

Befristete Arbeitsverhältnisse

Auch Mann trägt kurz

Die Anzahl befristet Beschäftigter wächst seit der Jahrtausendwende sehr stark. Mittlerweile erhält jeder zweite Arbeitnehmer einen Vertrag mit begrenzter Laufzeit. Dabei sind Frauen häufiger für eine verkürzte Dauer beschäftigt als Männer. Ein Blick auf Branchen und Berufe zeigt, wo abgekürzte Vertragslaufzeiten immer mehr in Mode kommen.



Zahlreiche Studien belegen, dass Frauen in der Arbeitswelt in verschiedener Hinsicht im Nachteil sind. Sie verdienen – bei vergleichbaren Tätigkeiten – im Durchschnitt weniger als Männer und steigen seltener in die oberen Führungsetagen auf (vgl. hierzu den Beitrag „Führungspositionen in Deutschland“ auf Seite 56). Doch gelten diese geschlechtsspezifischen Unterschiede auch bei der Befristung von Arbeitsverträgen? Aufschluss darüber geben Zahlen aus dem IAB-Betriebspanel, einer jährlichen Befragung von rund 16.000 Betrieben in ganz Deutschland.

Zahl der Befristungen hat stark zugenommen

Die Zahl der befristeten Arbeitsverträge ist nach Hochrechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels zwischen den Jahren 2001 und 2011 von etwa 1,7 auf 2,7 Millionen gestiegen. Dies entspricht einem Anteil von 9,5 Prozent an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beziehungsweise von 7,6 Prozent an der betrieblichen Gesamtbeschäftigung. Zu Letzterer zählen neben den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beispielsweise Beamte, Selbstständige und geringfügig Beschäftigte. Der Befristungsanteil hat demnach im Jahr 2011 einen Höhepunkt erreicht – mit weiter steigender Tendenz. Zudem wird mittlerweile fast jeder zweite Beschäftigte befristet eingestellt (vgl. Tabelle 1 auf Seite 63).

Die nach Geschlechtern getrennte Betrachtung der Befristungszahlen bestätigt zunächst die Befunde bisheriger

Tabelle 1

Geschlechtsspezifische Befristungsquoten 2001 bis 2011

in Prozent

	Befristungsanteil an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung**	Befristungsanteil an betrieblicher Gesamtbeschäftigung*			Anteil befristeter Neueinstellungen an allen Neueinstellungen		
		Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
2001	6,1	5,0	6,0	4,3	32	35	30
2002	6,1	4,9	5,9	4,2	35	38	34
2003	6,2	5,0	6,0	4,2	38	40	37
2004	6,9	5,6	6,6	4,8	45	48	42
2005	7,6	6,1	7,1	5,3	46	50	44
2006	8,1	6,4	7,5	5,6	43	47	40
2007	8,8	7,0	8,3	6,0	45	49	42
2008	9,0	7,2	8,7	6,0	44	48	40
2009	8,8	7,0	8,7	5,6	47	52	41
2010	8,9	7,1	8,5	6,0	46	50	42
2011	9,5	7,6	9,0	6,5	45	49	42

* Die betriebliche Gesamtbeschäftigung umfasst neben sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitern, Angestellten und Auszubildenden auch nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Beamte/Beamtenanwärter, tätige Inhaber/innen und mithelfende Familienangehörige), sowie geringfügige und sonstige Beschäftigte.

** Separate Statistiken für Männer und Frauen liegen bei sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung nicht vor.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2011, hochgerechnete Werte, Berechnung: Christian Hohendanner

©IAB

Studien, etwa von Johannes Giesecke und Martin Groß aus dem Jahr 2003 und von Stefanie Gundert aus dem Jahr 2007: Demnach sind Frauen häufiger befristet beschäftigt als Männer. Im Jahr 2011 betrug der Anteil befristeter Verträge an der betrieblichen Gesamtbeschäftigung bei den Frauen 9,0 Prozent, bei den Männern nur 6,5 Prozent. Auch bei den Neueinstellungen offenbaren sich Unterschiede: Während bei Frauen 49 Prozent der Neueinstellungen befristet erfolgen, sind es nur 42 Prozent bei den Männern.

Befristungspraxis variiert nach Branchen und Berufen

Sind diese Zahlen ein Beleg dafür, dass die Befristungspraxis deutscher Betriebe Frauen zum Nachteil gereicht? Zunächst zeigen sich je nach Branche deutliche Unterschiede (vgl. Tabelle 2 auf Seite 64). So reicht der Befristungsanteil bei den Neueinstellungen von 15 Prozent im Wirtschaftszweig „Information und Kommunikation“ bis zu 68 Prozent in der öffentlichen Verwaltung. Und gerade Branchen, in denen Befristungen eine sehr große Rolle spielen, beschäftigen überdurchschnittlich häufig Frauen.

Tabelle 2

Geschlechtsspezifische Befristungsquoten nach Branche

in Prozent

	Frauenanteil an Gesamt- beschäftigung	Befristungsanteil an betrieblicher Gesamtbeschäftigung*			Anteil befristeter Neueinstellungen an allen Neueinstellungen		
		Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
Land- und Forstwirtschaft	33	9,1	9,8	8,7	63	70	57
Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	21	6,2	6,5	6,1	51	42	54
Nahrung/Genuss	48	7,1	8,6	5,6	63	61	65
Verbrauchsgüter	33	3,4	2,6	3,7	53	43	57
Produktionsgüter	21	5,4	6,6	5,1	56	54	57
Investitions- und Gebrauchsgüter	22	4,3	5,2	4,1	44	51	42
Baugewerbe	14	2,6	1,4	2,8	23	21	23
Großhandel, Kfz-Handel und -Reparatur	29	3,4	3,5	3,4	30	24	32
Einzelhandel	69	5,7	6,2	4,6	40	42	34
Verkehr und Lagerei	21	6,1	6,3	6,1	40	47	38
Information und Kommunikation	32	3,7	5,6	2,8	15	20	12
Gastgewerbe	61	11,3	11,8	10,4	47	50	43
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	56	2,5	2,8	2,1	24	21	28
Wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen	45	11,8	11,6	12,0	41	44	40
Erziehung und Unterricht	68	16,2	14,4	20,0	67	64	72
Gesundheits- und Sozialwesen	76	12,0	11,9	12,2	58	56	64
Sonstige Dienstleistungen	60	8,3	7,9	8,7	53	49	58
Organisationen ohne Erwerbscharakter	63	15,4	15,6	15,1	67	64	73
Öffentliche Verwaltung	56	6,3	7,5	4,7	68	69	66
Gesamt	45	7,6	9,0	6,5	45	49	42

*Die betriebliche Gesamtbeschäftigung umfasst neben sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitern, Angestellten und Auszubildenden auch nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Beamte/Beamtenanwärter, tätige Inhaber/innen und mithelfende Familienangehörige), sowie geringfügige und sonstige Beschäftigte.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, hochgerechnete Werte, Berechnung: Christian Hohendanner

©IAB

Im Gesundheits- und Sozialwesen beträgt der Frauenanteil 76 Prozent, im Bereich Erziehung und Unterricht 68 Prozent, in den Organisationen ohne Erwerbscharakter 63 Prozent und im Gastgewerbe 61 Prozent. Zugleich weisen diese Branchen hohe Befristungsquoten sowohl bei den Beschäftigtenanteilen als auch bei den Einstellungen auf.

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den berufsspezifischen Befristungsquoten (vgl. Abbildung auf Seite 67). Sozial- und Erziehungsberufe weisen die höchsten Befristungsquoten auf, während befristete Arbeitsverträge in der klassischen Männerdomäne der MINT-Berufe (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) eine untergeordnete Rolle spielen. Diese Ergebnisse stehen im Einklang mit den bereits genannten früheren Studien. Ihnen zufolge unterscheidet sich das Befristungsrisiko von Männern und Frauen nicht, wenn man individuelle Merkmale sowie den branchen- und berufsspezifischen Beschäftigungskontext berücksichtigt.

In Branchen mit hohem Frauenanteil ist der Vertretungsbedarf hoch

Die höheren Befristungszahlen bei Frauen ergäben sich demnach aus der branchen- und berufsspezifischen Befristungspraxis. Allerdings ist auch ein umgekehrter Zusammenhang denkbar – dass nämlich in bestimmten Branchen und Berufen deswegen häufiger befristet wird, weil dort mehr Frauen arbeiten. Für einen Teil der Befristungen ist dies durchaus plausibel: Denn in Branchen mit einem hohen Frauenanteil ist der Bedarf an Vertretungen bei Schwangerschaft und Erziehungszeiten höher als in anderen Branchen. In diesem Zusammenhang kann auch innerbetriebliche Segregation eine Rolle spielen: Auf Frauenarbeitsplätze werden wieder Frauen eingestellt. Zudem mag eine Rolle spielen, dass die Konzessionsbereitschaft von Frauen bei der Stellensuche je nach Haushaltskontext höher ausfallen dürfte als bei Männern.

Wie Stefanie Gundert in ihrer Studie zu befristeter Beschäftigung bei Berufsanfängern und älteren Arbeitnehmern aus dem Jahr 2007 zeigt, haben Mütter ein höheres Befristungsrisiko als Frauen ohne Kinder. Einerseits bestehe die Möglichkeit, dass „die Doppelbelastung



durch Beruf und Familie bei Müttern zu einer größeren Bereitschaft führt, vorübergehende Tätigkeitsangebote wahrzunehmen“. Zum Beispiel als Schwangerschaftsvertretung. Andererseits könnte das höhere Befristungsrisiko darauf hindeuten, dass Arbeitgeber „Müttern bevorzugt befristete Stellen anbieten, um festzustellen, ob sich die familiäre Verantwortung ungünstig auf die zeitliche Verfügbarkeit der Frauen im Betrieb niederschlägt“. Allerdings, so Gundert, sei die Vertretung insgesamt nicht das dominierende Motiv für die Befristung von Arbeitsverträgen: Wirtschaftliche Unsicherheit, Projektarbeit, begrenzte Haushaltsmittel oder die Unsicherheit über die Eignung bei Berufsanfängern spielten zusammen genommen eine größere Rolle.

Befristungsquoten von Männern in von Frauen dominierten Branchen

Bemerkenswert ist indes, dass in Branchen mit sehr hohem Frauenanteil – Gesundheit und Soziales, Erziehung und Unterricht – Frauen seltener befristet werden als Männer. So liegt die Befristungsquote der Männer im Bereich Erziehung und Unterricht bei 20 Prozent, die der Frauen bei 14,4 Prozent. Wie die höheren Befristungsquoten von

Männern in Frauendomänen zu erklären sind, muss weiteren Analysen vorbehalten bleiben. Eine Studie von Hanelore Plicht und Franziska Schreyer aus dem Jahr 2002, die sich mit dem Arbeitsmarkt für Ingenieurinnen und Informatikerinnen befasst, liefert jedenfalls Hinweise für den umgekehrten Fall: Demnach scheinen Frauen in der klassischen Männerdomäne der Ingenieure und Informatiker gegenüber ihren männlichen Kollegen im Hintertreffen zu sein: „Sie finden sich häufiger auf einfachen und mittleren betrieblichen Positionen, seltener auf höheren. Sie arbeiten öfter befristet und sind etwa doppelt so häufig arbeitslos wie ihre Ex-Kommilitonen“, so der Befund der Autorinnen.

Fazit

Insgesamt sind Frauen häufiger befristet beschäftigt als Männer. Dabei stehen Frauen nicht systematisch schlechter da als Männer. Denn Frauen sind in den Branchen und Berufen, in denen häufiger befristet wird, überproportional stark vertreten. Zudem liegen die Befristungsquoten von Frauen in Branchen mit hohem Frauenanteil teilweise sogar unter denjenigen der Männer. Generell gilt: Befristete Arbeitsverträge haben auch im Jahr 2011 weiter zugenommen – sowohl bei Männern als auch bei Frauen.



Abbildung

Befristungsquoten nach Berufen

in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2009, eigene Berechnungen

©IAB

Literatur

Giesecke, Johannes; Groß, Martin (2003): Temporary Employment: Chance or Risk? *European Sociological Review* 19(2): S. 161-177.

Gundert, Stefanie (2007): Befristete Beschäftigung bei Berufsanfängern und älteren Arbeitnehmern. Logos Verlag, Berlin.

Hohendanner, Christian (2010): Befristete Arbeitsverträge zwischen Auf- und Abschwung: Unsichere Zeiten, unsichere Verträge? IAB-Kurzbericht Nr. 14.

Plicht, Hannelore; Schreyer, Franziska (2002): Schöne neue Arbeitswelt? Ingenieurinnen und Informatikerinnen. IAB-Kurzbericht Nr. 11.

Der Autor**Dr. Christian Hohendanner**

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB.

christian.hohendanner@iab.de