

Kolumne Nr. 5/2017

Zuviel befristete Beschäftigung ist ein Problem in Frankreich und Spanien, aber nicht in Deutschland

Wenn in Deutschland 80 bis 90 Prozent der Neueinstellungen befristet wären und es kaum Übergänge in unbefristete Beschäftigung gäbe, wie das in Frankreich und Spanien der Fall ist, dann hätten wir ein Riesenproblem in Deutschland. Doch das ist lediglich in der Wissenschaft der Fall. Dort wird massiv befristet und kaum übernommen.

Insgesamt sind in Deutschland nur etwa acht Prozent der Beschäftigungsverhältnisse befristet. Anders formuliert: 92 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse sind unbefristet. Das sind jedoch Anteile an der Bestandszahl. Der Bestand an Beschäftigung ist derzeit mit fast 44 Millionen so hoch wie noch nie. Darunter befinden sich knapp 32 Millionen sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse.

Bei jungen Menschen zwischen 15 und 29 Jahren ist der Befristungsanteil nach Angaben von Eurostat mit knapp unter 40 Prozent jedoch deutlich höher – und liegt auch über dem EU-Durchschnitt (Economist v. 22.4.2017).

Der geringe Anteil aller Befristungen an der Bestandszahl ist ein Teil der Wahrheit. Richtig ist aber auch, dass die Anteile an den Neueinstellungen deutlich höher sind – sie liegen in Deutschland insgesamt bei über 40 Prozent. Jedoch führt die befristete Beschäftigung in der Privatwirtschaft in vier von zehn Fällen zu einer unbefristeten Beschäftigung. Anders sieht es im öffentlichen Sektor aus. Dort sind knapp 60 Prozent der Neueinstellungen befristet, wobei lediglich etwa 30 Prozent in unbefristete Beschäftigung übernommen werden.

Wenn es jedoch in der privaten Wirtschaft so zuginge wie in der Wissenschaft, wo junge Wissenschaftler über viele Jahre ein befristetes Beschäftigungsverhältnis nach dem anderen erhalten (fast neunzig Prozent Befristungen), um dann mit geringer Wahrscheinlichkeit (unter zehn Prozent) unbefristet eingestellt zu werden – dann wäre befristete Beschäftigung ein Riesenproblem auf dem deutschen Arbeitsmarkt.

Auch muss man sehen, dass der Kündigungsschutz in Deutschland im internationalen Vergleich sehr hoch ist. Der Deal der Hartz-Reformen war es, den Kündigungsschutz nicht anzutasten, sondern interne Flexibilisierungsinstrumente (z.B. Arbeitszeitkonten, Schwankungen der tariflich vereinbarten Arbeitszeit) und externe Flexibilisierungsinstrumente (neben befristeter Beschäftigung, Minijobs und Zeitarbeit) zuzulassen. Dieser Deal ging auf, wie die Arbeitsmarktzahlen vom Mai 2017 eindrucksvoll belegen: Die absolute Zahl der Arbeitslosen liegt unter 2,5 Millionen – das ist der niedrigste Wert seit 1991 und weniger als die Hälfte im Vergleich zum Höchststand 2005.

Vor einer Illusion sei jedoch gewarnt: Unbefristete Beschäftigungsverhältnisse bedeuten nicht höhere Jobsicherheit. In Großunternehmen gibt es lediglich höhere Abfindungen bei der Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses. So hat zum Beispiel die Commerzbank Ende Mai bekannt gegeben, dass 3.000 Mitarbeitern über 55 Jahren eine Abfindung in Höhe von 30.000 Euro angeboten wurde, damit sie das Unternehmen über eine Altersteilzeitlösung vorzeitig verlassen (FAZ v. 31.5.2017). Diese älteren Mitarbeiter haben unbefristete Arbeitsverträge bis zur Regelaltersgrenze von fast 67 Jahren. Sie sollen sich kurzfristig entscheiden, ob sie dieses Angebot annehmen.

In der Regel steigt bei solchen Ankündigungen der Aktienkurs, der die auf den heutigen Tag diskontierten Gewinnerwartungen widerspiegelt. Das liegt daran, dass bei börsennotierten Unternehmen zwar einmalig Restrukturierungskosten gewinnmindernd in das laufende Jahr gebucht werden, jedoch die zukünftigen Gewinnerwartungen nach Ansicht der meisten Analysten ab dem nächsten Jahr höher sind, weil der Personalfixkostenblock kleiner wird. Der Finger geht nach oben: Kaufen! Dadurch steigt der Aktienkurs.

Viele Beschäftigte arbeiten jedoch in Klein- und Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Mitarbeitern. Für sie sind Abfindungen in der Regel kein Thema. Da in diesen Betrieben das Kündigungsschutzgesetz nicht gilt, darf lediglich nicht treu- und sittenwidrig sowie mit einem Mindestmaß an sozialer Rücksichtnahme gekündigt werden. Ansonsten gelten die Kündigungsfristen des Bürgerlichen Gesetzbuches – das sind zwei Wochen in der Probezeit und ein Monat bei zweijähriger Betriebszugehörigkeit.

Alexander Spermann gehört zu den 100 einflussreichsten Ökonomen nach dem FAZ-Ökonomenranking 2016. Er lehrt an der Universität Freiburg.

31. Mai 2017

www.alexander-spermann.de

Quellen:

Bundesagentur für Arbeit (2017): Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland, Mai 2017, Nürnberg:
<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201705/arbeitsmarktberichte/monatsbericht-monatsbericht/monatsbericht-d-0-201705-pdf.pdf>

Hohendanner, C, Ostmeier, E., Lobato, P.R. (2015): Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst, IAB-Forschungsbericht Nr. 12/2015.
<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2015/fb1215.pdf>

Spermann, Alexander (2017): Interview bei Phoenix, 9. Mai 2017.