

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Matthias Nölke, Michael Theurer, Jens Beeck, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP
– Drucksache 19/21028 –**

Flexibilisierung des Arbeitsrechts im Zuge der Corona-Krise

Vorbemerkung der Fragesteller

In der aktuell veröffentlichten Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (https://www.insm.de/fileadmin/in-sm-dms/text/publikationen/studien/200612_IW_Kurzgutachten_Arbeitsmarkt_nach_Corona_Holger_Schaefer.pdf) im Auftrag der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (siehe dazu auch Süddeutsche Zeitung vom 18. Juni 2020, <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/arbeit-corona-lockerungen-1.4940242>) zur „Arbeitsmarktverfassung in Deutschland nach der Corona-Krise“ werden zur Bewältigung der Krise kurzfristige Anpassungen im Arbeitsrecht gefordert. Laut der Studie reagieren Unternehmen derzeit zurückhaltend bei Neueinstellungen, was sich auch an den Zahlen neu gemeldeter Stellen widerspiegelt, die im April 2020 um 60 Prozent unter denen im März 2020 lagen. Um den Arbeitsmarkt zu beleben und Unternehmen Neueinstellungen zu erleichtern, schlägt die Studie Lockerungen im Arbeitsrecht unter anderem im Teilzeit- und Befristungsgesetz vor. Das sogenannte Vorbeschäftigungsverbot wäre laut Studie eine Hürde bei der Neueinstellung von Beschäftigten, welche im Zuge der Corona-Krise ihren Arbeitsplatz verloren haben. Das Vorbeschäftigungsverbot ist in § 14 Absatz 2 Satz 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) geregelt. Hiernach ist eine kalendermäßige sachgrundlose Befristung nicht zulässig, wenn bereits zuvor bei demselben Arbeitgeber ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Beschäftigte, die im Zuge der Corona-Krise ihren Arbeitsplatz verloren haben, können wegen dieser Regelung nicht erneut bei ihrem alten Arbeitgeber befristet eingestellt werden. Das Institut der deutschen Wirtschaft geht jedoch davon aus, dass viele Arbeitgeber eine unbefristete Neueinstellung derzeit wegen der unsicheren wirtschaftlichen Lage scheuen (siehe S. 13, Studie Institut der deutschen Wirtschaft, 3.22). Die Verfasser der Studie sind der Ansicht, eine befristete Aussetzung dieser Regelung in § 14 Absatz 2 Satz 2 TzBfG wäre vorteilhaft, um den Menschen eine Rückkehr an ihren alten Arbeitsplatz zu ermöglichen und gleichzeitig überhaupt Neueinstellungen anzukurbeln. Sei ein Unternehmen über seine weitere wirtschaftliche Zukunft unsicher und möchte deshalb zunächst Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur befristet beschäftigen, reiche das nicht als Sachgrund zur Begründung einer befristeten Beschäftigung. Gleichzeitig dürfe das Unternehmen aber den zuvor entlassenen Mitarbeitenden nicht erneut befristet beschäftigen. Eine wenigstens zeitlich beschränkte kurzfristige Anpassung dieser Regelung wäre daher

geeignet, um den Arbeitsmarkt bei dieser Frage zu flexibilisieren und Unternehmen ein Mittel an die Hand zu geben, in der Krise kurzfristige Personalentscheidungen zu treffen und sich so auf eine veränderte Arbeitskräftenachfrage einzustellen. Weiterhin schlägt die Studie vor, die Höchstüberlassungsdauer in der Zeitarbeit abzuschaffen und die Höchstarbeitszeit von der täglichen auf eine wöchentliche Arbeitszeit umzustellen. Ferner schlägt die Studie vor, die vorgeschriebenen Ruhezeiten für einen begrenzten Zeitraum zu verringern.

1. Wie bewertet die Bundesregierung die oben genannte Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft zur Arbeitsmarktverfassung in Deutschland nach der Corona-Krise insgesamt?

Die Bewertung der oben genannten Kurzexpertise durch die Bundesregierung ergibt sich aus den nachfolgenden Antworten.

2. Inwiefern hält die Bundesregierung eine zeitweise Aussetzung des Vorbeschäftigungsverbots zur Ankurbelung auf dem Arbeitsmarkt für sinnvoll?
3. Inwiefern wäre nach Ansicht der Bundesregierung eine zeitweise Aussetzung des Vorbeschäftigungsverbots ein geeignetes Mittel, um mehr Neueinstellungen zu ermöglichen (bitte begründen)?

Die Fragen 2 und 3 werden gemeinsam beantwortet.

Nach der Systematik des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) ist für den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages grundsätzlich ein Sachgrund erforderlich (§ 14 Absatz 1 TzBfG). Hiervon macht § 14 Absatz 2 Satz 1 TzBfG eine Ausnahme, indem er eine Befristung für eine Höchstdauer von zwei Jahren auch ohne sachlichen Grund zulässt. Innerhalb dieser Zeit kann ein zunächst kürzer befristeter Arbeitsvertrag höchstens dreimal verlängert werden. Voraussetzung ist jedoch, dass zuvor weder ein befristetes noch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber bestanden hat (sogenanntes Anschlussverbot). Ziel dieser Regelung ist es, Befristungsketten zu verhindern und das Normalarbeitsverhältnis als Regelfall der abhängigen Beschäftigung zu sichern.

Mit Entscheidung vom 6. Juni 2018 (1 BvR 1375/14, 1 BvL 7/14) hat das Bundesverfassungsgericht die Regelung des § 14 Absatz 2 Satz 2 TzBfG als zur Erreichung dieses Ziels geeignet, erforderlich und angemessen bewertet. In eng umgrenzten Fällen müsse die Norm von den Fachgerichten jedoch einschränkend ausgelegt werden, wenn offensichtlich keine Gefahr von Kettenbefristungen bestehe und dies mit der Sicherung der unbefristeten Beschäftigung als Regelfall vereinbar sei. Dies könne der Fall sein, wenn die Vorbeschäftigung sehr lange zurückliegt, ganz anders geartet oder von sehr kurzer Dauer war. Eine (zeitweise) Aussetzung des in § 14 Absatz 2 Satz 2 des TzBfG normierten sogenannten Anschlussverbots ist daher derzeit nicht beabsichtigt.

4. Welche Gesetzgebungsvorhaben zur Reform des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, z. B. eine Abschaffung oder zeitliche Begrenzung der sachgrundlosen Befristung auf z. B. 18 Monate, sind in dieser 19. Legislaturperiode zu erwarten, und wann?
5. Wie ist der Stand zu dem Vorhaben der Bundesregierung für die Einführung einer Quotenregelung bei der sachgrundlosen Befristung (Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, Zeilennummer 2336 ff.)?

6. Wann plant die Bundesregierung eine Kabinettsbefassung zu der Quotenregelung bei den sachgrundlosen Befristungen?

Die Fragen 4 bis 6 werden gemeinsam beantwortet.

An der Umsetzung des im Koalitionsvertrag für die 19. Legislaturperiode vereinbarten Vorhabens im allgemeinen Befristungsrecht wird derzeit gearbeitet.

7. Wie bewertet die Bundesregierung die weiteren Forderungen aus der Studie, auf eine wöchentliche anstatt eine tägliche Höchst Arbeitszeit abzustellen?
8. Wie bewertet die Bundesregierung eine Flexibilisierung bei den Ausgleichsfristen für die Höchst Arbeitszeit von sechs auf zwölf Monate?
9. Wie bewertet die Bundesregierung die Forderung, die gesetzlichen Ruhezeiten zeitweise zu verringern?

Die Fragen 7 bis 9 werden gemeinsam beantwortet.

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) enthält bereits heute umfassende Möglichkeiten, durch Tarifvertrag oder im Wege der behördlichen Genehmigung von den Grundnormen abzuweichen und öffnet einen weiten Rahmen für die Gestaltung innovativer und flexibler Arbeitszeitmodelle. Die mit der COVID-19-Arbeitszeitverordnung zeitlich befristet ermöglichten Abweichungen von den Grundnormen des Arbeitszeitgesetzes für bestimmte Tätigkeiten dienen ausschließlich der Bewältigung der außergewöhnlichen Situation der COVID-19-Pandemie. Zu beachten ist, dass lange Arbeitszeiten, verkürzte Ruhezeiten und die Verschiebung der Ruhezeit negative Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben können. Daher ist eine dauerhafte Ausweitung der Abweichungsmöglichkeiten von den Grundnormen des ArbZG aus Gründen des Arbeitsschutzes nicht zu befürworten.

10. Wie bewertet die Bundesregierung die Forderung der Studie zur Höchstüberlassungsdauer in der Zeitarbeit?

Die Kurzepertise „Die Arbeitsmarktverfassung nach der Corona-Krise“ des Instituts der Deutschen Wirtschaft im Auftrag der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft stellt keine Forderung zur Überlassungshöchstdauer für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter auf.

11. Welche Maßnahmen oder auch zeitweisen Maßnahmen aus den Vorschlägen der Studie oder darüber hinaus plant die Bundesregierung zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und zur Bewältigung der Corona-Krise?

Die Bundesregierung hat in den vergangenen Wochen und Monaten eine Vielzahl von Maßnahmen ergriffen und Vorhaben auf den Weg gebracht, um die wirtschaftlichen und konjunkturellen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie abzumildern. Hierzu gehören die im März und Mai 2020 beschlossenen Sozialschutzpakete I und II, die dabei helfen sollen, die sozialen und wirtschaftlichen Folgen der COVID-19-Pandemie für die Bürgerinnen und Bürger abzufedern. Die Pakete umfassen beispielsweise Maßnahmen zur Verlängerung der Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes, eine befristete stufenweise Erhöhung des Kurzarbeitergeldes sowie einen vereinfachten Zugang zu verschiedenen Sozialleistungen.

gen. Die Bundesregierung prüft fortlaufend, welche weiteren Maßnahmen zur Bewältigung der Folgen der COVID-19-Pandemie erforderlich sind.