionale und rechtskreisübergreifende Versetzungen im Hinblick auf bedarfsorientierte Ansatzmöglichkeiten notwendig.

Die BA geht davon aus, dass keine zusätzlichen Stellen geschaffen werden müssen. Sie wird weiterhin alles unternehmen, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf vakanten Dienstposten unterzubringen. Für die weit überwiegende Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnte bereits eine passende Stelle gefunden werden. Diejenigen Beschäftigten, die bisher noch auf keine Stelle eingemündet sind, werden sukzessive auf frei werdenden Dienstposten bedarfsorientiert angesetzt.

Zahlen nach Bundesländern werden nicht erhoben und liegen daher nicht vor.

4. Welche Art von Arbeitsplätzen sollen den zu entfristenden Beschäftigten angeboten werden?

Sollen sie entsprechend ihrem bisherigen Arbeitsvertrag verwendet und eingruppiert (entlohnt) werden?

Die betroffenen Beschäftigten werden auf vakanten Dienstposten angesetzt. Dabei haben sie Anspruch auf eine ihrer bisherigen Eingruppierung entsprechende Verwendung.

5. Wird bei der Umsetzung der Entfristungen auf die persönlichen Lebensumstände (zum Beispiel Kinder, zu pflegende Angehörige usw.) der bislang befristet Beschäftigten Rücksicht genommen?

Die BA teilt mit, dass bei der Umsetzung der Entfristungen neben Eignungsaspekten auch die persönlichen Lebensumstände, soweit diese objektiv anzuerkennen sind, im Sinne sozial verträglicher Lösungen berücksichtigt werden. Dies sind insbesondere gesundheitliche, familiäre und fürsorgliche Gründe.

6. Wie viele vom BAG-Urteil betroffene Beschäftigte der Bundesagentur für Arbeit wurden bislang entfristet?

In wie vielen Fällen erfolgt eine andere Verwendung als im ursprünglichen Arbeitsvertrag vorgesehen?

Es wird auf die Antwort zu Frage 3 verwiesen. Sollte eine dem bisherigen Dienstposten gleiche oder ähnliche Verwendung zeitnah nicht möglich sein, werden unverzüglich entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen vorgenommen.

7. In welchen Entfernungen zum bisherigen Arbeitsort wurden den Beschäftigten bislang Dauerarbeitsverhältnisse angeboten, und in wie vielen Fällen erfolgten Versetzungen an andere Arbeitsorte (bitte auch nach Bundesländern auflisten)?

Wurde bei den Versetzungen eine Sozialauswahl unter Einbeziehung aller Beschäftigter durchgeführt, also auch die bisher unbefristet Beschäftigten in die Auswahl mit einbezogen?

Hinsichtlich der Auswahl unter den betroffenen Beschäftigten wurde mit dem Hauptpersonalrat im Rahmen der Mitbestimmung eine Versetzungsrichtlinie nach § 76 Absatz 2 Nummer 8 des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) erarbeitet. Nach den Auswahlkriterien dieser Richtlinie sind die betroffenen Beschäftigten auszuwählen und die örtlichen Personalräte zu den Einzelversetzungen nach § 75 Absatz 1 Nummer 3 BPersVG zu beteiligen. Eine Sozialauswahl unter allen Beschäftigten der jeweiligen Dienststelle war daher nicht erforderlich.

Ergänzend wird auf die Antworten zu den Fragen 3 und 6 verwiesen.

8. Welche konkrete Auswirkung haben Versetzungen an einen anderen Arbeitsort und eine andere Verwendung als im ursprünglichen Arbeitsvertrag vorgesehen von zu entfristenden Beschäftigten auf Betreuungsrelationen vor Ort, etwa im Bereich der Vermittlung (wenn möglich, bitte nach Standorten auflisten mit den dazugehörigen Betreuungsrelationen, vorher und nachher)?

Die BA berechnet nicht laufend die Betreuungsrelationen auf Ebene der Agenturen für Arbeit bzw. der gemeinsamen Einrichtungen. Die Betreuungsrelationen werden zudem auch durch Veränderungen bei den Kundengrößen (Arbeitsuchende, Leistungsempfänger, Schulabgänger, Beratene, Bedarfsgemeinschaften und erwerbsfähige Leistungsberechtigte) beeinflusst. Insgesamt verändert sich aufgrund der Entfristungen der Personalkörper zahlenmäßig nicht.

9. In welcher Weise werden der Hauptpersonalrat und die Personalräte an der Umsetzung der Entfristung der vom BAG-Urteil betroffenen Beschäftigten beteiligt?

Müssen diese zum Beispiel Versetzungen oder ähnlichen Maßnahmen zustimmen?

Es wird auf die Antwort zu Frage 7 verwiesen.

10. Wurden bislang Änderungskündigungen gegenüber zu entfristenden Beschäftigten ausgesprochen?

Wenn ja, in wie vielen Fällen und aus welchen Gründen (bitte auch nach Bundesländern aufschlüsseln)?

Nein, allen betroffenen Beschäftigten wird ein Angebot für eine ihrem Status entsprechende Dauerstelle unterbreitet.

11. Haben bislang zu entfristende Beschäftigte von selber ihr Arbeitsverhältnis gekündigt bzw. die Bundesagentur für Arbeit verlassen?

Wenn ja, in wie vielen Fällen und aus welchen Gründen (bitte auch nach Bundesländern aufschlüsseln)?

Hierzu liegen keine Informationen vor.

12. Wie schätzt die Bundesregierung derzeit die Umsetzung der Entfristung der vom BAG-Urteil betroffenen Beschäftigten der Bundesagentur für Arbeit ein?

Die Umsetzung des BAG-Urteils durch die BA ist nach dem derzeitigen Stand rechtsaufsichtlich nicht zu beanstanden.