

In der Endlosschleife?



**Koordinaten
der Arbeit**
im Land Bremen

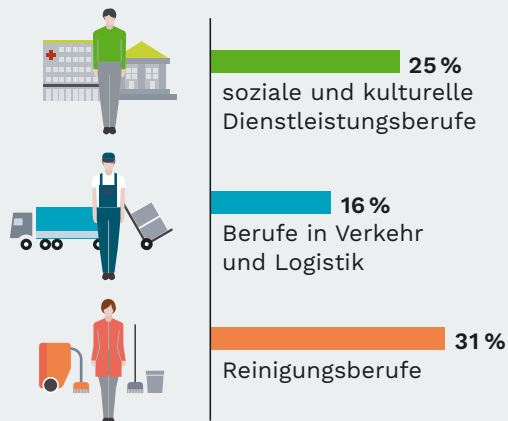
Befristet Beschäftigte im Fokus

ARBEITSVERTRAG

12%

der Bremer Beschäftigten
haben befristete Jobs

Wo der Anteil der befristet Beschäftigten besonders hoch ist



Quelle: Koordinaten der Arbeit – Beschäftigtenbefragung 2017
© **Arbeitnehmerkammer Bremen**



Kurs setzen auf eine faire Arbeitswelt

Mit der Beschäftigtenbefragung „Koordinaten der Arbeit im Land Bremen“ sind erstmals Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Bremen und Bremerhaven zu ihrem Arbeitsplatz und ihrer Arbeitssituation befragt worden. Die Befragung ist im Auftrag der Arbeitnehmerkammer vom infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH durchgeführt worden. Die Ergebnisse stehen stellvertretend für alle Beschäftigten im Land Bremen.

Befristete Arbeitsverträge

➔ Befristete Arbeitsverträge haben sich in den vergangenen Jahren ausgebreitet. Bundesweit wird inzwischen fast jeder zweite neue Vertrag nur noch auf Zeit abgeschlossen.

Die Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer hat für das Land Bremen eine Befristungsquote von 11,8 Prozent ergeben. Nicht berücksichtigt haben wir bei der Berechnung – wie auch bei allen folgenden Analysen – die Befragten, die sich nach eigenen Angaben gerade in einer Ausbildung befanden. Denn Verträge zum Zweck der Ausbildung sind grundsätzlich auf Zeit abgeschlossen.

Als andere wichtige Informationsquelle zu Befristungen auf Länderebene gilt das IAB-Betriebspanel. Es basiert auf einer regelmäßigen Befragung von Unternehmen, die zu beschäftigungspolitischen Themen Selbstausskunft geben. Mit einem Befristungsanteil von 8,7 Prozent (2016) kommt das IAB-Betriebspanel zu etwas niedrigeren Werten für das

Land Bremen. Bei den Ergebnissen aus Befragungen handelt es sich jeweils um hochgerechnete Werte, die mit einer gewissen Streubreite einhergehen können.

Manchmal gibt es für die Befristung eines Arbeitsvertrags einen triftigen sachlichen Grund wie eine Elternzeit- oder Krankheitsvertretung. Fast die Hälfte der Befristungen wird aber ohne einen solchen Grund abgeschlossen. Arbeitgeber nutzen ihre Möglichkeiten nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz oftmals, um erst einmal auf Probe einzustellen oder um ihr Personal schnell und flexibel anpassen zu können und so ihr Kostenrisiko zu minimieren. Umso größer sind die Unsicherheiten auf Seiten der Beschäftigten. Für viele der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bedeutet ein befristeter Arbeitsvertrag wenig Planungssicherheit, ein Arbeitsleben in ständiger Bewährung und vage Zukunftsperspektiven. Die befristete Beschäftigung wird deshalb auch als prekär bezeichnet.

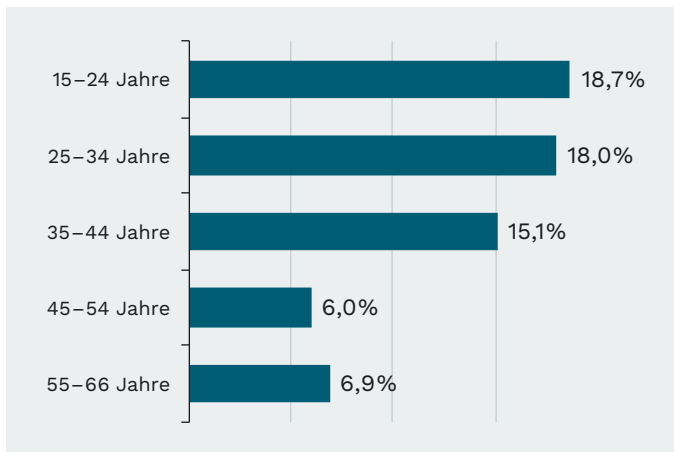
Mit unserer Reihe „Koordinaten der Arbeit – Kurs setzen auf eine faire Arbeitswelt“ fassen wir Themen aus der Befragung in kompakter Form für Sie zusammen und zeigen Handlungsbedarfe auf. Den Forschungsbericht „Koordinaten der Arbeit 2017“ finden Sie im Internet unter ➔ www.arbeitnehmerkammer.de



Wer ist besonders betroffen?

Befristete Beschäftigung betrifft alle Altersgruppen, besonders häufig aber jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Wie in den überregionalen Erhebungen des Statistischen Bundesamtes ist auch im Land Bremen der Befristungsanteil unter den unter 35-Jährigen deutlich höher als in allen anderen Altersgruppen. Bei den Älteren ab 55 Jahren liegt die Befristungsquote über der der nächstjüngeren Gruppe. Hintergrund ist möglicherweise, dass gesetzlich bei der Einstellung älterer Arbeitsloser ab 52 Jahren vereinfachte Befristungen ohne Sachgrund möglich sind.

Abbildung 1
Befristungsquoten nach Alter

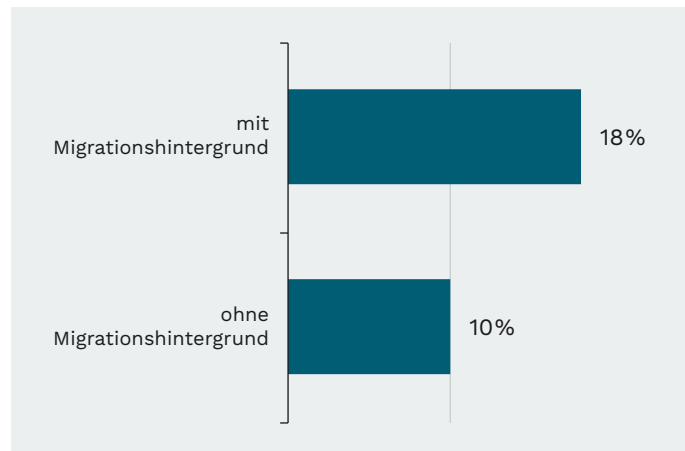


Quelle: Koordinaten der Arbeit – Beschäftigtenbefragung 2017
© **Arbeitnehmerkammer Bremen**

Unterschiede zwischen Frauen und Männern fallen nicht ins Gewicht. Die Unterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund sind dagegen umso deutlicher: Unter den Menschen mit befristetem Arbeitsvertrag findet sich ein sehr großer Anteil mit einem Migrationshintergrund (43 Prozent; alle Beschäftigte 28 Prozent). Ihre Befristungsquote ist mit 18 Prozent deutlich überdurchschnittlich.

Befristungen sind im Land Bremen sowohl in Vollzeit- als auch in allen zeitlichen Varianten von Teilzeitstellen anzutreffen, allerdings arbeiten befristet Beschäftigte häufiger in Teilzeit als unbefristet Beschäftigte.

Abbildung 2
Befristungsquoten mit und ohne Migrationshintergrund



Quelle: Koordinaten der Arbeit – Beschäftigtenbefragung 2017
© **Arbeitnehmerkammer Bremen**

Wo kommen Befristungen besonders häufig vor?

Im Branchenvergleich kommen Befristungen am häufigsten in den Bereichen wissenschaftliche und technischen sowie sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen vor, am seltensten in der Baubranche. Beim Vergleich nach Berufen kommen entsprechend in Bauberufen Befristungen kaum vor, dagegen sind sie ganz besonders in Reinigungsberufen und in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen überdurchschnittlich häufig.

Mittlere und größere Betriebe bedienen sich besonders häufig dieses Flexibilisierungsinstruments. Der größte Anteil der befragten Beschäftigten mit befristetem Arbeitsvertrag ist in Betrieben mit 50 bis 249 Mitarbeitern (41,4 Prozent) oder mehr (31,7 Prozent) beschäftigt. Dabei macht es keinen Unterschied, ob die Betriebe mitbestimmt oder tarifgebunden sind.

Befristungen und Qualifikationen

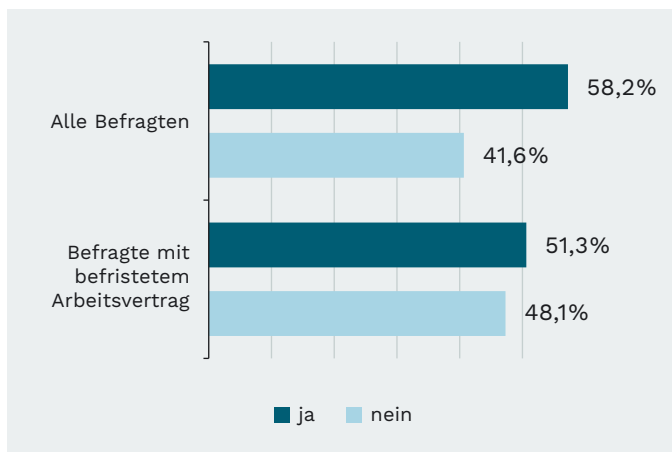
Das Befristungsrisiko ist nach dem Qualifikationsniveau polarisiert. Auf der einen Seite sind diejenigen ohne Berufsabschluss in besonderem Maße betroffen, auf der anderen Seite diejenigen mit Universitätsabschluss. Gering ist dagegen das Befristungsrisiko mit einem Fortbildungsabschluss wie Meister oder Techniker. Bei Beschäftigten mit betrieblicher oder schulischer Ausbildung gibt es dagegen kaum Unterschiede.

Ein knappes Drittel (29 Prozent) der befristeten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer war der Auffassung, mit dem erreichten Berufsabschluss eigentlich eine höhere Position erreichen zu können. Besonders häufig empfanden sich die Befristeten mit einem Berufsabschluss auf Fachkräfteniveau

als unterwertig beschäftigt, gefolgt von denen mit einem Universitätsabschluss.

Zugleich erweist sich auch der Zugang zu betrieblicher Weiterbildung für befristet Beschäftigte als schwieriger als für die anderen Kolleginnen und Kollegen im Betrieb.

Abbildung 3
Haben Sie in den letzten 24 Monaten an einer Schulung, Fort- oder Weiterbildung teilgenommen?



Quelle: Koordinaten der Arbeit – Beschäftigtenbefragung 2017
 © Arbeitnehmerkammer Bremen

Dauer der Beschäftigung und Arbeitsplatzsicherheit

Wer einen befristeten Arbeitsvertrag hat, wechselt wesentlich öfter den Arbeitsplatz. 38 Prozent geben an, allein innerhalb der letzten zwölf Monate einen Arbeitsplatzwechsel hinter sich gebracht zu haben – manche beim gleichen Arbeitgeber (14,2 Prozent, alle Befragten 11,2 Prozent), die meisten sind aber zu einem anderen Betrieb gegangen (23,6 Prozent, alle Befragten 8,4 Prozent). Die Ergebnisse zeigen, wie stark Arbeit auf Zeit individuelle Erwerbsbiografien und Karrierewege fragmentiert.

Mit 84 Prozent ist der überwiegende Teil der befristet Beschäftigten seit maximal vier Jahren beim aktuellen Arbeitgeber angestellt, ein kleinerer Teil gab aber auch bis zu 20 Jahren Betriebszugehörigkeit an. Im Mittel liegt die Dauer der Betriebszugehörigkeit bei 3 Jahren.

Ein Blick auf die Belastungen und Zukunftsaussichten

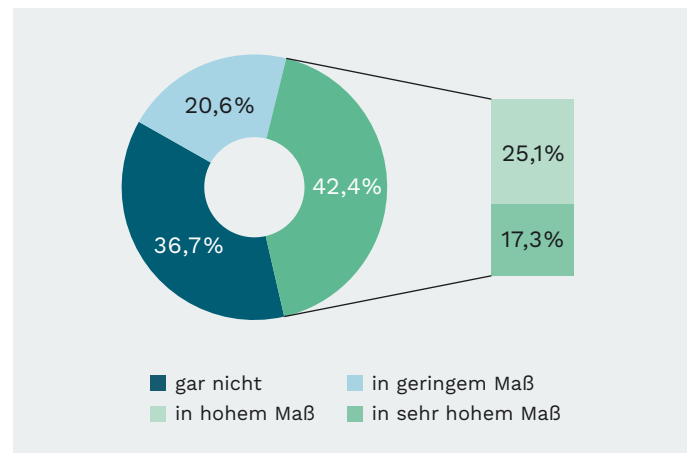
Die Befragung zeigt auch, dass befristet Beschäftigte besonders von Sorgen um eine unsichere Zukunft umgetrieben werden. Allein von dem Umstand, einen Arbeitsvertrag auf Zeit zu haben, fühlen sich 42 Prozent in hohem oder sehr hohem Maß belastet.

Zwar schätzt nur eine Minderheit von 22 Prozent die Gefahr als hoch oder sehr hoch ein, dass der Arbeitsvertrag nicht verlängert wird – auf ähnliche Werte kommt auch die Befragung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin zum selben Thema.¹ 42 Prozent befürchten aber, dass es ihnen im Fall des Verlusts des Arbeitsplatzes große oder sehr große Schwierigkeiten bereiten wird, wieder eine Stelle zu finden.

Viele qualitative Studien zeigen, dass die unsicheren Beschäftigungsperspektiven bei den Betroffenen Wirkungen bis weit in die Lebenswelt hinein entwickeln. Eine größere Anschaffung machen, sich irgendwo niederlassen, eine Familie gründen – befristete Arbeitsverträge machen die Hürden dafür höher, schon gar wenn sie sich aneinander reihen.²

Die Ungewissheiten für die Zukunft spiegeln sich auch in der Sorge um die Altersversorgung wider. Fast die Hälfte der befristet Beschäftigten erwartet, im Alter auf Unterstützungsleistungen Dritter – beispielsweise von Familienangehörigen oder von Sozialhilfeleistungen – angewiesen zu sein, um Armut zu vermeiden. Bei allen Befragten hegte ein knappes Drittel diese Befürchtung.

Abbildung 4
In welchem Maße belastet Sie die Befristung?



Quelle: Koordinaten der Arbeit – Beschäftigtenbefragung 2017
 © Arbeitnehmerkammer Bremen

1 Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2015): Zeitlich befristete Beschäftigung: Die Arbeitsbedingungen im Fokus. BIBB/BAuA-Faktenblatt 12
 2 Siehe beispielsweise Seils, Eric (2016): Jugend und befristete Beschäftigung; Policy Brief WSI Nr. 8

Was ist zu tun – in der Politik?

Die Befristung eines Arbeitsvertrags war gesetzlich ursprünglich nur in Ausnahmefällen mit triftigem Grund möglich. Denn unbefristete Arbeit sollte deutlichen Vorrang haben. Die gesetzlichen Vorgaben sind aber in den vergangenen 30 Jahren immer mehr gelockert worden. Heute ist es Arbeitgebern nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz sogar erlaubt, den Arbeitsvertrag bei einer Neueinstellung ganz ohne Grund zu befristen, und das bis zu einer Dauer von zwei Jahren. Diese sachgrundlose Befristung steht in der Öffentlichkeit zu Recht in der Kritik. Insbesondere von Arbeitnehmerseite wird ihre Abschaffung mit Nachdruck gefordert. Denn den Preis für die von den Arbeitgebern beanspruchte Flexibilität zahlen allein die Beschäftigten. Betroffen ist inzwischen bundesweit beinahe jede zweite Neueinstellung.

- ▶ Die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen muss abgeschafft werden.

Aber auch die Befristungen, die durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt sind, erweisen sich als problematisch. Denn nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz werden inzwischen sehr viele Befristungsgründe akzeptiert. Zugleich ist der dort definierte Katalog teils so vage gehalten, dass auch dem Missbrauch Tür und Tor geöffnet ist. Das Gesetz ermöglicht außerdem, dass ein befristeter Vertrag dem nächsten folgen kann – sogenannte Kettenbefristungen. Gestützt auf die unterschiedlichsten Sachgründe können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wie in einer Endlosschleife befristet beschäftigt werden – es sei denn, sie lassen von einem Gericht feststellen, dass der letzte Befristungsgrund unzulässig war oder dass der Arbeitgeber mit einer großen Zahl aufeinanderfolgender Verträge und langer Beschäftigungsdauer überzogen hat. Reformbedarf liegt vor allem hier:

- ▶ Befristung zur Erledigung ständiger, dauerhafter Aufgaben müssen gesetzlich ausgeschlossen werden.
- ▶ Ein eindeutiger und abschließender Katalog von zulässigen Befristungsgründen im Gesetz würde Rechtsverbindlichkeit herstellen.
- ▶ Für die Zahl der aufeinanderfolgenden Kettenverträge muss es eine gesetzliche Obergrenze geben, die verbindlich mit einer Festanstellung verknüpft ist.

Erwähnt sei an dieser Stelle, dass die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs auf nationaler Ebene effektive und abschreckende Maßnahmen fordert, die den Ausnahmeharakter von befristeten Arbeitsverträgen unterstreichen und den Missbrauch effektiv verhindern sollen. Ein interessanter Vorschlag ist in diesem Zusammenhang, Arbeitgebern für befristete Arbeitsverhältnisse einen deutlich höheren Beitrag zur Arbeitslosenversicherung aufzuerlegen. Der Wissenschaftliche Dienst des Bundestages hält ein solches Vorgehen immerhin für verfassungsrechtlich gerechtfertigt.³

Was ist zu tun – im Betrieb?

Befristungen werden häufig zur Verlängerung der Probezeit missbraucht und höhlen den Kündigungsschutz aus. Wer nur einen befristeten Vertrag hat, scheut sich außerdem oft, seine Rechte wahrzunehmen.

Vor Ort können die Betriebsräte ihre Einflussmöglichkeiten nutzen. Dabei kommt es besonders darauf an, befristete Einstellungen im Unternehmen einzudämmen, keine Verdrängung unbefristeter Beschäftigung zuzulassen und zugleich darauf hinzuwirken, dass aller arbeitsrechtliche Schutz auch für die Kolleginnen und Kollegen auf Zeit gilt und sie nicht benachteiligt werden.

Die Mitbestimmung und Technologieberatung der Arbeitnehmerkammer steht den Betriebs- und Personalräten im Land Bremen mit Rat und Tat zur Seite.

- ☎ 0421.3 63 01-962 in Bremen
- ☎ 0471.9 22 35-24 in Bremerhaven
- @ mitbestimmung@arbeitnehmerkammer.de
- ➔ www.arbeitnehmerkammer.de/mitbestimmung

Regine Geraedts

ist Referentin für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik und ist Ansprechpartnerin für die Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer „Koordinaten der Arbeit“.



E-Mail: geraedts@arbeitnehmerkammer.de

IMPRESSUM

Herausgeberin:
Arbeitnehmerkammer Bremen
Bürgerstraße 1, 28195 Bremen
☎ 0421.3 63 01-0

Redaktion: Elke Heyduck, Nathalie Sander
Layout: GfG/Gruppe für Gestaltung, Bremen
Druck: Druckerei Wellmann, Bremen

Stand: Januar 2018



Arbeitnehmerkammer
Bremen

3 Deutscher Bundestag (2017): WD 6 – 3000 – 022/17