

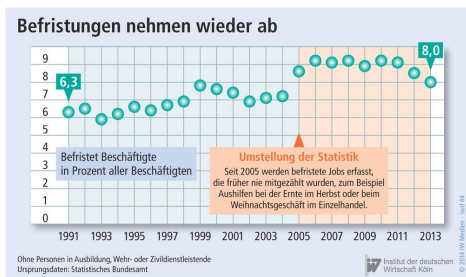
Befristet Beschäftigte | 30.10.2014 | Lesezeit 2 Min.

Wo ist das Problem?

In Deutschland haben nur 8 Prozent aller Beschäftigten einen befristeten Arbeitsvertrag – Tendenz sinkend. Besonders häufig befristet der öffentliche Dienst. Oft betrifft es Wissenschaftler, die für zeitlich begrenzte Projekte arbeiten. Schon von daher ist es wenig sinnvoll, das Befristungsrecht zu verschärfen, wie es jetzt gefordert wird.

„Befristungen auf dem Vormarsch.“ Solche Schlagzeilen liest man immer wieder. Regelmäßig wird dann versucht, aus solchen Meldungen politisches Kapital zu schlagen. So wollen SPD, Grüne, Linke und Gewerkschaften befristete Verträge verbieten, wenn es keinen sachlichen Grund dafür gibt, und den Katalog der anerkannten Sachgründe durchforsten (Kasten).

Die Begründung für diesen Vorstoß ist schon im Ansatz nicht haltbar. Denn der Anteil der Arbeitnehmer, die einen befristeten Arbeitsvertrag haben, ist seit 2005 letztlich zurückgegangen. Und auch für die Jahre davor lässt sich kein richtiger Zuwachs identifizieren (Grafik).



Der Sprung im Jahr 2005 ist im Wesentlichen auf eine Umstellung der Statistik zurückzuführen. Es ist von daher unredlich, das Jahr 1991 mit dem Jahr 2013 zu vergleichen und daraus Handlungsbedarf abzuleiten (Kasten Seite 2 links).

Überdies ist die Gruppe der befristet Beschäftigten auch nicht besonders schutzbedürftig. Denn es sind vor allem Universitätsabsolventen und Promovierte, die einen Vertrag mit Verfallsdatum haben.

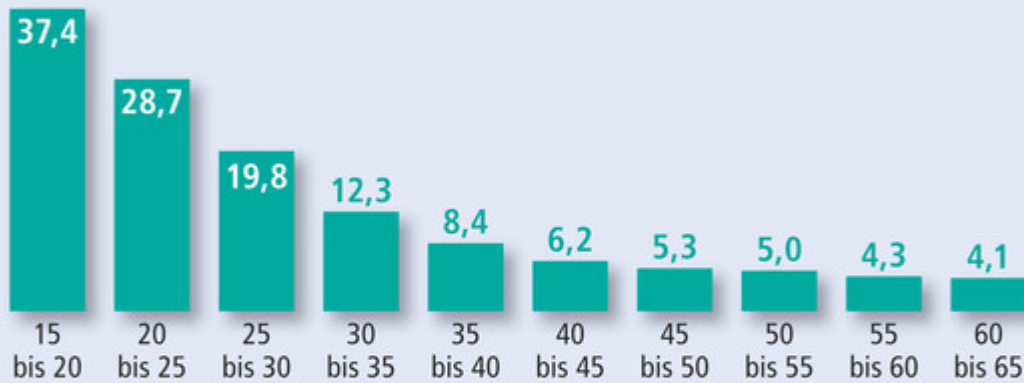
So werden beispielsweise Doktoren häufiger befristet beschäftigt als Geringqualifizierte.

Dies hängt wesentlich mit der Einstellungspraxis des öffentlichen Dienstes zusammen.

Während zum Beispiel im Verarbeitenden Gewerbe die Befristungsquote mit 7 Prozent unter dem Durchschnitt liegt, kommt die öffentliche Verwaltung auf 11 Prozent (Grafik).

Wer befristet beschäftigt ist Stand: 2012

Befristet Beschäftigte in Prozent aller Beschäftigten der jeweiligen Altersgruppe in Jahren



Arbeitnehmer ohne Auszubildende; Ursprungsdaten: Statistisches Bundesamt

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2014 IW Medien - iwd 44

Befristet Beschäftigte in Prozent aller Beschäftigten des jeweiligen Wirtschaftszweigs



Arbeitnehmer ohne Auszubildende; Ursprungsdaten: Statistisches Bundesamt

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2014 IW Medien - iwd 44

Befristet Beschäftigte in Prozent aller Beschäftigten der jeweiligen Qualifikationsstufe



Arbeitnehmer ohne Auszubildende; Ursprungsdaten: Statistisches Bundesamt

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2014 IW Medien - iwd 44

Noch höher ist die Quote in dem zur Verwaltung zählenden

Bereich Erziehung und Unterricht, was auf die rigorose Befristungspraxis der Hochschulen zurückzuführen ist – für Wissenschaftler hat der Gesetzgeber sogar erleichterte Befristungsregeln erlassen. Deshalb haben dort junge Akademiker zu 80 Prozent Zeitverträge.

Für den Einzelnen mag das ärgerlich sein – ein generelles Problem ist es nicht. Denn Akademiker haben viel bessere Verdienst- und Arbeitsmarktchancen als andere – sie fallen mithin nicht in ein ökonomisches Loch, wenn ein Vertrag ausläuft.

Eine weitere Regulierung der Befristungsmöglichkeiten ist aber nicht nur unnötig, sondern wäre schon deshalb besonders kontraproduktiv, weil hierzulande Entlassungen nur in ganz engen Grenzen möglich und sehr teuer sind:

Beim Kündigungsschutz belegt Deutschland im Vergleich aller Industrieländer den Spitzenplatz.

Was an Flexibilität bei Standard-Beschäftigungsverhältnissen fehlt, muss durch Befristungen oder Zeitarbeit kompensiert werden. Sind auch diese Wege eingeschränkt, nimmt der Staat den Betrieben die Möglichkeit, rasch auf eine schwankende Nachfrage zu reagieren.

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz

Eine Befristung ist diesem Gesetz zufolge uneingeschränkt möglich, wenn ein sachlicher Grund vorliegt – das kann eine Schwangerschaftsvertretung sein oder ein vorübergehender Arbeitskräftebedarf. Im Zweifelsfall entscheiden bislang die Arbeitsgerichte, ob ein Sachgrund tragfähig ist.

Der öffentliche Dienst hat sich einen eigenen Sachgrund ins Gesetz geschrieben: Wenn ein Arbeitnehmer aus befristeten Haushaltsmitteln bezahlt wird, darf auch sein Job

zeitlich begrenzt werden.

Befristungen ohne Sachgrund sind bei Neueinstellungen bis zu zwei Jahren möglich. Die Arbeitsgerichte haben entschieden, dass eine Beschäftigungspause von drei Jahren erforderlich ist, bevor ein Arbeitnehmer erneut ohne sachlichen Grund befristet eingestellt werden darf. Erleichterte Befristungsregeln gelten für neu gegründete Unternehmen und für ältere Arbeitslose.

Kernaussagen in Kürze:

- In Deutschland haben nur 8 Prozent aller Beschäftigten einen befristeten Arbeitsvertrag – Tendenz sinkend.
- Überdies ist die Gruppe der befristet Beschäftigten auch nicht besonders schutzbedürftig.
- Eine weitere Regulierung der Befristungsmöglichkeiten ist aber nicht nur unnötig, sondern wäre schon deshalb besonders kontraproduktiv, weil hierzulande Entlassungen nur in ganz engen Grenzen möglich und sehr teuer sind.