

Ein neues Modell für den Arbeitsmarkt

Denkfabrik Karl Heinz Hausner/Christian Hohendanner

■ Wer befristete Arbeitsverträge reduzieren will, sollte sie nicht verbieten – sondern auf sie höhere Beiträge in der Arbeitslosenversicherung erheben.

Für die Gewerkschaften und viele Politiker ist es ein Ärgernis: Knapp 2,9 Millionen Beschäftigte in Deutschland haben nur einen befristeten Arbeitsvertrag, ergab 2016 eine Betriebsbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Das entspricht einem Anteil an den Beschäftigten von etwa acht Prozent. Im ersten Halbjahr 2016 waren rund 43 Prozent aller neuen Jobs befristet. 2017 dürfte sich daran nicht viel geändert haben.

Ist das ökonomisch gut oder schlecht? Befristungen erleichtern Einstellungen, wenn der Bedarf an Arbeit im Betrieb zeitlich begrenzt oder aus wirtschaftlichen Gründen unsicher ist. Andererseits fungieren Befristungen oft als verlängerte Probezeit, wenn die Eignung der neu eingestellten Arbeitskräfte unklar ist. Das erleichtert den Zugang zum Arbeitsmarkt, erhöht jedoch das Risiko, nach Ablauf der Vertragsdauer erneut arbeitslos zu werden. Diese Planungsunsicherheit kann sich negativ auf Familiengründung und Gesundheit auswirken.

Politische Vorschläge zur Eindämmung befristeter Arbeitsverträge konzentrieren sich überwiegend darauf, die sogenannte sachgrundlose Befristung abzuschaffen. Sie hat in der vergangenen Dekade deutlich zugenommen und macht aktuell knapp die Hälfte aller Jobs mit Ablauf-

datum aus. Die Forderung ist populär, weil bei sachgrundlosen Befristungen – wie es der Name andeutet – anscheinend kein Grund vorliegt, eine Person nicht auf Dauer einzustellen. In der Realität wählen Arbeitgeber jedoch genau diesen Weg, weil die Angabe von Sachgründen eine geringere Rechtssicherheit mit sich bringt. Über das Vorliegen eines Sachgrundes lässt sich vor Gericht trefflich streiten. Eine Abschaffung sachgrundloser Befristungen wäre ein riskanter Eingriff in das Beschäftigungssystem. Es ist unwahrscheinlich, dass die Unternehmen infolge der Rechtsänderung alle Personen, die sie sonst sachgrundlos befristet hätten, unbefristet einstellen würden. Vielmehr könnten Betriebe auf andere Erwerbsformen wie Leiharbeit, Werkverträge oder Befristungen mit Sachgrund ausweichen – oder auf Neueinstellungen verzichten. Die Forderung nach Abschaffung der sachgrundlosen Befristung geht zudem am Ziel vorbei, jahrelange (Ketten-)Befristungen beim selben Arbeitgeber zu vermeiden. Diese sind ohnehin nur über Befristungen mit Sachgrund oder in der Wissenschaft möglich. Sachgrundlose Befris-

tungen hingegen sind maximal zwei Jahre erlaubt. Aus diesen Gründen ist mehr Kreativität der Politik gefordert, will man den Sicherheitsbedürfnissen der Arbeitnehmer und den Flexibilitätsbedürfnissen der Arbeitgeber gleichermaßen gerecht werden. Unsere Idee lautet, die Beitragssätze der Arbeitslosenversicherung zu stufen – und auf diesem Weg monetäre Anreize für unbefristete Stellen zu schaffen. Der Grundgedanke einer solchen Verknüpfung ist bereits im Beamtenrecht angelegt. Da Beamte grundsätzlich unkündbar sind, entfällt für sie die Zahlung der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung. In ähnlicher Weise könnte der Beitrag bei unbefristeter Beschäftigung aufgrund des niedrigeren Arbeitslosigkeitsrisikos in Relation zu befristeter Beschäftigten niedriger ausfallen. Wir schlagen vor, lediglich den Beitragssatz der Ar-

beitslosenversicherung ein. Das erhöhte Beitragsaufkommen wird genutzt, um den Beitragssatz für unbefristet Beschäftigte zu senken. Da nur etwa acht Prozent der Arbeitnehmer eine befristete Stelle haben, wäre dies für die Bundesagentur für Arbeit annähernd beitragsneutral, wenn die Beitragssenkung für die große Zahl unbefristet Beschäftigter entsprechend geringer ausfällt. Der Beitragssatz der Arbeitgeber für unbefristet Beschäftigte könnte um zehn Prozent auf 1,35 Prozent fallen, wenn er für die Befristeten auf 3,0 Prozent verdoppelt würde. Bei einem Durchschnittsentgelt im Jahr 2017 von rund 37 000 Euro würde sich der jährliche Arbeitgeberbeitrag für einen befristet Beschäftigten von 555 auf 1110 Euro verdoppeln. Die Versicherungskosten für einen unbefristet Beschäftigten nähmen leicht ab – von 555 auf 500 Euro. Die Zahl befristeter Arbeitsverträge über variable Beitragssätze zu steuern wäre flexibler, moderater und risikoärmer, als sachgrundlose Befristungen abzuschaffen. Zudem besteht der Vorteil darin, dass dynamische Anpassungen der Beitragssätze an die konjunkturelle Entwicklung und die Lage am Arbeitsmarkt jederzeit möglich wären. Und es wäre ein guter Kompromiss in den aktuellen Koalitionsverhandlungen: Die Grünen wollen sachgrundlose Befristungen abschaffen, die FDP fordert sinkende Beiträge in der Arbeitslosenversicherung. Unser Modell wäre ein Weg, die Interessen zusammenzuführen.

beitgeber anzupassen, da der Einsatz befristeter Verträge überwiegend in ihrem Entscheidungsbereich liegt. In diesem System zahlen die Arbeitgeber für alle befristet Beschäftigten einen höheren Beitrag in die Ar-

beitslosenversicherung ein. Das erhöhte Beitragsaufkommen wird genutzt, um den Beitragssatz für unbefristet Beschäftigte zu senken. Da nur etwa acht Prozent der Arbeitnehmer eine befristete Stelle haben, wäre dies für die Bundesagentur für Arbeit annähernd beitragsneutral, wenn die Beitragssenkung für die große Zahl unbefristet Beschäftigter entsprechend geringer ausfällt. Der Beitragssatz der Arbeitgeber für unbefristet Beschäftigte könnte um zehn Prozent auf 1,35 Prozent fallen, wenn er für die Befristeten auf 3,0 Prozent verdoppelt würde. Bei einem Durchschnittsentgelt im Jahr 2017 von rund 37 000 Euro würde sich der jährliche Arbeitgeberbeitrag für einen befristet Beschäftigten von 555 auf 1110 Euro verdoppeln. Die Versicherungskosten für einen unbefristet Beschäftigten nähmen leicht ab – von 555 auf 500 Euro. Die Zahl befristeter Arbeitsverträge über variable Beitragssätze zu steuern wäre flexibler, moderater und risikoärmer, als sachgrundlose Befristungen abzuschaffen. Zudem besteht der Vorteil darin, dass dynamische Anpassungen der Beitragssätze an die konjunkturelle Entwicklung und die Lage am Arbeitsmarkt jederzeit möglich wären. Und es wäre ein guter Kompromiss in den aktuellen Koalitionsverhandlungen: Die Grünen wollen sachgrundlose Befristungen abschaffen, die FDP fordert sinkende Beiträge in der Arbeitslosenversicherung. Unser Modell wäre ein Weg, die Interessen zusammenzuführen.

Variable Beitragssätze für Arbeitgeber wären ein guter Kompromiss in den Koalitionsverhandlungen

beitslosenversicherung ein. Das erhöhte Beitragsaufkommen wird genutzt, um den Beitragssatz für unbefristet Beschäftigte zu senken. Da nur etwa acht Prozent der Arbeitnehmer eine befristete Stelle haben, wäre dies für die Bundesagentur für Arbeit annähernd beitragsneutral, wenn die Beitragssenkung für die große Zahl unbefristet Beschäftigter entsprechend geringer ausfällt. Der Beitragssatz der Arbeitgeber für unbefristet Beschäftigte könnte um zehn Prozent auf 1,35 Prozent fallen, wenn er für die Befristeten auf 3,0 Prozent verdoppelt würde. Bei einem Durchschnittsentgelt im Jahr 2017 von rund 37 000 Euro würde sich der jährliche Arbeitgeberbeitrag für einen befristet Beschäftigten von 555 auf 1110 Euro verdoppeln. Die Versicherungskosten für einen unbefristet Beschäftigten nähmen leicht ab – von 555 auf 500 Euro. Die Zahl befristeter Arbeitsverträge über variable Beitragssätze zu steuern wäre flexibler, moderater und risikoärmer, als sachgrundlose Befristungen abzuschaffen. Zudem besteht der Vorteil darin, dass dynamische Anpassungen der Beitragssätze an die konjunkturelle Entwicklung und die Lage am Arbeitsmarkt jederzeit möglich wären. Und es wäre ein guter Kompromiss in den aktuellen Koalitionsverhandlungen: Die Grünen wollen sachgrundlose Befristungen abschaffen, die FDP fordert sinkende Beiträge in der Arbeitslosenversicherung. Unser Modell wäre ein Weg, die Interessen zusammenzuführen.



Karl Heinz Hausner ist Professor für Volkswirtschaftslehre an der Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung in Mannheim.

Christian Hohendanner ist Mitarbeiter am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg.

