

Termin: 10.04.2018

Herrn Staatssekretär Böhning
Leiterin Leitungsstab

Herrn Bundesminister

Kopie der Vorlage erhalten:
Frau PST'in Kramme
Frau PST'in Griese
Frau St'in Gebers
Herr St Dr. Schmachtenberg
Leitungsstab
Kommunikationsstab

**Gespräch mit Herrn Kramer und Herrn Kampeter und Besuch des
Präsidiums des BDA
in Berlin am 17.04.2018, 9:30 Uhr und am 18.04.2018, 12:00 Uhr**

Anlage: - 5 -

Informationen zum Termin:

Am 17.04.2018 um 9:30 Uhr findet der Antrittsbesuch von Herrn Ingo Kramer und Herrn Kampeter von der BDA im BMAS statt.

Am 18.04.2018 um 12 Uhr findet ein Besuch des gesamten Präsidiums der BDA bei der BDA statt. Während des Besuchs halten Sie ein 15-minütiges Statement mit anschließender Diskussion.

Folgende Themen sollen besprochen werden:

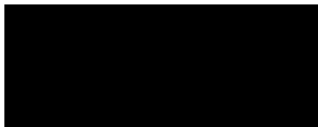
- Koalitionsvertrag und daraus folgende erste Projekte des BMAS (Unterlagen im Leitungsbereich vorhanden);
- Weiterentwicklung des Teilzeitrechts,
- Flexibilisierung des Arbeitszeitgesetzes;
- Weiterentwicklung des Befristungsrechts;
- Digitalisierung Experimentierräume“ und
- die sogenannte Mütterrente II.

Anbei erhalten Sie folgende Vorbereitungsunterlagen:

- **Anlage 1 Hintergrundvermerk zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts**
- **Anlage 2 Hintergrundvermerk zur Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts**
- **Anlage 3 Hintergrundvermerk zur Weiterentwicklung des Befristungsrechts**
- **Anlage 4 Hintergrundvermerk Digitalisierung und Experimentierräume**
- **Anlage 5 Hintergrundvermerk zur Mütterrente II**

Abteilungen DA und IV waren beteiligt.

In Vertretung



Weiterentwicklung des Teilzeitrechts (Befristete Teilzeitarbeit)
Hintergrundvermerk

I. Haltung BDA

Die BDA lehnt einen Anspruch auf befristete Teilzeit im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ab. Der bestehende Anspruch auf unbefristete Teilzeit fordere in der Praxis bereits höchste personelle Flexibilität von den Unternehmen. Eine weitere „Verrechtlichung der Teilzeit“ sei daher kontraproduktiv.

Die BDA liest den Koalitionsvertrag zudem so, dass sich die Koalitionsvereinbarung nur auf die Einführung eines Anspruchs auf befristete Teilzeit bezieht. Eine Vereinbarung zur Übertragung der Darlegungslast auf den Arbeitgeber sowie zum Erörterungsrecht von Dauer und Lage der Arbeitszeit sei nicht getroffen worden.

I. Koalitionsvertrag

Zum Thema „befristete Teilzeitarbeit“ hatte das BMAS bereits Anfang 2017 einen Referentenentwurf zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) vorgelegt. In der Ressortabstimmung war es seinerzeit nicht möglich, sich auf einen Gesetzentwurf der Bundesregierung zu verständigen. Umstritten war insbesondere der Schwellenwert für die Unternehmensgröße, ab der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Anspruch auf befristete Teilzeitarbeit haben sollen (vorgesehen war - wie bei der bestehenden Regelung zur unbefristeten Teilzeitarbeit - ein Anspruch bei Arbeitgebern, die in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigen). CDU/CSU hatten einen Schwellenwert von 200 Arbeitnehmern und eine Begrenzung des Anspruchs auf bestimmte Sachgründe (Kindererziehung und Pflege) gefordert.

Im Koalitionsvertrag (S. 53) haben die Parteien nun konkrete Änderungen des damaligen Referentenentwurfs vereinbart; im Übrigen soll der Gesetzentwurf unverändert bleiben:

„Im Teilzeit- und Befristungsrecht wird ein Recht auf befristete Teilzeit eingeführt. (...) Gegenüber dem Referentenentwurf zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts werden folgende Änderungen vereinbart:

1. *Es besteht kein Anspruch auf Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit oder vorzeitige Rückkehr zur früheren Arbeitszeit während der zeitlich begrenzten Teilzeitarbeit.*

2. *Der neue Teilzeitanpruch nach diesem Gesetz gilt nur für Unternehmen, die in der Regel insgesamt mehr als 45 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen.*
3. *Für Unternehmensgrößen von 46 bis 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird eine Zumutbarkeitsgrenze eingeführt, dass lediglich einem pro angefangenen 15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Anspruch gewährt werden muss. Bei der Berechnung der zumutbaren Zahlen an Freistellungen werden die ersten 45 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitgezählt. Bei Überschreitung dieser Grenze kann der Arbeitgeber einen Antrag ablehnen.*
4. *Der Arbeitgeber kann eine befristete Teilzeit ablehnen, wenn diese ein Jahr unter- oder fünf Jahre überschreitet. Die Tarifvertragsparteien erhalten die Möglichkeit, hiervon abweichende Regelungen zu vereinbaren.*
5. *Nach Ablauf der zeitlich begrenzten Teilzeitarbeit kann die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer frühestens nach einem Jahr eine erneute Verringerung der Arbeitszeit verlangen.“*

III. Bewertung

Es ist ein wichtiges arbeits-, gleichstellungs- und familienpolitisches Anliegen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer freiwillig in Teilzeit arbeiten können aber nicht unfreiwillig in Teilzeit arbeiten müssen.

BMAS wird kurzfristig einen Referentenentwurf vorlegen, der sich eng an die Vorgaben des Koalitionsvertrags zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts hält.

Befristete Teilzeit

Im TzBfG wird neben dem bestehenden Anspruch auf zeitlich nicht begrenzte Teilzeitarbeit ein allgemeiner gesetzlicher Anspruch auf befristete Teilzeitarbeit eingeführt. Die neue Regelung wird soweit möglich in die bestehende Systematik des Gesetzes eingebettet. Hierzu wird weitgehend auf bereits bestehende Regelungen zur zeitlich nicht begrenzten Teilzeitarbeit verwiesen. Dem Teilzeitrecht folgend ist der Anspruch auf befristete Teilzeitarbeit nicht an das Vorliegen bestimmter Gründe (zum Beispiel Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen) gebunden.

Der Anspruch ist davon abhängig,

- dass das Arbeitsverhältnis vor der Antragstellung (spätestens drei Monate vor der begehrten Verringerung der Arbeitszeit) mehr als sechs Monate bestanden hat und
- der Arbeitgeber in der Regel insgesamt mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung) beschäftigt.
- Für Arbeitgeber mit insgesamt nicht mehr als 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird eine Zumutbarkeitsgrenze eingeführt. Diese Arbeitgeber können die zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit ablehnen, wenn zum Zeitpunkt des Beginns der begehrten Verringerung pro angefangene 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereits mindestens eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer befristete Teilzeitarbeit nach dem TzBfG hat.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können verlangen, dass ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für einen im Voraus zu bestimmenden Zeitraum verringert wird. Für diesen Zeitraum wird eine Mindestdauer von einem Jahr und eine Höchstdauer von fünf Jahren festgelegt. Durch Tarifvertrag kann ein abweichender Rahmen für den begehrten Zeitraum der Arbeitszeitverringerung vereinbart werden.

Ein Anspruch auf Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit oder vorzeitige Rückkehr zur früheren Arbeitszeit während der befristeten Teilzeitarbeit wird ausgeschlossen.

Ist die Arbeitnehmerin beziehungsweise der Arbeitnehmer zur ursprünglichen Arbeitszeit zurückgekehrt, kann sie oder er eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens ein Jahr nach dieser Rückkehr verlangen.

Beweislastverlagerung auf den Arbeitgeber bei Arbeitszeitverlängerung

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die sich bereits in einem zeitlich nicht begrenzten Teilzeitarbeitsverhältnis befinden, soll eine Verlängerung ihrer Arbeitszeit erleichtert werden.

Nach geltendem Recht hat ein Arbeitnehmer, der seinem Arbeitgeber den Wunsch nach einer Verlängerung der Arbeitszeit anzeigt, die anspruchsbegründenden Tatsachen darzulegen und gegebenenfalls zu beweisen. Um bestehende Nachteile für Teilzeitbeschäftigte zu beseitigen, soll - soweit praktikabel - die Darlegungslast zukünftig beim Arbeitgeber liegen. Nach der Verlagerung der Darlegungs- und Beweislast auf den Arbeitgeber verbleibt für die Arbeitnehmerin beziehungsweise den Arbeitnehmer neben der Darlegung der Teilzeitbeschäftigung lediglich der Nachweis, dass der Antrag auf Verlängerung der Arbeitszeit gestellt wurde. Dieser Nachweis wird dadurch erleichtert, dass der Antrag künftig der Textform bedarf. Die Textform wird für alle Anträge auf Teilzeitarbeit nach dem TzBfG eingeführt. Im Unterschied zur Schriftform bedarf es bei der Textform keiner eigenhändigen Unterschrift und es genügt beispielsweise ein Telefax oder eine E-Mail.

Erörterungsrecht zu Dauer und Lage der Arbeitszeit

Im Gesetzentwurf wird klargestellt, dass der Arbeitgeber - unabhängig von der Zahl der bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer - Wünsche nach einer Änderung von Dauer und/oder Lage der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu erörtern hat.

Die Pflicht zur Erörterung gilt unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit. Möglicherweise kann schon bei einer geringen Veränderung der Lage der Arbeitszeit die Notwendigkeit von Teilzeitarbeit vermieden werden.

Hinweis auf Dissens mit der BDA

Es besteht offenbar ein versteckter Dissens über die Vereinbarung im Koalitionsvertrag. Nach Information aus der BDA ist dem Arbeitgeberverband aus der Union signalisiert worden, dass sich die Koalitionsvereinbarung nur auf die befristete Teilzeit bezieht. Eine Vereinbarung zur Übertragung der Darlegungslast auf den Arbeitgeber sowie zum Erörterungsrecht von Dauer und Lage der Arbeitszeit sei nicht getroffen worden.

BDA versteht - offenbar nach entsprechender Rückkopplung mit Unionspolitikern - den Einleitungssatz im Koalitionsvertrag *„Im Teilzeit- und Befristungsrecht wird ein Recht auf befristete Teilzeit eingeführt“* dahingehend, dass das Teilzeitrecht nur in Bezug auf ein Recht auf befristete Teilzeit geändert werden soll. Weitergehende Änderungen, wie sie im Referentenentwurf der 18. Legislaturperiode vorgesehen waren (Beweislastverlagerung, Erörterungsrecht), seien nicht vereinbart worden. Daher beziehe sich auch der Satz *„Gegenüber dem Referentenentwurf zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts werden folgende Änderungen vereinbart“* nur auf den Teil des Referentenentwurfs zur befristeten Teilzeit.

Dieser Interpretation wird von der Verhandlungsführung der SPD (Frau Nahles) widersprochen. Es sei ausdrücklich besprochen worden, dass der bisherige Referentenentwurf aus der 18. Legislaturperiode vollumfänglich als Grundlage für die Vereinbarung im Koalitionsvertrag dient.

Zeitplan

Das Vorhaben soll als Teil des 100-Tage Programms zügig umgesetzt werden.

Flexibilisierung Arbeitszeitgesetz

- Hintergrundvermerk -

I. Haltung BDA

Die BDA fordert angesichts der zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt mehr Flexibilität im Arbeitszeitgesetz (ArbZG). Dazu sollte die Betrachtungsweise des ArbZG von einer täglichen Höchstarbeitszeit von acht Stunden auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden umgestellt werden. Daneben sollte eine zusätzliche Öffnungsklausel für die Tarifvertragsparteien eingefügt werden, mit der in allen Branchen die ununterbrochene Mindestruhezeit von elf Stunden auf neun Stunden angepasst werden kann. Außerdem sollte es möglich sein, „den Beschäftigten die Ruhezeit in zwei Blöcken zu gewähren, wovon ein Block eine zusammenhängende, ‚störungsfreie‘ Kernzeit von z. B. 7 Stunden umfasst.“

II. Bewertung dieser Forderung

Den Rahmen für die Gestaltung der Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland bildet das **Arbeitszeitgesetz** (ArbZG).

Die BDA fordert seit Jahren, nur noch eine Wochenarbeitszeit vorzuschreiben und damit eine **tägliche Höchstarbeitszeit von 13 Stunden** abzüglich Pausen zuzulassen.

Nach den vorliegenden **arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen** bergen überlange tägliche Arbeitszeiten, vor allem, wenn sie über einen längeren Zeitraum hinweg ausgeübt werden, erhebliche Risiken für die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Fehlerquote sowie das Unfallrisiko steigen nach der achten Stunde exponentiell an. Dies gilt auch für die Gefahr von Wegeunfällen nach langer Arbeitszeit.

Tägliche Arbeitszeiten ab 10 Stunden gehen mit einem erhöhten Risiko für psychische und körperliche Erkrankungen und einem erhöhten Unfallrisiko einher. Sie haben außerdem negative Auswirkungen auf die Arbeitsleistung. Der Arbeitszeitreport Deutschland 2016 der BAuA zeigt, dass Beschäftigte mit überlangen Arbeitszeiten (ab 48 Stunden Wochenarbeitszeit) signifikant häufig über körperliche Beschwerden wie Rücken- und Kreuzschmerzen, Erschöpfung oder Schlafstörungen berichten und auch die Work-Life-Balance bei Beschäftigten mit längeren Arbeitszeiten tendenziell schlechter ausfällt.

Deshalb hat sich der Gesetzgeber 1994 bewusst dafür entschieden, im Arbeitszeitgesetz nicht wie in der Arbeitszeitrichtlinie eine Wochenarbeitszeit von 48 Stunden vorzuschreiben, sondern eine grundsätzliche werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden. In der Richtlinie wird die tägliche Arbeitszeit nur durch die 11-stündige tägliche Ruhezeit begrenzt, d.h. zulässig sind 13 Stunden minus Pausen.

Entsprechend den Vorgaben der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG sieht das Arbeitszeitgesetz grundsätzlich eine ununterbrochene Ruhezeit von elf Stunden nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit vor. Auch diese Vorgabe dient dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer. Die Wiederherstellung sowohl physischer als auch psychischer Leistungsvoraussetzungen ist die Kernaufgabe von Pausen-, Erholungs- und Ruhezeiten. Daher gilt, dass für alle Tätigkeiten und bei allen Arten von Arbeitsbedingungen und für alle Beschäftigtengruppen eine angemessene Zeit zur Erholung sichergestellt werden muss. Auch der Europäische Gerichtshof sieht die Mindestruhezeiten als „besonders wichtige Regeln des Sozialrechts der Union“ an.

III. Arbeitszeitgesetz ist flexibel ausgestaltet

Das Arbeitszeitgesetz geht vom **Acht-Stunden-Tag** und einer **Sechs-Tage-Woche** aus. Hieraus ergibt sich indirekt eine wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden.

Das Arbeitszeitgesetz ist jedoch flexibel ausgestaltet.

Der Arbeitgeber kann die werktägliche Arbeitszeit ohne besondere Voraussetzungen auf **10 Stunden** verlängern, wobei innerhalb von einem halben Jahr ein Ausgleich auf durchschnittlich acht Stunden pro Werktag erreicht werden muss. Maximal sind somit 60 Stunden (6 x 10 Std.) in einer Woche zulässig.

Arbeitszeiten **über zehn Stunden** sind in Grenzen erlaubt: unmittelbar auf gesetzlicher Grundlage in Notfällen und außergewöhnlichen Fällen (z.B. Verzögerungen durch Unwetter, Verkehrsunfälle) sowie auf tarifvertraglicher Grundlage (bei Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst oder in bestimmten Branchen (Landwirtschaft, Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen sowie im öffentlichen Dienst).

Außerdem können die **Aufsichtsbehörden** der Länder eine längere tägliche Arbeitszeit (über 10 Stunden) bewilligen

- für kontinuierliche Schichtbetriebe zur Erreichung zusätzlicher Freischichten,
- für Bau- und Montagestellen,
- für Saison- und Kampagnebetriebe für die Zeit der Saison oder Kampagne.

Eine Begrenzung der Arbeitszeitverlängerung ist gesetzlich nicht vorgesehen. Die Länder haben sich aber mit Blick auf die arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse darauf verständigt, dass Arbeitszeiten über zwölf Stunden nicht vertretbar sind.

Schließlich kann die Aufsichtsbehörde über die im Gesetz vorgesehenen Ausnahmen hinaus weitergehende Ausnahmen zulassen, soweit sie im öffentlichen Interesse dringend nötig werden.

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine ununterbrochene **Ruhezeit** von mindestens 11 Stunden haben. In einem Tarifvertrag kann zugelassen werden, die Ruhezeit um bis zu zwei Stunden (auf neun Stunden) zu kürzen, wenn die Art der Arbeit dies erfordert. Von dieser Möglichkeit wird bisher nur in wenigen Tarifverträgen (z.B. Kraftfahrer) Gebrauch gemacht.

Wöchentlicher Ruhetag ist in Deutschland grundsätzlich der **Sonntag**. Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen zu beschäftigen ist, entsprechend dem verfassungsrechtlichen Gebot zur Wahrung der Sonn- und Feiertagsruhe (Art. 140 Grundgesetz i.V.m. Art. 139 der Weimarer Reichsverfassung), grundsätzlich verboten. Ausnahmen sind möglich.

Das Arbeitszeitgesetz verpflichtet den Arbeitgeber, die über die werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen. **Arbeitszeitnachweise** müssen somit sowohl für die Arbeitszeit geführt werden, die an Werktagen über acht Stunden hinaus geleistet wird, als auch über die gesamte Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen.

Eine allgemeine Pflicht zur Dokumentation der Arbeitszeit (Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit) enthält das Mindestlohngesetz für bestimmte Arbeitnehmergruppen. Hierzu zählen zum einen die in § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannten Wirtschaftszweige (u.a. Baugewerbe, Speditionsgewerbe, Forstwirtschaft, Gebäudereinigungsgewerbe, Fleischwirtschaft) zum anderen werden branchenübergreifend geringfügig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (sog. Minijobber) erfasst.

Hinweis: Die Durchführung des Arbeitszeitgesetzes obliegt den Ländern. Die Arbeits- und Sozialministerkonferenz 2014 hat die Bundesregierung einstimmig gebeten, gesetzgeberische Schritte einzuleiten, um die Arbeitgeber zur generellen Aufzeichnung der gesamten Arbeitszeiten zu verpflichten.

IV. Koalitionsvertrag

Die Koalitionsparteien haben sich darauf verständigt, über eine Tariföffnungsklausel im Arbeitszeitgesetz Experimentierräume für tarifgebundene Unternehmen zu schaffen.

Ziel ist eine Arbeitszeitgestaltung, die den Gesundheitsschutz der Beschäftigten gewährleistet, aber auch mehr Zeitsouveränität für die Beschäftigten ermöglicht und die Interessen der Arbeitgeber berücksichtigt. Mit der Tariföffnungsklausel soll mehr betriebliche Flexibilität in der zunehmend digitalen Arbeitswelt erprobt werden. Auf Grundlage von Tarifverträgen kann dann mittels Betriebsvereinbarungen insbesondere die Höchstarbeitszeit in der Woche flexibler verteilt werden.

Das Vorhaben soll im Jahr 2019 umgesetzt werden.

Besuch des Ministers beim Präsidium der BDA am 18. April 2018
hier: Hintergrundvermerk zum Befristungsrecht

I. Vereinbarung aus KoaV:

- **Begrenzung der sachgrundlosen Befristung:**
 - Arbeitgeber mit mehr als 75 Beschäftigten dürfen nur noch maximal 2,5 Prozent der Belegschaft sachgrundlos befristen.
 - Sachgrundlose Befristung nur noch für die Dauer von 18 statt bislang von 24 Monaten zulässig.
 - Bis zu dieser Gesamtdauer nur noch einmalige statt dreimaliger Verlängerung möglich.

- **Begrenzung von Kettenbefristungen:**
 - Befristung nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits Arbeitsverhältnisse mit Gesamtdauer von fünf oder mehr Jahren bestanden haben.
 - Ausnahme für Befristungen aufgrund der Eigenart der Arbeitsleistung (zB (Profi-) Fußballer und Künstler).
 - Auf Höchstdauer von fünf Jahren werden auch vorherige Entleihungen des Mitarbeiters angerechnet.
 - Erneutes befristetes Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber erst wieder nach einer Karenzzeit von drei Jahren möglich.

II. Erläuternde Stichpunkte zum Vorhaben:

- Änderung Befristungsrecht wirft zahlreiche Umsetzungsfragen auf, die unter Ressorts und BDA/DGB strittig sein werden.
- Zeitplan: Kabinetttbefassung für Mai 2019 vorgesehen.

III. Zahlen/Daten/Fakten:

1. Sachgrundlose Befristungen

Der Anteil der sachgrundlosen Befristungen an allen Befristungen wurde bisher lediglich vier Mal im IAB-Betriebspanel erhoben.

	Befristungsanteil (an betrieblicher Gesamtbeschäftigung)	davon: Anteil sachgrundlos befristet
2001	5,0 %	32 %
2004	5,6 %	40 %
2012	7,6 %	44 %
2013	7,5 %	48 %

Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 bis 2014, hochgerechnete Werte

Anteil sachgrundloser Befristungen an allen Befristungen

Jahr	Privatwirtschaft ¹	Öffentlicher Sektor ¹	Dritter Sektor ¹	Gesamt
2004	52,5	17,5	19,4	39,9
2012	54,1	31,1	32,5	43,7
2013	59,5	35,7	35,3	47,9

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004-2014, hochgerechnete Werte, ¹ ohne Wissenschaft

Öffentlicher Sektor: Zur Abgrenzung des öffentlichen Sektors werden die Informationen aus IAB-Betriebspanel schrittweise kombiniert: In einem ersten Schritt werden alle Betriebe resp. Einrichtungen der Branche „Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung“ sowie solche mit Beamtenanwärtern dem öffentlichen Dienst zugeordnet. In einem zweiten Schritt werden weitere Einrichtungen identifiziert, die ebenfalls zum öffentlichen Dienst zählen könnten. In dieser Grundgesamtheit sind allerdings auch gemeinnützige und privatwirtschaftliche Betriebe enthalten, die sich nicht mehrheitlich in öffentlichem Eigentum befinden. In einem dritten Schritt werden deshalb zum einen gemeinnützige Betriebe ausgeschlossen, die zugleich nicht mehrheitlich in öffentlicher Hand sind, sowie privatwirtschaftliche Betriebe, die nicht mehrheitlich in öffentlichem Eigentum sind.

Dritter Sektor: Die Abgrenzung des Dritten Sektors erfolgt anhand der Information, ob Betriebe im steuerrechtlichen Sinn als gemeinnützig gelten. Gleichzeitig muss die Bedingung erfüllt sein, dass diese Betriebe nicht mehrheitlich in öffentlichem Eigentum sind. Betriebe der Branche „Öffentliche Verwaltung und Sozialversicherung“ sowie Betriebe mit Beamtenanwärtern werden vom Dritten Sektor ausgeschlossen.

Privatwirtschaft: Zur Privatwirtschaft zählen alle Betriebe, die weder dem öffentlichen Dienst noch dem Dritten Sektor zugeordnet wurden.

2. Befristung insgesamt

2016 lag die Gesamtbefristungsquote bezogen auf die Kernerwerbstätigen bei 7,2 % - Mikrozensus; IAB - 7,8 %; Statistisches Bundesamt (abh. Beschäftigte ab 25. LJ) 8,5 %.

	Mikrozensus ¹	Statistisches Bundesamt	
		ab 25 Jahre ²	IAB Betriebspanel ³
2015	7,0	8,4	7,7
2016	7,2	8,5	7,8

¹ Umfasst Kernerwerbstätige = Nur Erwerbstätige im Alter von 15 bis 64 Jahren, nicht in Bildung oder Ausbildung oder einem Wehr-/Zivil- sowie Freiwilligendienst. Zahl umfasst auch mithelfende Familienangehörige.

² Abhängig Beschäftigte ab 25 Jahren (Arbeitskräfteerhebung) = Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Personen in berufl. Ausbildung (einschl. Praktikanten, Volontäre), geringfügig entlohnte und kurzfristig Beschäftigte, Beamte, Richter, Soldaten, Personen im freiwilligen Wehrdienst/Freiwilligendienst, Personen in Beschäftigungsprogrammen, Leiharbeiter, Heimarbeiter, Anteilseigner von Kapitalgesellschaften, Führungskräfte und Hauspersonal.

³ Befristungsanteil: Die Anteile der befristeten Beschäftigungsverhältnisse (ohne Auszubildende) beziehen sich hier auf die betriebliche Gesamtbeschäftigung ohne Auszubildende. Sie umfasst neben sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmern auch nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Beamte/Beamtenanwärter, tätige Inhaber/innen und mithelfende Familienangehörige), sowie geringfügig und sonstige Beschäftigte.

a) Befristung nach Altersgruppen (2016)

Alter von ... bis unter ... Jahre	Anzahl in 1000	Anteil an Gesamtbeschäftigten in dieser Altersgruppe in %	Kernerwerbstätige insgesamt (Anzahl in 1000)
15-25	378	22,4	1686
25-35	1017	13,3	7651
35-45	551	6,5	8461
45-55	457	4,0	11462
55-65	252	3,2	7791
Gesamt befristet	2.655	7,2	

Quelle: Mikrozensus

b) Befristungen bei Neueinstellungen

- Sozialversicherungspflichtige Neueinstellungen insg. in Tsd. und Anteil der Befristung in %, erster Arbeitsmarkt, 2015 bis 2016 -

	Deutschland	davon: Anteil befristet
2015	3 450 Tsd.	41 %
2016	3 649 Tsd.	45 %

Quelle: IAB-Stellenerhebung

Anmerkung: 2016 Hochrechnung der Neueinstellungen auf Basis vorläufiger Beschäftigtenzahlen am aktuellen Rand

Befristungsanteil bei Neueinstellungen nach Alter in Deutschland

- Anteil der Befristung in Prozent, erster Arbeitsmarkt, 2015 bis 2016 -

	unter 20 Jahre	20 bis 24 Jahre	25 bis 29 Jahre	30 bis 39 Jahre	40 bis 49 Jahre	über 50 Jahre
2015	*	40	47	38	41	39
2016	59	38	50	49	38	41

Anmerkungen: 2016 Hochrechnung der Neueinstellungen auf Basis vorläufiger Beschäftigtenzahlen am aktuellen Rand; * kein Ausweis aufgrund fehlender Robustheit.

Quelle: IAB-Stellenerhebung

IV. Kurzübersicht zum geltenden Recht

In Deutschland ist das unbefristete Arbeitsverhältnis der Normalfall der Beschäftigung, das befristete Arbeitsverhältnis die Ausnahme. Befristete Arbeitsverträge dürfen nur abgeschlossen werden, wenn dies ausdrücklich gesetzlich zugelassen ist. Befristete Arbeitsverträge gewähren keine vergleichbare Beschäftigungssicherheit wie unbefristete. Problematische Folgen befristeter Beschäftigungsverhältnisse, etwa in Bezug auf Einkommen und Familienplanung, werden zum Teil auch durch Studien aufgezeigt. Angesichts dessen ist die vermehrte Befristung jüngerer Menschen besonders problematisch (Befristung nach Altersgruppen s.o. - gut 13 Prozent der Beschäftigten zwischen 25 und 35 Jahren haben einen befristeten Arbeitsvertrag).

Durch das seit dem 1. Januar 2001 geltende **Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)** wurden befristete Arbeitsverträge auf eine zusammenfassende Rechtsgrundlage gestellt. Das Gesetz trifft Regelungen über die Voraussetzungen und Rechtsfolgen befristeter Arbeitsverträge, den Schutz befristet beschäftigter Arbeitnehmer vor Diskriminierung und zur Verbesserung von deren Chancen auf eine Dauerbeschäftigung.

Befristete Arbeitsverträge mit Sachgrund (§ 14 Abs. 1 TzBfG)

Befristete Arbeitsverträge müssen grundsätzlich durch einen Sachgrund gerechtfertigt sein. Das TzBfG zählt beispielhaft und nicht abschließend typische Befristungsgründe auf, u.a.

- vorübergehender zusätzlicher Arbeitskräftebedarf, z.B. Saisonarbeit.
(aber: kein sachlicher Befristungsgrund ist ein aufgrund schwankender Auftragslage wechselnder Arbeitskräftebedarf)
- Vertretung eines anderen Arbeitnehmers (z.B. im Falle einer Erkrankung oder Elternzeit)
- Befristung zur Erprobung.

Die Dauer einer Sachgrundbefristung ist nicht gesetzlich geregelt. Sie richtet sich nach dem Sachgrund (z.B. Dauer der Erntesaison, Abwesenheit des zu vertretenden Arbeitnehmers). Liegt ein Sachgrund vor, kann der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer einen befristeten Arbeitsvertrag auch wiederholt schließen. Eine gesetzliche Begrenzung der Zahl sachlich begründeter Befristungen besteht nicht. Jedoch stellt die Rechtsprechung an die sachliche Rechtfertigung mit zunehmender Dauer und Zahl der Befristung wachsende Anforderungen (Missbrauchskontrolle).

Außerhalb des TzBfG bestehen für bestimmte Personengruppen besondere gesetzliche Regelungen über die Befristung von Arbeitsverträgen, insbes. im **Wissenschaftszeitvertragsgesetz** für Nachwuchswissenschaftler an Hochschulen und Forschungseinrichtungen während der Qualifizierungsphase. Für die genannte Regelung ist BMAS nicht federführend zuständig.

Befristete Arbeitsverträge ohne Sachgrund (§ 14 Abs. 2 TzBfG)

Ebenfalls zulässig sind sachgrundlose Befristungen bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren (bei dreimaliger Verlängerungsmöglichkeit), wenn mit demselben Arbeitgeber zuvor noch kein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat (Neueinstellung), sowie nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts auch dann, wenn das Ende eines vorangegangenen Arbeitsverhältnisses des Arbeitnehmers mit demselben Arbeitgeber mehr als drei Jahre zurückliegt. Zu diesem sog. Vorbeschäftigungsverbot sind derzeit Verfahren vor dem Bundesverfassungsgericht anhängig. Das Urteil des Bundesverfassungsgerichts wird in Kürze erwartet.

An eine sachgrundlose Befristung kann sich, wenn ein entsprechender Grund (z.B. Vertretung) vorliegt, eine Sachgrundbefristung – auch unmittelbar – anschließen.

Um auf branchen- und unternehmensspezifische Bedürfnisse flexibel reagieren zu können, können durch Tarifvertrag die Höchstbefristungsdauer und die Zahl der Verlängerungen bei der sachgrundlosen Befristung abweichend vom Gesetz geregelt werden.

Darüber hinaus enthält das TzBfG spezifische Regelungen für sachgrundlose Befristungen **in neu gegründeten Unternehmen** (sachgrundlose Befristung bis zur Dauer von vier Jahren möglich) **und mit Arbeitnehmern ab dem 52. Lebensjahr**. Mit Arbeitnehmern ab Vollendung des 52. Lebensjahres können sachgrundlose Befristungen bis zur Dauer von fünf Jahren abgeschlossen werden. Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos im Sinne des § 138 Absatz 1 Nummer 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) war, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch teilgenommen hat.

Digitalisierung und Experimentierräume - Hintergrundvermerk -

Digitalisierung allgemein

Neben dem demographischen Wandel und einer Veränderung der gesellschaftlichen Werte ist insbesondere auch die Digitalisierung ein entscheidender Treiber für den Wandel der Arbeitswelt. Zu einem Ende der Arbeit wird der Wandel nicht führen. Vielmehr wird sich die Art der Arbeit verändern. Dabei bergen die durch die Digitalisierung ausgelösten Veränderungen Herausforderungen aber vor allem auch Chancen für die Politik und die Gesellschaft. So können **Digitale Assistenzsysteme körperliche Belastungen reduzieren, komplexe Tätigkeiten unterstützen und individualisiertes Lernen fördern**. Sie können helfen, Menschen mit alters- oder krankheitsbedingten Einschränkungen sowie Geflüchtete mit hohem Lernbedarf in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Darüber hinaus ermöglicht die Digitalisierung durch neue technische Potentiale auch eine größere Flexibilität von Arbeitszeit und Arbeitsort. Wichtig ist der Fokus darauf, dass Wandel und Fortschritt stets dem Menschen dienen soll und technologische Innovationen auch für soziale Fortschritte genutzt werden.

Die voranschreitende Digitalisierung führt darüber hinaus zu einer **Nachfrage nach neuen Fähigkeiten**. Herausforderung ist hier, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Aneignung der richtigen **Kompetenzen und Qualifikationen** zu ermöglichen um Wohlstand und Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. Dafür ist neben einer guten Grundausbildung eine dauerhafte Qualifizierung über das Erwebsleben hinweg notwendig.

Aufgabe der Politik ist es, **Vertrauen in die Gestaltbarkeit der Digitalisierung** zu schaffen. Denn es ist nicht vorbestimmt, ob und wie sich neue Technologien in der Arbeitswelt der Zukunft durchsetzen. Vielmehr steht die Frage im Raum, wie wir in Zukunft zusammen mit der Technologie arbeiten und die Arbeitswelt gestalten wollen.

Künstliche Intelligenz (KI)

Auch der Einfluss von Künstlicher Intelligenz (KI) wird zwar eine Verstärkung der Veränderung, jedoch nicht das Ende der Arbeit bedeuten. Denn in den meisten realen Lebens-

und Arbeitssituationen wird auch in Zukunft die **Kombination aus menschlicher und künstlicher Intelligenz reinen KI-Systemen überlegen** sein.

Zwar ist es modernen IT-Systemen durch die Kombination **von exponentiell steigender Rechenkapazität mit großen Mengen unstrukturierter Daten (Big Data) und klugen Algorithmen** (Maschinelles Lernen) möglich, in eng umrissenen Situation „intelligent“ zu agieren (bspw. Spracherkennung/-produktion, Bild- und Umwelterkennung). Trotzdem sind wir von einer **Generellen Künstlichen Intelligenz**, die eine große Vielfalt von Aufgaben bewältigen kann, auch Probleme, für die sie nicht trainiert wurde, **noch weit entfernt**.

Vielmehr wird sich das Zusammenspiel und die Zusammenarbeit von Mensch und Maschine wandeln. Die zentrale Herausforderung der nächsten Jahre wird daher sein, neue Formen der Zusammenarbeit von Menschen und smarten Maschine zu entwickeln, die die **Produktivität der Wertschöpfungssysteme steigern und die Kompetenzentwicklung der Beschäftigten** befördern. Künstliche Intelligenz bietet die Chance für eine Neubelebung der Debatte um die **Humanisierung des Arbeitslebens** und kann zu einem Treiber für **Gute Arbeit** in Deutschland werden.

Experimentierräume

Für die Gestaltung der zukünftigen Arbeitswelt und die Zusammenarbeit von Mensch und Maschine gibt es keine Blaupause. Vielmehr erfordert die digitale Transformation eine Politik, die den **Wandel zusammen mit den Unternehmen, den Beschäftigten, den Verbänden und Gewerkschaften aktiv gestaltet**.

Daher werden im Weißbuch Arbeiten 4.0 „Experimentierräume“ als konkrete Möglichkeit vorgeschlagen, um Lösungen für offene Fragen zur Gestaltung der zukünftigen Arbeitswelt zu suchen. Dabei werden **Experimentierräume** (auch als „Lernräume“ oder „Praxislabore“ bezeichnet) als **Orte der Erprobung neuer Ansätze** verstanden, um im digitalen und demografischen Wandel Innovationen zu fördern, gute Arbeitsbedingungen zu stärken und die Fachkräftebasis zu sichern. Als Folgeprozess des Weißbuchs Arbeiten 4.0 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales insbesondere ein Konzept für „Betriebliche Lern- und Experimentierräume für Arbeitsinnovationen“ entwickelt, welches die Erprobung von innovativen, zukunftsgerichteten betrieblichen Lösungsansätze für die Themen Arbeitszeit- und Ort, Führung und Zusammenarbeit, Arbeitsgestaltung und Gesundheit sowie Wissen und Qualifizierung innerhalb des gesetzlichen Rahmens präsentieren und fördern will. Ein

institutionelles Dach für die betrieblichen Experimentierräume und den Innovationstransfer ist die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA).

Am 14. Juni 2017 hat die damalige Ministerin Andrea Nahles das Konzept für „Betriebliche Lern- und Experimentierräume für Arbeitsinnovationen“ präsentiert und die Informations- und Transferplattform www.experimentierraeume.de gestartet.

Das Konzept besteht aus folgenden Elementen zur Präsentation und Förderung:

- **Informations- und Transferplattform** im Internet (www.experimentierraeume.de) mit Erklärungen, innovativen Praxisbeispielen, Austauschmöglichkeiten und Darstellung neuer Fördermöglichkeiten (online seit 14. Juni 2017); interessierte Unternehmen können ihr innovatives Projekt unter experimentierraeume@bmas.bund.de einreichen und werden nach einer Prüfung durch das BMAS zur Präsentation des Projektes auf der Website aufgefordert.
- Ausweitung des bestehenden **ESF-Programms „unternehmensWert:Mensch“ (uWM) zu einem Arbeiten-4.0-Sofortprogramm für KMU**. Dieses Programm, genannt uWM plus, wurde Anfang September 2017 veröffentlicht;
- **Förderrichtlinie "Zukunftsfähige Unternehmen und Verwaltungen im digitalen Wandel"** für betriebliche Experimentierräume zu ausgewählten hoch innovativen Fragestellungen unter dem Dach der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) (veröffentlicht 14. August 2017; Bewerbungsfrist war der 30.10.2017). Eingegangen sind ca. 140 Projektskizzen. Hiervon wurden 17 ausgewählt, welche Ende des Jahres starten.

Das Weißbuch schlägt außerdem vor, neben betrieblichen Experimentierräumen im bestehenden gesetzlichen Rahmen auch einen Experimentierraum in Form einer zeitlich befristeten und konditionierten Öffnungsklausel im Arbeitszeitgesetz in der betrieblichen Praxis zu erproben und wissenschaftlich zu evaluieren. Auf Basis dieser Evaluationen könnten weitere Überlegungen über eine dauerhafte gesetzliche Verankerung von mehr Wahlarbeitszeitoptionen angestellt werden. Voraussetzung für betriebliche Experimentierräume müsste sein, dass die Tarifvertragsparteien sich in einem Tarifvertrag auf die Nutzung der Öffnungsklausel verständigen, der Gesundheitsschutz der Beschäftigten durch einen entsprechenden Zeitausgleich gewährleistet wird, in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung betriebliche Wahlarbeitszeitkonzepte vereinbart werden und die Beschäftigten der Regelung zugestimmt haben. Das BMAS hatte hierzu einen Vorschlag vorgelegt, der aber in der vergangenen Legislaturperiode nicht umgesetzt wurde.

**Verlängerung der Kindererziehungszeit für vor 1992 geborene Kinder
- Hintergrundvermerk -**

I. Sachverhalt

In der gesetzlichen Rentenversicherung werden für vor 1992 geborene Kinder zwei Jahre Kindererziehungszeit (KEZ; ab 1992 sind es drei Jahre) angerechnet. Das zweite Jahr wurde 2014 mit dem RV-Leistungsverbesserungsgesetz (sog. Mütterrente) eingeführt. Sie werden mit dem Durchschnittsverdienst, also mit einem Entgeltpunkt (EP) pro Jahr bewertet. Der Koalitionsvertrag sieht vor, dass Müttern und Vätern, die vor 1992 geborene Kinder erzogen haben, ein drittes Jahr angerechnet wird, wenn sie drei und mehr Kinder erzogen haben.

II. Bewertung

Zur Ausgestaltung:

- Die Begünstigung lediglich von Elternteilen, die drei Kinder erzogen haben, würde wegen der Einbeziehung von nur knapp 3 Mio. von etwa 10 Mio. Elternteilen mit erheblicher Kritik und öffentlichen Druck verbunden sein. Bereits jetzt gehen entsprechende Bürgereingaben ein. Daher ist zweifelhaft, ob sich diese Differenzierung politisch überhaupt durchhalten lässt.
- Die vorgesehene Differenzierung ist auch verfassungsrechtlich (Art. 3 GG, Gleichbehandlung) bedenklich und noch zu prüfen, ob sie haltbar wäre.

Zur Finanzierung:

Die Maßnahme würde (bei Einführung zum 1. Januar 2019) unmittelbar zu Mehrausgaben in Höhe von rd. 3,7 Mrd. Euro führen. Im Jahr 2030 betrügen die Mehrausgaben in heutigen Werten noch etwa 3,4 Mrd. Euro. Nach dem Jahr 2035 ist mit stärker sinkenden Kosten zu rechnen, da dann immer weniger Eltern mit vor 1992 geborenen Kindern in Rente gehen. Von dieser Leistungsausweitung dürften nur knapp 3 Mio. Mütter (und eher nachrangig auch Väter) profitieren, also weniger als ein Drittel der knapp 10 Mio. in Frage kommenden Rentnerinnen (und Rentner).

Eine volle Gleichstellung bei der Anrechnung von KEZ, d.h. die Gewährung von drei Entgeltpunkten für die Erziehung aller vor 1992 geborenen Kindern, würde bei unterstellter Einführung im Jahr 2019 unmittelbar zu jährlichen Mehrausgaben in der gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe von rund 7,7 Mrd. Euro führen. Dies wären etwa die doppelten Kosten.

Die konkrete Finanzierung der im Koalitionsvertrag vorgesehenen Verbesserung der Mütterrente (Mütterrente II) muss im Kontext der weiteren rentenpolitischen Maßnahmen gesehen werden und ist im Gesetzgebungsverfahren zu entscheiden. Insbesondere sieht der Koalitionsvertrag die Einführung einer doppelten Haltelinie für das Niveau und den Beitragssatz bis zum Jahr 2025 vor, deren Einhaltung bei Bedarf durch zusätzliche Bundesmittel sichergestellt wird.

Im Gesetzgebungsverfahren werden daher Bundesmittel zur Finanzierung des Beitragsatzzieles und des Niveausicherungszieles bereitgestellt werden müssen. Damit werden sowohl das Leistungsniveau bis zum Jahr 2025 aufrechterhalten, als auch die Belastung der Beitragszahler auf 20 % begrenzt.

Bisher ist nicht vorgesehen, dass daneben noch Mittel für einzelne Maßnahmen wie beispielsweise die Mütterrente II bereitgestellt werden, zumal es sich nicht um prioritäre Maßnahmen im Sinne des Koalitionsvertrags handelt. Zusätzliche Mittel etwa für die Mütterrente würden die benötigten Mittel für die Finanzierung der Haltelinien reduzieren.

Bei der Finanzierung der Leistungsverbesserungen des RV-Leistungsverbesserungsgesetzes von 2014 wurde berücksichtigt, dass die gesetzliche Rentenversicherung finanziell gut aufgestellt ist, aber auf lange Sicht die Beitragszahler nicht überfordert werden dürfen. Zudem fließen bereits heute jährlich über 90 Mrd. Euro Bundesmittel in die gesetzliche Rentenversicherung. Dies entspricht fast einem Drittel der Gesamtausgaben. Darüber hinaus beteiligt sich der Bund ab 2019 auch an den ausgeweiteten Leistungen für Kindererziehung mit zusätzlichen Mitteln, die bis zum Jahr 2022 auf insgesamt rund 2 Mrd. Euro jährlich aufwachsen.