ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Rudolph, Helmut

Research Report

Arbeitsmarktpolitik: Befristete Arbeitsverträge sind bald neu zu regeln

IAB-Kurzbericht, No. 12/2000

Provided in Cooperation with:
Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Rudolph, Helmut (2000) : Arbeitsmarktpolitik: Befristete Arbeitsverträge sind bald neu zu regeln, IAB-Kurzbericht, No. 12/2000, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/158092

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.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

IAB Kurzbericht

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit

Ausgabe Nr. 12 / 1.9.2000

In aller Kürze

- Das Auslaufen des Beschäftigungsförderungsgesetzes (BeschFG) zum Jahresende und eine neue EU-Direktive zu Mindeststandards erfordern eine Neuregelung befristeter Arbeitsverträge. Bei den anstehenden Entscheidungen des Gesetzgebers sollten bisherige Erfahrungen berücksichtigt werden.
- Seit Einführung des BeschFG 1985 hat es keine alarmierende Erhöhung der befristeten Beschäftigung gegeben, auch eine Aushöhlung von unbefristeten Verträgen ist empirisch nicht belegbar. Im internationalen Vergleich liegt Deutschland mit seinen Befristungsquoten im Mittelfeld.
- 1999 lag die Befristungsquote im Westen bei 6,8%, im Osten bei 6,5% - jeweils ohne Auszubildende, Beamte und Personen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen.
- Die höchsten Befristungsquoten finden sich bei jüngeren Arbeitnehmern, also beim Berufseinstieg, und bei Teilzeitverträgen. Relativ stark betroffen sind auch Ausländer und Beschäftigte in der Land- und Forstwirtschaft bzw. bei Organisationen ohne Erwerbscharakter und in privaten Haushalten.
- Um Rechtsvereinfachung und -sicherheit zu schaffen, sollten alle Regelungen zu befristeten Verträgen in einem Gesetz zusammengefasst werden. Darin könnten auch Missbrauchstatbestände definiert und das Diskriminierungsverbot ebenso ausgestaltet werden wie die anderen Vorgaben der EU-Vereinbarung.

Autor/in

Helmut Rudolph

Arbeitsmarktpolitik

Befristete Arbeitsverträge sind bald neu zu regeln

Empirische Befunde zerstreuen Befürchtungen - Neues Gesetz könnte alle anstehenden Änderungen zusammenfassen und Missbrauch eindämmen

Die Möglichkeit zum Abschluss befristeter Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG) läuft zum 31.12.2000 aus, sofern der Gesetzgeber nicht eine Nachfolgeregelung trifft. Andererseits hat der EU-Ministerrat in einer Direktive vom 28. Juni 1999[1] die Mitgliedstaaten verpflichtet, die Mindeststandards für befristete Arbeitsverträge aus den Vereinbarungen der europäischen Dachorganisationen von Arbeitgebern und Gewerkschaften bis zum 10. Juli 2001 in nationales Recht umzusetzen. Dabei sind bisherige Erfahrungen mit dem geltenden Recht zu berücksichtigen.

Rechtlicher Rahmen befristeter Arbeitsverträge

Sachlicher Grund und Beschäftigungsförderungsgesetz

Es gibt gegenwärtig zwei gesetzliche Grundlagen für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge von Arbeitern und Angestellten:

1.) die durch Richterrecht entwickelten Grundsätze für eine Befristung aus "sachlichem Grund", die in Interpretation des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) entwickelt wurden. Danach darf eine Befristung nicht zur Umgehung des KSchG führen;

2.) das Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG), das seit 1985 befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund bei Neueinstellungen zulässt.

Die Gültigkeit des BeschFG wurde selbst befristet und ca. alle 5 Jahre verlängert. 1996 wurde die zulässige Befristungsdauer von 18 auf 24 Monate erweitert und für ältere Arbeitnehmer ganz abgeschafft (***vgl. Tabelle 1*** *auf Seite 2*).

Ursprünglich wurde die Erleichterung beim Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit der Erwartung zusätzlicher Beschäftigung in Zeiten unsicherer Auftragslage begründet. Die Personalverantwortlichen der Betriebe sollten zu Einstellungen ermutigt werden, auch wenn sie eine Dauerbeschäftigung nicht sicherstellen konnten und die Belastungen durch Kündigungsschutzverfahren fürchteten. Tatsächlich scheint das Gesetz die Betriebe vor den Unsicherheiten gerichtlicher Einzelfallprüfungen beim Abschluss von Verträgen mit sachlichem Grund auf der Basis des Richterrechts befreit und dadurch Rechtsvereinfachung geleistet zu haben. Der zusätzliche Beschäftigungseffekt wurde als eher gering (in der Größenordnung von

[1] Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28.6.1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge. Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften L175/43 vom 10.7.1999

20 bis 45 Tsd. für Westdeutschland) bewertet[2]. Zumindest damals hatten sich weder die Beschäftigungshoffnungen erfüllt noch die Befürchtungen einer allgemeinen Erosion unbefristeter Beschäftigung bestätigt.

Da die derzeit gültige Fassung des BeschFG zum 31.12.2000 ausläuft, hat die Diskussion über eine befristete Verlängerung, Entfristung, Modifikation oder Abschaffung der Regelung begonnen. Gleichzeitig ist die Umsetzung der Mindeststandards für befristete Arbeitsverträge aus der Vereinbarung der europäischen Sozialpartner (*vgl.* ***Kasten*** *auf Seite 3*) aufgrund der EU-Direktive vom 28.6.1999 in nationales Recht bis zum 10.7.2001 zu gewährleisten.

Mindeststandards nach der Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner

Nach schwierigen Verhandlungen schlossen die europäischen Sozialpartner am 18.3.1999 eine Rahmenvereinbarung über Mindeststandards befristeter Arbeitsverträge ab und ersuchten die Kommission, die Vereinbarung für die Mitgliedsstaaten verbindlich zu machen[3]. Die Vereinbarung wurde auf Arbeitnehmerseite vom Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB), auf Arbeitgeberseite durch die Dachverbände der privaten und öffentlichen Arbeitgeberverbände (UNICE und CEEP [4]) unterzeichnet.

Die Vertragspartner *„... erkennen an, dass unbefristete Verträge die übliche Form des Beschäftigungsverhältnisses (...) darstellen und weiter darstellen werden. Sie erkennen auch an, dass befristete Beschäftigungsverträge unter bestimmten Umständen den Bedürfnissen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern entsprechen.*

Die Vereinbarung legt die allgemeinen Grundsätze und Mindestvorschriften für befristete Arbeitsverträge in der Erkenntnis nieder, dass bei ihrer genauen Anwendung die besonderen Gegebenheiten der jeweiligen nationalen, sektoralen und saisonalen Situation berücksichtigt werden müssen. Sie macht den Willen der Sozialpartner deutlich, einen allgemeinen Rahmen zu schaffen, der durch den Schutz vor Diskriminierung die Gleichbehandlung von Arbeitnehmern in befristeten Arbeitsverhältnissen sichert und die Inanspruchnahme befristeter Arbeitsverträge auf einer für Arbeitgeber und Arbeitnehmer akzeptablen Grundlage ermöglicht.“[5]

Tabelle 1

Verlängerungen und Änderung des BeschFG		
Gesetz	**Inhalt**	**gültig ab / bis**
BeschFG 1985	a) Zulassung von einmalig befristeten Arbeitsverträgen bis 18 Monate ohne sachlichen Grund bei Neueinstellung oder bei Weiterbeschäftigung von Azubis nach der Lehre, sofern kein Dauerarbeitsplatz vorhanden ist; b) in neu gegründeten Betrieben bis 24 Monate zulässig, sofern kein enger sachlicher Zusammenhang zu einem vorausgegangenen Arbeitsvertrag beim selben Arbeitgeber besteht (Zeitraum von weniger als 4 Monaten)	1.5.1985 bis 31.12.1989
BeschFG 1990	Verlängerung des BeschFG 1985	bis 31.12.1995
BeschFG 1994	Verlängerung des BeschFG 1985	bis 31.12.2000
Arbeitsrechtliches Beschäftigungsförderungsgesetz 1996	a) Verlängerung der zulässigen Befristungsdauer ohne sachlichen Grund auf 24 Monate; b) drei (nahtlose) Verlängerungen innerhalb der Höchstdauer möglich; c) Befristete Arbeitsverträge mit Arbeitnehmern ab 60 Jahre ohne Einschränkung zulässig d) Wegfall der Erfordernis eines fehlenden Dauerarbeitsplatzes für die befristete Übernahme von Auszubildenden als Arbeitnehmer	1.10.1996 bis 31.12.2000

Die Vereinbarung gilt für Arbeitnehmer in befristeten Arbeitsverträgen mit Ausnahme derer, die einem Unternehmen von einer Leiharbeitsagentur zur Verfügung gestellt werden. Der Abschluss einer ähnlichen Vereinbarung zur Leiharbeit wird in Erwägung gezogen.[6]

Zum Regelungsbedarf nach der EU-Direktive

Nach erster Lektüre der Rahmenvereinbarung könnte man annehmen, dass mit dem BeschFG und dem Richterrecht zu Befristungen aus sachlichem Grund zumindest der Missbrauchsschutz nach §5 in deutschem Recht verankert ist. Allerdings ist fraglich, ob die Rechtsprechung zum sachlichen Grund als formelle Umsetzung der EU-Richtlinie gelten kann und von der Kommission akzeptiert würde. Möglicherweise ist ein Gesetz erforderlich, das die Grundsätze des Richterrechts zusammenfasst. Denn das BeschFG definiert die Zulässigkeit von befristeten Arbeitsverträgen. Missbrauch ist jedoch nicht gesetzlich definiert, son-

[2] Infratest Sozialforschung (1994): Befristete Beschäftigung und Arbeitsmarkt. Empirische Untersuchung über befristete Arbeitsverträge nach dem BeschFG 1985/1990. Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung(Hrsg.); veröffentlicht als Forschungsbericht 242, Bonn.

[3] Verfahren gemäß Artikel 4, Absatz 2 des Abkommens über Sozialpolitik, Anhang zum Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft.

[4] UNICE: Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe; CEEP: European Centre of Enterprises with Public Participation

[5] aus der Präambel

[6] Inzwischen haben sich die Sozialpartner zur Aufnahme von Verhandlungen über eine Rahmenvereinbarung zur Leiharbeit bereit erklärt.

dern nur in Gerichtsentscheidungen für den Einzelfall festgestellt worden.

Der Aspekt der Nichtdiskriminierung im Verhältnis zu Dauerbeschäftigten ist dagegen neu. Zunächst müsste geklärt werden, auf welche Aspekte des Arbeitsverhältnisses er anzuwenden ist: Bezahlung, Sozialversicherung und daraus abgeleitete Ansprüche, Arbeitsbedingungen, Senioritätsregelungen, Arbeitnehmervertretung (aktives und passives Wahlrecht), Kündigungsschutz (z.B. Fristen bei Beendigung von nicht datumsgebundenen Verträgen). Soll das Diskriminierungsverbot für alle oder nur für einzelne Kriterien gelten?

Die Rahmenvereinbarung überlässt es den Mitgliedsstaaten, die Umsetzung durch Gesetz oder Tarifverträge umzusetzen. Für die Arbeitnehmer günstigere Regelungen werden ausdrücklich akzeptiert. Da das BeschFG unter einigen deutschen Tarifverträgen nur eingeschränkt anwendbar ist, müsste evtl. das Verhältnis von gesetzlicher Regelung und tariflichen Vereinbarungen geklärt werden.

Bisher gibt es keine Festlegungen, ob und wie Arbeitgeber der Informationspflicht aus der Rahmenvereinbarung nachkommen müssen, durch die befristet Beschäftigte auf offene Dauerstellen hingewiesen werden sollen. Wie soll z.B. über Stellen in anderen Betrieben des Unternehmens informiert werden? Auch die Bedingungen für einen Zugang zu Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten der befristet Beschäftigten sind unbestimmt.

Die Rahmenvereinbarung lässt den Mitgliedsstaaten einen weiten Spielraum zur Umsetzung, zu der gesetzliche Regelungen nach Konsultation der Tarifvertragsparteien oder tarifliche Vereinbarungen genutzt werden können.

[7] etwa: Zeitproportionalität, nach der Rechte oder Ansprüche zu bemessen sind; eine juristisch schwierig zu fassende Bestimmung (Anmerkung des Autors)

Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner

Die Rahmenvereinbarung umfasst 8 Paragrafen (Zusammenfassung des Autors, Quelle siehe *Fußnote 1 auf Seite 1*):

§1 Gegenstand

Die Vereinbarung soll durch Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung die Qualität befristeter Arbeitsverträge verbessern und einen Rahmen schaffen, um den Missbrauch durch aufeinanderfolgende Befristungen zu verhindern.

§2 Anwendungsbereich

Die Vereinbarung gilt für befristete Arbeitsverträge entsprechend der national geltenden Definitionen (nach der Präambel mit Ausnahme der Leiharbeit). Die Mitgliedsstaaten können Berufsausbildungsverhältnisse und öffentlich geförderte Ausbildungs-, Eingliederungs- und Umschulungsprogramme davon ausnehmen.

§3 Definitionen

Die Vereinbarung definiert

- „befristet beschäftigter Arbeitnehmer“ als Person mit einem direkt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschlossen Vertrag, dessen Ende durch objektive Bedingungen wie Erreichen eines bestimmten Datums, Erfüllen einer bestimmten Aufgabe oder Eintreten eines bestimmten Ereignisse erfüllt wird und
- „vergleichbarer Dauerbeschäftigter“ als Arbeitnehmer des selben Betriebs mit unbefristetem Vertrag in gleicher oder ähnlicher Arbeit unter Berücksichtigung von Qualifikation und Fertigkeiten. Falls im Betrieb kein vergleichbarer Dauerbeschäftigter vorhanden ist, erfolgt der Vergleich anhand des anwendbaren Tarifvertrags oder landesüblicher Bestimmungen.

§4 Grundsatz der Nichtdiskriminierung

Beschäftigte dürfen aufgrund eines befristeten Arbeitsvertrages nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare Dauerbeschäftigte, es sei denn, dass dies aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist. Wo angemessen, gilt der „Pro-rata-temporis“-Grundsatz[7].

§5 Maßnahmen zur Vermeidung von Missbrauch

Die Mitgliedsstaaten müssen Missbrauch durch aufeinanderfolgende Befristungen durch eine oder mehrere der folgenden Maßnahmen verhindern:

- sachliche Gründe für die Verlängerung von befristeten Arbeitsverträgen,
- Begrenzung der maximal zulässigen Dauer aufeinanderfolgender Befristungen,
- Begrenzung der maximal zulässigen Anzahl der Verlängerungen.

Die Mitgliedsstaaten legen Bedingungen fest , wann befristete Arbeitsverträge als „aufeinanderfolgend“ und wann als unbefristet zu gelten haben.

§6 Information und Beschäftigungsmöglichkeiten

Arbeitgeber haben befristet Beschäftigte über frei werdende Stellen im Betrieb oder Unternehmen zu informieren. Sie erleichtern, wo möglich, den befristet Beschäftigten den Zugang zu angemessenen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zur Verbesserung ihrer Fertigkeiten, beruflichen Fortkommens und ihrer Mobilität.

§7 Information und Konsultation

Befristet beschäftigte Arbeitnehmer sind entsprechend der nationalen Rechtsvorschriften bei der Berechnung der Schwellenwerte für die Einrichtung von Arbeitnehmervertretungen zu berücksichtigen.

§8 Umsetzungsbestimmungen

Mitgliedsstaaten und Sozialpartner können günstigere Bestimmungen für Arbeitnehmer beibehalten oder einführen als in der Rahmenvereinbarung vorgesehen. Die Vereinbarung darf nicht als Rechtfertigung für eine Senkung des allgemeinen Niveaus des Arbeitnehmerschutzes in dem erfassten Bereich dienen.

Positionen zum BeschFG

Die Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände verlangt den Fortbestand der Befristungsmöglichkeiten nach dem BeschFG[8]. Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert dagegen das Auslaufen des BeschFG zum Jahresende und will von der Politik nur den Rahmen zum Schutz der Beschäftigten definiert haben und die konkrete Ausgestaltung den Tarifparteien überlassen, um den Gegebenheiten der Branchen Rechnung zu tragen[9]. Die Bundesregierung schließt eine Verlängerung der Regelungen des BeschFG nicht aus und will mit den Tarifpartnern nach einer Lösung suchen[10]:

- Die CDU/CSU-Fraktion tritt mit einem Gesetzentwurf für eine Aufhebung der zeitlichen Gültigkeit des BeschFG in der gegenwärtig gültigen Fassung ein[11]. Das BeschFG habe sich als Brükke zwischen Arbeitslosigkeit und fester Beschäftigung bewährt, belegt durch eine hohe Übernahmequote in feste Arbeitsverhältnisse.

- Die Stellungnahmen aus den anderen Bundestagsfraktionen zu dem Gesetzentwurf machen deutlich, dass der Diskussionsprozess noch nicht abgeschlossen ist. Mit Ausnahme der PDS scheinen jedoch alle Fraktionen den Kern der Regelungen des BeschFG zu akzeptieren.

- In der SPD-Fraktion wird die Notwendigkeit gesehen, Missbrauch bei unerwünschten Befristungsketten zwischen Verträgen mit und ohne sachlichen Grund zu verhindern und überproportionale Befristungsanteile in einzelnen Betrieben zu verhindern. Dazu wurde eine eigene Gesetzesvorlage angekündigt[12].

- Bündnis90/Die Grünen halten Befristungen ohne sachlichen Grund bis zu 24 Monaten auch in der Zukunft für erforderlich, machen sich aber Gedanken um die Rechtssicherheit beim Anschluss eines Vertrages nach BeschFG an einen mit sachlichem Grund. Ein abschließender Katalog sachlicher Gründe sei jedoch nicht sinnvoll[13].

- Aus der FDP-Fraktion wird eine Verlängerung der Höchstdauer von Befristungen auf vier Jahre vorgeschlagen[14].

Auf die Anti-Diskriminierungs-Vorschrift der EU-Rahmenvereinbarung wurde offenbar bisher noch nicht reagiert.

Die Verbreitung befristeter Arbeitsverträge nach dem Mikrozensus

Als empirische Grundlage für die Beurteilung der Verbreitung befristeter Arbeitsverträge seit Einführung des BeschFG steht nur der Mikrozensus (MZ) zur Verfügung. Dort wird jährlich erhoben, ob ein Erwerbstätiger seinen Arbeitsvertrag als befristet einstuft oder nicht. Da unter die abhängig Erwerbstätigen auch Beamte und Auszubildende zählen, sind die Angaben auf Arbeiter und Angestellte zu beschränken. Auf Arbeiter und Angestellte ohne Auszubildende beziehen sich die im folgenden ausgewiesenen Befristungsquoten.

Jedoch ist aus dem MZ nicht erkennbar, auf welcher rechtlichen Grundlage der Vertrag zustande gekommen ist. Neben dem BeschFG können das Befristungen aus sachlichen Gründen sein. Insbesondere Beschäftigung im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik oder nach dem Zeitvertragsgesetz für wissenschaftliches Personal kommen in Frage[15].

Im April 1999 gab es im Bundesgebiet West 1,64 Mio. befristete Arbeitsverträge (7,1% aller Arbeiter und Angestellten); im Bundesgebiet Ost waren es 704.100 (13,1%). Darin wirkt sich insbesondere im Osten die durch Arbeitsmarktpolitik geförderte Beschäftigung aus. Nach BA-Statistik arbeiteten gut 87.000 Personen im Westen und 377.000 im Osten in ABM und Strukturanpassungsmassnahmen (SAM), die generell als befristete Beschäftigung mit sachlichem Grund einzustufen sind. Korrigiert man die Befristungsquote um diesen arbeitsmarktpolitisch induzierten Teil[16], so verringert sie sich auf 6,8% (West) bzw. 6,5% (Ost). Die Entwicklung der Befristungsquoten, mit und ohne diese Korrektur, ist in ***Abbildung 1*** dargestellt.

Die ***Abbildung 1*** macht deutlich, dass es im Bundesgebiet West von 1985 bis 1996 bis auf konjunkturelle oder zufällige Schwankungen keine Veränderungen im Umfang der befristeten Beschäftigung gegeben hat. Erst seit 1996 hat sich das Niveau um ca.1,5%-Punkte vor allem wegen vermehrter Befristungen bei jüngeren Arbeitnehmern bis etwa zum 30.Lebensjahr erhöht. Die Erhöhung kann nicht nur als Effekt aus häufigerem Abschluss von befristeten Verträgen gedeutet werden. Sie kann auch aus der Inanspruchnahme längerer Verträge oder aus der Nutzung der nahtlosen Verlängerungsmöglichkeiten resultieren, die in der Intention des Gesetzes liegen.

Mit den Daten ist aber nicht entscheidbar, ob die Zunahme der Befristungsquoten nur auf die Auswirkungen der Gesetzesänderungen 1996 oder auch auf eine veränderte Erfassung im Mikrozensus zurückzuführen ist[17].

Im Bundesgebiet Ost ist der Umfang befristeter Arbeitsverträge nach wie vor durch den wirtschaftlichen Umbruch nach der Vereinigung und dem hohen Anteil geförderter Beschäftigung geprägt. Nach Bereinigung um ABM und SAM lag der Befristungsanteil 1999 knapp unter dem westdeutschen Niveau. Insbesondere 1991, aber auch danach, dürften sich noch Befristungen aus der Abwicklung von Betrieben und Verwaltungen ausgewirkt haben. Der Rückgang der korrigierten Befristungsquote könnte dann als Konsolidierung der Dauerbeschäftigung außerhalb des arbeitsmarktpolitisch geförderten Segments interpretiert werden.

Detaillierte Befristungsquoten für Personengruppen und Wirtschaftsabteilungen

---

[8] BDA- Pressemitteilung vom 25.4.2000

[9] DGB-Pressemitteilung vom 15.5.2000

[10] Handelsblatt vom 25.4.2000 „Hundt wirbt für befristete Arbeitsverhältnisse“

[11] Entwurf eines Gesetzes zum Fortbestand befristeter Arbeitsverhältnisse (der CDU/CSU-Fraktion), Deutscher Bundestag, Drs 14/3292 vom 9.5.2000

[12] Stellungnahme des MdB Scholz (SPD), 8.6.2000

[13] Stellungnahme der MdB Dr. Dückert (Bündnis90/Die Grünen), 8.6.2000

[14] Stellungnahme des MdB Dr. Kolb (FDP), 8.6.2000

[15] Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen vom 14.6.1985 (BGBl. I, S.1065)

[16] Subtraktion von ABM- und SAM-Beschäftigten im Zähler und Nenner der Quote.

[17] Ab 1996 werden die Befristungsgründe erfragt, und zwar: 1.Ausbildung, 2.Dauerstellung nicht zu finden, 3. Dauerstellung nicht gewünscht, 4. Probezeit-Arbeitsvertrag, 5.aus anderen Gründen

sind in ***Tabelle 2*** (*Seite 6*) zu finden. Die höchsten Befristungsquoten finden sich bei jüngeren Arbeitnehmern und bei Ausländern. Im Westen werden Verträge von Angestellten etwas häufiger befristet als die von Arbeitern. Im Osten ist dagegen die Befristungsquote von Arbeitern höher. Teilzeit unter 20 Stunden wird überdurchschnittlich in Zeitverträgen ausgeübt.

In den Wirtschaftsabteilungen Land- und Forstwirtschaft, sowie bei Organisationen ohne Erwerbscharakter / private Haushalte wird häufiger befristet. Im Osten gilt das auch noch für die öffentlichen Arbeitgeber[18].

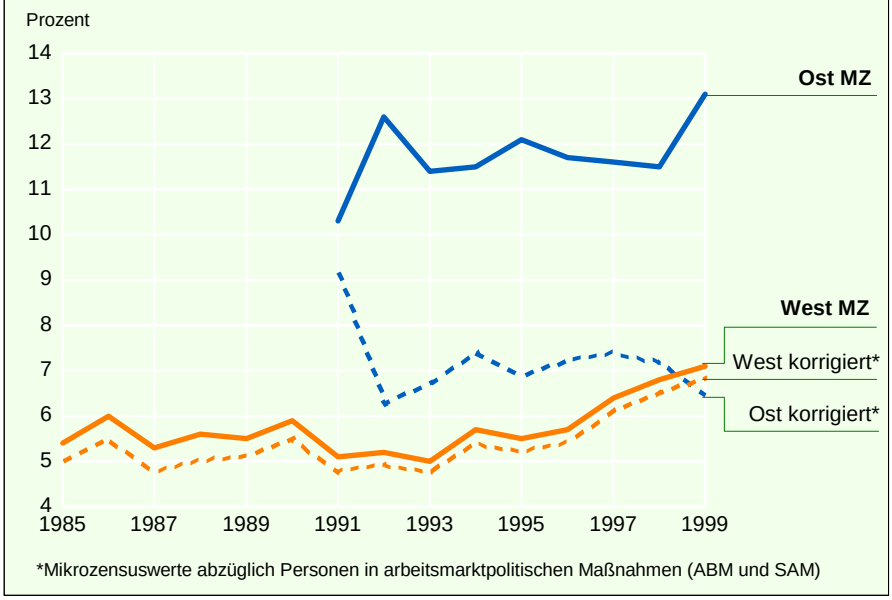
Offenkundig sind befristete Arbeitsverträge überwiegend eine Erscheinung beim Berufseinstieg. Ein Altersprofil ist in ***Abbildung 2*** dargestellt. Die höchsten Befristungsquoten waren schon immer bei den jüngeren Arbeitnehmern zu beobachten (*vgl. auch Tabelle 2*). Seit 1996 sind sie für die unter 30-jährigen deutlich gestiegen. Dies dürfte auf den Wegfall der Vorschrift seit 1.10.1996 zurückzuführen sein, nach der der Abschluss eines befristeten Vertrages nach BeschFG bei Übernahme nach der Ausbildung an das Fehlen eines Dauerarbeitsplatzes gebunden war. Dagegen lässt sich keine erhöhte Inanspruchnahme für Arbeitnehmer ab 60 Jahre seit 1996 erkennen.

Zur Aufteilung von Befristungen nach BeschFG und solchen mit sachlicher Begründung liegen keine neuen Erkenntnisse vor. Nur die sachlich begründeten Befristungen in ABM und SAM sind zu identifizieren.

Nach den Ergebnissen der Infratest-Studie für 1992[19] wären damals die Mehrheit der befristeten Neueinstellungen auch ohne das BeschFG möglich gewesen, weil ein sachlicher Grund vorlag oder aufgrund von Laufzeit oder Betriebsgröße das KSchG nicht berührt

Abbildung 1

Befristungsquoten nach Mikrozensus und ABM-Effekt



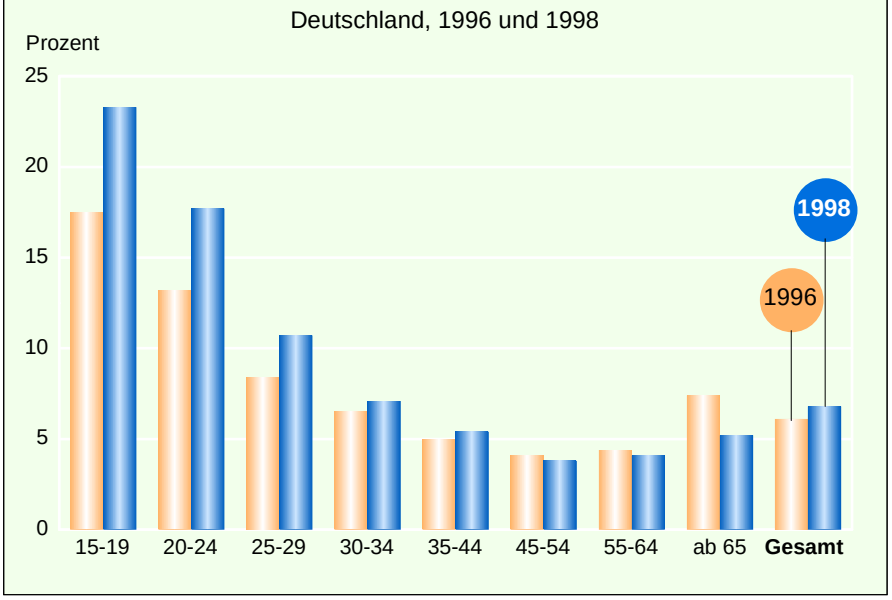
Quelle: Mikrozensus und ABM/SAM-Statistik der BA, eigene Berechnungen

gewesen wäre. Danach wären damals ca.13 Prozent der Neueinstellungen ohne BeschFG nicht möglich gewesen. Nach Infratest war der rechtstechnische Vereinfachungseffekt des BeschFG quantitativ bedeutsamer als die Eröffnung von Möglichkeiten zum Abschluss neuer Verträge. Wie weit sich durch den höheren Bekanntheitsgrad und durch die Gesetzesänderung von 1996 an dieser Situation etwas geändert hat, muss offen bleiben.

Infratest schätzte die Übernahmequote von befristet beschäftigten Arbeitnehmern in Dauerarbeitsverhältnisse auf 35% bis 50%. Dabei lag die Übernahme bei Befristungen nach dem BeschFG etwas höher als bei Vorliegen eines sachlichen Grundes. Dies dürfte allerdings

Abbildung 2

Befristungsquoten nach Altersgruppen



Quelle: EUROSTAT Labour Force Survey, in Prozent der abhängigen Erwerbstätigen (einschl. Beamte), ohne Befristung wegen Ausbildung, eigene Berechnungen

[18] Zu beachten ist, dass der Tarifvertrag für Angestellte des Öffentlichen Dienstes in den alten Bundesländern bis zum 1.2.1996 nur Befristungen mit sachlichem Grund vorsah. (vgl. SR 2y BAT, Nr.1 und 6)

[19] Infratest 1994: Beschäftigung und Arbeitsmarkt. Empirische Untersuchung über befristete Arbeitsverträge nach dem BeschFG; veröffentlicht als Forschungsbericht 242 des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.)

Tabelle 2

Befristungsquoten für Arbeiter und Angestellte (ohne Azubis) **nach dem Mikrozensus** (einschl. Befristungen aus sachlichem Grund)

Merkmale	Bundesgebiet West										Bundesgebiet Ost								
	Juni 1985	April 1991	Mai 1992	April 1993	April 1994	April 1995	April 1996	April 1997	April 1998	April 1999	April 1991	Mai 1992	April 1993	April 1994	April 1995	April 1996	April 1997	April 1998	April 1999
	Erwerbstätige Arbeiter und Angestellte in 1000										Erwerbstätige Arbeiter und Angestellte in 1000								
Insgesamt	19546,5	22705,7	23334,9	22986,2	22770,0	22519,2	22662,0	22563,1	22651,0	23020,5	7038,8	6000,5	5680,6	5717,6	5751,8	5609,2	5418,4	5299,7	5386,2
darunter befristet	1050,0	1162,9	1219,7	1157,7	1286,6	1230,8	1298,2	1437,9	1542,3	1640,0	726,0	754,4	645,0	660,3	698,6	658,3	629,3	607,0	704,1
	Personengruppen, Quoten in %										Personengruppen, Quoten in %								
Insgesamt	**5,4**	**5,1**	**5,2**	**5,0**	**5,7**	**5,5**	**5,7**	**6,4**	**6,8**	**7,1**	**10,3**	**12,6**	**11,4**	**11,5**	**12,1**	**11,7**	**11,6**	**11,5**	**13,1**
Arbeiter	5,2	4,8	4,7	4,5	5,1	5,4	5,2	5,8	6,3	7,1	9,7	13,5	12,0	13,2	13,9	13,5	13,3	12,7	15,5
Angestellte	5,6	5,4	5,6	5,5	6,0	5,5	6,1	6,8	7,0	7,2	10,9	11,8	10,8	10,2	10,6	10,1	10,2	10,5	11,1
Deutsche	5,1	5,0	4,9	4,7	5,2	4,9	5,3	5,9	6,4	6,6	10,2	12,5	11,2	11,4	11,9	11,6	11,5	11,3	13,0
Ausländer	7,7	6,6	7,8	7,9	9,0	9,8	9,4	10,1	10,3	11,6	21,2	17,1	22,1	21,4	22,5	24,9	23,4	22,7	24,5
	nach Alter										nach Alter								
unter 25 Jahre	10,3	9,7	11,5	12,6	15,5	13,0	16,1	20,9	22,1	20,2	13,0	16,3	16,0	18,9	17,0	19,3	23,3	26,8	27,1
25-44 Jahre	5,1	5,3	5,3	4,9	5,4	5,8	5,9	6,4	6,9	7,5	10,1	11,7	10,5	10,3	10,7	10,3	10,1	10,1	11,7
45-59 Jahre	3,2	2,9	2,6	2,6	2,7	2,7	2,6	2,6	2,8	3,3	9,6	13,0	11,6	11,8	13,5	12,6	11,7	10,6	12,4
60 Jahre und älter	5,2	4,6	4,1	3,9	4,6	3,8	3,8	3,4	3,3	3,6	12,2	12,0	13,0	12,4	12,9	9,5	9,7	7,2	8,4
	nach Normalarbeitszeit										nach Normalarbeitszeit								
Männer insgesamt	**4,8**	**4,3**	**4,5**	**4,7**	**5,3**	**5,1**	**5,8**	**6,4**	**6,9**	**6,8**	**9,8**	**11,8**	**10,6**	**10,4**	**10,4**	**10,7**	**10,6**	**11,1**	**12,2**
unter 20 Stunden	31,7	36,6	33,5	33,1	33,9	29,1	23,9	24,4	22,0	21,4	*	*	*	*	*	32,5	26,9	22,3	31,9
20 Stunden	28,4	25,2	29,0	26,7	26,9	27,6	24,3	24,6	25,5	26,0	*	*	*	*	*	45,4	32,5	33,6	29,9
21-35 Stunden	17,9	11,9	12,2	10,7	8,4	6,7	4,8	5,2	5,9	6,1	*	22,5	35,1	67,5	61,8	35,8	29,1	26,3	29,3
36 Stunden und mehr	4,4	3,6	3,8	4,0	4,6	4,3	5,3	5,8	6,3	6,0	9,7	11,7	10,2	8,7	8,5	9,6	9,7	10,1	11,0
Frauen insgesamt	**6,3**	**6,2**	**6,2**	**5,5**	**6,1**	**5,9**	**5,6**	**6,3**	**6,7**	**7,6**	**10,9**	**13,5**	**12,2**	**12,9**	**14,2**	**12,9**	**12,7**	**11,9**	**14,1**
unter 20 Stunden	13,0	11,7	11,0	9,9	9,9	8,4	7,0	7,4	7,4	7,8	*	*	*	*	24,0	19,8	18,2	17,3	19,2
20 Stunden	5,7	6,1	5,3	4,6	5,2	5,4	5,5	6,1	6,5	7,1	12,7	15,9	12,5	14,5	14,8	11,9	12,5	13,1	13,5
21-35 Stunden	5,3	4,9	4,4	4,1	5,0	4,9	4,5	5,2	5,7	6,5	10,7	10,5	11,2	22,2	23,4	14,1	12,5	10,2	11,6
36 Stunden und mehr	5,8	5,3	5,7	4,9	5,5	5,6	5,5	6,4	6,8	8,0	10,9	13,9	12,3	10,6	11,4	12,3	12,4	11,9	14,4
	nach Wirtschaftsabteilungen (ab 1995 NACE*)										nach Wirtschaftsabteilungen (ab 1995 NACE*)								
Land- u. Forstwirtschaft, Fischerei	9,2	8,6	8,9	8,1	8,6	8,4	8,3	9,3	9,7	10,2	10,0	18,8	19,9	24,2	27,4	25,9	27,0	22,4	31,2
Energie- u. Wasservers., Bergbau	2,5	2,1	2,7	2,2	2,2	3,1	3,4	3,2	3,0	4,3	5,2	10,9	11,3	12,7	6,6	4,6	6,4	6,4	6,8
Verarbeitendes Gewerbe	3,8	3,2	3,1	2,9	3,4	3,8	3,5	4,0	5,0	5,1	10,5	12,2	9,8	9,2	10,8	8,2	8,0	8,6	8,4
Baugewerbe	4,2	3,1	3,4	3,4	4,1	3,7	4,0	4,2	4,5	4,9	6,5	7,3	6,9	8,9	8,5	8,9	9,0	9,0	11,9
Handel	4,4	4,7	4,1	3,6	3,8	4,5	4,4	5,0	5,1	6,0	12,0	9,4	7,1	7,2	8,7	6,9	7,4	8,8	10,8
Verkehr u. Nachrichtenübermittlung	4,0	4,6	4,3	4,2	4,0	4,8	4,9	5,6	5,9	6,6	4,8	5,9	4,1	4,3	5,3	4,8	4,7	5,2	5,6
Kreditinstitute und Versicherung	3,2	2,6	3,3	2,6	3,4	2,9	2,7	3,2	3,6	4,0	13,0	7,0	6,6	5,8	4,9	4,1	5,1	5,4	4,3
Dienstl. (Untern. u. freie Berufe)	9,8	9,3	9,7	9,5	10,4	6,2	6,1	7,1	7,1	7,7	10,9	12,5	13,1	13,0	12,7	12,0	11,7	10,6	12,3
Organ.o.Erwerbszw. u. priv. Haush.	9,6	10,0	9,1	10,0	10,5	10,2	11,7	12,8	13,1	12,5	16,9	32,8	36,6	31,6	15,9	16,6	16,4	16,4	16,7
Gebietskörpersch. u. Sozialvers.	6,7	6,6	7,2	6,4	7,1	7,1	7,1	7,1	6,7	7,8	17,1	23,1	19,2	17,9	19,6	18,7	18,8	15,7	19,1

Quelle: Mikrozensus, STATIS-Bund, zufallsüberlagertes Material

Auswertung IAB Bereich 6/Ru

* Wirtschaftsabteilungen ab 1995 wegen Umstellung der Klassifikation nur bedingt vergleichbar.

weniger Ergebnis der rechtlichen Regelung als vielmehr der konkreten Einstellungssituation sein.

Wenn man die nationalen Besonderheiten von befristeten Verträgen in Zusammenhang mit den Ausbildungssystemen berücksichtigt und nur die Befristungen betrachtet, die nicht in Verbindung zu Ausbildung stehen, dann liegt Deutschland nach den Daten des europäischen Labour Force Surveys mit den Befristungsquoten im unteren Mittelfeld (***Tabelle 3***).

Tabelle 3

Befristungsquoten in den EU-Mitgliedsländern 1998

Land	insgesamt	nicht wegen Ausbildung	wegen Ausbildung
Luxemburg	2,9	2,0	0,9
Großbritannien	7,0	6,6	0,4
Irland	7,3	5,9	1,3
Belgien	7,8	6,7	1,1
Österreich	7,8	3,6	4,2
Italien	8,5	5,9	2,6
Dänemark	10,1	6,4	3,7
Deutschland	**12,2**	**6,3**	**5,8**
Niederlande	12,7	12,5	0,2
Schweden	12,7	12,7	0,0
Griechenland	13,0	12,3	0,7
Frankreich	13,9	11,8	2,0
Portugal	17,4	16,9	0,6
Finnland	17,7	16,1	1,5
Spanien	32,9	31,6	1,3

Quelle: Eurostat Labour Force Survey; eigene Berechnungen
Befristete Arbeitsverträge, jeweils in % der abhängig Erwerbstätigen (einschl. Beamte)

Fazit

Für die Diskussion um die Verlängerung des BeschFG und die Umsetzung der EU-Rahmenvereinbarung können folgende Schlussfolgerungen gezogen werden:

1. Das BeschFG hat volkswirtschaftlich bis 1996 nicht zu einer Aushöhlung von unbefristeten Verträgen durch zunehmende Befristungen geführt.

2. Die Ausweitung der Höchstdauer auf 24 Monate und die Übernahmemöglichkeit nach der Ausbildung auch ohne den Nachweis eines fehlenden Dauerarbeitsplatzes seit 1996 könnte sich in höheren Befristungsquoten bei Arbeitnehmern bis 30 Jahren niedergeschlagen haben.

3. Aus dem Richterrecht anerkannte sachliche Gründe und Nachfolgeregelungen zum BeschFG sollten zur Rechtsvereinfachung in einem Gesetz zusammengefasst werden. Dies erfordert auch die Umsetzung der EU-Rahmenvereinbarung.

4. Missbrauch aus Ketten von Befristungen nach BeschFG und sachlichem Grund sollte definiert werden.

5. Missbrauch durch die implizit mögliche Umgehung von gesetzlichen oder tariflichen Probezeiten könnte durch eine entsprechende Ausgestaltung des Diskriminierungsverbots der EU-Rahmenvereinbarung begegnet werden.

6. Den Tarifpartnern sollte die Möglichkeit eröffnet werden, branchenweise Vereinbarungen zu treffen, um einem Ausufern von Befristungen in Einzelbetrieben vorzubeugen. Dies ist jedoch nur sektorspezifisch möglich.

7. Es sollte beraten werden, in welchem Umfang und auf welche Weise dem Diskriminierungsverbot, dem Informationsgebot und dem Bildungsgebot für befristete Beschäftigungsverhältnisse nach der EU-Rahmenvereinbarung Rechnung zu tragen ist.

Die letzten Ausgaben des **IAB***Kurzbericht* im Überblick

Nr. 2 Wege zu mehr Beschäftigung
24.3.00 **Strategiebündel des IAB auf dem Prüfstand**
Die Chancen für eine Umsetzung der Vorschläge vom Sommer 1996 sind gestiegen

Nr. 3 „Greencard“ für Computerfachleute
4.4.00 **Anwerbung kann Ausbildung nicht ersetzen**
Die aktuelle Diskussion deckt Versäumnisse bei der Erstausbildung in IT-Berufen auf

Nr. 4 Arbeitsmarktausgleich
18.4.00 **Regionale Mobilität gestiegen**
Bei einem Betriebswechsel werden immer öfter größere Entfernungen überwunden – gerade auch von Arbeitslosen

Nr. 5 Anwerbung von IT-Spezialisten
15.5.00 **Der amerikanische Weg – ein Modell für Deutschland?**
Neben der „green card“ haben die USA ein erfolgreiches Programm für die befristete Beschäftigung hochqualifizierter Arbeitskräfte aus dem Ausland eingerichtet

Nr. 6 Arbeitsmittel in Deutschland – Teil 1
16.5.00 **Moderne Technik bringt neue Vielfalt in die Arbeitswelt**
Der Computer prägt immer mehr Arbeitsplätze ohne die herkömmlichen Arbeitsmittel zu verdrängen

Nr. 7 Arbeitsmittel in Deutschland – Teil 2
17.5.00 **Moderne Technik kommt heute überall gut an**
Zwei Drittel der Erwerbstätigen arbeiten am Computer – Frauen wie Männer, die Hilfskraft wie die Führungskraft

Nr. 8 Vermögensbeteiligung
23.6.00 **Drei auf einen Streich**
Durch eine stärkere Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen ließen sich Arbeitsmarkt-, Renten- und Verteilungsprobleme reduzieren – Bald Thema im Bündnis für Arbeit

Nr. 9 Diskurswechsel
28.6.00 **Von der Massenarbeitslosigkeit zum Fachkräftemangel**
Aktive Beschäftigungspolitik bleibt weiterhin erforderlich

Nr.10 Aktuelle Diskussion
14.7.00 **Arbeitskräftemangel – Bremse für Wachstum und Beschäftigung?**
Bei hoher Unterbeschäftigung sind partielle Knappheiten derzeit nicht das Kernproblem am deutschen Arbeitsmarkt

Nr.11 Arbeitsmarktperspektiven bis 2010
28.8.00 **Auch im Osten werden Frauen im Strukturwandel gewinnen**
An eine wirkliche Verbesserung der Beschäftigungslage ist allerdings eine Reihe von Bedingungen geknüpft

Die Reihe **IAB***Kurzbericht gibt es seit 1976. Eine Übersicht über die letzten Jahrgänge finden Sie im Internet oder in der kostenlosen Broschüre* ***„Veröffentlichungen“*** *des IAB (Tel. 0911/179-3025).*

IAB*Kurzbericht*
Nr. 12 / 1.9.2000

Redaktion
Ulrich Möller, Elfriede Sonntag

Graphik & Gestaltung
Monika Pickel, Elisabeth Strauß

Technische Herstellung
Hausdruckerei der Bundesanstalt für Arbeit

Rechte
Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Bezugsmöglichkeit
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung,
Regensburger Str. 104,
D-90327 Nürnberg
Tel.: 0911/179-3025

IAB im Internet:
http://www.iab.de
Dort finden Sie unter anderem auch diesen Kurzbericht im Volltext zum Download

Rückfragen zum Inhalt an
Helmut Rudolph, Tel. 0911/179-3089

ISSN 0942-167X