

Büchtemann, Christoph F.; Höland, Armin

Article — Digitized Version

Die Erfahrungen mit der Befristungsneuregelung

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Büchtemann, Christoph F.; Höland, Armin (1989) : Die Erfahrungen mit der Befristungsneuregelung, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 69, Iss. 10, pp. 503-511

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/136566>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Christoph F. Büchtemann, Armin Höland

Die Erfahrungen mit der Befristungsneuregelung

Mit dem Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 wurde der Abschluß befristeter Arbeitsverträge erleichtert. Wie haben sich diese Erleichterungen in den letzten Jahren am Arbeitsmarkt ausgewirkt? Gab es die erhofften beschäftigungspolitischen Effekte? Rechtfertigen die Erfahrungen eine Verlängerung der Befristungserleichterungen bis 1995, wie sie von der Regierungskoalition geplant ist?

U nter dem Eindruck wachsender Kritik an den vermeintlich „beschäftigungshemmenden“ Wirkungen geltender Kündigungsschutzregelungen haben mehrere europäische Regierungen in den vergangenen Jahren gesetzliche Maßnahmen getroffen, die durch eine Reduzierung arbeitsrechtlicher „Einstellungsbarrieren“ das Beschäftigungswachstum fördern und damit zum Abbau anhaltend hoher Arbeitslosigkeit beitragen sollen. Hierzu zählt auch das in der Bundesrepublik Deutschland am 1. Mai 1985 in Kraft getretene Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 (BeschFG 1985)¹. Wichtigste und zugleich umstrittenste² Neuregelung des BeschFG war die zunächst bis zum 1. 1. 1990 zeitlich begrenzte Erleichterung des Abschlusses befristeter Arbeitsverträge: Seither können die Unternehmen bei Neueinstellungen sowie bei der Übernahme Auszubildender befristete Arbeitsverträge bis zu einer Höchstdauer von 18 (in neugegründeten Unternehmen 24) Monaten abschließen, ohne daß es hierfür – wie dies die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) bis dahin verlangte³ – eines „sachlichen“ Befristungsgrundes bedarf⁴. Hiervon erhoffte sich die Bundesregierung positive Auswirkungen auf die Einstellungsbereitschaft der Arbeitgeber sowie eine Erhöhung des Gesamtbeschäftigungsniveaus und eine Verbesserung der beruflichen (Wieder-)Eingliederungschancen Arbeitssuchender⁵.

Während seitens der Arbeitgeberverbände vor allem die durch das Gesetz bewirkte indirekte Lockerung „einstellungshemmender“ Kündigungsschutzregelungen begrüßt wurde, wurden besonders von Gewerkschaftsseite erhebliche Zweifel an den Beschäftigungswirkungen der Neuregelung formuliert: Die Vermutung der Bundesregierung, die erleichterten Befristungsmöglichkeiten würden die Unternehmen zu mehr Neueinstellungen veranlassen, sei durch keinerlei empirische Hinweise gerechtfertigt und stünde überdies in Widerspruch zu Untersuchungsergebnissen, welche dem geltenden Kündigungsschutz nur eine schwache Bestandsschutzwirkung zuschreiben. Die mangelnde empirische Evidenz im Hinblick auf die zu erwartenden Beschäftigungseffekte⁶ wurde seitens seiner Kritiker nicht zuletzt als Argument für Zweifel an der Verfassungsmäßigkeit des BeschFG in die Debatte eingeführt, zumal hierdurch sozialstaatliche Standards des Arbeitnehmerschutzes abgebaut würden⁷. Auch diejenigen Stimmen, die mit Verweis auf den rechtlichen Gestaltungsspiel-

¹ Im folgenden abgekürzt als „BeschFG“.

² Siehe hierzu u. a. das Zeitgespräch „Das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985“ mit Beiträgen von Norbert Blüm, Anke Fuchs, Fritz-Heinz Himmelreich und Gerd Muhr, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 64. Jg. (1984), H. 9, S. 419 ff.; sowie das Zeitgespräch „Das Beschäftigungsförderungsgesetz – eine Zwischenbilanz“ mit Beiträgen von Ernst-Gerhard Erdmann und Siegfried Bleicher, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 66. Jg. (1986), H. 10, S. 483 ff.

³ Siehe hierzu H. Koch: Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge, in: Neue Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht (NZA) 11-1985, S. 345-352.

⁴ Außerhalb des Geltungsbereichs des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG), d. h. in Betrieben mit weniger als sechs regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmern und/oder bis zu einer Höchstdauer von sechs Monaten, war der Abschluß befristeter Arbeitsverträge auch vor Inkrafttreten des BeschFG ohne weitere Einschränkungen möglich. Siehe R. Schwedes: Einstellung und Entlassung des Arbeitnehmers, S. neubearbeitete und erweiterte Auflage, Freiburg im Breisgau 1986, S. 122 ff.

⁵ Siehe die Begründung in: Entwurf eines Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 (BeschFG 1985) vom 11. 10. 1984, Bundestags-Drucksache 10/2102.

Dr. Christoph F. Büchtemann, 36, ist wissenschaftlicher Mitarbeiter des Forschungsschwerpunktes Arbeitsmarkt und Beschäftigung am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Dr. Armin Höland, 40, ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Zentrum für europäische Rechtspolitik (ZERP) der Universität Bremen. Die Autoren bringen in diesem Artikel ihre persönliche Meinung zum Ausdruck.

raum des Gesetzgebers zur Erreichung übergeordneter (beschäftigungspolitischer) Ziele die Verfassungskonformität der Befristungsneuregelung betont haben⁶, messen hierbei allerdings der Frage nach dem (im voraus nicht prognostizierbaren) faktischen Arbeitsmarktwirkungen des BeschFG zentralen Stellenwert bei⁹.

Im Vorfeld der anstehenden parlamentarischen Entscheidung über eine Verlängerung der Befristungsneuregelung über den 1. 1. 1990 hinaus¹⁰ hat das Bundesarbeitsministerium das Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) beauftragt, in Zusammenarbeit mit dem Umfrageinstitut Infratest, München, eine umfangreiche Untersuchung der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungswirkungen der Befristungsneuregelung des BeschFG durchzuführen¹¹. Die Untersuchungsergebnisse rechtfertigen Zweifel sowohl an der von der Bundesregierung erhofften beschäftigungspolitischen „Schubwirkung“ des BeschFG als auch an den Befürchtungen seiner Kritiker, die Erleichterung befristeter Arbeitsverträge würde in den Betrieben zu einer Politik des „Heuerns und Feuerns“ nach US-amerikanischem Vorbild führen.

Betriebliche Befristungspraxis

Die Befristung von Arbeitsverträgen stellt kein Novum am deutschen Arbeitsmarkt dar. Ältere Untersuchungen aus den 70er und frühen 80er Jahren belegen, daß befristeten Arbeitsverhältnissen sowohl bei der Bewältigung vorübergehenden Arbeitskräftebedarfs als auch zur Anpassung der Beschäftigung an konjunkturelle Auslastungsschwankungen seit jeher, d. h. nicht erst seit Inkrafttreten des BeschFG, keine geringe Bedeutung zukommt. In den letzten Jahren läßt sich in der Bundesrepublik Deutschland – wie auch in den meisten anderen westeuropäischen Ländern – dabei eine deutliche Zunahme befristeter Beschäftigung beobachten: Allein zwischen 1984 und 1988 hat sich die Zahl der befristet beschäftigten Arbeiter und Angestellten nach Daten des

Statistischen Bundesamts um mehr als 350 000 (bzw. gut 46 %) erhöht, während die Zahl der mit unbefristetem Arbeitsvertrag beschäftigten Arbeitnehmer im selben Zeitraum nur einen vergleichsweise schwachen Zuwachs (um 2,4 %) aufweist. Mit anderen Worten: Knapp die Hälfte (44,3 %) des gesamten Beschäftigungszuwachses der vergangenen Jahre (1984-1988) ist somit dem „Konto“ vermehrter befristeter Beschäftigung zuzuschreiben.

Insgesamt standen 1987/88 in der Bundesrepublik Deutschland (einschließlich West-Berlins) circa 1,45 Mill. bzw. rund 8 % aller Arbeiter und Angestellten in einem von vornherein befristeten Arbeitsverhältnis, wobei allerdings in den letzten Jahren vor allem der – auch durch die Ausweitung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen – wachsenden Zeitvertragspraxis im Öffentlichen Dienst erhebliches Gewicht zukommt¹². Der insgesamt gewachsene Stellenwert befristeter Beschäftigung tritt noch deutlicher hervor, wenn man den Blick auf das Einstellungsgeschehen am Arbeitsmarkt richtet: Allein in der Privatwirtschaft, d. h. dem eigentlichen „Adressaten“ des BeschFG, erfolgt unter den gegenwärtigen Arbeitsmarktbedingungen gut jede dritte Neueinstellung mit (zunächst) befristetem Arbeitsvertrag¹³. Hochgerechnet auf alle Neueinstellungen in der Privatwirtschaft entspricht dies in etwa zwei Millionen befristeten Arbeitsverträgen pro Jahr¹⁴.

Die für sich betrachtete hohe Zahl jährlicher Befristungen in der Privatwirtschaft darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, daß sich das Befristungsgeschehen in der Privatwirtschaft nach wie vor stark auf einen kleinen Teil aller privatwirtschaftlichen Betriebe konzentriert: Zwei Drittel (überwiegend kleinere) aller Betriebe haben in den ersten zwei Jahren nach Inkrafttreten des BeschFG (Mai 1985 bis April 1987) keine befristeten Ar-

⁶ Zu den über die zu erwartenden Beschäftigungswirkungen damals verfügbaren Untersuchungsbefunden siehe: C. F. Büchtemann: Zusätzliche Beschäftigung durch befristete Arbeitsverträge?, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 64. Jg. (1984), H. 11, S. 542 ff.

⁷ Siehe hierzu u. a. E. Schanze: Zur Frage der Verfassungsmäßigkeit befristeter Arbeitsverträge im BeschFG, in: Recht der Arbeit (RDA) 1-1986, S. 30 ff.

⁸ Siehe etwa K. H. Friauf: Verfassungsrechtliche Aspekte der erleichterten Zulassung von befristeten Arbeitsverhältnissen, in: Neue Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht (NZAr) 16-1985, S. 513-518.

⁹ Siehe z. B. O. Wlotzke: Das gesetzliche Arbeitsrecht in einer sich wandelnden Arbeitswelt, in: Der Betrieb (DB) 14-1985, S. 754-762.

¹⁰ Inzwischen hat die CDU CSU FDP-Regierungskoalition den Entwurf eines „Beschäftigungsförderungsgesetzes 1990“ vorgelegt, welcher u. a. eine Verlängerung der erleichterten Befristungsmöglichkeiten um weitere sechs Jahre bis Ende 1995 vorsieht: Siehe „Entwurf eines Gesetzes zur Verlängerung beschäftigungsfördernder Vorschriften (BeschFG 1990)“, Bundestags-Drucksache 11/4952 vom 14. 7. 1989.

¹¹ Die Untersuchung wie auch die im folgenden berichteten Ergebnisse basieren auf (a) einer Repräsentativbefragung von 2392 Betrieben in der Privatwirtschaft, (b) vertiefenden Betriebsinterviews bei 30 Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes, (c) einer Repräsentativbefragung von 4930 Arbeitnehmern und 1539 Arbeitssuchenden, (d) einer Wiederholungsbefragung bei 3370 beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitssuchenden circa 6 Monate später, (e) einer Repräsentativbefragung von 1968 Hauptvermittlern in den Arbeitsämtern, sowie (f) systematischen Sonderauswertungen der amtlichen Erwerbsstatistik des Statistischen Bundesamts. Für nähere Erläuterungen siehe den abschließenden Untersuchungsbericht: C. F. Büchtemann, A. Höland: Befristete Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 (BeschFG 1985). Ergebnisse einer empirischen Untersuchung im Auftrag des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung, Band 183 der Reihe „Forschungsberichte“, hrsg. vom BMA, Bonn 1989.

¹² Im Bereich des Öffentlichen Dienstes waren laut Personalstatistik im Jahre 1988 gut 10 % (ohne ABM: 7,5 %) aller Arbeiter und Angestellten mit Zeitvertrag beschäftigt.

¹³ Im Öffentlichen Dienst liegt dieser Anteil mit über 50 % noch einmal deutlich höher.

¹⁴ Ohne sehr kurzfristige Einstellungen für wenige Tage sowie neu abgeschlossene Auszubildungsverhältnisse.

beitsverträge abgeschlossen, und zwar größtenteils (zu 83%) weil man „ausschließlich an dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen interessiert“ sei. Auch bei dem verbleibenden Drittel privatwirtschaftlicher Betriebe mit befristeten Neueinstellungen muß zwischen solchen (überwiegend größeren) Betrieben mit eher moderater Befristungspraxis (15% aller Betriebe) und solchen mit intensiver Befristungspraxis unterschieden werden: Auf letztere, die nicht mehr als 18% aller Betriebe ausmachen, entfallen gut 70% aller in der Privatwirtschaft abgeschlossenen befristeten Arbeitsverträge; in diesen überwiegend kleineren und mittleren Betrieben mit hohem Lohnkostenanteil und starken auftragsbedingten Auslastungsschwankungen erfolgen im Durchschnitt drei Viertel (74%) aller Neueinstellungen mit befristetem Arbeitsvertrag.

Anwendung des BeschFG

Die zunehmende gesamtwirtschaftliche Bedeutung befristeter Arbeitsverträge spiegelt sich auch auf der Betriebsebene wider: In der Tat haben die meisten Betriebe, die überhaupt befristet neu einstellen, ihre Befristungspraxis seit Inkrafttreten des BeschFG intensiviert, d.h. häufiger als vorher oder erstmals befristete Arbeitsverträge abgeschlossen: der Großteil (85%) aller befristeten Neueinstellungen in der Privatwirtschaft entfällt dabei jedoch nach wie vor auf diejenigen Betriebe, die auch bereits vor dem BeschFG befristet neu eingestellt haben. Allerdings ist die zunehmende Befristungspraxis nur zum Teil auf die erleichterten Befristungsmöglichkeiten des BeschFG zurückzuführen: In den meisten Fällen waren hierfür vielmehr konjunkturelle oder/und strukturelle Gründe ausschlaggebend, wie etwa ein infolge von Auftragsspitzen oder neuer Arbeitszeitregelungen erhöhter Aushilfenbedarf. Dies wird bestätigt sowohl durch die Aussagen der befragten Arbeitsvermittler als auch durch die Daten der amtlichen Erwerbsstatistik, wonach sich in vielen Beschäftigungsbereichen bereits vor Inkrafttreten des BeschFG ein starker Trend in Richtung vermehrter Befristungen beobachten ließ. Die eigenständigen Auswirkungen des BeschFG auf die betriebliche Befristungspraxis dürfen deshalb nicht überbewertet werden.

Dies zeigt sich nicht zuletzt an der Art der abgeschlossenen Zeitverträge: Nur knapp jeder sechste (16,6%) Betrieb in der Privatwirtschaft hat in den ersten zwei Jahren nach seinem Inkrafttreten befristete Neueinstellungen „ausdrücklich“ auf der Grundlage des BeschFG vorgenommen. Bezogen auf alle befristeten Arbeitsverträge erfolgte rund ein Viertel (26%) „ausdrücklich“ nach BeschFG, dies entspricht aber immerhin rund 9% aller Neueinstellungen in der Privatwirtschaft. Auch

wenn sich das Befristungsgeschehen auf einen kleinen Teil aller Betriebe konzentriert, so sind die erleichterten Befristungsmöglichkeiten des BeschFG doch in nicht geringem Umfang von diesen Betrieben in Anspruch genommen worden.

Die formale Befristung nach BeschFG bedeutet allerdings keineswegs, daß damit zugleich stets die durch das BeschFG zusätzlich zu der bis dahin geltenden Rechtslage geschaffenen Befristungsspielräume von den Betrieben genutzt wurden. Vielmehr zeigen die Untersuchungsergebnisse, daß die in der Privatwirtschaft abgeschlossenen befristeten Arbeitsverträge nur in wenigen Fällen (30%) die Sechsmonats-Grenze überschreiten, bis zu der Befristungen seit jeher ohne Einschränkungen möglich waren, und zudem in den meisten Fällen (85 %) durch einen vom BAG anerkannten „sachlichen“ Befristungsgrund¹⁵ abgedeckt sind. Insgesamt erfolgten nur rund 7% aller befristeten Neueinstellungen ohne „sachlichen“ Befristungsgrund und mit einer Befristungsdauer über sechs Monate, dies entspricht etwa 2% aller Neueinstellungen in der Privatwirtschaft. Mit anderen Worten: Die meisten befristeten Arbeitsverträge wären prinzipiell, d.h. bei entsprechender Kenntnis der Rechtslage, auch ohne das BeschFG auf der Grundlage der bis dahin geltenden Rechtsprechung des BAG zulässig gewesen. Daß dennoch immerhin ein Viertel aller befristeten Arbeitsverträge formell unter Verweis auf das BeschFG abgeschlossen wurde, ist nach Aussagen der befragten Personalleiter vorrangig auf die durch das BeschFG bewirkte „rechtstechnische Vereinfachung“ (kein „sachliches Begründungserfordernis“) und die damit erhöhte subjektive Rechtssicherheit beim Abschluß befristeter Arbeitsverträge zurückzuführen. Hierin wird von den befragten Personalleitern der Hauptvorteil der Befristungsneuregelung des BeschFG gesehen. Von den durch das BeschFG erweiterten Befristungsspielräumen hat hingegen nur eine kleine Minderheit aller Betriebe (4%) in der Privatwirtschaft Gebrauch gemacht. Ebenso wenig wie die formale Anwendung des BeschFG erlaubt die bloße Inanspruchnahme der durch das BeschFG erweiterten Befristungsspielräume durch die Betriebe jedoch Rückschlüsse auf die damit einhergehenden (Zusatz-)Beschäftigungswirkungen.

Betriebliche Zusatzeinstellungseffekte

Erklärtes Ziel der Befristungsneuregelung des BeschFG ist es, die Betriebe durch die Erleichterung befristeter Arbeitsverträge in einer Periode wirtschaftlicher

¹⁵ Erfaßt wurden: Saison, Aushilfe bei vorübergehenden Arbeitsspitzen, Vertretung kranker oder beurlaubter Arbeitnehmer, besondere Arbeitsaufgabe begrenzter Dauer, Praktikum oder ABM.

Unsicherheit über die künftige Auftragslage zu zusätzlichen Neueinstellungen zu motivieren. Für die Bewertung des BeschFG von zentraler Bedeutung ist somit die Frage, inwieweit die Betriebe mit der vermehrten Anwendung befristeter Arbeitsverträge zugleich ihr Einstellungsverhalten geändert haben. Neben der Frage nach den vom Gesetzgeber erhofften Zusatzeinstellungs-Effekten der Neuregelung impliziert dies auch die Frage, inwieweit die erleichterten Befristungsmöglichkeiten – wie dies vor allem von Gewerkschaftsseite befürchtet wird – eine zwar nicht intendierte, vom Gesetz gleichwohl auch nicht ausgeschlossene Substitution unbefristeter durch befristete Arbeitsverhältnisse bewirkt haben. Hierbei ist es sinnvoll, zwischen direkten und indirekten Effekten zu unterscheiden:

□ direkte Zusatzeinstellungs-Effekte sind in dem Umfang zu erwarten, in dem die Betriebe unter gleichzeitiger Nutzung der durch das BeschFG zusätzlich eröffneten Befristungsspielräume (Verträge über sechs Monate ohne „sachlichen Befristungsgrund“) infolge des BeschFG „mehr Neueinstellungen als ursprünglich geplant“¹⁶ vorgenommen haben;

¹⁶ Wortlaut der entsprechenden Antwortvorgaben.

□ indirekte Zusatzeinstellungs-Effekte sind indes in den Fällen zu vermuten, in denen die Betriebe aufgrund der erleichterten Befristungsmöglichkeiten „mehr Neueinstellungen als ursprünglich geplant“ vorgenommen haben, die Befristung jedoch strenggenommen, d. h. bei entsprechender Kenntnis der Rechtslage, auch bereits aufgrund der bis zum BeschFG geltenden Rechtslage zulässig gewesen wäre. Die indirekten Zusatzeinstellungs-Effekte sind in diesen Fällen auf die durch das BeschFG bewirkte rechtstechnische Vereinfachung und die dadurch erhöhte Rechtssicherheit der Betriebe bei Befristungen zurückzuführen;

□ direkte Substitutionseffekte sind hingegen in den Fällen anzunehmen, in denen die Betriebe unter Nutzung der durch das BeschFG erweiterten Befristungsspielräume infolge des BeschFG „ohnein geplante Neueinstellungen zunächst befristet“ vorgenommen haben und ohne das BeschFG vermutlich gleich unbefristet eingestellt hätten.

Aufgrund der insgesamt nur geringen Nutzung der durch das BeschFG erweiterten Befristungsmöglichkeiten sind auch seine direkten Zusatzeinstellungs-Effekte als eher gering anzusehen: Von allen Arbeitsverträgen,

VERÖFFENTLICHUNGEN DES HWWA-INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG-HAMBURG

NEUERSCHEINUNG

Stefan Brand

ERSCHÖPFBARE RESSOURCEN UND WIRTSCHAFTLICHE ENTWICKLUNG
 – Theoretische Analyse und empirische Untersuchung anhand von 42 ressourcenreichen Entwicklungsländern –

Auf den ersten Blick scheint die Verfügbarkeit von Ressourcenbeständen für die Entwicklung eines Landes nur vorteilhaft zu sein; die Kapitalknappheit wird gelindert und für die Finanzierung essentieller Importe wird gesorgt. Dennoch gibt es zahlreiche Länder, denen es trotz bedeutender Ressourcenvorkommen nicht gelungen ist, dies in wirtschaftliche Entwicklung umzusetzen. Die vorliegende Studie ermittelt zunächst auf theoretischer Basis die Gründe, die den Erfolg der Entwicklungspolitik in ressourcenreichen Ländern determinieren, um sie dann mit der Empirie zu konfrontieren. Schließlich werden daraus Handlungsempfehlungen für die Entwicklungspolitik abgeleitet.

Großoktav,
 347 Seiten, 1989,
 brosch. DM 64,-
 ISBN 3-87895-365-8

VERLAG WELTARCHIV GMBH HAMBURG

die ohne „sachlichen“ Befristungsgrund und mit einer Befristungsdauer über sechs Monate abgeschlossen wurden (= 7% aller befristeten Neueinstellungen), entfällt nur gut ein Viertel auf Betriebe, die zugleich angeben, aufgrund des BeschFG „mehr Neueinstellungen als ursprünglich geplant“ vorgenommen zu haben. Bezogen auf alle im Bereich der Privatwirtschaft erfolgten Neueinstellungen¹⁷ entspricht dies etwa 0,5% oder hochgerechnet etwa 25 000 zusätzlichen Neueinstellungen pro Jahr. Rund zwei Drittel (bzw. jährlich circa 16 000 bis 17 000) dieser zusätzlichen befristeten Arbeitsverträge wurden nach Angaben der Betriebe „ausdrücklich“, d. h. auch formal, nach BeschFG abgeschlossen, wobei es sich gleichsam um den „harten Kern“ der durch das BeschFG direkt induzierten Zusatzeinstellungen handeln dürfte. Höher als seine direkten sind indes die indirekten Zusatzeinstellungs-Effekte des BeschFG zu veranschlagen: Sie dürften sich aufgrund einer vorsichtigen Schätzung¹⁸ auf circa 40 000 bis 50 000 Neueinstellungen jährlich belaufen. Zusammengenommen lassen sich die für den Zeitraum Mai 1985 bis April 1987 ermittelten „direkten“ und „indirekten“ Zusatzeinstellungs-Effekte somit auf jährlich rund 70 000 Neueinstellungen beziffern; dies entspricht etwa 1,3% aller in der Privatwirtschaft abgeschlossenen Arbeitsverträge.

Substitutionseffekte

Den ermittelten Zusatzeinstellungs-Effekten sind die zu vermutenden (direkten) Substitutionseffekte gegenüberzustellen: Anhand der bei den Betrieben erhobenen Daten ist von einem direkten Substitutionseffekt¹⁹ des BeschFG im Umfang von jährlich circa 75 000 auszugehen, dies entspricht etwa 1,5% aller Neueinstellungen in der Privatwirtschaft. Diese Neueinstellungen wären ansonsten wahrscheinlich mit unbefristetem Arbeitsvertrag erfolgt. Hierin wird sichtbar, daß die dem BeschFG zuzuschreibenden direkten Substitutionseffekte vom Umfang her seine direkten Zusatzeinstellungs-Effekte zwar deutlich übertreffen, infolge der insgesamt geringen Inanspruchnahme der durch das BeschFG zusätzlich geschaffenen Befristungsspielräume dennoch absolut gesehen erheblich geringer sind, als dies von vielen seiner Kritiker befürchtet wurde.

Ebensowenig wie die Zahl der aufgrund des BeschFG erfolgten Zusatzeinstellungen für sich ge-

nommen Rückschlüsse auf seine gesamtwirtschaftlichen (Netto-)Beschäftigungseffekte erlaubt, sagt die bloße Existenz von Substitutionseffekten etwas über deren Arbeitsmarktwirkungen aus. Zur Bestimmung der Netto-Beschäftigungswirkungen der Befristungsneuregelung ist neben der Frage nach der Dauerhaftigkeit der bewirkten zusätzlichen Beschäftigungsverhältnisse vor allem die Frage bedeutsam, inwieweit die dem BeschFG zuzuschreibenden (direkten) Substitutionseffekte für die betroffenen Arbeitnehmer im zeitlichen Verlauf mit höheren individuellen Freisetzungsriskien verbunden sind, als dies bei unbefristeter Einstellung der Fall wäre.

Was die Frage nach der Dauerhaftigkeit der durch das BeschFG induzierten zusätzlichen Beschäftigungsverhältnisse anbelangt, zeigen die Untersuchungsergebnisse, daß gut die Hälfte (56%) der infolge des BeschFG zusätzlich eingestellten Arbeitnehmer nach Ablauf der Frist vom Betrieb in unbefristete Beschäftigung übernommen wird – ein Anteil, welcher deutlich höher liegt als bei herkömmlichen befristeten Arbeitsverträgen (25%). Bezogen auf alle direkt oder indirekt induzierten Zusatzeinstellungen dürfte sich die Gesamtzahl durch das BeschFG initiiert Dauerbeschäftigungsverhältnisse somit auf schätzungsweise 40 000 pro Jahr belaufen, dies entspricht etwa 1% aller in der Privatwirtschaft jährlich begründeten unbefristeten Arbeitsverhältnisse. Hohe Übernahmequoten nach Ablauf des Vertrages zeigen sich jedoch auch dort, wo eher Substitutionseffekte des BeschFG zu vermuten sind: Betriebe, die nach eigenen Angaben infolge des BeschFG ausschließlich „ohnehin geplante Neueinstellungen zunächst befristet vorgenommen“ haben, lassen bei den nach BeschFG eingestellten Arbeitnehmern eine deutlich überdurchschnittliche Übernahmehäufigkeit (72%) nach Ablauf des Vertrages erkennen, worin sich u.a. das bei Substitutionsprozessen vorrangige betriebliche Befristungsmotiv der verlängerten Erprobung neuer eingestellt Mitarbeiter widerspiegelt.

Zugleich verdeutlichen die Untersuchungsergebnisse aber auch, daß befristete Arbeitsverträge selbst bei der im Untersuchungszeitraum vorherrschenden günstigen gesamtwirtschaftlichen Beschäftigungskonjunktur für die betroffenen Arbeitnehmer ceteris paribus mit im Vergleich zu unbefristeten Arbeitsverhältnissen höheren Freisetzungsriskien verbunden sind: Bei Auftragsrückgang setzen viele Betriebe befristet eingestelltes Personal rascher frei, als dies bei unbefristeten Arbeitsverträgen mit entsprechendem Kündigungserfordernis der Fall wäre. Dies zeigt sich auch darin, daß nach BeschFG befristet eingestellte Arbeitnehmer in Betrieben mit insgesamt rückläufiger Beschäftigungs-

¹⁷ Einschließlich befristeter Übernahmen Auszubildender.

¹⁸ Siehe hierzu die detaillierten Ausführungen in: C. F. Büchtemann, A. Höland, a.a.O., S. 253 ff.

¹⁹ Befristete Neueinstellungen ohne „sachlichen“ Befristungsgrund und mit einer Befristungsdauer von über sechs Monaten, die ohne das BeschFG vermutlich mit unbefristetem Arbeitsvertrag erfolgt wären.

entwicklung deutlich seltener anschließend in unbefristete Beschäftigung übernommen werden als in Betrieben mit ausgeglichenem oder positivem Beschäftigungssaldo. Die durch das BeschFG an einer Stelle bewirkten Zusatzbeschäftigungseffekte werden somit durch die an anderer Stelle bewirkten Substitutionseffekte und die aus ihnen resultierenden erhöhten Freisetzungsrissen zumindest partiell wieder kompensiert.

Erhöhte Freisetzungsrissen

Unter Abwägung ihrer positiven wie auch ihrer (nicht-intendierten) negativen Beschäftigungseffekte bleiben die gesamtwirtschaftlichen Beschäftigungswirkungen der Befristungsneuregelung des BeschFG offensichtlich hinter der von ihren Befürwortern ursprünglich erwarteten beschäftigungspolitischen „Schubwirkung“²⁰ zurück. Zwar haben die Betriebe seit seinem Inkrafttreten in nicht geringem Umfang von den erleichterten Befristungsmöglichkeiten des BeschFG Gebrauch gemacht; die überwiegende Mehrheit (73%) auch der formal nach BeschFG abgeschlossenen befristeten Arbeitsverträge wäre jedoch auch nach der bis zum BeschFG geltenden Rechtslage zulässig gewesen. Nur in relativ geringem Umfang haben die Betriebe die durch das BeschFG zusätzlich zur bis dahin geltenden Rechtsprechung des BAG geschaffenen Befristungsspielräume genutzt.

Und auch von den wenigen „originären“ Befristungsfällen nach BeschFG, die ohne das BeschFG vermutlich nicht zulässig gewesen wären, wurde nur ein kleiner Teil (28%) in Betrieben abgeschlossen, die nach eigenen Angaben infolge des BeschFG „mehr Neueinstellungen vorgenommen (haben) als ursprünglich geplant“. In mehr als der Hälfte (53 %) der Fälle, in denen die durch das BeschFG erweiterten Befristungsspielräume genutzt wurden, sind vielmehr direkte Substitutionsprozesse zu Lasten ansonsten erfolgter unbefristeter Neueinstellungen zu vermuten, die für die betroffenen Arbeitnehmer zumindest teilweise erhöhte Freisetzungsrissen bei Auftragsrückgang im Betrieb zur Folge haben. Hierin sind aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive zugleich die Hauptrisiken der Zunahme befristeter Beschäftigung insgesamt wie auch der Befristungsneuregelung des BeschFG zu sehen. Vor allem im Falle eines gesamtwirtschaftlichen Konjunkturabschwungs, wie er für die nächsten sechs Jahre keineswegs ausgeschlossen werden kann, könnten hierdurch die durch das BeschFG bewirkten Zusatzeinstellungseffekte wieder aufgehoben, wenn nicht sogar in ihr Gegenteil verkehrt werden.

Die relativ breite Inanspruchnahme der erleichterten Befristungsmöglichkeiten des BeschFG wie auch die

durch das BeschFG bewirkten Zusatzeinstellungseffekte sowie die relativ hohen Übernahmequoten nach Fristablauf sind deshalb vor allem vor dem Hintergrund der seit 1985 vorherrschenden günstigen gesamtwirtschaftlichen Beschäftigungskonjunktur zu sehen. Allein im Untersuchungszeitraum (Mai 1985 bis April 1988) weist die Zahl der abhängig Beschäftigten einen Nettowachstum um 632000 bzw. 2,9 % auf; zugleich hat sich die Zahl der jährlich erfolgenden (sozialversicherungspflichtigen) Neueinstellungen zwischen 1985 und 1988 auf ihr höchstes Niveau seit Anfang der 80er Jahre erhöht. Gefördert wurde diese Beschäftigungsdynamik u. a. durch spezielle Maßnahmen, wie etwa die Ende 1988 ausgelaufene Vorruhestandsregelung sowie die mittlerweile in den meisten Branchen umgesetzte tarifliche Wochenarbeitszeitverkürzung.

Die Befristungsneuregelung des BeschFG traf somit auf eine äußerst günstige gesamtwirtschaftliche Konstellation, vor deren Hintergrund die ermittelten Auswirkungen des BeschFG auf die Befristungspraxis und das Einstellungsverhalten der Unternehmen zu interpretieren sind. Daß hierbei nicht nur konjunkturellen, sondern auch institutionellen Wirkungsfaktoren, wie etwa der tariflichen Wochenarbeitszeitverkürzung, nicht unerhebliche Bedeutung zukommt, zeigt sich u. a. darin, daß es vor allem beschäftigungsexpansive Betriebe im Bereich der Metallbranchen sowie des Handels sind, die nach unseren Untersuchungsergebnissen überdurchschnittlich häufig von den erweiterten Befristungsmöglichkeiten des BeschFG Gebrauch gemacht haben. Hinzu kommen strukturelle Veränderungen, wie etwa die infolge zunehmender Auftragsproduktion sowie einer verstärkten lohnkostenorientierten „Flexibilisierung“ des Personaleinsatzes gewachsene Bedeutung der Aushilfenbeschäftigung, welche den vermehrten Abschluß befristeter Arbeitsverträge und die Inanspruchnahme der erleichterten Befristungsmöglichkeiten des BeschFG begünstigt haben.

Grundannahmen

Um die trotz breiter Inanspruchnahme dennoch eher geringen direkten Zusatzeinstellungseffekte des BeschFG zu erklären, bedarf es einer genaueren empirischen Überprüfung seiner Grundannahmen sowie einer Analyse seiner konkreten Wirkungsbedingungen auf der einzelbetrieblichen Ebene. Hier läßt sich zunächst nach Aussagen sowohl der befragten Personalleiter als auch der befragten Hauptvermittler in den Ar-

²⁰ So 1984 der Parlamentarische Staatssekretär Vogt auf die Fragen der Abgeordneten Frau Steinhauer (SPD), in: Deutscher Bundestag, Stenographischer Bericht, 57. Sitzung, Bonn, den 24. 2. 1984, Anlage 4, S. 4086.

beitsämtern in der Tat eine weitverbreitete und zum Teil in den letzten Jahren gewachsene Zurückhaltung der Betriebe im Hinblick auf Neueinstellungen beobachten. So stimmt die überwiegende Mehrheit (74,2%) der Arbeitsvermittler der Aussage zu, die Unternehmen seien in den letzten fünf Jahren bei Neueinstellungen zumindest teilweise „zögerlicher“ geworden. Diese Beobachtung der Arbeitsvermittler wird von der Mehrheit (60%) der befragten Personalleiter in den Betrieben bestätigt: In mehr als der Hälfte der untersuchten Betriebe war man im Hinblick auf Neueinstellungen extrem zurückhaltend und Personalaufstockungen wurden prinzipiell erst nach Ausschöpfung aller anderen Maßnahmen zur Bewältigung von Auslastungsspitzen in Erwägung gezogen. Die dem BeschFG zugrunde liegende Diagnose einer generell niedrigen Einstellungsbereitschaft seitens der Unternehmen erweist sich somit als durchaus zutreffend.

Zweifelhaft ist allerdings, ob die durch das BeschFG zusätzlich geschaffenen Befristungsspielräume an dieser Zurückhaltung in nennenswertem Umfang etwas geändert haben. Die empirischen Befunde jedenfalls widerlegen die dem Gesetz zugrunde liegende Annahme, wonach die geringe Einstellungsbereitschaft der Betriebe im wesentlichen auf die „einstellungshemmenden“ Wirkungen geltender Kündigungsschutzregelungen zurückzuführen sei: In Einklang mit den Ergebnissen früherer Untersuchungen²¹ konnten die Betriebe nach Meinung der meisten befragten Personalleiter (76,7%) ihre Kündigungsabsichten während der vergangenen Jahre in den meisten Fällen ohne größere Schwierigkeiten realisieren. Entsprechend werden dem allgemeinen Kündigungsschutz nur von einer Minderheit (26,7%) der Personalleiter, bei denen es sich größtenteils um Befragte aus Betrieben in einer Phase größeren Personalabbaus handelt, negative bzw. prohibi-

tive Auswirkungen auf das betriebliche Einstellungsverhalten zugeschrieben. Von der Mehrheit der Personalleiter (73%) wird dies ausdrücklich verneint²². Dies gilt erst recht für die Kündigung von nur kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen maximal 18monatiger Dauer, auf die sich die Befristungsneuregelung des BeschFG bezieht: Hierin sehen fast alle befragten Personalleiter (88%) keinerlei Schwierigkeiten. Die in der gegenwärtigen „Flexibilisierungs“-Diskussion weitverbreitete Annahme „einstellungshemmender“ Wirkungen des geltenden Kündigungsschutzrechts²³ läßt sich anhand unserer Untersuchungsergebnisse somit nicht empirisch erhärten²⁴.

Hinzu kommt, daß dort, wo seitens der Unternehmen ein personalwirtschaftliches Interesse an befristeten Beschäftigungsverhältnissen ohne Bestandsschutz besteht, die in der Bundesrepublik Deutschland bis zum BeschFG geltende Rechtslage zum Abschluß befristeter Arbeitsverträge mit ihrem relativ breiten Spektrum zulässiger Anwendungsfälle den diesbezüglichen Flexibilitätsbedarf der Betriebe offensichtlich in den meisten Fällen prinzipiell abzudecken vermag, wenngleich von den Unternehmen hierbei häufig die relative „Intransparenz“ der inzwischen weit ausdifferenzierten Rechtsprechung des BAG zu Paragraph 620 BGB und die daraus resultierende subjektive Rechtsunsicherheit kritisiert werden. Dies zeigt sich u. a. darin, daß auch nach Inkrafttreten des BeschFG die überwiegende Mehrheit (93%) der in der Privatwirtschaft abgeschlossenen befristeten Arbeitsverträge den von der Rechtsprechung des BAG entwickelten Kriterien für die Rechtmäßigkeit von Befristungen zu genügen scheint – ein Befund, welcher durch die Ergebnisse der Repräsentativbefragung von Arbeitsvermittlern in den Arbeitsämtern bestätigt wird: Mehr als drei Viertel von ihnen sind der Meinung, das BeschFG habe wegen des entfallenen „sachlichen“ Begründungszwangs „die ohnehin zunehmende Befristungspraxis vieler Betriebe nur erleichtert“. Entsprechend wurden von den befragten Personalleitern als Vorteil des BeschFG vor allem die gegenüber der bis dahin geltenden Rechtslage erhöhte Rechtssicherheit beim Abschluß befristeter Arbeitsverträge und nur in Ausnahmefällen die durch das BeschFG erfolgte „weitere Lockerung des Kündigungsschutzes“ genannt. Hieraus erklärt sich, daß die Unternehmen nur in wenigen Fällen von den durch das BeschFG zusätzlich zur Rechtsprechung des BAG eröffneten Befristungsspielräumen Gebrauch gemacht haben und entsprechend auch die zu vermutenden indirekten Zusatzeinstellungs-Effekte des BeschFG seine direkten Zusatzeinstellungs-Effekte deutlich über- treffen.

²¹ Siehe etwa J. Falke et al.: Kündigungsschutz und Kündigungspraxis in der Bundesrepublik Deutschland, Bd. 47 der Reihe „Forschungsberichte“, hrsg. vom BMA, Bonn 1981, S. 156 ff.

²² Dies steht in Einklang mit den Ergebnissen früherer Untersuchungen, wonach von den Unternehmen als Grund dafür, daß sie nicht mehr Personal einstellen, an erster Stelle die unsichere Auftragslage und die nicht dauerhaft gesicherte Auslastung zusätzlicher Mitarbeiter genannt wurden: Siehe G. Nerb et al.: Struktur, Entwicklung und Bestimmungsgroßen der Beschäftigung in Industrie und Bauwirtschaft auf mittlere Sicht, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB) 2-1977, S. 303ff.; G. Nerb: Employment Problems: Views of Businessmen and the Workforce, in: European Economy, Band 27, März 1986, S. 5-110; H. König, K. F. Zimmermann: Determinants of Employment Policy of German Manufacturing Firms: A Survey-Based Evaluation, Universität Mannheim, Institut für Volkswirtschaftslehre und Statistik, discussion paper no. 302-85, 1985.

²³ Siehe z. B. W. Dichmann: Arbeitsmarkt und Bestandsschutz, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 67. Jg. (1987), H. 10, S. 522-527.

²⁴ Siehe hierzu ausführlich C. F. Büchtemann: More Jobs Through Less Employment Protection?, Paper prepared for the 1989 meeting of the European Association of Labour Economists (EALE), Turin, September 1989.

Überstunden

Eine weitere Grundannahme des BeschFG – vermehrte Neueinstellungen durch Verzicht auf Überstunden und Mehrarbeit der „Stammebelegschaft“ – zielt in den meisten Fällen offensichtlich ebenfalls an den konkreten betrieblichen Gegebenheiten vorbei. Zwar wurden in zwei Drittel (66,7 %) der vertiefend untersuchten Betriebe in größerem Umfang Überstunden geleistet²⁵. Abgesehen von den oft hervorgehobenen Kostenvorteilen²⁶ von Überstunden sah jedoch die Mehrheit der befragten Personalleiter in diesen Unternehmen grundsätzlich keine Möglichkeiten, das Überstundenvolumen durch zusätzliche Neueinstellungen zu verringern. Als Gründe hierfür wurden von den Personalleitern vor allem Schwierigkeiten, entsprechende Fachkräfte am externen Arbeitsmarkt zu bekommen²⁷, begrenzte räumliche und technische Kapazitäten (einschließlich hoher Kapitalkosten), zu lange Einarbeitungszeiten sowie die Tatsache genannt, daß die Überstunden zu unregelmäßig und/oder in jeweils unterschiedlichen Betriebsbereichen anfallen. Wo Überstunden reduziert werden, geschieht dies überwiegend durch Rationalisierung und/oder die Optimierung von Arbeitsabläufen²⁸.

Der Substitution von Überstunden durch vermehrte Neueinstellungen sind demnach in der betrieblichen Praxis mehr oder minder enge Grenzen gesetzt. Hieraus erklärt sich auch, daß nach Ergebnissen unserer repräsentativen Betriebsbefragung dem Motiv des Überstundenabbaus im Hinblick auf befristete Neueinstellungen nur ein gegenüber anderen Motiven (wie etwa der verlängerten Erprobung neu eingestellter Mitarbeiter und der reibungsloseren Personalanpassung an Auslastungsschwankungen) deutlich untergeordneter Stellenwert zukommt: Dies gilt in besonderem Maße für diejenigen Betriebe, die befristete Arbeitsverträge ohne „sachlichen“ Befristungsgrund und mit einer Befristungsdauer von über sechs Monaten abgeschlossen haben, d. h. die durch das BeschFG gegenüber der bis

dahin geltenden Rechtsprechung des BAG erweiterten Befristungsspielräume genutzt haben²⁹.

Ziel des BeschFG ist es, die Unternehmen speziell bei Unsicherheit über die weitere Wirtschaftsentwicklung und den künftigen Personalbedarf durch die Erleichterung des Abschlusses befristeter Arbeitsverträge zu zusätzlichen bzw. vorgezogenen Neueinstellungen zu motivieren³⁰. Die Untersuchungsergebnisse zeigen, daß dem Motiv der wirtschaftlichen Unsicherheit bei der betrieblichen Anwendung befristeter Arbeitsverträge (wie bei Neueinstellungs-Entscheidungen generell³¹) in der Tat keine geringe Bedeutung zukommt: Nach Angaben der Betriebe war bei gut einem Viertel (29 %) aller in der Privatwirtschaft abgeschlossenen befristeten Arbeitsverträge die „wirtschaftliche Unsicherheit“ ausschlaggebendes Befristungsmotiv. Zugleich zeigen die Ergebnisse über die Motive aber auch, daß zur Unsicherheit über die weitere Auftrags- und Geschäftsentwicklung in der betrieblichen Praxis häufig (in 77 % der Fälle) die Unsicherheit über die Eignung des eingestellten Arbeitnehmers, d. h. ein Erprobungsmotiv seitens des Arbeitgebers, hinzutritt³².

Beide Motive sind in der Realität meist nicht zu trennen, zumal man in den untersuchten Betrieben in der Regel bestrebt war, „gute“ Arbeitskräfte auch bei einem unerwarteten Nachfrage- bzw. Auftragsrückgang gegebenenfalls durch Umsetzung in andere Betriebsbereiche zu „halten“, und umgekehrt neu eingestellte Mitarbeiter, die sich in den Augen des Betriebs als nicht so „gut“ und integrationsfähig erwiesen haben, auch bei einer Stabilisierung der Auftragslage durch Nicht-Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages wieder „loszuwerden“.

Wirtschaftliche Unsicherheit

Auch widerlegen die Untersuchungsergebnisse die der Rechtsprechung des BAG zugrunde liegende Annahme, das Befristungsmotiv der „wirtschaftlichen Unsicherheit“ ließe sich stets strikt von anderen, nach der

²⁵ Siehe hierzu auch die für die Gesamtwirtschaft repräsentativen Untersuchungsbefunde in: C. Brinkmann et al.: Überstunden: Entwicklung, Strukturen und Bestimmungsgrößen, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Bd. 98, Nürnberg 1986, S. 42ff.; H. Gross, C. Thoben: Daten zur Überstundenarbeit, ISO-Institut, Kurzbericht, Nr. 2-1989, Köln 1989.

²⁶ Diese relativen Kostenvorteile von Überstunden der „Stammebelegschaft“ dürften sich in dem Maße erhöhen, in dem die reguläre tarifliche Wochenarbeitszeit zunehmend flexibilisiert und Überstunden über längere Ausgleichszeiträume in Form von Freizeit abgegolten werden können. Dies wurde uns von den meisten der befragten Personalleiter in den vertiefend untersuchten Betrieben der Metallbranche bestätigt. Vgl. auch C. Brinkmann et al., a.a.O., S. 51.

²⁷ Das Gros der in den untersuchten Betrieben geleisteten bezahlten Mehrarbeit fiel nach Aussagen der Personalleiter im qualifizierten Bereich an; siehe hierzu auch die entsprechenden Befunde für die Gesamtwirtschaft bei C. Brinkmann et al., a.a.O., S. 21 f.; H. Gross, C. Thoben, a.a.O.

²⁸ Dies steht in Einklang mit Untersuchungsergebnissen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), wonach produktivitätserhöhende Maßnahmen zur Überstundenreduzierung vor Personalaufstockungen deutlichen Vorrang genießen: Siehe C. Brinkmann et al., a.a.O., S. 42 ff.

²⁹ Siehe hierzu ausführlich C. F. Büchtemann, A. Höland, a.a.O., S. 232 ff.

³⁰ Siehe Bundestags-Drucksache 10/6555, S. 2.

³¹ Siehe W. Friedrich, E. Spitznagel: Wachstum, Beschäftigung und Investitionstätigkeit im Verarbeitenden Gewerbe, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Bd. 49, Nürnberg 1981, S. 22 ff.

³² Siehe hierzu ausführlich C. F. Büchtemann, A. Höland, a.a.O., S. 169 ff.

BAG-Rechtsprechung zulässigen, „sachlich“ begründeten Befristungsmotiven trennen: In der Tat lagen in den meisten Fällen, in denen die wirtschaftliche Unsicherheit nach Angaben der Betriebe ausschlaggebendes Befristungsmotiv war, gleichzeitig „sachliche“ Befristungsgründe vor, die die Befristung auch bereits vor Inkrafttreten des BeschFG zugelassen hätten. Entsprechend stellt die Unsicherheit über den künftigen Personalbedarf keineswegs ein „neues“ betriebliches Befristungsmotiv dar, sondern spielte nach Aussagen der Betriebe auch bereits vor Inkrafttreten des BeschFG bei der Befristung von Arbeitsverträgen eine wichtige Rolle.

Allerdings lassen sich generelle Zweifel daran formulieren, daß gerade befristete Arbeitsverträge, wie sie erst das BeschFG ermöglicht hat, geeignet sind, die Betriebe bei Unsicherheit über den künftigen Personalbedarf in nennenswertem Umfang zu zusätzlichen Neueinstellungen zu bewegen: Befristete Arbeitsverträge zeichnen sich im allgemeinen dadurch aus, daß ihre Dauer bzw. ihr Beendigungszeitpunkt von Anfang an festgelegt werden müssen. Dies gilt auch und insbesondere für befristete Arbeitsverträge nach dem BeschFG, zumal bei einer Beendigung befristeter Arbeitsverträge vor Fristablauf in der Regel die regulären Kündigungs(schutz)regelungen Anwendung finden und die Befristungsneuregelung des BeschFG eine unmittelbare Anschlußbefristung auch innerhalb der zulässigen Maximalfrist von 18 Monaten (bzw. 24 Monaten in neugegründeten Unternehmen) ausschließt. Aus betriebswirtschaftlicher Sicht ist eine solche von Anfang an festzulegende zeitliche Bindung gegenüber (zeitlich offenen) unbefristeten Arbeitsverträgen jedoch zwangsläufig nur bis zu dem Zeitpunkt vorteilhaft, bis zu dem bei Vertragsabschluß eine Auslastung der zusätzlich eingestellten Arbeitskräfte absehbar gesichert ist.

Dieser „Horizont“, bis zu dem befristete Arbeitsverträge wegen des nicht bestehenden Kündigungserfordernisses für den Betrieb mit (Kosten-) Vorteilen gegenüber unbefristeten Neueinstellungen verbunden sind, wird in der Regel durch die jeweilige Reichweite der betrieblichen Auftragsbestände bzw. gesicherten Auslastung bestimmt³³. Diese Reichweite und die damit gesicherte Auslastungserwartung liegen mit durchschnitt-

lich knapp 2,8 Monaten im Zeitraum 1985 bis 1988 im Bereich des verarbeitenden Gewerbes³⁴ allerdings deutlich unter der Zeitgrenze von sechs Monaten, oberhalb welcher das BeschFG die Befristungsmöglichkeiten gegenüber der zuvor geltenden Rechtslage erweitert hat. Hierin ist ein wesentlicher Grund dafür zu sehen, daß die meisten (70%) in der Privatwirtschaft abgeschlossenen befristeten Arbeitsverträge eine Dauer von sechs Monaten nicht überschreiten, und auch in denjenigen Fällen, in denen Arbeitsverträge über diese Zeitschwelle hinaus abgeschlossen wurden, kaum jemals die vom BeschFG ermöglichte Maximalfrist von 18 Monaten ausgeschöpft wurde.

Fazit

Aus den genannten Gründen erklärt sich, daß die durch das BeschFG zusätzlich zur bis dahin geltenden Rechtslage geschaffenen Befristungsspielräume von den Unternehmen nur in geringem Umfang genutzt wurden, und damit auch seine direkten Zusatzeinstellungseffekte geringer sind, als dies von seinen Befürwortern erhofft wurde. Dort, wo das BeschFG zu zusätzlichen Neueinstellungen seitens der Betriebe beigetragen hat, ist dies überwiegend auf die durch die Befristungsneuregelung gegenüber der bis dahin geltenden Rechtslage erhöhte Rechtssicherheit beim Abschluß („sachlich“ begründeter) befristeter Arbeitsverträge zurückzuführen. Ebenso wie im Hinblick auf die direkten Zusatzeinstellungseffekte des BeschFG ist jedoch auch hier zu bezweifeln, daß seine indirekten Zusatzeinstellungseffekte ausschließlich den erleichterten Befristungsmöglichkeiten zuzuschreiben und nicht gleichzeitig auch auf andere Faktoren zurückzuführen sind, so z. B. auf die insgesamt günstige Konjunktorentwicklung im Untersuchungszeitraum oder auf strukturelle Wandlungen des betrieblichen Arbeitskräfteeinsatzes, welche bei in vielen Unternehmen „dünnere“ gewordener Personaldecke einen verstärkten Rückgriff auf temporär beschäftigte Zusatz- bzw. Aushilfskräfte zur Folge haben. Selbst den befragten Personalleitern, die einen Zusatzeinstellungseffekt für ihren Betrieb bejahten, war es meist nicht möglich, den relativen Stellenwert der vielfältigen Einflußfaktoren, die bei einzelwirtschaftlichen Personalentscheidungen zusammenwirken, und damit auch den eigenständigen Einfluß der Befristungsneuregelung des BeschFG exakt anzugeben. Soweit die erleichterten Befristungsmöglichkeiten des BeschFG somit das betriebliche Einstellungsverhalten im Sinne der Intentionen des Gesetzgebers beeinflußt haben, dürfte dies auf die für Zusatzeinstellungen günstige Gesamtkonstellation verschiedener Faktoren im Untersuchungszeitraum und nicht auf das BeschFG allein zurückzuführen sein.

³³ Die zeitliche Reichweite der gesicherten Auslastung zusätzlichen Personals ist nach Ergebnissen von Unternehmensbefragungen des IFO-Instituts der wesentliche „Parameter“ für Personal- bzw. Einstellungsentscheidungen: Siehe G. Nerb et al., a.a.O.; H. König, K. F. Zimmermann, a.a.O.

³⁴ Siehe hierzu die regelmäßigen Konjunkturtest-Erhebungen des Münchener IFO-Instituts: J. D. Lindbauer: Industrie: Kapazitäten weiter gut ausgelastet, in: IFO-Schnelldienst 15-1988, S. 3 ff.; C. F. Büchtemann, A. Holland, a.a.O., S. 279 f.