

## **Paritätische Positionierung zu atypischer und prekärer Beschäftigung**

Atypische und prekäre Beschäftigungsverhältnisse sind in Deutschland weit verbreitet. Zu den sog. atypischen Beschäftigungsverhältnissen zählen unterschiedliche Arten von Beschäftigungsverhältnissen, die sich allesamt vom sog. Normalarbeitsverhältnis - als unbefristetes, sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis (ab 21 Wochenstunden, außerhalb der Leiharbeit) - unterscheiden. Zur atypischen Beschäftigung zählen die Teilzeitbeschäftigung (bis zu 20 Wochenstunden), die Leiharbeit, die geringfügige Beschäftigung und die befristete Beschäftigung.

Seit Mitte der 80er Jahre ist die atypische Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt deutlich ausgeweitet worden und hat sich sukzessive neben und teils auch anstelle des Normalarbeitsverhältnisses etabliert. Die atypische Beschäftigung wurde dabei unter anderem durch die sog. Hartz-Reformen befördert, hier besonders die geringfügige Beschäftigung und die Leiharbeit. Seit dem Jahr 2010 hat die Zahl der Normalarbeitsverhältnisse leicht zugenommen, während die Zahl atypischer Beschäftigung leicht rückläufig war. Seit einigen Jahren existiert deshalb ein stabiler Bereich atypischer Beschäftigung neben dem Normalarbeitsverhältnis. In 2015 betrug der Anteil der Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen 69 % (gemessen an allen Erwerbstätigen im Alter von 15 bis 64 Jahren, die sich nicht in Bildung, Ausbildung oder einem Freiwilligendienst befinden); der Anteil der Erwerbstätigen in atypischer Beschäftigung 21 %. Rund 25 Mio. Beschäftigten im Normalarbeitsverhältnis standen rund 7,5 Mio. Erwerbstätige in atypischer Beschäftigung gegenüber. Unter den atypischen Beschäftigungsverhältnissen am meisten verbreitet sind die Teilzeitbeschäftigung (20 oder weniger Wochenstunden), die befristete Beschäftigung und die geringfügige Beschäftigung, während die Leiharbeit nur einen kleinen Teil aller (atypischen) Beschäftigungsverhältnisse ausmacht.

In sämtlichen Varianten atypischer Beschäftigung - mit Ausnahme der Leiharbeit - sind Frauen überrepräsentiert; 2/3 der atypischen Beschäftigung wird von Frauen ausgeführt. Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind auch in der Sozialbranche verbreitet, darunter etwa befristete Arbeitsverhältnisse in den Maßnahmen der Arbeitsförderung oder die geringfügige Beschäftigung in der Pflege.

Aus arbeitsmarktpolitischen, sozialpolitischen und gleichstellungspolitischen Gründen ist es gerechtfertigt, bestimmte Formen der atypischen Beschäftigung - hier v. a. die geringfügige Beschäftigung, die Leiharbeit und die befristete Beschäftigung - neu zu ordnen und zu begrenzen. Aus sozialpolitischen Gründen sollen zudem neue sozialrechtliche Regelungen für Solo-Selbständige getroffen werden. Der zurückliegende Wandel der Arbeitswelt und die zukünftig, insbesondere im Zusammenhang mit der Digitalisierung der Arbeitswelt stehenden Veränderungen vergrößern die Zahl der Solo-Selbständigen. Ein großer Anteil der derzeit rund 2,4 Mio. Solo-Selbständigen ist „als Unternehmer der eigenen Arbeitskraft“ insofern besonders schutzbedürftig, weil er nur ein geringes Einkommen erwirtschaftet und nur unzureichend in die Sozialversicherungssysteme einbezogen ist. Das mittlere Einkommen aus Solo-

Selbständigkeit liegt unter dem der abhängig Beschäftigten; etwa ein Viertel der Solo-Selbständigen erreicht nicht einmal ein Einkommen in Höhe des Mindestlohns.

Um welche Probleme es bei der atypischen Beschäftigung im Kern geht, zeigt der Begriff „prekäre Beschäftigung“ an. Unter den Begriff "prekäre Beschäftigung" fallen Arbeitsverhältnisse mit niedrigen Löhnen, die häufig nicht auf Dauer und Kontinuität angelegt sind, keine Absicherung durch die Sozialversicherung und nur geringe arbeitsrechtliche Schutzrechte aufweisen. Atypische Beschäftigung geht relativ häufig mit den Charakteristika der prekären Beschäftigung einher.

Atypisch Beschäftigte (insbesondere geringfügig Beschäftigte und Leiharbeiter/-innen) erhalten im Vergleich zu regulär Beschäftigten für die gleiche Arbeitsleistung häufig nur eine geringere Entlohnung und haben mit ungünstigeren Arbeitsbedingungen zu tun. Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind meist im Niedriglohnssektor angesiedelt: Rund 2/3 der vollzeitbeschäftigten Leiharbeiter/-innen erhalten ein Einkommen unterhalb der Niedriglohnschwelle; unter den geringfügig Beschäftigten sogar mehr als 80 %. Fast jede/r fünfte atypisch Beschäftigte ist armutsgefährdet. Seit vielen Jahren werden in der Grundsicherung für Arbeitsuchende für einen hohen Bestand an atypisch Beschäftigten aufstockende Sozialleistungen gezahlt: Unter den rund 1,3 Mio. erwerbstätigen Leistungsberechtigten im SGB II nimmt etwa die Hälfte eine geringfügige Beschäftigung wahr. Viele darunter suchen seit längerem ergebnislos nach anderer Arbeit.

Die atypische Beschäftigung hat in vielen Fällen negative Folgen für die soziale Absicherung der Beschäftigten. Hier sind an erster Stelle Probleme in der Rentenversicherung wegen niedriger Rentenansprüche und drohender Altersarmut zu nennen. Einen vollen Versicherungsschutz in der Krankenversicherung genießen unter den atypisch Beschäftigten nur solche in der Leiharbeit, in Teilzeitbeschäftigung und in befristeten Beschäftigungsverhältnissen. In der Arbeitslosenversicherung erhalten befristet Beschäftigte, die weniger als zwölf Monate sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, trotz eingezahlter Beiträge keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld. Vollständig ausgenommen von der Arbeitslosenversicherung sind zudem ausschließlich geringfügige beschäftigte Arbeitnehmer/-innen.

Am häufigsten sind Frauen in atypischer Beschäftigung tätig. Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und steigenden Fachkräftebedarfs ist es arbeitsmarktpolitisch und wirtschaftlich ungünstig, die zunehmend besser ausgebildeten Frauen an den prekären Rändern des Arbeitsmarkts zu beschäftigen. Vor allem die geringfügige Beschäftigung wird unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten dafür kritisiert, dass sie ungünstige Anreize für eine Beschränkung der Frauenerwerbstätigkeit auf eine Zuverdienstrolche im ehelichen Haushalt setzt und mangels funktionierender Übergänge in ein Normalarbeitsverhältnis lebenslange Nachteile in der Erwerbsbiographie verursacht. Mehrheitlich wünschen sich geringfügig Beschäftigte ihre Arbeitszeit auszuweiten - um durchschnittlich 9 Wochenstunden auf das Niveau einer regulären Teilzeitstelle. Nach Beschäftigtenbefragungen erhalten atypisch Beschäftigte im Vergleich zu den im Normalarbeitsverhältnis angestellten Menschen von ihrem Arbeitgeber deutlich weniger Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Atypische Beschäftigung geht mit einigen ungünstigen arbeitsmarktpolitischen Effekten einher. Zwar haben Unternehmen durch die atypische Beschäftigung mehr Flexi-

bilität, um den Arbeitseinsatz an die aktuelle Auftragsituation anzupassen. Allerdings ist es fraglich, ob die in den letzten Jahren erfolgte Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse zu mehr Beschäftigung geführt hat, denn zumindest teilweise wurden Normalarbeitsverhältnisse durch geringfügige Beschäftigungsverhältnisse ersetzt. Vieles spricht außerdem dafür, dass andere Faktoren (v. a. schrumpfendes Arbeitskräfteangebot infolge des demographischen Wandels, verlangsamte Produktivitätsentwicklung und die Verteilung des Arbeitsvolumens auf mehr Köpfe) maßgeblich für die aktuelle gute Arbeitsmarktsituation und die geringe Arbeitslosigkeit sind. Arbeitsmarktpolitisch besonders nachteilig wirkt sich aus, dass in den Einfach Tätigkeiten etwa der Leiharbeit und geringfügigen Beschäftigung vorhandene berufliche Qualifikationen erodieren. Die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung fällt in allen Formen der atypischen Beschäftigung deutlich geringer aus als bei regulär Beschäftigten; teils sogar geringer als bei Arbeitslosen. Arbeitslose finden über bestimmte Formen der atypischen Beschäftigung, wie insbesondere die befristete Beschäftigung oder die Leiharbeit, am leichtesten einen Einstieg in den Arbeitsmarkt. Viele fassen damit aber nicht dauerhaft Fuß am Arbeitsmarkt; vielmehr sind sie in den Schleifen eines instabilen und unsicheren Erwerbsverlaufs mit häufigen Wechseln zwischen Arbeitslosigkeit und prekärer Beschäftigung gefangen. Einen besonderen Anteil hieran hat das Zusammenwirken zwischen der Grundsicherung für Arbeitsuchende und der Leiharbeitsbranche. Mehr als jede vierte Arbeitsaufnahme eines Arbeitslosen aus dem Rechtskreis SGB II erfolgt in der Leiharbeit. Leiharbeitnehmer haben aufgrund der hohen Dynamik allerdings ein fünf Mal höheres Risiko, arbeitslos zu werden als andere Beschäftigte. Ungefähr jede vierte Person, die arbeitslos wird und direkt Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende beantragen muss, kommt aus der Leiharbeit. Im aktuellen Entwurf des Fünften Armuts- und Reichtumsberichts der Bundesregierung wird zusammenfassend festgestellt: Bei sämtlichen Formen atypischer Beschäftigung ist von einem „Einsperreffekt“ auszugehen, d. h., die atypische Beschäftigung erhöht zum einen das Arbeitslosigkeitsrisiko und verringert zum anderen die Wahrscheinlichkeit, in Zukunft in einem Normalarbeitsverhältnis beschäftigt zu sein. Insbesondere mit Blick auf nicht-selbstgewählte Formen atypischer Beschäftigung ergibt sich besondere Brisanz daraus, dass die Wahrscheinlichkeit, aus atypischer Beschäftigung in ein Normalarbeitsverhältnis zu wechseln sogar niedriger ist als aus Arbeitslosigkeit heraus. Atypische Beschäftigung ist demnach keine Brücke in ein Normalarbeitsverhältnis. Für die allermeisten atypisch Beschäftigten ist ein Aufstieg in besser bezahlte und gesichere Beschäftigungsverhältnisse verschlossen.

Vor diesem Hintergrund schlägt der Paritätische umfassende Reformen vor, um geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sozial besser abzusichern und prekäre Beschäftigung reduzieren zu helfen:

### **Minijobs stärker in die Sozialversicherung einbeziehen**

Die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse werden umfassender als bisher in die Sozialversicherung einbezogen. Dies soll durch eine Erweiterung der sog. Gleitzone geschehen, in der Sozialversicherungsbeiträge erhoben werden. Die Erhebung von Sozialversicherungsbeiträgen, die derzeit bereits in der Gleitzone zwischen 450,01 Euro und 850 Euro erfolgt, soll auf geringere Einkommen oberhalb von einer Bagatellgrenze in Höhe von 100 Euro erstreckt werden. Die Sozialversicherungsbeiträge sollen gleitend zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verteilt werden, sodass zukünftig der Sozialversicherungsanteil der Arbeitnehmer mit steigendem Monatsverdienst (oberhalb der Bagatellgrenze z. B. mit 2 % beginnend) zunimmt, während

der Arbeitgeber knapp oberhalb der Bagatellgrenze den vollen Beitrag zur Sozialversicherung (rund 42 %), mit steigendem Monatsverdienst aber einen stetig sinkenden Sozialversicherungsbeitrag zu tragen hat. Die Sozialversicherungsbeiträge von Arbeitnehmern und Arbeitgebern nähern sich sukzessive an, sodass ab 850 Euro die paritätische Finanzierung greift.

Ausgenommen von den Sozialversicherungsbeiträgen der Arbeitnehmer/-innen soll wie bisher die Krankenversicherung bleiben, sodass Beschäftigte (alleine) über einen Minijob keinen Krankenversicherungsschutz erlangen. Die Regelung ist notwendig, um zu verhindern, dass Personen ihre Erwerbsarbeit (ggf. auch in Kombination mit einer Selbstständigkeit) so organisieren, dass sie über eine lediglich kleine Beschäftigung den vollen Schutz- in der Kranken- und Pflegeversicherung erlangen. Die meisten geringfügig Beschäftigten sind auf anderem Wege, etwa als mitversicherte Ehepartner oder Rentenbeziehende bereits vom Versicherungsschutz in der Krankenversicherung erfasst.

Die bisherige Pauschalbesteuerung des Einkommens in Höhe von 2 % wird abgeschafft und die Minijobs in das allgemeine Besteuerungssystem eingegliedert. Um die Steuerbelastung für Ehepaare wirklichkeitsnäher und ausgewogener zwischen den Ehepartnern zu gestalten, wird das bisher freiwillig geltende Faktorverfahren (Steuerklasse IV/IV mit Faktor) verpflichtend, wenn beide Ehepartner erwerbstätig sind.

Die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse bleiben mit der Reform erhalten, werden aber in stärkerem Umfang als bisher in die Sozialversicherung einbezogen. Heute haben geringfügig Beschäftigte nahezu keine Absicherung in der Sozialversicherung. Die bestehende Altersabsicherung als Pflichtversicherung mit Widerrufsmöglichkeit ist unzureichend.

Das Modell baut Kostenvorteile der Unternehmen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung im untersten Einkommens- und Stundenbereich ab und erhöht die finanziellen Anreize für Arbeitgeber, die Arbeitszeit aufzustocken und mehr reguläre Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse anzubieten. Das bisherige Schwellenproblem, das derzeit entsteht, weil oberhalb von 400 Euro die volle, individuelle Besteuerung auf das gesamte Einkommen einsetzt, entfällt. Die Voraussetzungen für eine höhere Entlohnung und gleichwertige Arbeitsbedingungen der Beschäftigten werden verbessert.

Für Rentner/-innen bliebe es bei den Regelungen eines steuer- und abgabenfreien Zuverdienstes. Schüler/-innen und Studierende können im gewissen Umfang weiterhin steuer- und sozialabgabenfrei in Ferienjobs arbeiten; Studierende zudem weiterhin den Werkstudentenstatus nutzen, um einer Beschäftigung mit Beitragsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung nachzugehen.

Die besonderen Regelungen für Minijobs in Privathaushalten sollten erhalten bleiben, um den sinnvollen Mindestschutz (z. B. Unfallversicherung, Urlaubsanspruch) für kleine Hilfen im Haushalt, wie den Babysitter oder Putzhilfe, beizubehalten und der Schwarzarbeit zumindest in gewissem Maße entgegenzuwirken.

## **Zeitarbeit begrenzen**

Zeitarbeit soll auf ihre Kernfunktion zurückgeführt werden, die darin besteht, Auftragspitzen und Arbeitsausfälle in den Unternehmen abzufangen. Das Prinzip „Gleicher Lohn und gleiche Arbeitsbedingungen bei gleicher Arbeit“ soll ab dem ersten Einsatztag ohne Ausnahme gesetzlich festgeschrieben werden.

Mit dem Equal-Pay-Prinzip wird dem Gerechtigkeitsgedanken Folge geleistet, dass Arbeitnehmer/-innen für die gleiche Arbeitsleistung gleich vergütet werden und gleiche Arbeitsbedingungen erhalten sollen. Die bestehende Praxis ungleicher Arbeitsbedingungen und geringerer Entlohnung geht zulasten der Leiharbeiter/-innen und soll beendet werden. Beschäftigte in der Leiharbeit werden derzeit deutlich schlechter bezahlt als vergleichbar tätige Stammbeschäftigte; Leiharbeiter/-innen, die Helfertätigkeiten ausüben, verdienen durchschnittlich 29 % weniger Lohn als Helfer im Durchschnitt über alle Branchen. Die im Zuge des aktuellen Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze getroffenen Regelungen zur Verankerung des Equal-Pay-Grundsatzes ab 9 Monaten (bzw. 15 Monaten, wenn abweichende Regelungen über einen Branchentarifvertrag getroffen werden), greifen für die meisten Leiharbeiter/-innen ins Leere; denn über die Hälfte der Leiharbeitsverhältnisse endet innerhalb von nur drei Monaten. Aufgrund der geringen Tarifbindung schließt die vorgeschlagene gesetzliche Equal-Pay-Regelung Lücken, die über tarifliche Regelungen zwangsläufig bestehen bleiben. Die vorgeschlagene Equal-Pay-Regelung kann zudem als entscheidender (hier finanzieller) Hebel angesehen werden, um zu verhindern, dass Unternehmen ihre Stammbeschäftigten dauerhaft durch Leiharbeitskräfte ersetzen, weil Leiharbeitskräfte (die Marge für das Leiharbeitsunternehmen eingerechnet) deutlich teurer werden als Stammbeschäftigte. Die mit dem Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze geschaffenen Regelungen zur Höchstüberlassungsdauer soll zwar bereits dem missbräuchlichen Einsatz der Leiharbeit entgegenwirken; die Regelung ist aber wenig wirksam, weil sie arbeitsplatzbezogen ist und es Unternehmen insofern erlaubt, Leiharbeit auf ein und demselben Dauerarbeitsplatz zeitlich unbegrenzt einzusetzen, indem Leiharbeiter regelmäßig ausgetauscht werden (sog. „Drehtüreffekt“).

## **Solo-Selbständige sozial absichern**

Solo-Selbständige werden in stärkerem Umfang als bisher in die Sozialversicherung einbezogen. In der Gesetzlichen Rentenversicherung wird die Pflichtversicherung auf Solo-Selbständige ausgedehnt, insofern sie nicht bereits über berufsständische Versorgungswerke versichert sind und keine Altersrente beziehen.

In der freiwilligen Arbeitslosenversicherung für Existenzgründer wird die im Zuge des Beschäftigungschancengesetzes (2010) vorgenommene massive Beitragssatzerhöhung rückgängig gemacht, um den seit mehreren Jahren fortschreitenden Rückzug von Solo-Selbständigen aus der Arbeitslosenversicherung einzudämmen. Die bisherige Kopplung gleicher Beiträge an unterschiedliche Qualifikationsstufen führt zu einer Ungleichbehandlung der freiwillig Versicherten zulasten der gering Qualifizierten und soll deshalb nicht länger fortgesetzt werden.

In der Gesetzlichen Krankenversicherung wird bei Solo-Selbständigen zukünftig das reale Erwerbseinkommen und nicht wie bisher ein fiktiv angenommenes Mindesteinkommen zur Beitragsbemessung herangezogen.

Bei vielen Solo-Selbständigen besteht ein besonderes Schutzbedürfnis, weil sie als „Unternehmer ihrer Arbeitskraft“ hochflexibel und risikoreich tätig sind und gleichzeitig in vielen Fällen nur ein so geringes Einkommen erwirtschaften, dass sie sich hiervon keine soziale Absicherung leisten können. Gleichzeitig gibt es ein noch deutlich ungenutztes Potential, die Sozialversicherungssysteme für diese Personengruppe zugänglicher zu gestalten. Es ist zukunftsweisend, den Wandel der Arbeitswelt frühzeitig sozialpolitisch zu flankieren.

Seit dem Jahr 2006 besteht die Möglichkeit für abhängig Beschäftigte und Arbeitslosengeld I-Beziehende sich nach einem Wechsel in die Selbständigkeit freiwillig und auf Antrag in der Arbeitslosenversicherung weiter zu versichern. Aktuell wird das Instrument vor allem von Personen genutzt, die ihre Arbeitslosigkeit durch eine Existenzgründung beendet haben. Der Gesetzgeber hat mit dem Beschäftigungschancengesetz aus dem Jahr 2010 die bis dahin befristete Möglichkeit zur freiwilligen Weiterversicherung entfristet und zugleich die Beitragszahlungen erhöht. Durch eine Angleichung an die Beträge der durchschnittlichen Beitragszahler sollte für mehr Akzeptanz gesorgt werden. Der Monatsbeitrag liegt aktuell mit rund 87 Euro (West) bzw. rund 76 Euro (Ost) fast fünfmal so hoch wie vor der Reform, wird jedoch während einer zweijährigen Startphase der Gründung halbiert. Seit dem Jahr 2010 ist die Zahl der freiwillig Versicherten drastisch von rund 260.000 Versicherten auf aktuell nur noch rund 93.000 Versicherte zurückgegangen. Viele Betroffene geben die hohen Beiträge als Grund dafür an, sich nicht langfristig versichern zu wollen/können. Die Einnahmen in der Arbeitslosenversicherung aus der freiwilligen Weiterversicherung übersteigen bei weitem die Ausgaben. Trotz gleicher Beitragszahlungen sind die Lohnersatzleistungen für freiwillig Versicherte je nach Qualifikationsstufen gestaffelt, wobei gilt, dass die Leistung aus der Arbeitslosenversicherung umso höher ist, je höher die Qualifikation der Versicherten ist.

Mit einer durchgängigen Pflichtversicherung von Solo-Selbständigen in der Rentenversicherung wird die soziale Absicherung im Alter verbessert, da bislang nur bestimmte Berufsgruppen (z. B. Künstler) über berufsständische Versorgungswerke verpflichtend abgesichert werden. Es soll drohender Altersarmut und der Inanspruchnahme von Leistungen der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung vorgebeugt werden.

Solo-Selbständige können sich freiwillig in der Gesetzlichen Krankenversicherung versichern. Gering Verdienende sind in der Praxis häufig mit den Beitragszahlungen überfordert, die sich bei kleinen Einkommen nach der Mindestbemessungsgrundlage in Höhe von derzeit für 968,33 Euro bemessen. Nach Berechnungen von Finanztip ergibt sich bei einem Beitragssatz von 14,6 % mit Krankengeldanspruch ein Monatsbeitrag in Höhe von 141,38 Euro (ohne Zusatzbeitrag).

Drohen Selbstständige durch die Zahlung der Beiträge grundsicherungsbedürftig zu werden, übernehmen die Sozialleistungsträger nach SGB II und SGB XII die notwendigen Beiträge, um Hilfebedürftigkeit zu vermeiden.

## Sachgrundlose Befristung

Der Paritätische spricht sich dafür aus, die sachgrundlose Befristung abzuschaffen.

Die sachgrundlose Befristung ist im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt. Danach können Arbeitgeber Mitarbeiter/-innen bis zu zwei Jahre lang ohne Angabe von Gründen befristet beschäftigen (§ 14 Abs. 2 TzBfG); im Fall einer Unternehmensgründung bis zu vier Jahre lang (§ 14 Abs. 2 a TzBfG) bzw. bei der Einstellung von älteren Mitarbeiter/-innen, die zuvor nicht regulär beschäftigt waren, fünf Jahre lang befristet beschäftigen (§ 14 Abs. 3 TzBfG).

Zwar macht der Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse derzeit nur rund 10 % aller Beschäftigungsverhältnisse (einschließlich dualer Berufsausbildung) aus. In den letzten Jahren ist jedoch der Anteil befristeter Einstellungen bei den Neueinstellungen erheblich gestiegen. Erfolgten 2001 32 % aller Neueinstellungen befristet, waren es 2013 immerhin 42 % (ohne Ausbildungsverhältnisse); davon entfällt fast die Hälfte auf die sachgrundlose Befristung. Ein unsicherer Jobeinstieg wird immer mehr zur Regel.

Infolge der (sachgrundlosen) Befristung entstehen keine nennenswerten positiven Beschäftigungseffekte, d. h. die Unternehmen schaffen nicht mehr, sondern nur mehr unsichere Arbeitsplätze. Die Befristung fungiert insbesondere in der Privatwirtschaft und für jüngere, besser qualifizierte Arbeitnehmer/-innen als verlängerte Probezeit vor dem Wechsel in eine gesicherte, unbefristete Beschäftigung. Allerdings ist sie aus Sicht der Arbeitnehmer/-innen mit gravierenden Nachteilen verbunden. Dazu zählen insbesondere die mit der größeren Arbeitsplatzunsicherheit verbundenen unsicheren Zukunftsperspektiven für die eigene Lebensplanung; ungünstigere Arbeitsbedingungen (v. a. höhere körperliche Anforderungen und Arbeitsintensität) infolge einer höheren „Konzessionsbereitschaft“ und die Aushebelung des Mutterschutzes. Befristete Beschäftigung wird deshalb von den Arbeitnehmer/-innen meist nicht aus eigenem Antrieb aufgenommen, sondern mangels Alternativen akzeptiert. Der Entwurf des aktuellen Armuts- und Reichtumsberichts der Bundesregierung stellt fest, dass befristete Beschäftigung mit signifikant negativen Effekten bei der Arbeitszufriedenheit einhergeht. Ergebnisse von Langzeitstudien deuten zudem auf negative Effekte für die psychische Gesundheit hin.

Die Befristungsquote liegt im öffentlichen Dienst mit einem Anteil von 7,4 % (ohne Wissenschaft) höher als in der Privatwirtschaft und ist häufig Resultat eines hohen Vertretungsbedarfs (v. a. Elternzeitvertretung) und fehlender Planstellen. Die Abschaffung der sachgrundlosen Beschäftigung sollte daher mit flankierenden Lösungen im Haushaltsrecht und in der öffentlichen Personalwirtschaft einhergehen.

Die Befristung mit Sachgrund bleibt erhalten, um Flexibilitätsanforderungen der Arbeitgeber (z. B. zur projektbezogenen Arbeit, zur Elternzeitvertretung) Rechnung zu tragen.

Berlin, den 20. Dezember 2016

Ansprechpartner/-in:

Dr. Joachim Rock, Abteilungsleiter/Tina Hofmann, Referentin

E-Mail: [sozialpolitik@paritaet.org](mailto:sozialpolitik@paritaet.org), [arbeitsmarkt@paritaet.org](mailto:arbeitsmarkt@paritaet.org)