

Nutzlose Befristungen

Befristete Arbeitsverhältnisse erhöhen angeblich die Jobchancen von Bewerbern, die den Arbeitgeber nicht auf den ersten Blick überzeugen. Empirisch ist das nicht haltbar.

Glaubt man manchen Ökonomen, dann dürfen Arbeitssuchende dankbar dafür sein, dass es befristete Beschäftigung gibt. Das Argument: Wenn Arbeitgeber die Produktivität eines Bewerbers nicht verlässlich einschätzen können, schrecken sie vor einer Einstellung zurück. Befristungen ermöglichen ein längeres „Screening“ und tragen so dazu bei, dass mancher Kandidat überhaupt eine Chance bekommt. Die Soziologen Thomas Biegert von der London School of Economics und Michael Kühhirt von der Universität Köln haben überprüft, ob dieses Argument empirisch stichhaltig ist. Ihrer Analyse zufolge sind Zweifel angebracht.

Biegert und Kühhirt haben im Rahmen ihrer Studie untersucht, ob das Risiko, mit einem befristeten Vertrag vorliebnehmen zu müssen, davon abhängt, unter welchen Umständen Beschäftigte aus ihrem vorherigen Job ausgeschieden sind. Die Idee dahinter: Wenn Beschäftigten individuell gekündigt wird, könnte das mit persönlichem Fehlverhalten zusammenhängen. Daher ist davon auszugehen, dass Betroffene bei potenziellen Arbeitgebern eher auf Skepsis stoßen. Wenn dagegen eine Werksschließung der Grund für einen Jobverlust ist, erscheint solche Skepsis weniger ange-

bracht. Das heißt: Wenn befristete Arbeitsverhältnisse tatsächlich dazu dienen, Bewerbern mit zweifelhafter Eignung länger auf den Zahn zu fühlen, dann müssten Unternehmen dieses Instrument vor allem bei denjenigen einsetzen, die infolge einer individuellen Kündigung auf Stellensuche sind, weniger bei den Opfern von Massenentlassungen.

Die Analyse der Forscher, die auf Daten des Sozio-oekonomischen Panels aus den Jahren 2000 bis 2013 beruht, zeigt allerdings, dass das nicht der Fall ist: Wenn man andere Faktoren wie das Alter, den Gesundheitszustand oder die Qualifikation herausrechnet, gibt es beim Befristungsrisiko keinen signifikanten Unterschied zwischen von individuellen Kündigungen und von Werksschließungen Betroffenen. Die Analyse nährt Zweifel, dass die Ausweitung befristeter Beschäftigung tatsächlich die Arbeitsmarktchancen von Personen mit unklarer Produktivität verbessert hat, so Biegert und Kühhirt. Statt als verlängerte Probezeit dürften befristete Verträge nach ihrer Einschätzung eher als Flexibilitätspuffer für Wirtschaftskrisen dienen. <

Quelle: Thomas Biegert, Michael Kühhirt: Taking Lemons for a Trial Run, European Sociological Review 2/2018



SERIE

Innovative Mitbestimmung

Wenn es darum geht, Unternehmen zukunftsfest zu machen, helfen Betriebsräte. Die Autoren einer aktuellen Auswertung der Forschungsliteratur verweisen auf eine Studie, die Ökonomen um Uwe Jirjahn von der Universität Trier 2006 veröffentlicht haben. Die Forscher können nachweisen, dass Betriebe signifikant mehr in verbesserte Produktionsprozesse, Filteranlagen, Abfallmanagement und das Umweltbewusstsein der Belegschaft investieren, wenn es einen Betriebsrat gibt. Jirjahn und seine Kollegen führen das darauf zurück, dass Investitionen in Umweltschutz in verschiedener Hinsicht im Interesse der Beschäftigten liegen: Zum einen dürften umweltfreundliche Produktionsprozesse auch dazu beitragen, die Gesundheit der Arbeitnehmer zu schonen. Zum anderen wirke sich Verschmutzung in der Umgebung von Produktionsstätten auf die Lebensqualität der dort lebenden Beschäftigten und ihrer Familien aus. Während

Unternehmen selbst wenig Anreiz haben, solche Effekte zu vermeiden, sorgt ein Betriebsrat als kollektives Sprachrohr dafür, dass die Bedürfnisse der Belegschaft berücksichtigt werden. Dass Mitbestimmung Innovationen generell förderlich ist, zeigt eine Untersuchung aus dem Jahr 2011, die Jirjahn gemeinsam mit Cornelius Kraft von der TU Dortmund durchgeführt hat. Betriebsräte haben demnach zumindest auf „inkrementelle Innovationen“ – also schrittweise Verbesserungen von Produkten – einen positiven Effekt. Die Erklärung: Ihr Wissen über Innovationspotenziale dürften Beschäftigte nur dann an das Management weitergeben, wenn sie nicht fürchten müssen, dass dieses Wissen zu ihren Ungunsten missbraucht wird, zum Beispiel für das Wegrationalisieren von Jobs. Betriebsräte seien in der Lage, solchen Missbrauch zu verhindern und so zu mehr Vertrauen und einem besseren Kommunikationsfluss beizutragen. <

QUELLEN

Uwe Jirjahn, Stephen C. Smith: Nonunion Employee Representation: Theory and the German Experience with Mandated Works Councils, IZA Discussion Paper Nr. 11066, Oktober 2017
bit.do/impuls1174

Jan Erik Askildsen, Uwe Jirjahn, Stephen C. Smith: Works councils and environmental investment, Journal of Economic Behavior & Organization 3/2006

Uwe Jirjahn, Cornelius Kraft: Do Spillovers Stimulate Incremental or Drastic Product Innovations? Oxford Bulletin of Economics and Statistics 4/2011