

Kolumne Nr. 11/2018

Erschienen in der Badischen Zeitung v. 14.1.2018

Obergrenzen für befristete Arbeitsverträge sind Scheinlösungen

Der Koalitionsvertrag sieht Obergrenzen für befristete Arbeitsverträge vor. Danach dürfen Arbeitgeber mit mehr als 75 Beschäftigten nur noch maximal 2,5 Prozent der Belegschaft sachgrundlos befristen. Weiterhin soll die Höchstdauer für sachgrundlose Befristungen verringert werden. Bisher gilt eine zeitliche Obergrenze von zwei Jahren – in diesem Zeitraum darf die Befristung maximal dreimal verlängert werden. Nach dem Willen der neuen großen Koalition soll nur noch einmal bei einer Höchstdauer von 18 Monaten verlängert werden dürfen.

Auch bei befristeten Arbeitsverträgen mit einem der acht Sachgründe, die das Teilzeit- und Befristungsgesetz vorsieht, soll es eine Obergrenze von fünf Jahren geben. Damit sollen Kettenbefristungen verhindert werden. Solche Befristungen sind insbesondere im öffentlichen Dienst verbreitet – es sind Einzelfälle bekannt, in denen bis zu 88 Mal innerhalb von 17 Jahren befristet wurde. Was ist von diesen Neuregelungen zu erwarten?

Zunächst einmal ist befristete Beschäftigung in Deutschland im internationalen Vergleich wenig verbreitet. Nur sieben von 100 Arbeitnehmer haben einen befristeten Vertrag. Gefühlt ist die Zahl jedoch höher. Das liegt daran, dass insbesondere junge Menschen beim Berufseinstieg häufig befristete Verträge erhalten – von den Neueinstellungen waren gut vierzig Prozent befristet. Darüber wird im Familienkreis gesprochen, so dass sich die Wahrnehmung verzerrt. Befristete Arbeitsverträge werden von Arbeitgebern als verlängerte Probezeit genutzt. Der Übergang von befristeter Beschäftigung zu unbefristeter Beschäftigung gelingt in der privaten Wirtschaft in vier von zehn Fällen.

Ein echtes Problem gibt es nur im öffentlichen Dienst. Dort sind 60 Prozent der Neueinstellungen zeitlich befristet, in der Regel mit Sachgrund, und nur etwa 30 Prozent werden in eine unbefristete Beschäftigung übernommen. Am extremsten sind die Befristungen in der Wissenschaft ausgeprägt. Dort werden fast neunzig Prozent befristet beschäftigt, aber lediglich unter zehn Prozent unbefristet eingestellt. Wenn es in der Privatwirtschaft so zuginge wie in der Wissenschaft, hätten wir ein Riesenproblem am Arbeitsmarkt, insbesondere bei jungen Menschen – wie derzeit in Spanien und Frankreich.

Die Obergrenzen, die nach dem Koalitionsvertrag eingezogen werden, sind grundsätzlich ein scharfes Schwert. Doch nur wenige Arbeitnehmer werden davon profitieren – nach Angaben des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) wird es etwa 400.000 weniger sachgrundlose Befristungen geben. Denn die meisten Beschäftigten sind in kleinen und mittelständischen Unternehmen mit weniger als 75 Arbeitnehmern angestellt – für sie ändert bei der sachgrundlosen Befristung nichts. Auch liegt der Anteil der Beschäftigten, die länger als fünf Jahre mit Sachgrund befristet beschäftigt sind, eher im Promille- als im Prozentbereich liegen.

Dennoch sind wegen der 2,5 Prozent Obergrenze in Kombination mit der Höchstdauer von 18 Monaten bei der sachgrundlosen Befristung Anpassungsreaktionen von größeren mittelständischen und großen Unternehmen zu erwarten. Eine Möglichkeit ist die Nennung von Sachgründen für die Befristung. Damit geht jedoch das Risiko einher, dass Arbeitsgerichte die Sachgründe nicht akzeptieren. Eine andere Möglichkeit ist der Übergang zur Arbeitnehmerüberlassung (Zeitarbeit). Doch bei der Berechnung der Höchstdauer von fünf Jahren werden Zeitarbeitsverhältnisse mit eingerechnet. Außerdem gilt nach einer gesetzlichen Neuregelung in der letzten Legislaturperiode eine Höchstüberlassungsdauer für Zeitarbeitnehmer von 18 Monaten. Insgesamt ist damit der Flexibilisierungsspielraum der Unternehmen deutlich geringer geworden. Das könnte sich im nächsten konjunkturellen Abschwung rächen, weil bei weniger Flexibilität den Festangestellten häufiger gekündigt werden muss.

Der entscheidende Punkt ist jedoch: Mit der Begrenzung der befristeten Beschäftigung wird eine Scheinlösung präsentiert. Es wird die Illusion genährt, dass unbefristete Beschäftigung das Nonplusultra ist. Doch unbefristete Verträge bieten lediglich eine vermeintliche Arbeitsplatzsicherheit. Tatsächlich erhöhen sie bei der Umstrukturierung in Großunternehmen lediglich die Abfindung bei der Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses. Und wer vor lauter Begeisterung über seinen unbefristeten Arbeitsvertrag sich ausschließlich betriebsspezifisches Wissen aneignet, kann nach einer Entlassung insbesondere als älterer Arbeitnehmer schnell auf dem Abstellgleis landen. Auch hängt die Arbeitszufriedenheit weniger von der Vertragsform als von der Qualität der Arbeit, den Kollegen und den Vorgesetzten ab. Echte Jobsicherheit gibt es dagegen nur durch ständige Weiterbildung. Dazu findet man im Koalitionsvertrag wenig Konkretes.

Dr. Alexander Spermann ist habilitierter Arbeitsmarktexperte. Er hat in Leitungsfunktionen sowohl in Wirtschaftsforschungsinstituten als auch in der Privatwirtschaft gearbeitet und lehrt als Privatdozent an der Universität Freiburg.

14. Februar 2018

www.alexander-spermann.de