



Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten **Prof. Dr. Peter Paul Gantzer SPD**
vom 07.01.2016

Entfristung von Verträgen bei Tarifbeschäftigten der Polizei

Ich frage die Staatsregierung:

1. Warum werden nur noch ausschließlich befristete Verträge für Tarifbeschäftigte abgeschlossen und ab wann werden diese entfristet?
2. Wie steht die Staatsregierung zur Forderung, keine befristeten Verträge mehr abzuschließen?

Antwort

des **Staatsministeriums des Innern, für Bau und Verkehr**
vom 15.02.2016

Zu 1.:

Zunächst ist festzustellen, dass es unzutreffend ist, dass bei Neueinstellungen „nur noch ausschließlich befristete Verträge“ abgeschlossen werden. Bei der Bayer. Polizei existieren im überwiegenden Maße unbefristete Arbeitsverhältnisse und es werden auch solche abgeschlossen.

Der Gesetzgeber hat mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) verschiedene Möglichkeiten zur Befristung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geschaffen. Nach § 30 Abs. 1 Satz 1 TV-L sind befristete Arbeitsverträge nach Maßgabe des TzBfG sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig. Damit wurden durch die Tarifvertragsparteien im Geltungsbereich des TV-L die Befristungsmöglichkeiten auf die volle Nutzung der gesetzlichen Regelungen erweitert. Auch die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG kann im öffentlichen Dienst in vollem Umfang genutzt werden (vgl. Breier/Dassau/Kiefer u. a. in: Breier/Dassau/Kiefer u. a., TV-L, 64. AL 12/2015, 1 Allgemeines; Entstehungsgeschichte des § 30 TV-L). Nach § 30 TV-L i. V. m. § 14 TzBfG sind Befristungen von Arbeitsverträgen zulässig bei Vorlie-

gen eines sachlichen Grundes (§ 14 Abs. 1 TzBfG) und auch ohne sachlichen Grund bis zur Dauer von zwei Jahren (§ 14 Abs. 2 TzBfG) nach den dortigen Maßgaben.

In der Gesamtbetrachtung ist die Bayer. Polizei – trotz der zur Verfügung stehenden Befristungsmöglichkeiten – bemüht, unbefristete Arbeitsverhältnisse anzubieten oder zumindest befristete Arbeitsverträge möglichst frühzeitig zu entfristen.

Sofern befristete Arbeitsverträge ohne Sachgrund nach § 14 Abs. 2 TzBfG abgeschlossen werden, besteht meist die Option auf Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Eine unbefristete Weiterbeschäftigung ist dagegen bei einer Beschäftigung mit Sachgrund nach § 14 Abs. 1 TzBfG (beispielsweise bei einer Vertretungsbeschäftigung bei Elternzeit oder Sonderurlaub) regelmäßig nur möglich, wenn eine entsprechende andere Stelle frei und besetzbar wird.

Es gilt zu beachten, dass ein nicht unwesentlicher Teil der Attraktivität des öffentlichen Dienstes darin besteht, dass den Beschäftigten vielfältige Instrumente zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zur Verfügung stehen. Viele Beschäftigte machen von der Möglichkeit einer familienpolitischen Teilzeitbeschäftigung bzw. Beurlaubung Gebrauch.

Der Arbeitgeber ist hier einerseits verpflichtet, die fehlende Arbeitskapazität zu ersetzen, andererseits muss er garantieren, dass eine Rückkehr aus einer Beurlaubung bzw. bei einer Erhöhung der Stunden von Teilzeit auf Vollzeit möglich bleibt.

Deshalb können für Personen, die als Aushilfe für Tarifbeschäftigte eingesetzt werden, die befristet einen geringeren Stundenanteil arbeiten möchten bzw. die Elternzeit oder familienpolitische Beurlaubung in Anspruch nehmen, auch nur befristete Arbeitsverträge vergeben werden.

Die Anzahl der befristeten Arbeitsverträge ist daher in erheblichem Umfang durch Vertretungen, insbesondere für Beschäftigte in Elternzeit und familienpolitischer Beurlaubung begründet. In der Vergangenheit konnte aber ein Großteil der befristeten Arbeitsverhältnisse in unbefristete Arbeitsverhältnisse überführt werden – je nach Stellensituation.

Zu 2.:

Für den Bereich der Bayer. Polizei werden die rechtlichen Möglichkeiten wie oben geschildert in einem begrenzten Maße wahrgenommen.

Die Befristungsarten stellen ein probates Mittel dar, um flexibel auf bestimmte Situationen im Arbeitnehmerbereich reagieren zu können.