



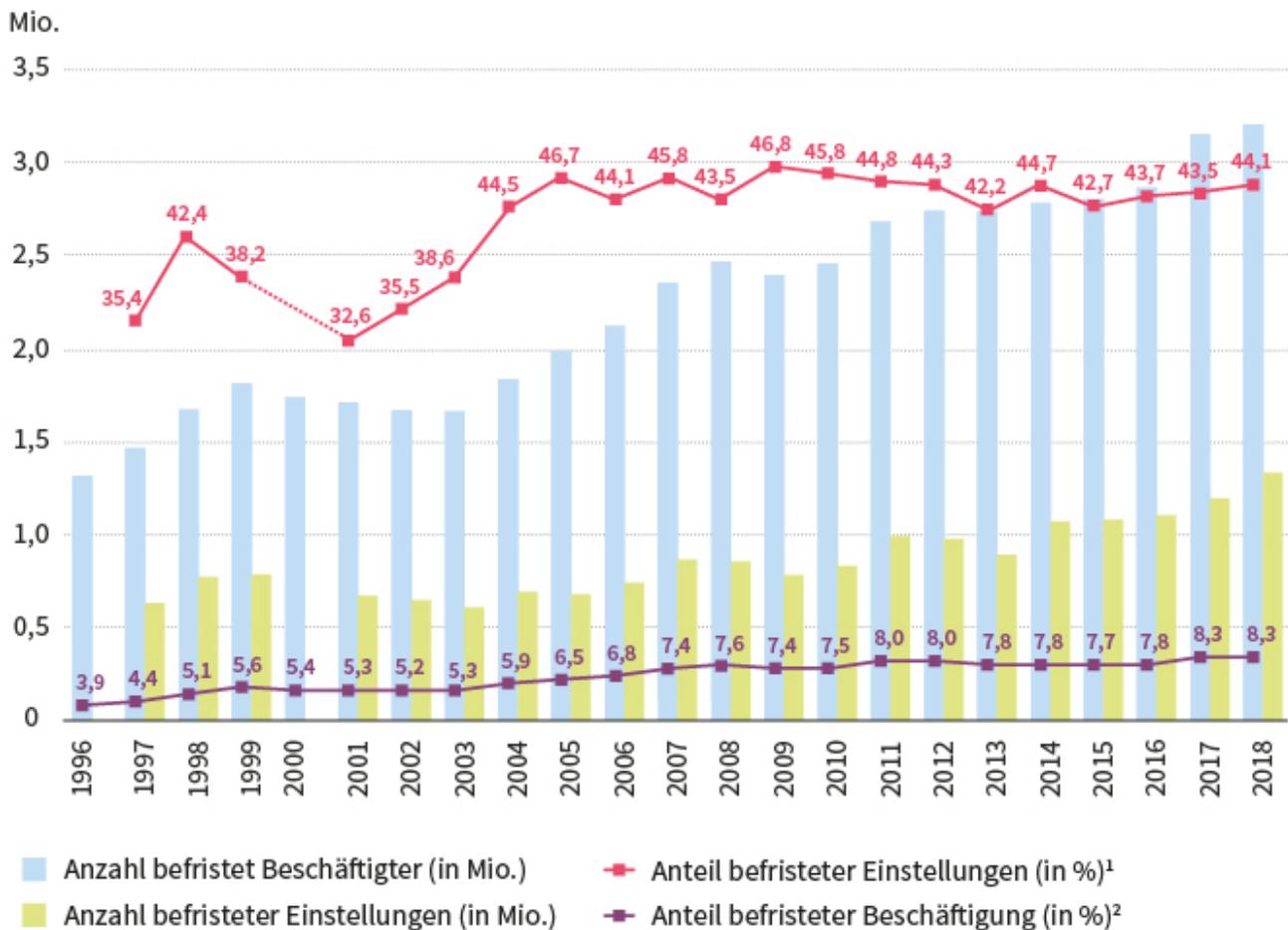
## Immer mehr befristet Beschäftigte werden übernommen

Christian Hohendanner

Die anhaltend hohe Zahl der befristet Beschäftigten ist ein Anzeichen für die robuste Verfassung des deutschen Arbeitsmarktes. Befristete Arbeitsverträge werden häufig als verlängerte Probezeit genutzt und führen nicht selten in unbefristete Beschäftigung. Sollte sich die Konjunktur verschlechtern, könnten die befristet Beschäftigten allerdings – neben den Beschäftigten in der Zeitarbeitsbranche – die ersten Leidtragenden sein.

Befristete Arbeitsverträge spielen nach wie vor eine relevante Rolle auf dem deutschen Arbeitsmarkt: Mit etwa 3,2 Millionen oder 8,3 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse erreichten sie im Jahr 2018 einen neuen Rekordwert seit Beginn der bundesweiten Betriebserhebung 1996 (siehe Abbildung 1). Wie in den vergangenen Jahren erfolgten mehr als zwei von fünf Einstellungen (44,1 %) zunächst auf der Basis befristeter Verträge. Über die Bewertung der Tatsache, dass befristete Arbeitsverträge so stark genutzt werden, lässt sich indes trefflich streiten.

Abb. 1: Befristete Beschäftigung in Deutschland, 1996 bis 2018



<sup>1</sup> Anteil der befristeten Einstellungen an allen Einstellungen im ersten Halbjahr des jeweiligen Jahres, 1996 und 2000 liegen keine Informationen vor.

<sup>2</sup> Die Anteile der befristeten Beschäftigungsverhältnisse beziehen sich auf die Gesamtbeschäftigung ohne Auszubildende (1996 inklusive Auszubildende). Sie umfasst neben sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitern, Angestellten auch nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Beamte/Beamtenanwärter, tätige Inhaber/innen und mithelfende Familienangehörige), sowie geringfügige und sonstige Beschäftigte.

Quelle: IAB-Betriebspanel 1996-2018; hochgerechnete Werte © IAB

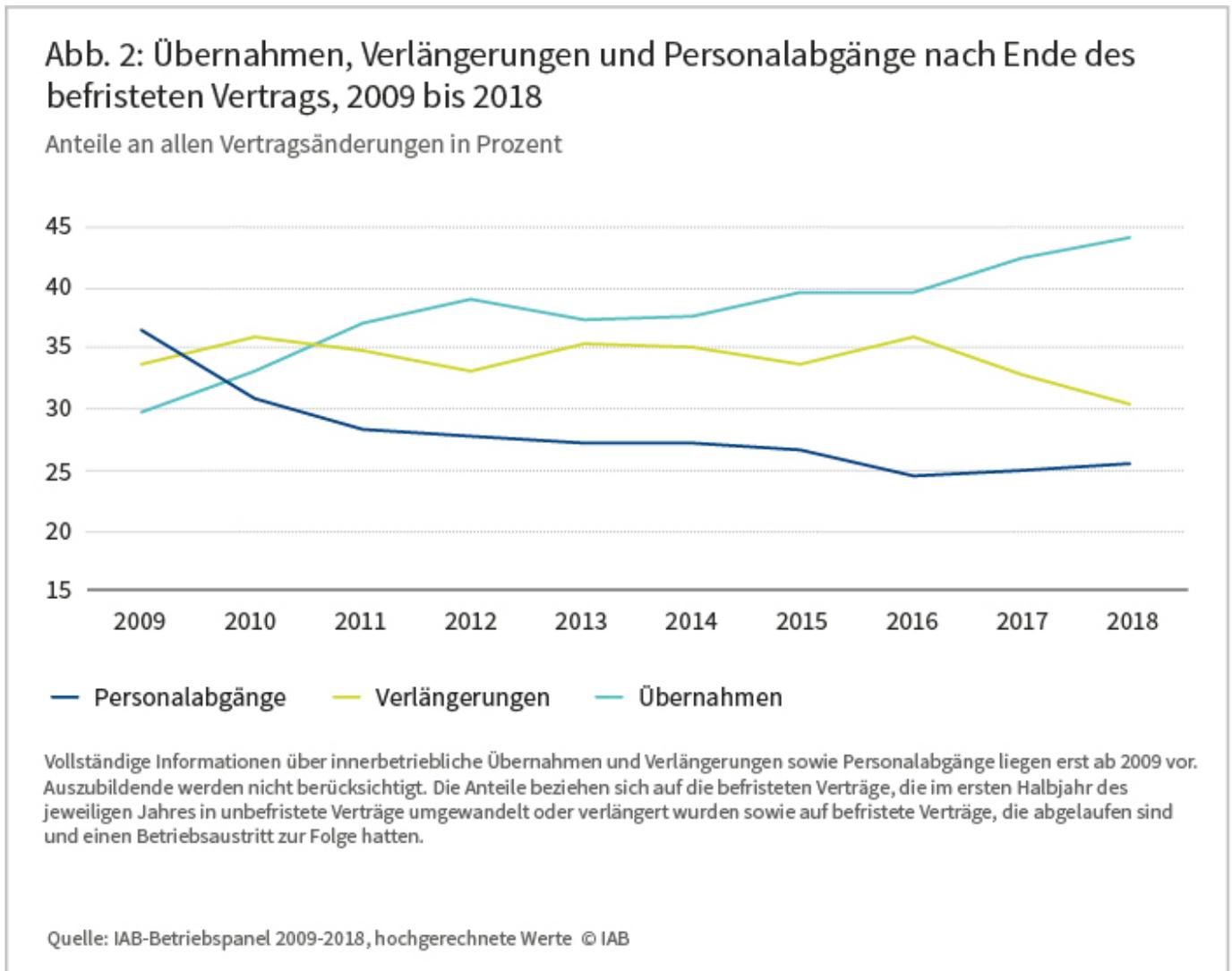
Befristungen erleichtern Einstellungen, wenn der Bedarf an Arbeitskräften im Betrieb zeitlich begrenzt oder die Dauer dieses Bedarfs aus wirtschaftlichen Gründen unsicher ist. Befristungen werden zudem oft als verlängerte Probezeit genutzt, wenn die Eignung neu

eingestellter Arbeitskräfte noch unklar ist.

Das erleichtert den Betroffenen den Zugang zum Arbeitsmarkt, erhöht jedoch ihr Risiko, nach Ablauf der Vertragsdauer erneut [arbeitslos](#) zu werden. Diese Unsicherheit kann die Familienplanung erschweren, sich negativ auf die Gesundheit auswirken und der Kreditwürdigkeit der meist jungen Betroffenen schaden, wenn sie sich beispielsweise Wohneigentum anschaffen wollen.

## **Übernahmequote und Arbeitnehmerkündigungen erreichen einen neuen Höchststand**

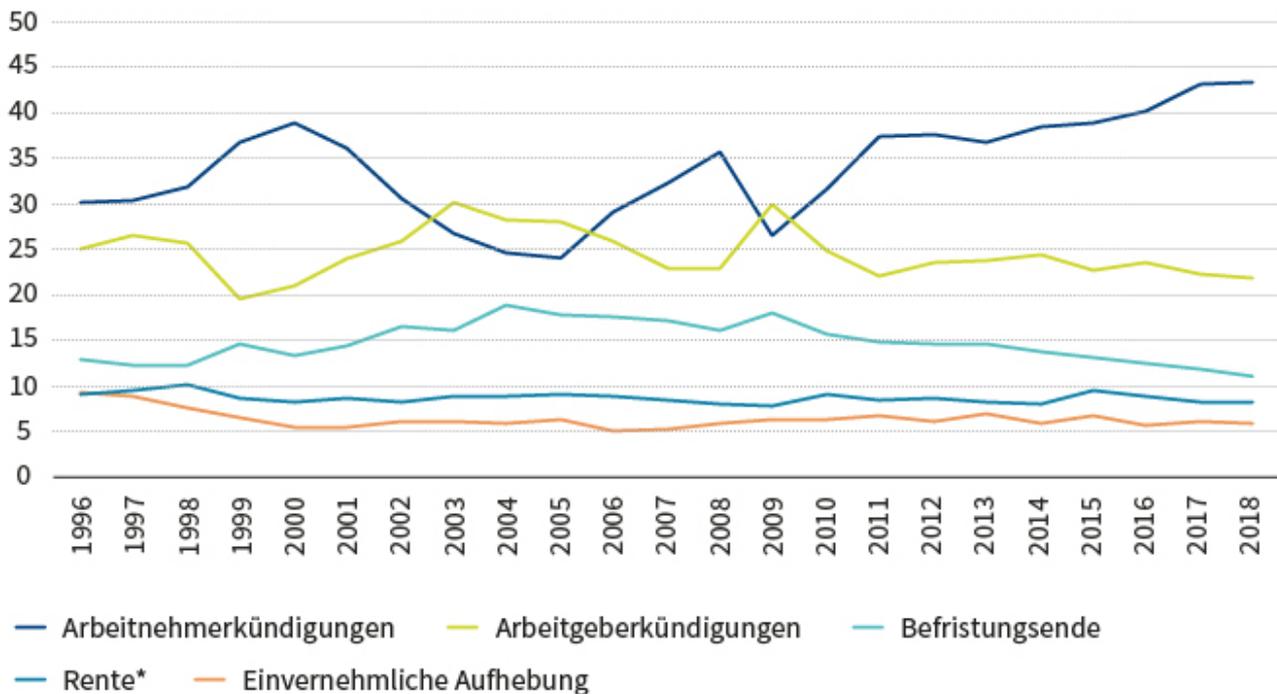
Angesichts des weiterhin robusten Arbeitsmarktes scheint die positive Seite von Befristungen, der Zugang in den Arbeitsmarkt, tendenziell zu überwiegen. Zum einen hat die Übernahmequote im Jahr 2018 mit 44,2 Prozent den höchsten Stand seit der ersten Messung 2009 erreicht (siehe Abbildung 2).



Zum anderen zeigen sich die verbesserten Übernahmechancen auch bei einem Blick auf die Art der Personalabgänge. Während 2018 lediglich 11,1 Prozent aller Personalabgänge auf das Auslaufen befristeter Verträge zurückzuführen waren, haben Arbeitnehmerkündigungen mit 43,4 Prozent ebenfalls den höchsten Wert seit 1996 erreicht. In vielen Betrieben stellte sich zuletzt somit weniger die Frage, wie Personal im Zweifelsfall freigesetzt, sondern wie es rekrutiert und gehalten werden kann (siehe Abbildung 3).

**Abb. 3: Art der Personalabgänge aus befristeter und unbefristeter Beschäftigung, 1996 bis 2018**

Anteil an allen Personalabgängen im ersten Halbjahr des jeweiligen Jahres, in Prozent

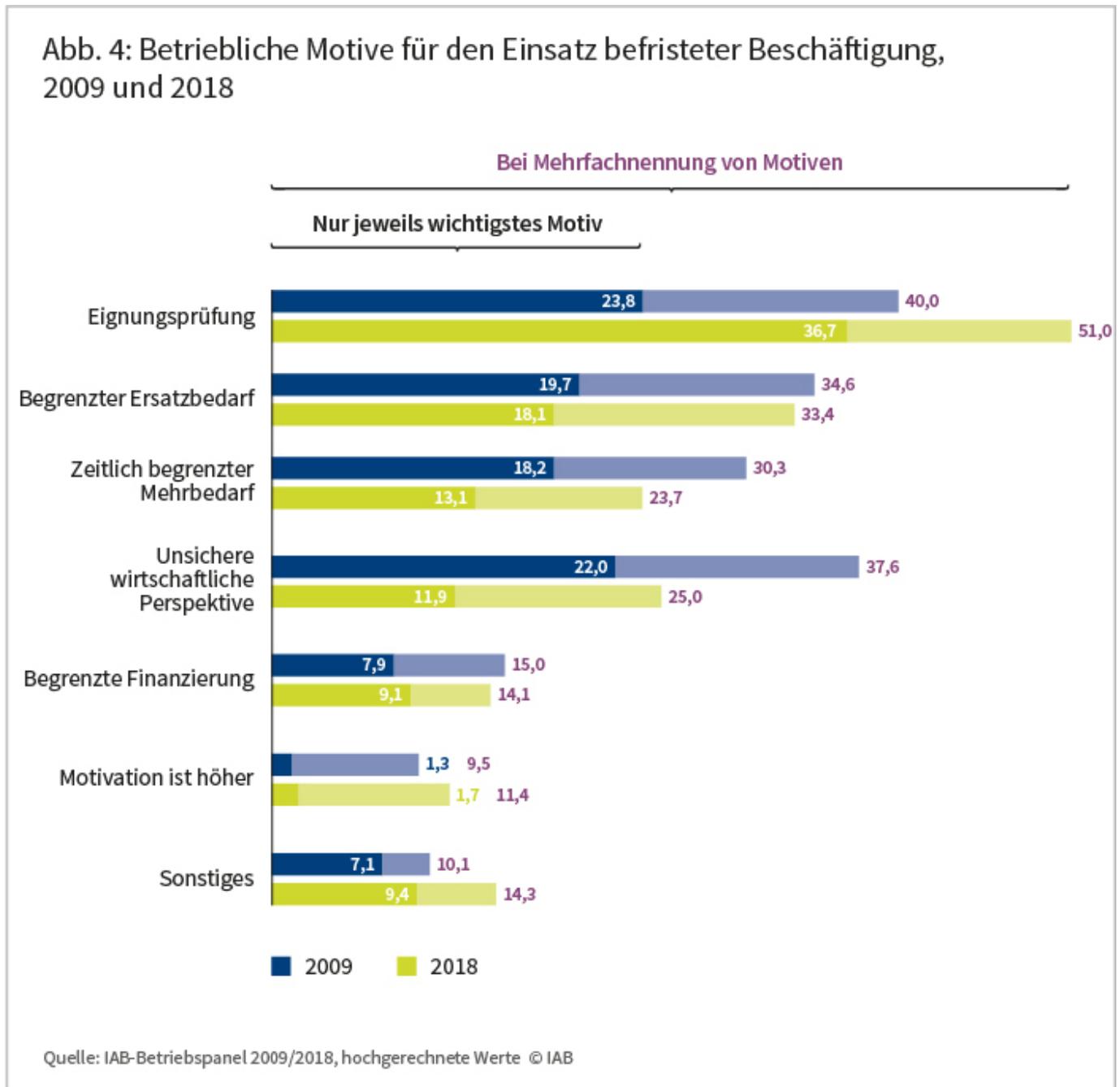


\*(Vor)Ruhestand, Erwerbsunfähigkeit, Tod

Quelle: IAB-Betriebspanel 1996-2018 © IAB

## Die Überprüfung der Eignung ist das wichtigste Befristungsmotiv

An den Motiven der Betriebe, Arbeitsverträge zu befristen, zeigt sich, warum Befristungen dennoch weiterhin eine wichtige Rolle auf dem Arbeitsmarkt spielen (siehe Abbildung 4). Die befragten Arbeitgeber nannten als wichtigstes Motiv die Überprüfung der Eignung von Arbeitskräften (36,7 %), gefolgt von Vertretungen (18,1 %), zeitlich begrenztem, zum Beispiel saisonalem Mehrbedarf (13,1 %), wirtschaftlicher Unsicherheit (11,9 %) und einer begrenzten Stellenfinanzierung (9,1%).



Die betrieblichen Motive variieren dabei erheblich zwischen Branchen und Sektoren, wie aus der IAB-Veröffentlichung [„Befristete Beschäftigung 2018“](#) hervorgeht. So gaben 67,1 Prozent der Betriebe in der Verbrauchs- und 62,1 Prozent der Betriebe in der Produktionsgüterindustrie die Eignungsprüfung als wichtigstes Motiv an, während in gemeinnützigen Einrichtungen des sogenannten Dritten Sektors die Abhängigkeit von zeitlich begrenzten Finanzierungen mit 32,9 Prozent und Vertretungen mit 25,1 Prozent die

Befristungspraxis maßgeblich bestimmten.

## **Die relative Bedeutung einzelner Befristungsmotive variiert im Konjunkturverlauf**

Ein Vergleich mit dem Krisenjahr 2009 zeigt zudem, dass die Befristungsmotive der Betriebe im konjunkturellen Verlauf erheblich variieren: Während 2009 die wirtschaftliche Unsicherheit eine große Rolle spielte, dominierte 2018 die Eignungsprüfung.

Die unterschiedliche Nutzung befristeter Verträge im Konjunkturverlauf veranschaulicht die Ambivalenz befristeter Arbeitsverträge. Einerseits dürften befristet Beschäftigte – neben den Leiharbeitnehmern – die ersten Leidtragenden eines länger anhaltenden, branchenübergreifenden [Abschwungs](#) sein. Eine sinkende Zahl an Befristungen wäre dann kein gutes Zeichen, da ein Großteil der Betroffenen womöglich nicht entfristet, sondern arbeitslos werden würde.

Andererseits erleichtert es die Befristung den Unternehmen, Menschen auch bei unsicherer Auftragslage einzustellen. Gerade in Phasen wirtschaftlichen [Aufschwungs](#) können Befristungen zum Aufbau von Beschäftigung beitragen. Anders ausgedrückt: Gäbe es die Möglichkeit der Befristung nicht, wären die Unternehmen womöglich zögerlicher, neue Arbeitskräfte einzustellen. Eine hohe Befristungsquote bei geringer Arbeitslosigkeit ist also nicht unbedingt schlechter zu bewerten als eine niedrige Befristungsquote bei gleichzeitig hoher Arbeitslosigkeit.

## **Mehr als die Hälfte aller befristeten Verträge werden ohne Angabe eines Sachgrunds abgeschlossen**

Nicht nur bei den Befristungsmotiven, sondern auch bei der Art der Befristungen haben sich die Gewichte in den letzten Jahren verschoben. Zur Erläuterung: Den Arbeitgebern stehen im deutschen Arbeitsrecht neben Sonderregelungen, die im [IAB-Kurzbericht 16/2018](#) näher ausgeführt sind, grundsätzlich zwei Möglichkeiten der Befristung offen: die Befristung mit und ohne Sachgrund nach § 14 Abs. 1 und Abs. 2 des [Teilzeitbefristungsgesetzes](#) (TzBfG).

Auf welcher Rechtsgrundlage die Betriebe befristet einstellen, hängt unter anderem davon ab, wie rechtssicher ihr Befristungsmotiv ist. Vor Gericht bedürfen Sachgründe immer nachprüfbar, transparenten Kriterien. Die subjektive wirtschaftliche Unsicherheit eines Arbeitgebers ohne handfeste, gerichtlich überprüfbare Kriterien dürfte beispielsweise nicht

ausreichen. Eine Befristung könnte dann als unzulässig eingestuft werden – etwa mit der Begründung, dass das unternehmerische Risiko allein auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verlagert wird.

Sofern ein Arbeitgeber unsicher ist, inwieweit die Angabe eines Sachgrundes vor Gericht Bestand hat, hat er derzeit die Möglichkeit, nach § 14 Abs. 2 TzBfG rechtssicher mit Bezug auf seine Befristungsmotive für zwei Jahre einen befristeten Arbeitsvertrag ohne Angabe eines Sachgrundes abzuschließen. Die damit verbundene Rechtssicherheit für die Betriebe hat dazu geführt, dass mit etwa 1,8 Millionen Verträgen mittlerweile deutlich mehr als die Hälfte aller befristeten Verträge auf diese Weise abgeschlossen werden.

## Fazit

Die Bundesregierung aus CDU/CSU und SPD plant in ihrem Koalitionsvertrag von 2018 unter anderem eine deutliche Einschränkung der sachgrundlosen Befristungen. Die spannende Frage wird sein, wie die Arbeitgeber auf die geplanten Einschränkungen reagieren werden, wenn diese so wie geplant umgesetzt werden. Die Hoffnung der Befürworter ist, dass die Unternehmen künftig verstärkt unbefristet einstellen. Diese Hoffnung mag sich angesichts des aktuell noch robusten Arbeitsmarktes wohl teilweise realisieren.

Andererseits stehen den Arbeitgebern auch ohne den Rückgriff auf sachgrundlose Befristungen alternative Instrumente zur Verfügung, um mit Unsicherheit und einem diskontinuierlichen Arbeitskräftebedarf umzugehen: Zurückhaltung bei Einstellungen, Ausweitung der Arbeitszeit der Stammbeslegschaft, Sachgrundbefristungen oder der Einsatz von Leiharbeit und Werkverträgen. Inwieweit die geplante Reform angesichts dieser Ausweichmöglichkeiten im Sinne der Beschäftigten zielführend ist, bleibt also abzuwarten und ist durch die Wissenschaft eng zu begleiten.

## Literatur

Hohendanner, Christian (2019): [Befristete Beschäftigung 2018](#). Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Aktuelle Daten und Indikatoren.

Hohendanner, Christian (2018): [Reform der befristeten Beschäftigung im Koalitionsvertrag: Reichweite, Risiken und Alternativen](#). IAB-Kurzbericht Nr. 16.