iwd

Der Informationsdienst
des Instituts der deutschen Wirtschaft

Arbeitsmarkt | 07.02.2018 | Lesezeit 4 Min.

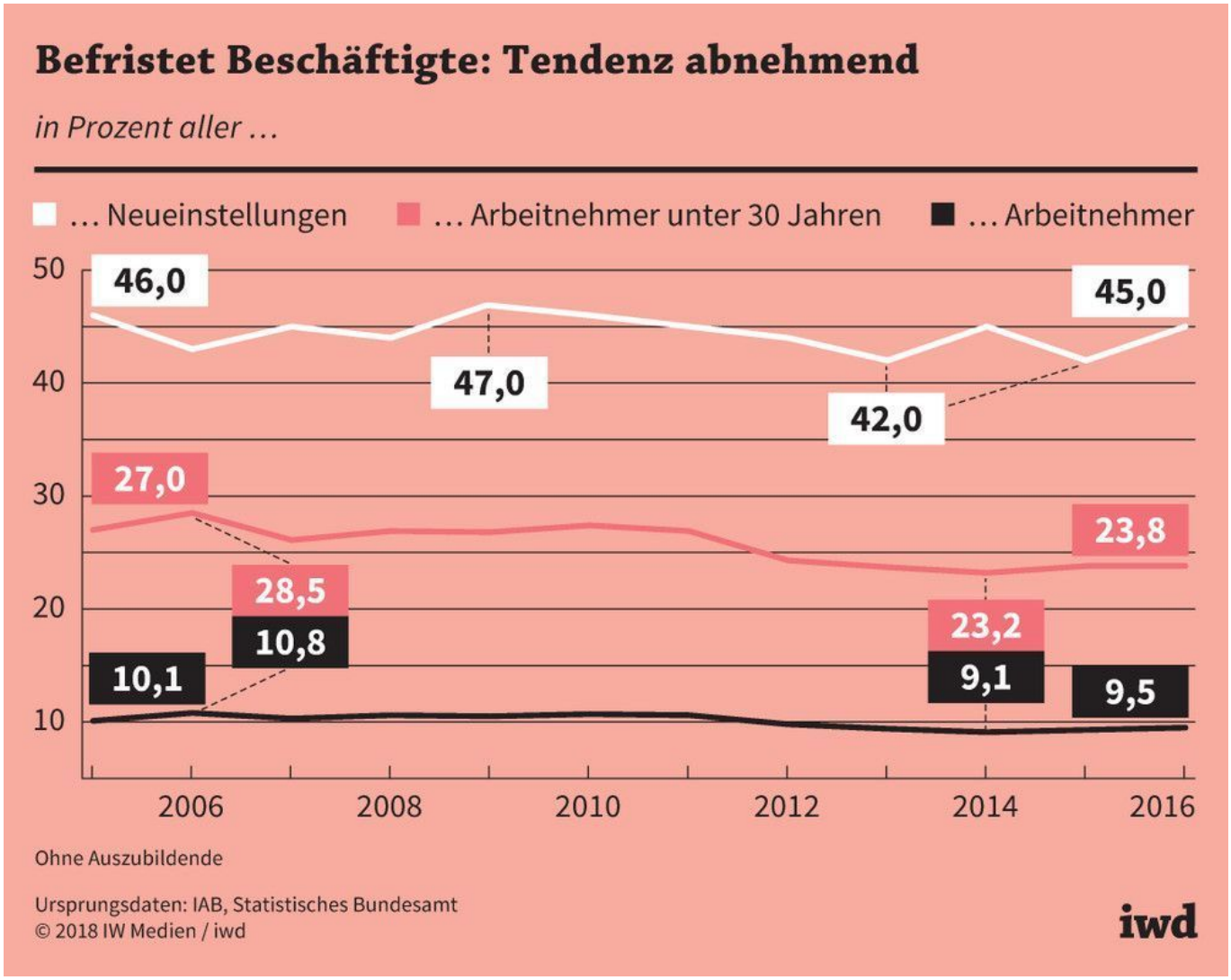
Befristungen: Das eingebildete Problem

Die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen war eines der großen Streitthemen in den Koalitionsverhandlungen zwischen Union und SPD. Nun haben sich die angehenden Regierungspartner geeinigt und der Koalitionsvertrag liegt auf dem Tisch. Nötig wäre eine weitere gesetzliche Reglementierung nicht, wie eine Betrachtung der Fakten zeigt – und für eine Gruppe von Arbeitnehmern könnten sich die Einschränkungen sogar als kontraproduktiv erweisen.

Die Möglichkeit für Unternehmen, Arbeitsverträge auch ohne sogenannten Sachgrund zu befristen, hat sich als eine der Gretchenfragen in den Verhandlungen über die Große Koalition entpuppt. Die SPD drängte nicht zuletzt deshalb so hartnäckig auf die Abschaffung dieser Befristungsvariante, weil die Gewerkschaften es vehement fordern. Geeinigt haben sich die angehenden Regierungspartner nun darauf, sachgrundlose Befristungen auf anderthalb Jahre zu begrenzen und aufeinander folgende Befristungen generell stark einzuschränken. Nötig gewesen wäre das nicht, wie die Zahlen zeigen:

Befristete Arbeitsverträge sind in den vergangenen zehn Jahren seltener geworden. Im Jahr 2016 war nicht einmal mehr jeder zehnte Arbeitnehmer befristet beschäftigt. Bei Jüngeren sind Befristungen zwar stärker verbreitet – aber mit klar abnehmender Tendenz (Grafik):

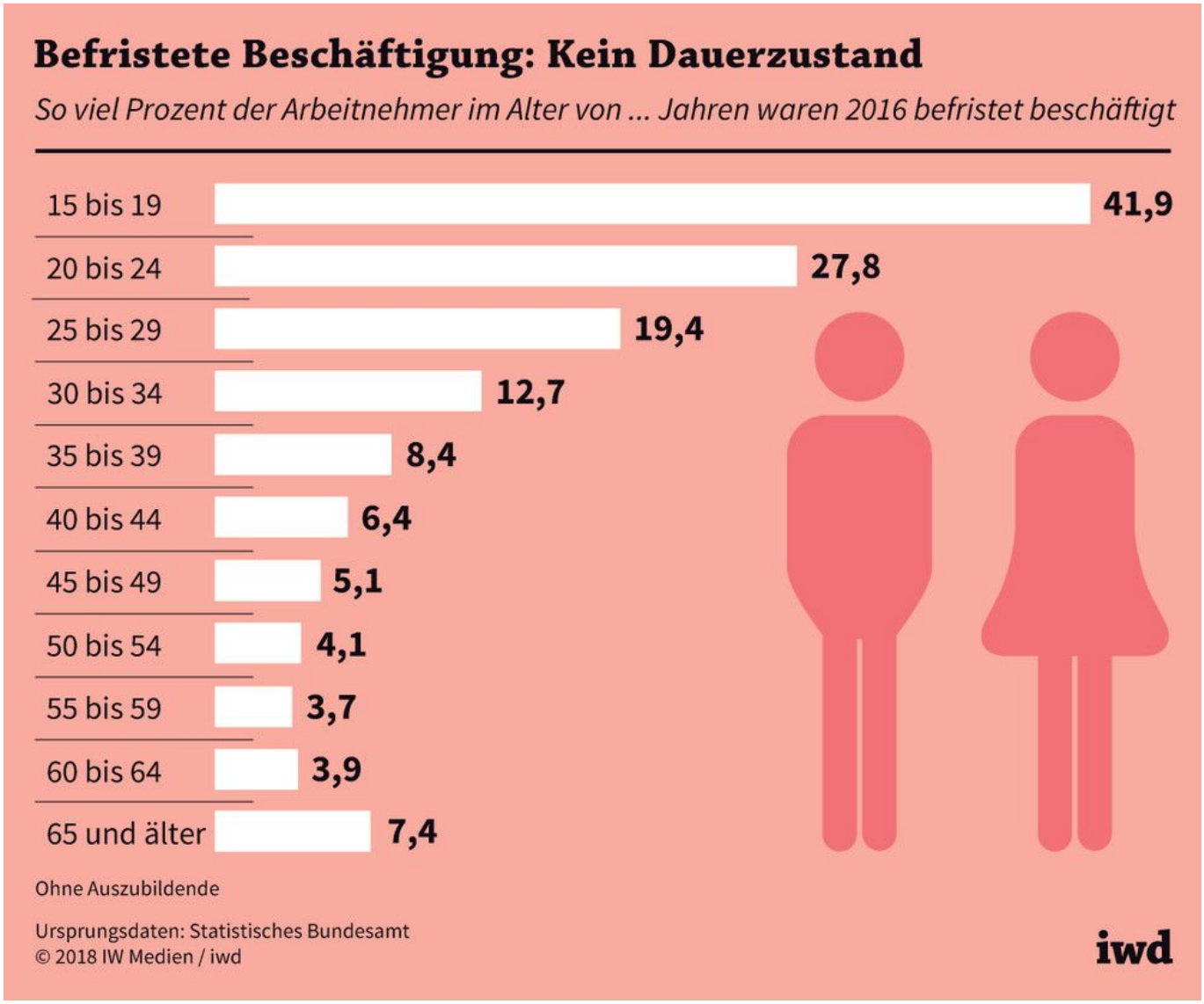
2016 hatten 23,8 Prozent der Arbeitnehmer unter 30 Jahren befristete Verträge – zehn Jahre zuvor waren es noch 28,5 Prozent.



Üblich sind solche Arbeitsverträge bei Neueinstellungen, ihr Anteil schwankt seit 2005 um die 45 Prozent. Dass Befristungen hier häufiger vorkommen, ist nicht verwunderlich. Zum einen ist die sachgrundlose Variante ohnehin nur bei Neueinstellungen erlaubt und zum anderen darf sie sich längstens über zwei Jahre erstrecken. Das heißt: Für all jene, die ihren Arbeitsplatz über diese Frist hinaus behalten (können und wollen), erledigt sich das Problem von allein.

Befristete Arbeitsverträge sind eine Frage des Alters – und kein Dauerzustand. Denn die Arbeitnehmer wachsen schlicht und einfach aus den Befristungen heraus (Grafik):

Während Jugendliche unter 19 Jahren im Jahr 2015 zu 41 Prozent befristet eingestellt waren, galt dies nur noch für 12 Prozent der 30- bis 34-Jährigen und gerade einmal 4 Prozent der 50- bis 54-Jährigen.

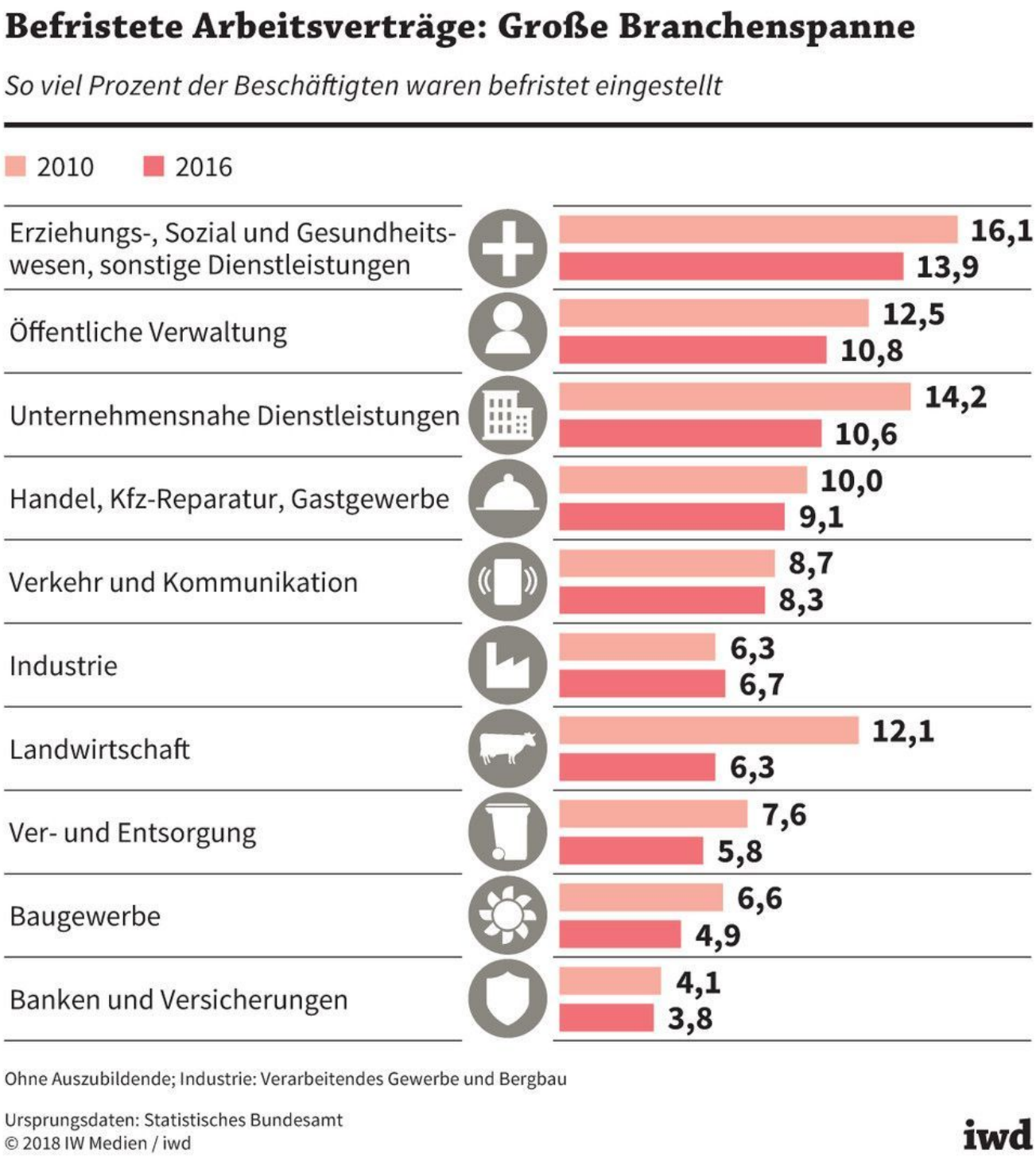


Das zentrale Argument gegen befristete Arbeitsverträge, diese seien ein Hemmnis in der Lebensplanung, mag in Einzelfällen zutreffen – typischerweise in Jobs, die überwiegend in Projekten erledigt werden – für die Masse aber zieht diese Begründung nicht.

Öffentliche Arbeitgeber befristen ihre Arbeitsverträge deutlich häufiger als private Unternehmen. Überdurchschnittlich viele Befristungen gibt es im Erziehungs-, Sozial- und Gesundheitsbereich sowie in der öffentlichen Verwaltung mit 13,9 und 10,8 Prozent (Grafik).

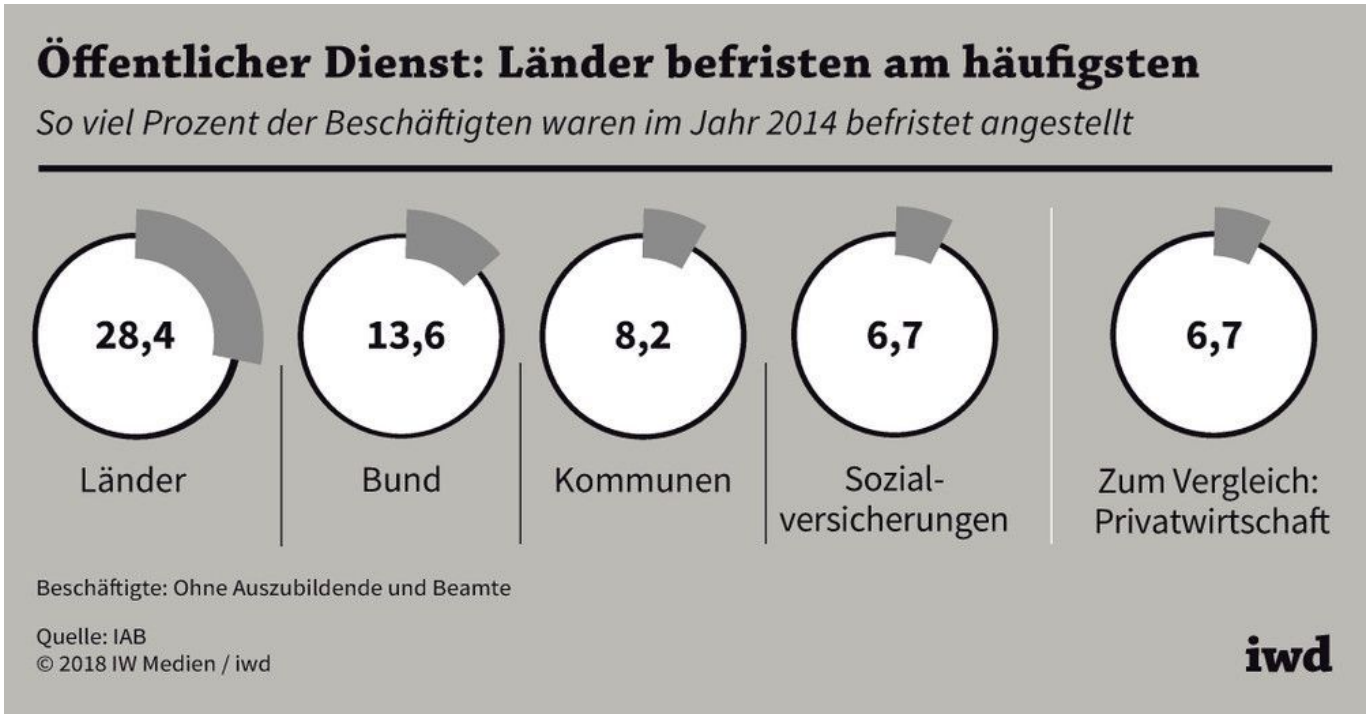
> Mehr als jeder vierte Landesangestellte hat einen Zeitvertrag – aber nur jeder fünfzehnte Beschäftigte in der Industrie.

Besonders selten sind befristete Stellen in der Finanzbranche. Im Jahr 2016 waren nur 3,8 Prozent der Arbeitsverträge von Banken und Versicherungen nicht unbefristet gültig. Auch Bau und Industrie bewegen sich mit einem Befristungsanteil von 4,9 beziehungsweise 6,7 Prozent am unteren Ende des Branchenspektrums.



Von den öffentlichen Arbeitgebern stechen die Länder als besonders befristungsfreudig hervor (Grafik):

Gut 28 Prozent der Landesangestellten haben Zeitverträge – beim Bund sind es knapp halb so viele und bei den Kommunen noch weniger.



Der Grund liegt im Wissenschaftsbetrieb, der den Ländern zugeordnet ist. Wissenschaftliche Mitarbeiter an Hochschulen oder anderen Forschungseinrichtungen hangeln sich tatsächlich oft von einer Befristung zur anderen. Dies führt dazu, dass ein Viertel aller Master-Absolventen in Deutschland auf Zeit angestellt ist – und damit noch wesentlich häufiger als etwa Geringqualifizierte, die mit einem Befristungsanteil von 14 Prozent ebenfalls überdurchschnittlich oft betroffen sind.

Die Einschränkung der sachgrundlosen Befristungen hilft kaum jemandem

Eine Begrenzung der sachgrundlosen Befristung hilft jedoch weder den Hoch- noch den Geringqualifizierten:

1. Die Hochschulen unterliegen mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz einem privilegierten Befristungsrecht. Zudem hat sich der öffentliche Dienst einen Blankoscheck ins Befristungsgesetz geschrieben: Es gilt bereits als „Sachgrund“, wenn ein Arbeitnehmer aus Mitteln vergütet wird, die für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind. Wie groß dieser Topf ist und welche Stellen daraus finanziert werden, bestimmen die öffentlichen Arbeitgeber.

2. Für Geringqualifizierte könnte die Verkürzung der sachgrundlosen Befristungen dazu führen, dass sie schwerer eine Stelle finden. Denn die Unternehmen schätzen die Flexibilität, die Zeitverträge ihnen bieten. Ist die Geschäftsentwicklung unsicher, verzichtet manch ein Arbeitgeber womöglich lieber auf geringqualifizierte Kräfte, als ihnen bereits nach anderthalb Jahren eine unbefristete Stelle zu geben und bei schlechter Auftragslage betriebsbedingt kündigen zu müssen – zumal dies meistens auch juristischen Aufwand nach sich zieht.

Doch gerade für Menschen mit Qualifikationsdefiziten ist es wichtig, über flexible Beschäftigungsformen einen Einstieg in den Arbeitsmarkt zu finden. Besser wäre es ohnehin, das Übel an der Wurzel zu packen und möglichst wenige Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung ins Arbeitsleben zu entlassen.

Dieser Artikel wurde zuerst am 5.2.2018 veröffentlicht und nach Abschluss der Verhandlungen über die Große Koalition am 7.2.2018 aktualisiert.

Befristete Arbeitsverträge: Was gilt – und was soll sich ändern?

Generell muss die Befristung eines Arbeitsvertrages sachlich begründet sein. Als Sachgründe gelten zum Beispiel eine Schwangerschaftsvertretung oder die Mitarbeit an einem zeitlich befristeten Projekt. Die im Gesetz auch als Sachgrund aufgeführte „Erprobung“ beschränkt sich laut Rechtsprechung allerdings auf sechs Monate – und geht damit nicht über die maximale Probezeit in unbefristeten Arbeitsverträgen hinaus.

Davon abweichend kann ein Arbeitsvertrag auch ohne Sachgrund befristet werden – dies derzeit allerdings für maximal zwei Jahre und nur bei Neueinstellungen. Die viel beklagte Verkettung sachgrundloser Befristungen ist nach geltendem Recht nicht möglich.

Laut **Koalitionsvertrag** soll sich nun Folgendes ändern:

- Arbeitgeber mit mehr als 75 Beschäftigten sollen künftig maximal 2,5 Prozent ihrer Mitarbeiter sachgrundlos befristet beschäftigen dürfen.
- Sachgrundlose Befristungen sollen längstens für 18 statt für 24 Monate zulässig sein – und dürfen innerhalb dieses Zeitraums auch nur einmal verlängert werden.
- Auch sachlich begründete Befristungen werden beschränkt: Mit demselben

Arbeitgeber sollen sie nur über fünf Jahre möglich sein – danach müsste der betreffende Beschäftigte fest eingestellt werden, auch wenn er beipielsweise aus befristeten Projektmittel bezahlt wird. Offen lässt der Koalitionsvertrag, ob diese Obergrenze künftig auch für wissenschaftliche Hochschulmitarbeiter gelten wird.

Sachgrundlose Befristungen machen knapp die Hälfte aller Befristungen aus. Betriebe setzen sie unter anderem deshalb ein, weil eine rechtssichere sachliche Begründung einige juristische Kenntnisse erfordert.

Gesetzlich geregelt ist die Befristung von Arbeitsverträgen in § 14 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes.

Kernaussagen in Kürze:

- Die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverträgen ist ein Knackpunkt in den Verhandlungen von Union und SPD über eine Große Koalition.
- Ein Blick auf die Fakten zeigt, dass jeglicher Aktionismus unnötig ist: Der Anteil der befristeten Arbeitsverträge ist vor allem in der Privatwirtschaft ohnehin nicht hoch und nimmt weiter ab.
- Sehr häufig sind Zeitverträge im Wissenschaftsbereich, der dem öffentlichen Dienst der Länder zugeordnet ist – in den Hochschulen jedoch würde sich ein Aus für die sachgrundlosen Befristungen gar nicht bemerkbar machen.