

Online Magazin IAB-Forum

Zur Einschränkung befristeter Arbeitsverträge im Koalitionsvertrag

12. Februar 2018 | Christian Hohendanner



Die potenziellen Partner einer Großen Koalition haben sich auf eine deutliche Eindämmung von Befristungen verständigt. Die Reformvorschläge sind nicht ohne Risiken, gleichwohl dürften sich die negativen Auswirkungen angesichts der guten Konjunktur in Grenzen halten.

Dieser Artikel wurde am 15.2.2018 überarbeitet. Die betroffenen Passagen sind gekennzeichnet.

Knapp 2,9 Millionen Beschäftigte in Deutschland hatten laut [IAB-Betriebspanel](#) im Jahr 2016 einen befristeten Arbeitsvertrag. Das entspricht einem Anteil an allen Beschäftigten (ohne Auszubildende) von etwa acht Prozent. Im ersten Halbjahr 2016 erfolgten rund 43 Prozent aller Einstellungen befristet. Für viele Betroffene, Gewerkschaften und die Parteien des linken Spektrums ist die bestehende Befristungspraxis ein unhaltbarer Zustand. Hingegen sehen Union, FDP und

Arbeitgeber darin ein notwendiges Instrument der Personalsteuerung, deren Abschaffung auch beschäftigungspolitisch kontraproduktiv wäre.

Befristungen erleichtern den Arbeitgebern Einstellungen, wenn der Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften im Unternehmen zeitlich begrenzt oder aus wirtschaftlichen Gründen unsicher ist. Wenn die Eignung der neu eingestellten Arbeitskräfte unklar ist, dienen Befristungen zudem als eine Art verlängerter Probezeit. Zwar erleichtern Befristungen den Zugang zum Arbeitsmarkt, zugleich erhöhen sie jedoch das Risiko für die Betroffenen, nach Ablauf der Vertragsdauer [arbeitslos](#) zu werden. Das Damoklesschwert der Arbeitslosigkeit und die fehlende Planungssicherheit erschweren nicht nur die Entscheidung, eine Familie zu gründen; sie können sich auch negativ auf die Gesundheit der Betroffenen auswirken.

Der Koalitionsvertrag, auf den sich CDU, CSU und SPD am 7. Februar dieses Jahres geeinigt haben, sieht einen Kompromiss zwischen den Flexibilitätsbedürfnissen der Arbeitgeber und den Sicherheitsbedürfnissen der Arbeitnehmer vor (siehe Infokasten „Wörtlicher Auszug aus dem Koalitionsvertrag“ unten). Sollte der Vorschlag umgesetzt werden, wäre dies einer der stärksten Eingriffe in das Befristungsrecht seit dem Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985. Dort wurde erstmals die Möglichkeit eröffnet, ohne Angabe eines Sachgrundes befristete Verträge abzuschließen.

Die getroffenen Regelungen könnten in der Tat dazu führen, dass Befristungen deutlich eingeschränkt werden, bergen jedoch auch einige Risiken. Solange die Lage auf dem Arbeitsmarkt so gut bleibt wie derzeit und der Fachkräftebedarf noch weiter wächst, dürften sich die negativen Auswirkungen in Grenzen halten.

Einschränkung sachgrundloser Befristungen ist beträchtlich

Fast zwei Drittel aller sachgrundlos befristet Beschäftigten arbeiteten im Jahr 2013 (aktuellere Daten liegen nicht vor) in Betrieben mit 75 und mehr Beschäftigten (siehe Tabelle). Der Anteil sachgrundloser Befristungen betrug dort 5,1 Prozent, in Betrieben mit weniger Beschäftigten 2,7 Prozent.

(Folgende Passage wurde am 15.2.2018 überarbeitet) Im Koalitionsvertrag ist vorgesehen, die Zahl der sachgrundlos befristet Beschäftigten bei Arbeitgebern mit mehr als 75 Beschäftigten auf 2,5 Prozent der Belegschaft zu reduzieren. Demnach könnte dies in einer ersten groben Schätzung zu einer Reduzierung der sachgrundlosen Befristungen um etwa 400.000 Fälle führen. Dies dürfte angesichts des Beschäftigungsbooms seit 2013 und der Einschränkung der vorliegenden Daten auf Betriebe eher die Untergrenze darstellen *(Ende der Überarbeitung)*. Um Unternehmen

Rechtssicherheit in Bezug auf bereits bestehende Arbeitsverträge zu geben, müsste eine gesetzliche Änderung jedoch in jedem Fall eine Übergangsregelung für Altfälle enthalten.

Tab.: Befristungen nach Betriebsgröße

Betriebsgröße	Sachgrundlose Befristungen		Alle Befristungen			
	2013		2013		2016	
	in Tsd.	Anteil in %	in Tsd.	Anteil in %	in Tsd.	Anteil in %
1 bis 74 Beschäftigte	484	2,7	1.065	5,8	1.056	5,5
75 und mehr Beschäftigte	828	5,1	1.674	10,0	1.810	10,2
Gesamt	1.312	3,8	2,739	7,8	2.866	7,8

Anmerkung: Informationen über sachgrundlose Befristungen liegen nur für das Jahr 2013 vor. Die Anteile der befristeten Beschäftigungsverhältnisse beziehen sich auf die im IAB-Betriebspanel erfasste Gesamtbeschäftigung ohne Auszubildende.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2013 und 2016. © IAB

Wie könnten die Arbeitgeber reagieren?

Wie die Betriebe auf diese Einschränkung reagieren werden, bleibt abzuwarten. Neben den erhofften unbefristeten Einstellungen könnte es zu mehr Befristungen mit Sachgrund kommen. Denkbar ist auch ein verstärkter Rückgriff auf interne und externe Instrumente des Personaleinsatzes wie Überstunden, Jobrotation, Leiharbeit, freie Mitarbeiter oder Werkverträge an Unternehmen. Im ungünstigsten Fall könnten Betriebe ganz auf Einstellungen verzichten.

Die Verkürzung der Dauer der sachgrundlosen Befristung auf 18 Monate wird entsprechende Personalanpassungsmaßnahmen wie Entfristungen, Anschlussbeschäftigungen mit Sachgrundbefristung oder Personalabgänge beschleunigen. Bei geplanten Beschäftigendauern von mehr als 18 Monaten könnte es zu Ausweichreaktionen – etwa zu Befristungen mit Sachgrund – kommen.

Fünf-Jahres-Grenze bei Befristungen erfordert mehr Planstellen im öffentlichen Dienst

Die Begrenzung von Befristungsketten auf höchstens fünf Jahre hätte ihr Ziel dann erreicht, wenn sie zu einer Entfristung durch den jeweiligen Arbeitgeber führt. Kontraproduktiv wäre sie aber, wenn die Betroffenen nach Ablauf der fünf Jahre ihren Betrieb mehrheitlich verlassen müssten. Insbesondere im öffentlichen Dienst mit seinen vielfältigen Einrichtungen und Dienststellen sowie in großen Unternehmen, die aus vielen Einzelbetrieben bestehen, dürfte auf Arbeitgeberseite zudem die Unsicherheit darüber zunehmen, ob eine einzustellende Person die Fünf-Jahres-Grenze bereits überschritten hat oder nicht. In der Summe könnte sich diese Unsicherheit negativ auf das

Einstellungsverhalten größerer Arbeitgeber auswirken und dazu führen, dass befristet Beschäftigte im Schnitt kürzer im Unternehmen verbleiben als bislang.

Als besonders eindrucksvolle Negativbeispiele für die bestehende Befristungspraxis gelten unter anderem die oft jahrelangen Vertretungsbefristungen im Schuldienst. Der öffentliche Dienst hätte es in der Hand, die im Koalitionsvertrag vorgesehenen Regelungen zu flankieren und die betroffenen Personen – wie es in Österreich heißt – zu „pragmatisieren“ (sprich: zu entfristen). Die interne Personalflexibilität müsste dadurch erhöht werden, dass beispielsweise der Anteil an unbefristet beschäftigten Vertretungslehrern ausgebaut wird.

Dabei sind auch die Finanzpolitiker gefordert, die zusätzliche Dauerstellen für Lehrer, Wissenschaftler, Arbeitsvermittler und andere [Berufsgruppen](#) im öffentlichen Dienst, bei denen Befristungen stark verbreitet sind, bewilligen müssen. Dies gilt ganz besonders für Wissenschaftler, die wegen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes gar nicht von der im Koalitionsvertrag avisierten Neuregelung betroffen wären. Ohne höhere Finanzmittel für Dauerstellen stiege unweigerlich der Druck auf die öffentlichen Arbeitgeber, verstärkt auf Dienstleistungen von Dritten – etwa freie Mitarbeiter oder Werkvertragsunternehmen – zurückzugreifen. Vielen befristet Beschäftigten, denen man eigentlich längerfristige Berufsperspektiven eröffnen wollte, hätte man damit letztlich einen Bärenienst erwiesen.

Wörtlicher Auszug aus dem Koalitionsvertrag

„Wir wollen den Missbrauch bei den Befristungen abschaffen. Deshalb dürfen Arbeitgeber mit mehr als 75 Beschäftigten nur noch maximal 2,5 Prozent der Belegschaft sachgrundlos befristen. Bei Überschreiten dieser Quote gilt jedes weitere sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnis als unbefristet zustande gekommen. Die Quote ist jeweils auf den Zeitpunkt der letzten Einstellung ohne Sachgrund zu beziehen. Die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist nur noch für die Dauer von 18 statt bislang von 24 Monaten zulässig, bis zu dieser Gesamtdauer ist auch nur noch eine einmalige statt einer dreimaligen Verlängerung möglich.“

Wir wollen nicht länger unendlich lange Ketten von befristeten Arbeitsverhältnissen hinnehmen. Eine Befristung eines Arbeitsverhältnisses ist dann nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein unbefristetes oder ein oder mehrere befristete Arbeitsverhältnisse mit einer Gesamtdauer von fünf oder mehr Jahren bestanden haben.

Wir sind uns darüber einig, dass eine Ausnahmeregelung für den Sachgrund nach § 14 Abs. 1 Nr. 4 [Teilzeit- und Befristungsgesetz](#) wegen der Eigenart des Arbeitsverhältnisses (Künstler, Fußballer) zu treffen ist. Auf die Höchstdauer von fünf Jahren wird bzw. werden auch eine oder mehrere vorherige Entleihung(en) des nunmehr befristet eingestellten Arbeitnehmers durch ein oder mehrere Verleihunternehmen angerechnet. Ein erneutes befristetes Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber ist erst nach Ablauf einer [Karenzzeit](#) von drei Jahren möglich.“

(Ergänzung vom 15.2.2018) Hinweis des IAB: Der Koalitionsvertrag spricht von „Arbeitgebern mit 75 und mehr Beschäftigten“. Insofern dabei auf Unternehmen abgezielt wird, ist anzumerken, dass das IAB-Betriebspanel nur Betriebe umfasst und keine Unternehmen abbilden kann. Daher können z.B. zwei Betriebe bei einer getrennten Betrachtung möglicherweise nicht unter die neue Regulierung fallen, wohingegen sie bei einer gemeinsamen Betrachtung als Unternehmen unter die Regelung fallen können. Dieses Problem kann auf Basis der zur Verfügung stehenden Daten nicht gelöst werden. Auch der Begriff „Beschäftigte“ ist im Koalitionsvertrag nicht festgelegt. Es ist davon auszugehen, dass Auszubildende nicht in der Betriebsgröße berücksichtigt werden. Andernfalls würde das bedeuten, dass Betriebe, die sich stark am dualen Ausbildungssystem beteiligen, schneller über die Schwelle kommen und damit in ihrem Flexibilitätsspielraum stärker eingeschränkt werden als Betriebe, die nicht ausbilden.

Literatur

Hohendanner, Christian; Ramos Lobato, Philipp (2017): [Die personalpolitische Funktion befristeter Beschäftigung im öffentlichen Dienst](#). In: WSI-Mitteilungen, Jg. 70, H. 1, S. 45–53.

Hohendanner, Christian (2017): [Drei Stellschrauben gegen Fristverträge](#). In: DBB-Magazin, Monatszeitschrift des DBB, Jg. 68, H. 3, S. 26–27.

Hausner, Karl Heinz; Hohendanner, Christian (2017): [Der Flexibilitätsbeitrag in der Arbeitslosenversicherung](#). In: Wirtschaftsdienst, Jg. 97, H. 6, S. 415–420 (ggf. kostenpflichtig).

Hohendanner, Christian; Ramos Lobato, Philipp; Ostmeier, Esther (2016): [Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst: Öffentliche Arbeitgeber befristen häufiger und kündigen seltener als private](#). IAB-Kurzbericht Nr. 5.

Hohendanner, Christian; Ostmeier, Esther; Ramos Lobato, Philipp (2015): [Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst * Entwicklung, Motive und rechtliche Umsetzung](#). IAB-Forschungsbericht Nr. 12.

Möller, Joachim (2017): [Warum es nichts bringt, grundlos befristete Verträge zu verbieten](#). In: SPIEGEL online, abgerufen am 9.2.2018.

Weber, Enzo (2018): [Befristungen: Nötig sind gezielte Maßnahmen und ein breiter Flexibilitätskompromiss](#). In: Ökonomenstimme, abgerufen am 9.2.2018

Weitere Informationen zum Thema „befristete Beschäftigung“ finden Sie auf der [IAB-Infoplattform](#).

Zitationshinweis

Christian Hohendanner (2018): Zur Einschränkung befristeter Arbeitsverträge im Koalitionsvertrag , In: Online Magazin IAB-Forum 12. Februar 2018, <https://iab-forum.de/zur-einschraenkung-befristeter-arbeitsvertraege-im-koalitionsvertrag/>, Abrufdatum: 23. April 2026

Lizenzhinweis

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht: Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0):

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>