

TOP-THEMA

Streit um US-Zölle – EU droht Vorbildrolle zu verlieren

LÄSST SICH EIN HANDELSKRIEG NOCH VERHINDERN? — Seit Bekanntwerden der hohen US-Zölle auf Stahl und Aluminium sind Wirtschaft und Politik in heller Aufregung. Europas Industrie fürchtet nicht nur um den Absatzmarkt USA, sondern auch im Heimatmarkt unter Druck zu geraten, wenn andere Länder ihren Stahl künftig in die EU umleiten (s.a. PLATOW v. 19.3.). Entsprechend deutlich sind die Reaktionen aus Brüssel. Die US-Maßnahmen werden als rechtswidrig gebrandmarkt. Vergeltungszölle sind vorbereitet, sollte Amerika für europäische Hersteller keine Ausnahme machen. Verhandlungen hierüber laufen noch ohne Ergebnis. US-Präsident **Donald Trump** erklärte per Twitter, eine Ausnahme gebe es nur, wenn die EU Zölle auf US-Waren senke. Zugleich drohte er Zölle auf Autos an. Bleiben beide Seiten hart, stehen die Zeichen auf Handelskrieg.

„Die EU befindet sich in einer unbequemen Situation“, so **Kai Neuhaus**, Partner im Brüsseler Büro der Wirtschaftskanzlei **CMS**. „Seit Trumps Protektionismus offen zu Tage tritt, sieht sie sich als Verteidigerin des geordneten Freihandels. Als Vorbild gelten kann aber nur, wer sich selbst einwandfrei verhält. Das wird der EU in diesem Streit schwerfallen.“ Zu Recht wird den USA vorgeworfen, die **WTO**-Regeln zu missbrauchen. Trumps Rechtfertigung, die Zölle seien für die nationale Sicherheit der USA unerlässlich, ist vorgeschoben. Die Zölle sind nicht unerlässlich, denn Trump bietet ja Ausnahmen davon an – wenn die EU Zölle für US-Waren senkt. „Im Grunde geht es also nicht um die nationale Sicherheit, sondern um einen Kuhhandel“, meint Außenhandelsrechtler Neuhaus.

WTO dürfte keine große Hilfe sein

Dennoch ist die Anrufung der WTO für die EU wahrscheinlich keine gute Option. Verliert sie den Fall, verschafft das Urteil anderen Staaten ein Alibi für Protektionismus unter dem Deckmantel der nationalen Sicherheit. Gewinnt sie, bringt die Entscheidung keinen Rechtsfrieden. Die USA werden sich von der WTO nicht vorschreiben lassen, wie sie ihre nationale Sicherheit gewährleisten. Vielmehr würden sie die Entscheidung ignorieren, vielleicht sogar die WTO ganz verlassen. Egal wie das Verfahren ausgeht: Die WTO würde erheblichen Schaden nehmen, die Gefahr weiterer Handelskriege steigen. „Verhängt die EU stattdessen Vergeltungszölle, begibt sie sich rechtlich auf dünnes Eis“ erläutert Neuhaus. „Solche Selbstjustiz ist nach WTO-Recht nämlich eigentlich verboten. Die EU gefährdet somit ihre Vorbildrolle und lädt andere Staaten dazu ein, die WTO-Regeln zu dehnen.“

Wohl auch deswegen wiegelt Deutschland derzeit ab, während andere EU-Staaten laut nach Vergeltung rufen. Droht also auch noch ein innereuropäischer Streit? Erfolgreiche Verhandlungen mit den USA scheinen da ein Ausweg zu sein – auch wenn mancher das als Gesichtsverlust der EU werten dürfte. ■

Linklaters, Freshfields und Hengeler begleiten Deal um RWE und E.ON

TAUSCH DER GESCHÄFTSAKTIVITÄTEN — Deutschlands Energieriesen mussten durch die 2011 ausgerufenen Energiewende einiges an Federn lassen. Mit einem regelrechten Befreiungsschlag versuchen **RWE** und **E.ON** nun, zu alter Größe zurückzukehren (s. a. PLATOW v. 14.3.): E.ON übernimmt von RWE deren 76,8%-Anteil am grünen Energieversorger und Netzbetreiber **innogy** und fokussiert sein Geschäftsmodell nun klar auf den Netzbetrieb. RWE erhält im Gegenzug alle wesentlichen erneuerbaren Energieaktivitäten von E.ON, das erneuerbare Energiegeschäft von innogy sowie eine Minderheitsbeteiligung an E.ON in Höhe von 16,67% sowie weitere Assets und stellt sich künftig als reiner Energieversorger auf.

Neben den Inhouse-Teams beider Konzerne waren auch die großen Wirtschaftskanzleien **Linklaters**, **Freshfields Bruckhaus Deringer** und **Hengeler Mueller** in diesen Mega-Deal der deutschen Energiewirtschaft eingebunden. Linklaters begleitete die Transaktion auf Seiten E.ONs mit einem Team um die Partner **Ralph Wollburg** und **Staffan Illert** (beide Corporate/M&A, Düsseldorf). RWE vertraute neben seinem Inhouse-Team um General Counsel **Ulrich Rust** auf Freshfields, die ein Team unter Leitung der M&A-Partner **Andreas Fabritius** (Frankfurt) und **Tobias Larisch** (Düsseldorf) in die Verhandlungen schickte. innogy holte sich Rechtsbeistand von Hengeler Mueller, deren Beratungsteam vom Düsseldorfer M&A-Partner **Andreas Austmann** angeführt wurde.

Noch haben sich RWE und E.ON nur grundsätzlich geeinigt, der Vollzug wird sich noch einige Zeit hinziehen. Läuft alles nach Plan und geben die Kartell- und Aufsichtsbehörden grünes Licht, soll die Transaktion bis Ende 2019 über die Bühne gehen. Bis dahin bleiben E.ON, RWE und innogy eigenständige Gesellschaften – und Wettbewerber. ■

IPO – Clifford Chance bringt Godewind an die Frankfurter Börse

FRISCHES GELD FÜR GEWERBEIMMOBILIEN — Das Hamburger Immobilienunternehmen **Godewind** steht vor dem Sprung aufs Börsenparkett. Erster Handelstag am regulierten Markt der **Frankfurter Wertpapierbörse** ist voraussichtlich der 5.4.18. Ein Team der Sozietät **Clifford Chance** um die Partner **George Hacket** (Bank- und Finanzrecht), **Gregor Evenkamp** (Regulatory/AIFM), **Stefan Simon** (Arbeitsrecht), **Olaf Mertgen** (Steuerrecht, alle Frankfurt) sowie **Christian Vogel** (Gesellschaftsrecht/M&A, Düsseldorf) begleitet den IPO.

Die auf Gewerbeimmobilien spezialisierte Godewind AG plant durch die Platzierung von 112,5 Mio. neu ausgegebener Aktien, einen Bruttoemissionserlös von 450 Mio. Euro zu realisieren. Durch eine Upsize-Option mit zusätzlichen 25 Mio. neu auszugebenen Aktien könnte sich der Erlös auf 550 ▶

Mio. Euro erhöhen. Vorstand und Aufsichtsrat sowie weitere Bestandsaktionäre haben sich verpflichtet, am Börsengang teilzunehmen und sich mit einer Gesamtinvestition von 50 Mio. Euro zu beteiligen. Das eingesammelte Kapital soll in Zukäufe fließen. Mittelfristig plant Godewind den Aufbau eines Immobilienportfolios in Höhe von bis zu 3 Mrd. Euro. ■

Paragon Partners greift bei Mediendienstleister Unicepta zu

RAUE, P+P UND EBNER STOLZ BEGLEITEN VERKAUF — Das Münchener Beteiligungsunternehmen **Paragon Partners** ist neuer Mehrheitsgesellschafter bei **Unicepta**, einem der führenden Anbieter von Mediaanalysen und Beratungsdienstleistungen. Damit löst Paragon eine Gruppe von Privatinvestoren um die **Ippen-Mediengruppe** und den früheren **Bertelsmann-Vorstand Hartmut Ostrowski** ab. Das Management-Team bleibt am Unternehmen weiterhin beteiligt.

Paragon Partners wurde im Rahmen dieser Transaktion von der Kanzlei **Raue** rechtlich beraten, tätig war ein Team um die Partner **Andreas Nelle** (M&A), **Sascha Herms** (Arbeitsrecht), **Robert Heine** (IP) und **Annette Feißel** (Immobilien, alle Berlin). Daneben war ein Team von **Ebner Stolz** um die Partner **Claus Buhmann** (Corporate Finance, München) und **Florian Huber** (M&A/Tax, Hannover) für die Financial und Tax Due Diligence sowie die steuerliche Strukturierung eingebunden. Die Kanzlei **P+P Pöllath + Partners** übernahm die Beratung der Verkäuferseite. Ein Team unter Leitung von Counsel **Tobias Jäger** (M&A/Private Equity, München) begleitete die Verhandlungen für **Pesca Private Equity**, das den Ausstieg der bisherigen Gesellschafter initiiert hatte. ■

TRANSFERMARKT

DLA Piper verstärkt ihre Frankfurter Steuerrechtspraxis mit einem Neuzugang auf Partnerebene. **Marie-Theres Rämmer** wechselt von **Clifford Chance**, wo sie seit 2006 tätig war, zuletzt als Counsel. Der genaue Eintrittstermin bei DLA stand bei Redaktionsschluss noch nicht fest. Rämmer ist auf Fragen der nationalen wie internationalen Besteuerung spezialisiert, insbesondere bei Restrukturierungen, Verbriefungs- und Immobilientransaktionen sowie im Rahmen von FATCA und CRS Compliance. + + + Seit dem 1.3. ist **Andersen Tax & Legal** nun auch in der Hauptstadt vertreten. Das neue Berliner Büro bildet ein neunköpfiges Team um Immobilienwirtschaftsrechtler **Philipp Zschaler** und Gesellschaftsrechtler **Moritz Brocker**. Beide kommen von **BDO Legal**, wo sie erst im März vergangenen Jahres die Leitung des neu eröffneten Berliner Büros übernommen hatten. Bei Andersen treffen sie nun auf ihre früheren Kollegen aus gemeinsamen Zeiten bei der **Luther Rechtsanwaltsgesellschaft: Stefan Kraus, Hermann Knott, Wilhelm Danelzik** und **Thomas Koch**, die mit ihren Teams im Juni 2017 den Grundstein für das Kölner Andersen-Büro gelegt hatten. Der Fokus des neuen Berlin-Teams richtet sich zunächst auf Corporate/M&A einschließlich Venture Capital und der Beratung von Startups sowie

auf Immobilienwirtschaftsrecht. Eine zeitnahe Ausweitung auf die Rechtsgebiete Steuerrecht, Arbeitsrecht sowie Commercial und IP/IT ist geplant. Neben Berlin ist Andersen Tax & Legal in Deutschland noch in Düsseldorf, Köln, Frankfurt, Leipzig und im saarländischen Merzig vertreten. + + + Die Kanzlei **GSK Stockmann** setzt ihren Wachstumskurs mit einem neuen Partner für die Frankfurter Real-Estate-Praxis fort. **Johann Rumetsch** wechselte zum 1.3. von **Herbert Smith Freehills Germany**. Rumetsch gilt als besonders bei französischen Investoren gut vernetzter Experte für Immobilien-transaktionen, Joint Ventures und Projektentwicklung. Mit seinem Einstieg umfasst die Praxisgruppe der Kanzlei nun 70 Berufsträger.

ALLES, WAS RECHT IST

— Schiedsverfahren zwischen Investoren und Staaten standen in der jüngsten Vergangenheit wiederholt in der Kritik. Nun hat der **Europäische Gerichtshof (EuGH)** über die Zulässigkeit solcher Schiedsverfahren zwischen EU-Mitgliedsstaaten und Investoren aus einem anderen EU-Mitgliedsstaat entschieden – und dabei der so genannten Investitionsschiedsgerichtsbarkeit einen empfindlichen Schlag versetzt.

Mit Urteil vom 6.3.18 hat der EuGH die Investor-Staat-Schiedsklausel im bilateralen Investitionsschutzabkommen zwischen den Niederlanden und der Slowakischen Republik für mit EU-Recht unvereinbar erklärt. Über das konkrete Abkommen hinaus hat die Entscheidung Signalwirkung für alle fast 200 bilateralen Investitionsschutzabkommen (so genannte BITs) zwischen EU-Mitgliedsstaaten. **Sven Lange**, Rechtsanwalt bei **Allen & Overy**, sieht die Folgen der Entscheidung als einschneidend an: „Das Urteil bedeutet nichts weniger als eine Zeitenwende. Während deutsche Investoren bislang in vielen Fällen ein Schiedsgericht anrufen konnten, wenn ihre Investition in einem anderen EU-Mitgliedsstaat enteignet oder sonst verletzt wurde, entfällt dieser Rechtsschutz nun.“ Die Konsequenz ist, dass den Investoren im Regelfall nur der Weg vor die staatlichen Gerichte am Ort der Investition bleibt, was viele Investoren jedoch als unzureichend empfinden. Schiedsrechtler Lange sieht hierin eine Gefahr für die Investitionstätigkeit in der EU. „Das EU-Recht und das Recht der Mitgliedsstaaten sieht derzeit keinen adäquaten Ersatz für den Rechtsschutz vor, der durch BITs gewährt wird. EU-Investoren werden mögliche Investitionen im EU-Ausland daher nun besonders kritisch bewerten – und gegebenenfalls in Drittländer ausweichen, gegen die im Ernstfall ein Schiedsverfahren geführt werden kann.“

Der **EU-Kommission** sind BITs zwischen EU-Mitgliedsstaaten schon lange ein Dorn im Auge, da diese aus Sicht der Kommission mit den europäischen Grundfreiheiten in Konflikt stehen und die Autorität der europäischen Gerichte untergraben. Eine Reihe von EU-Mitgliedsstaaten hatte sich auf die Seite der Kommission geschlagen und ihre BITs mit anderen EU-Mitgliedsstaaten beendet. Andere Mitgliedsstaaten, darunter Deutschland, hatten sich dieser Position nicht angeschlossen und die bestehenden BITs fortgelten lassen. Mit der Entscheidung des EuGH kann sich die Kommission bestätigt sehen.

Neuer Banken-Stresstest – EBA legt nach

EUROPAS GELDHÄUSER ERNEUT UNTER DER LUPE – Am 31.1.18 wurde der neue Banken-Stresstest von der European Banking Authority (EBA) losgetreten. Ziel ist es, nicht nur den Aufsehern, sondern auch den Banken selbst und den Marktteilnehmern die Widerstandsfähigkeit des Instituts im Krisenfall vor Augen zu führen. Auch fließt das Ergebnis in den Supervisory Review and Evaluation Process (SREP) ein. Hier erhalten Banken von den Aufsichtsbehörden institutsspezifische Aufschläge auf die gesetzlichen Mindestkapitalquoten, wenn sie besonderen Risiken ausgesetzt sind. Welche Neuerungen zudem auf die Banken zukommen, hat sich Manuel Lorenz von Baker McKenzie angeschaut.

Schon immer zeichnete sich der Prozess durch einen hohen Aufwand bei den betroffenen Banken aus, bei unklaren Vorgaben und zweifelhaften Ergebnissen. So kam es zur Pleite der spanischen **Banco Popular**, obwohl sie sich beim Stresstest eher im Mittelfeld der spanischen Banken befand. Ein Stresstest soll in erster Linie den Effekt von negativen Marktentwicklungen simulieren und nicht die Solidität von Banken im Übrigen. Aber gänzlich trennen kann man die Themen nicht: Scheinbar befanden sich in der Bankbilanz nicht offengelegte Risiken in Gestalt von 37 Mrd. Euro an faulen Immobilienkrediten – eine Spätfolge der spanischen Immobilienblase.

Sind aber die Ausgangsbilanzen für den Stresstest falsch, ist auch das Resultat wenig aussagekräftig. Das Kreditrisiko hätte im Falle von Banco Popular im Rahmen der „Asset Quality Review“ durch die **EZB** aufgedeckt werden müssen. Dort wurde jedoch nur ein Abschlag von 57 Basispunkten auf die Kernkapitalquote ermittelt – keineswegs der schlechteste Wert im Vergleich zu anderen spanischen Banken. In der **New York Times** hieß es nach der Pleite: „Erste Lektion: Vertraue keinen Resultaten von Banken-Stresstests.“ Das Eigenkapital der Bank löste sich praktisch über Nacht in Nichts auf. Einleger versuchten ihr Geld abzuziehen, was die Bank in eine Liquiditätskrise stürzte. All das bildet ein Stresstest nicht ab.

Handelt es sich bei den Stresstests also um eine nutzlose Trockenschwimmübung? Sicher nicht. So waren etwa die Probleme der italienischen Bank **Monte de Paschi** im letzten Stresstest kaum zu übersehen, auch wenn es dazu keines Stresstests bedurft hätte.

Lektion gelernt?

Die größte Veränderung, die ins Haus steht, hat mit den Stresstests gar nichts zu tun, sondern mit den zugrunde liegenden Bilanzregeln. Erstmals greift IFRS 9, ein Rechnungslegungsstandard, der die prognostizierten statt die tatsächlichen Verluste in die Berechnung der Wertminderung von Krediten und Wertpapieren einfließen lässt. Die **EBA** hatte bereits in zwei Studien anhand einer Stichprobe bei 53 Banken die Auswirkungen analysiert. Der negative Effekt von IFRS 9 auf die Kernkapitalquote beträgt für 86% aller befragten Institute durchschnittlich 75 Basispunkte, wobei kleinere Banken stärker betroffen sind als größere. Insgesamt liest sich das harmlos. Dennoch wird es interessant sein zu sehen, ob IFRS 9 in einem Stress-Szenario krisenverstärkend wirkt.

Wie unterscheidet sich nun das Krisenszenario des aktuellen Stresstests von dem seines Vorgängers? Es wird von

einer schlimmeren Krise als in den vorherigen Tests ausgegangen. Dabei wird ein Rückgang des Bruttosozialprodukts in der EU um 8,3% in 2020 statt zuvor 7,1%, sowie eine Erhöhung der Arbeitslosenquote um 3,3% (zuvor 2,8%), ein Preisrückgang von 7,1% (zuvor 6%) und ein Einbruch der Immobilienpreise um 27,7% statt vorher 10,7% angenommen.



Manuel Lorenz
Baker McKenzie

Der Fokus liegt auf einem abrupten und erheblichen Anstieg der Risikoprämien und daraus resultierender Verschärfungen der Finanzlage. Auch eine Negativspirale aus sinkenden Gewinnen der Banken und deren Effekt auf die Wirtschaft, der wiederum die Banken trifft, ist abgebildet. Das Szenario soll auch Brexit-Risiken enthalten, ebenso wie eine Erhöhung der Risikoprämien und Zweifel an der Schuldentragfähigkeit von Unternehmen und Staaten angesichts steigender „politischer Fragmentierung“.

Die Ergebnisse des Stresstests werden voraussichtlich im November 2018 publiziert und von den Aufsehern bei Bemessung der individuellen Aufschläge auf die Kapitalquote im Rahmen des SREP berücksichtigt. Banken werden gefragt werden, wie sie mit individuellen Schwächen umgehen und welche Maßnahmen sie zur Verbesserung treffen. Spannend wird sein, wie sich IFRS 9 in einer Krise auswirkt.

Stress mit den Stresstests

Stresstests für Banken bedeuten in erster Linie Stress bei der Erstellung. Dieser Stress kommt zu einer Zeit, in der Banken mit einer Vielzahl weiterer Änderungen und Verschärfungen im Aufsichtsrecht konfrontiert sind, die alle auf ein Krisenszenario fokussiert sind; etwa die Einführung interner Verfahren der Banken zur Beurteilung der Angemessenheit des Kapitals und der Liquidität, bei denen interne Stresstests durchgeführt und dokumentiert werden müssen.

Die Stresstests dürfen aber nicht als alleiniges Beurteilungskriterium dafür dienen, wie solide eine Bank ist: Massive Geldwäschevorwürfe durch die US-Behörden und darauf erfolgende Abflüsse von Einlagen brachten Ende Februar 2018 die drittgrößte lettische Bank **ABLV** zu Fall. Anders als im Fall Banca Popular fand sich niemand, der die Bank retten wollte. Außenstehende haben da natürlich wenig Einblick, aber es empfiehlt sich, neben den Stresstests auch mögliche Compliance-Verstöße einer Bank im Blick zu behalten. ■

GroKo-Pläne zwingen Arbeitgeber zum Umdenken

AUS FÜR DIE SACHGRUNDLOSE BEFRISTUNG ERFORDERT NEUE GESCHÄFTSMODELLE – Union und SPD haben sich für die Neuauflage der Großen Koalition fest vorgenommen, die Befristung von Arbeitsverträgen einzuschränken. Dazu sind teils harte Maßnahmen geplant, die vor allem Arbeitgeber mit mehr als 75 Beschäftigten treffen. Bundesweit dürften in Betrieben gut eine halbe Million befristeter Verträge nicht mehr möglich sein, heißt es in Schätzungen. Unternehmer mit einem hohen Anteil befristeter Verträge sollten jetzt Alternativen prüfen oder müssen vielleicht auch ihr Geschäftsmodell anders gestalten, rät Christian Althaus von der Wirtschaftskanzlei Kümmerlein in Essen.

Der Öffentliche Dienst ist zwar Deutscher Meister bei befristeten Arbeitsverträgen – kein Sektor beschäftigt mehr Mitarbeiter mit Arbeitsverträgen, die ohne Angabe von Sachgründen zeitlich befristet sind. Das hat Union und SPD aber nicht davon abgehalten, der Wirtschaft deutliche Beschränkungen bei der Befristung anzukündigen. Laut **Statistischem Bundesamt** sind momentan etwa 8,5% der rd. 40 Mio. Arbeitnehmer befristet angestellt. Nahezu jeder zweite davon hat einen befristeten Vertrag ohne Angabe eines sachlichen Grundes.

Konkret plant die neue Große Koalition drei neue Höchstgrenzen. So dürfen Arbeitgeber mit mehr als 75 Beschäftigten künftig nur noch maximal 2,5% der Belegschaft sachgrundlos befristeten. Eine solche Befristung darf höchstens 18 Monate (aktuell: 24 Monate) dauern. Darin enthalten ist nur eine mögliche Verlängerung (aktuell: dreimalig). Eine Befristung ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber zuvor ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Sie ist auch dann nicht mehr möglich, wenn der Mitarbeiter schon mit befristeten Verträgen mit einer Gesamtdauer von fünf oder mehr Jahren beschäftigt war.

Die geplanten Regelungen nehmen einen guten Teil der Flexibilität, die Arbeitgeber seit dem Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985 genießen, wieder zurück. Sie folgen aber auch der Rechtsprechung des **Bundesarbeitsgerichts**, das bereits 2012 feststellte, dass Kettenbefristungen unter Umständen missbräuchlich und deshalb unwirksam sein können.

Übergangsfristen nutzen und Alternativen prüfen

Zwar wird es vor und bei der praktischen gesetzlichen Umsetzung noch Vorlaufzeiten und Übergangsfristen geben. Klar ist aber, dass Unternehmen, deren Geschäftsmodell zu einem großen Teil auf sachgrundloser Befristung beruht, umdenken müssen – bis hin zu einer Umgestaltung ihrer geschäftlichen Aktivitäten. In vielen Betrieben dürfte es auch möglich sein, Alternativen zur sachgrundlosen Befristung einzusetzen.

Der Koalitionsvertrag spricht von „Arbeitgebern“, die von der Höchstgrenze von 2,5% bei sachgrundloser Befristung betroffen sind. Wie diese Eigenschaft im Gesetz genau definiert werden wird, ist noch offen. Es besteht die Möglichkeit, dass Unternehmen durch geeignete Umstrukturierungen besonders betroffene Betriebsteile noch unter der Grenze von 75 Beschäftigten halten können. Auch ist unklar, ob bei der Schwelle von 75 Mitarbeitern auch die Auszubildenden mitzählen.

Eine weitere Option ist der verstärkte Einsatz von Befristungen mit Sachgrund. Drittens wäre zu prüfen, ob im Ein-

zelfall Instrumente wie Überstunden, Jobrotation, Leiharbeit, freie Mitarbeiter oder Werkverträge die bisher durch Befristung erzielte Flexibilität im Personaleinsatz ersetzen oder ergänzen können.

Ähnlich sind die Alternativen bei Befristungsketten. Die Höchstgrenze von fünf Jahren, die ein Mitarbeiter bei einem „Arbeitgeber“ mit einer oder mehreren Befristungen beschäft-

igt werden darf, könnte sich je nach konkreter gesetzlicher Ausgestaltung durch eine Versetzung in einen anderen Betriebsteil verlängern lassen. Ansonsten bliebe dem Arbeitgeber nur die Möglichkeit, dem Mitarbeiter einen unbefristeten Arbeitsvertrag anzubieten oder von einer Weiterbeschäftigung im Unternehmen abzusehen.

Besser planen

Die Befristung bietet Unternehmen grundsätzlich die Chance, kurzfristig Personal einzustellen, um flexibel auf Markt- und Nachfrageveränderungen reagieren zu können. Die Pläne der Großen Koalition werden diese Option nicht nachhaltig beschränken. Nach wie vor wird es vor allem größeren Betrieben möglich sein, eine großemäÙig relevante flexible Personalreserve auf Dauer vorzuhalten oder nach Bedarf aufzubauen.

Geschäftsmodelle, die vor allem darauf aufbauen, dass Personal sachgrundlos befristet beschäftigt wird, dürften dagegen künftig keine Zukunft mehr haben. Für Unternehmen bedeuten die geplanten Regelungen vor allem, dass sie besser planen müssen, gegebenenfalls im laufenden Betrieb Alternativen nutzen und Neueinstellungen im Idealfall so mit Personalentwicklungsmaßnahmen verknüpfen, dass nach fünf Jahren einer Entfristung nichts mehr im Wege steht. In vielen Betrieben ist das ohnehin geübte Praxis: Schon heute erhalten fast drei Viertel der befristet Beschäftigten in ihrem Betrieb eine Anschlussbeschäftigung. Allerdings zeigen Studien auch: Je größer das Angebot am Arbeitsmarkt, desto häufiger stellen die Personalabteilungen in Unternehmen Mitarbeiter nur mit befristeten Arbeitsverträgen ein.

An den geplanten Einschränkungen muss sich auch der Öffentliche Dienst messen lassen. Der setzt vor allem im Bildungsbereich nachhaltig auf Befristungen. Er will sich diese Option auch weiterhin erhalten, während er sie den privaten Unternehmen künftig nur noch in Grenzen gewähren will. ■



Christian Althaus
Kümmerlein