

IAB-Kurzbericht

14/2010

Aktuelle Analysen und Kommentare aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

In aller Kürze

■ Der Anteil befristeter Arbeitsverträge an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat im Jahr 2008 mit 9,3 Prozent seinen vorläufigen Höhepunkt erreicht. Er ist im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise auf 8,8 Prozent zurückgegangen, da zahlreiche Verträge in den betroffenen Betrieben nicht verlängert wurden. Besonders im Produktionssektor haben die Übernahmen in unbefristete Arbeitsverhältnisse deutlich abgenommen.

■ Die dennoch nur moderate Veränderung bei den Befristungen insgesamt erklärt sich im Wesentlichen dadurch, dass der Großteil der befristet Beschäftigten nicht in stark konjunkturabhängigen Branchen wie dem exportorientierten Produktionssektor arbeitet.

■ 40 Prozent aller befristet Beschäftigten sind in den Bereichen Bildung, Gesundheit und Sozialwesen, in öffentlichen oder gemeinnützigen Einrichtungen tätig. Dort wird befristet eingestellt, weil Projekt- und Haushaltsmittel häufig nur für einen kurzen Zeitraum vergeben werden. Zudem spielen Vertretungen für Festangestellte etwa in der Elternzeit eine Rolle. Dies liegt u. a. an dem hohen Frauenanteil von etwa 70 Prozent der Beschäftigten.

■ Viele Betriebe gerade des Produktionssektors setzen selbst im wirtschaftlichen Abschwung weiterhin auf unbefristete Arbeitsverträge.

Befristete Arbeitsverträge zwischen Auf- und Abschwung

Unsichere Zeiten, unsichere Verträge?

von Christian Hohendanner

Befristete Arbeitsverträge sind in wirtschaftlich guten Zeiten nicht selten ein Sprungbrett in unbefristete Beschäftigung. Gleichwohl liegt ihre primäre Funktion darin, den Flexibilitätsspielraum für Arbeitgeber zu erhöhen. Arbeitnehmer haben an einer befristeten Beschäftigung kaum Interesse, da sie mit erheblichen Nachteilen für deren Lebensplanung verbunden ist. Gerade in einem konjunkturellen Abschwung besteht die Befürchtung, dass viele befristet Beschäftigte nach Ablauf ihres Vertrags ihren Arbeitsplatz verlieren.

Für Arbeitgeber haben befristete Arbeitsverträge den Vorteil, dass sie (Entlassungs-) Kosten vermeiden können, die im Rahmen des allgemeinen oder tarifvertraglich erweiterten Kündigungsschutzes entstehen könnten. Dies kann aus betrieblicher Perspektive in einer Reihe von Situationen sinnvoll sein: Neben wirtschaftlicher Unsicherheit sind zentrale Motive die Schaffung einer flexiblen Randbelegschaft bei guter Auftragslage, ein zeitlich begrenzter Bedarf etwa für Saison- oder Projektarbeit sowie

die Vertretung des Stammpersonals in Erziehungszeiten oder bei längeren Krankheiten. Zudem sind befristete Verträge das personalpolitische Pendant zu zeitlich befristeten Haushaltsmitteln im sozialen und öffentlichen Sektor.

Doch Befristungen sind nicht nur ein Mittel, um betriebliche Flexibilität zu gewährleisten. Sie dienen häufig der Verlängerung der gesetzlichen Probezeit von sechs Monaten, wenn Unsicherheiten bezüglich der Eignung auch über diesen Zeitraum hinaus bestehen. Aus diesem Grund erweisen sich befristete Arbeitsverträge gerade bei wirtschaftlicher Prosperität häufig als Brücke in unbefristete Beschäftigung (Hohendanner/Gerner 2010).

In wirtschaftlich schwierigen Zeiten ist jedoch davon auszugehen, dass sie vorrangig ihre betriebliche Flexibilität Funktion erfüllen und viele befristete Arbeitnehmer nicht weiterbeschäftigt werden (vgl. Giesecke/Wotschack 2009; Bundesagentur für Arbeit 2009). Ausgehend von der Behauptung einer „Zweiklassen-Gesellschaft“ auf dem deutschen Arbeitsmarkt (OECD 2010) zwischen unbefristeten und befristet Be-

schäftigten wird vermutet, dass befristet Beschäftigte neben Leiharbeitern die Hauptlast der Krise 2009/2010 zu tragen haben.

Ob und welche Firmen in der Krise mehr oder weniger befristete Verträge nutzen und wie sich deren Funktionen zwischen verlängerter Probezeit und Flexibilitätspuffer im Aufschwung und in der Rezession manifestieren, zeigen die nachfolgenden empirischen Analysen.

■ Befristete Beschäftigung zwischen Auf- und Abschwung

Wie **Abbildung 1** zeigt, nimmt der Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten seit 1996 tendenziell zu. Er geht dabei mit der konjunkturellen Entwicklung einher. Angesichts des wirtschaftlichen Einbruchs hat er sich zwischen Juni 2008 und Juni 2009 um 0,5 Prozentpunkte verringert. Dies entspricht einem Rückgang der Anzahl befristeter Arbeitsverträge um sechs Prozent. Dieser Zusammenhang verdeutlicht die Flexibilitätswirkung befristeter Verträge: Betriebe bauen im Aufschwung eine Randbelegschaft auf, die im Abschwung bei Bedarf wieder abgebaut wird. Das deutliche Wachstum befristeter Verträge nach 2003 könnte außer der damaligen konjunkturellen Erholung teilweise auch auf die Lockerung des Befristungsrechts zurückzuführen sein. Seit Januar 2004 sind Befristungen ohne sachlichen Grund in den ersten vier Jahren nach Gründung eines Unternehmens bis zur Dauer von vier Jahren möglich. Zudem wurde die Altersgrenze für Befristungen ohne

Einschränkungen von 58 auf 52 Jahre gesenkt.¹ Ein Indiz für die Wirkung der Lockerung des Befristungsrechts ist, dass der Anteil sachgrundloser Befristungen an allen Befristungen zwischen den Jahren 2001 und 2004 von 41 auf 48 Prozent angestiegen ist. Das zeigen die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels, aktuellere Zahlen liegen hierzu nicht vor.

Die Bestandsgrößen befristeter Arbeitsverträge von unter zehn Prozent erwecken den Eindruck, dass Befristungen kein Massenphänomen sind, das die These einer „Erosion“ unbefristeter Normalarbeit rechtfertigen würde. Ein Blick auf die Entwicklung des Anteils befristeter Verträge an allen Neueinstellungen zeigt allerdings, dass sie in der betrieblichen Personalpolitik quantitativ eine weitaus größere Rolle spielen und in ihrer Bedeutung zunehmen: Zwischen den Jahren 2001 und 2009 ist der Anteil der Befristungen bei Neueinstellungen von 32 auf 47 Prozent gestiegen und hat damit einen vorläufigen Höhepunkt erreicht.

Befristete Verträge sind zwar grundsätzlich auf dem Vormarsch, werden jedoch keineswegs von allen Betrieben gleichermaßen genutzt. Sie variieren deutlich zwischen Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen, zwischen Ost- und Westdeutschland und zwischen öffentlichen und privaten Unternehmen.

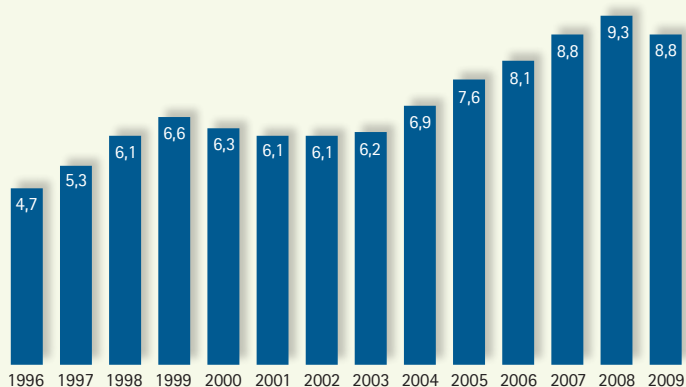
■ Kleinbetriebe nutzen kaum befristete Verträge

Der Anteil befristeter Neueinstellungen steigt mit der Betriebsgröße: In Kleinbetrieben bis zehn Beschäftigten erfolgen nur 25 Prozent aller Neueinstellungen befristet, in größeren Betrieben ab 250 Beschäftigten hat sich der Befristungsanteil zwischen 2008 und 2009 auf mittlerweile 67 Prozent erhöht (vgl. **Abbildung 2**). Insgesamt verzichten nur neun von hundert Großbetriebe ab 250 Beschäftigten völlig auf befristete Arbeitsverträge. In Kleinbetrieben ist es umgekehrt: Hier beschäftigen lediglich zehn Betriebe von hundert eine befristete Arbeitskraft.

Abbildung 1

Anteil befristeter Beschäftigung an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung 1996 bis 2009

in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Werte.

© IAB

¹ Diese Absenkung wurde aus Gründen der Altersdiskriminierung als europarechtswidrig eingestuft und 2007 angepasst. Nach § 14 Abs. 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz ist die Befristung ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes seitdem „bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos (...) gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme (...) teilgenommen hat. Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.“

Die betriebsgrößenspezifische Nutzung deutet auf unterschiedliche personalpolitische Herausforderungen und Strategien in kleinen, mittleren und großen Betrieben hin: In Betrieben bis zu zehn Beschäftigten gilt der Kündigungsschutz nur eingeschränkt. Die Anreize, befristete Verträge abzuschließen, sind daher gering, weil auch bei unbefristeten Verträgen vergleichsweise niedrige Entlassungskosten anfallen. Unsicherheit und Unkenntnis bezüglich der gesetzlichen Bestimmungen könnten zudem gerade bei Kleinbetrieben eine Hürde für den Einsatz befristeter Verträge darstellen.

Großbetriebe weisen angesichts betriebsgrößenspezifischer arbeitsrechtlicher Schwellenwerte und der meist vorhandenen betrieblichen Mitbestimmungsorgane einen höheren Kündigungsschutz auf. Sie nutzen daher neben internen Anpassungsmaßnahmen (Arbeitszeitkonten, Überstunden, Weiterbildung etc.) auch das Instrument der Befristung zur Vermeidung von Entlassungskosten, die mit der Gültigkeit des allgemeinen Kündigungsschutzes einhergehen können. Die „Zweiklassen-Gesellschaft“ auf dem Arbeitsmarkt manifestiert sich somit vor allem in größeren Betrieben.

Vor allem konjunkturunabhängige Branchen setzen auf befristete Verträge

Befristete Arbeitsverträge werden überproportional in den Branchen Gesundheit und Soziales, Erziehung und Unterricht sowie Organisationen ohne Erwerbscharakter (sie bilden mit der öffentlichen Verwaltung den Bereich der sozialen Dienstleistungen) sowie in den unternehmensorientierten, wissenschaftlichen und freiberuflichen Dienstleistungen, im Gastgewerbe und in der Landwirtschaft genutzt (vgl. Tabelle 1, letzte Spalte, auf Seite 4). Befristete Verträge sind demnach vor allem in Branchen verbreitet, die bisher nicht direkt oder nur in geringerem Ausmaß von der Wirtschaftskrise betroffen sind oder einen relativ konjunkturunabhängigen Bedarf decken (vgl. Tabelle 1, Abbildung 2). Etwa 40 Prozent aller befristeten Beschäftigten arbeiten im Bereich der sozialen Dienstleistungen, weitere 21 Prozent sind in den unternehmensorientierten, wissenschaftlichen und freiberuflichen Dienstleistungen tätig.

Im Produktionssektor und den übrigen Branchen haben Befristungen hingegen traditionell eine untergeordnete Bedeutung (vgl. Tabelle 1, letzte Spalte). Angesichts der mangelnden Optionen auf den entsprechenden Arbeitsmärkten wäre allerdings zu

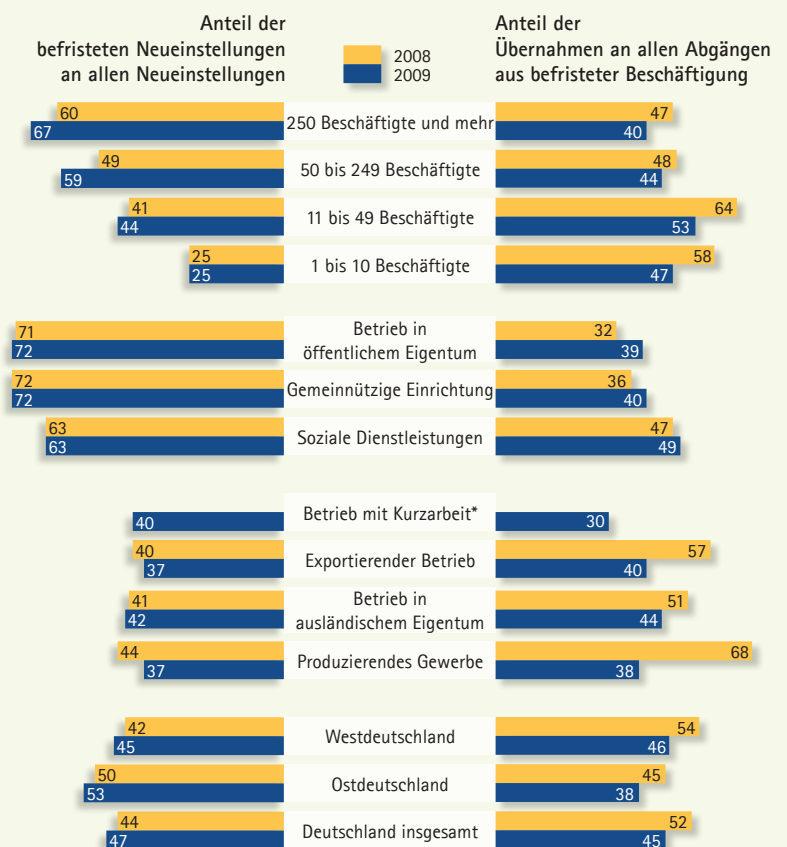
erwartet gewesen, dass befristete Einstellungen bei zunehmender wirtschaftlicher Unsicherheit und der dadurch verschlechterten Verhandlungsposition der Arbeitnehmer deutlicher zunehmen. Dennoch erfolgen befristete Einstellungen gerade in den von der Krise betroffenen Betrieben des Produzierenden Gewerbes und in exportierenden Betrieben weiterhin nur unterproportional (vgl. Tabelle 1, Abbildung 2). Selbst in Betrieben, die Kurzarbeit angemeldet haben, überwiegen unbefristete Einstellungen.

Die personalpolitische Präferenz für unbefristete Verträge zeigt sich ferner darin, dass auch viele Betriebe, die befristet Beschäftigte einsetzen, letztlich eine Festanstellung anstreben. Im IAB-Betriebspanel 2009 wurden die Personalverantwortlichen in den Unternehmen erstmals danach befragt, aus welchen

Abbildung 2

Befristete Neueinstellungen und Übernahmen nach Befristungen

1. Halbjahr 2008 und 2009, Anteile in Prozent



* Informationen für 2008 liegen nicht vor.

Anmerkungen: Im IAB-Betriebspanel werden nur Übernahmen im selben Betrieb erfasst. Übergänge aus einem befristeten in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber können mit den Daten des IAB-Betriebspanels nicht beobachtet werden.

Die Summe aller Abgänge aus befristeter Beschäftigung setzt sich aus der Summe aller auslaufenden befristeten Verträge und aller Übernahmen zusammen.

Veränderungen zwischen den Branchen können aufgrund einer Änderung der Branchenklassifikation zwischen 2008 und 2009 nur bedingt interpretiert werden.

Quelle: IAB-Betriebspanel.

© IAB

Tabelle 1

Branchenspezifische Maße der betrieblichen Befristungspraxis 2008 und 2009

	Einstellungsquote	Abgangsquote	ÜQ1	AQ1	ÜQ2	VQ	AQ2	Anteil der ...		Verteilung der ...			Index Verteilung Befristungen/SVB
								Betriebe mit Befristungen	Befristungen an SVB	Befristungen	SVB	Betriebe insgesamt	
2008													
Land- und Forstwirtschaft	61	38	15	85				13,2	12,4	1,5	1,1	3,3	1,3
Bergbau und Energie	34	13	51	49				27,3	3,8	0,5	1,1	0,4	0,4
Nahrung und Genuss	61	27	45	55				18,9	9,2	2,5	2,5	1,7	1,0
Verbrauchsgüter	34	8	64	36				12,2	4,8	1,4	2,8	2,1	0,5
Produktionsgüter	50	12	73	27				22,8	6,0	3,8	5,8	2,0	0,6
Investitions- und Gebrauchsgüter	43	13	67	33				20,9	5,0	7,6	14,2	4,8	0,5
Baugewerbe	23	4	70	30				8,2	3,3	2,0	5,6	10,5	0,4
Handel und Reparatur	30	9	66	34				13,2	5,4	8,5	14,6	21,3	0,6
Verkehr und Nachrichten	37	12	60	40				15,0	7,3	4,6	5,8	5,0	0,8
Kredit- und Versicherungsgewerbe	34	14	50	50				9,2	2,4	0,9	3,5	2,7	0,3
Gastgewerbe	46	8	63	37				19,2	18,2	5,7	2,9	7,0	2,0
Erziehung und Unterricht	81	43	26	74				40,3	21,6	7,7	3,3	2,6	2,3
Gesundheits- und Sozialwesen	57	19	62	38				22,2	14,1	18,7	12,4	10,7	1,5
Unternehmensnahe Dienstleistungen	38	19	44	56				12,8	13,9	20,6	13,8	17,1	1,5
Sonstige Dienstleistungen	47	18	42	58				14,9	14,1	4,1	2,7	5,1	1,5
Organisationen ohne Erwerbscharakter	67	49	17	83				25,2	20,2	3,5	1,6	2,2	2,2
Öffentliche Verwaltung	66	28	39	61				43,9	9,8	6,5	6,1	1,5	1,1
Insgesamt	44	17	52	48				16,2	9,3	100	100	100	1,0
2009													
Land- und Forstwirtschaft	57	39	16	84	13	21	67	15,0	15,2	1,4	0,8	2,5	1,7
Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	49	17	35	65	25	27	47	20,4	4,7	1,0	1,9	0,8	0,5
Nahrung und Genuss	69	29	41	59	29	30	41	17,3	8,4	2,4	2,5	1,6	1,0
Verbrauchsgüter	33	15	43	57	30	29	41	12,2	3,1	0,7	2,0	1,5	0,3
Produktionsgüter	44	21	43	57	29	32	39	29,5	4,6	2,6	5,0	1,3	0,5
Investitions- und Gebrauchsgüter	35	18	35	65	27	24	49	16,4	3,4	5,6	14,5	5,3	0,4
Baugewerbe	25	7	59	41	38	36	27	8,7	3,3	2,2	5,9	10,7	0,4
Handel und Reparatur von Kfz	42	12	56	44	37	34	29	12,5	5,9	9,8	14,5	21,1	0,7
Verkehr und Lagerei	37	17	53	47	35	33	32	14,3	7,0	4,2	5,3	4,2	0,8
Information und Kommunikation	19	13	43	57	27	39	35	10,0	3,9	1,3	2,8	2,7	0,4
Gastgewerbe	44	9	62	38	43	30	27	14,2	14,7	4,8	2,9	7,0	1,7
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	34	13	49	51	32	35	33	10,5	2,6	1,1	3,8	2,8	0,3
Wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen	45	21	33	67	22	32	46	11,9	15,3	21,2	12,2	16,7	1,7
Erziehung und Unterricht	74	42	28	72	14	50	37	41,9	21,9	8,1	3,3	2,7	2,5
Gesundheits- und Sozialwesen	58	18	59	41	40	32	27	22,0	15,3	22,3	12,8	10,4	1,7
Sonstige Dienstleistungen	44	11	57	43	28	51	21	10,7	9,8	2,2	2,0	5,0	1,1
Organisationen ohne Erwerbscharakter	79	49	18	82	13	30	57	22,4	18,3	3,3	1,6	2,2	2,1
Öffentliche Verwaltung	68	20	58	42	37	36	27	44,0	8,3	5,8	6,2	1,5	0,9
Insgesamt	47	18	45	55	30	33	37	15,1	8,8	100	100	100	1,0

Aufgrund der Umstellung der amtlichen Branchenklassifikation zwischen 2008 und 2009 werden die Branchen für beide Jahre separat ausgewiesen. Ein Vergleich innerhalb von Branchen ist daher nur eingeschränkt möglich.

ÜQ1: Übernahmen / (Übernahmen + Beendigungen befristeter Verträge)

AQ1: Beendigungen / (Übernahmen + Beendigungen befristeter Verträge)

2009 wurden im IAB-Betriebspanel erstmals Verlängerungen von befristeten Arbeitsverträgen erfasst. Daher können ab 2009 alternative Übernahmequoten unter Berücksichtigung der Verlängerungen berechnet werden. Diese ‚neuen‘ Übernahmequoten können allerdings nicht für einen Vergleich zwischen 2008 und 2009 herangezogen werden.

ÜQ2: Übernahmen / (Übernahmen + Beendigungen + Verlängerungen befristeter Verträge)

AQ2: Beendigungen / (Übernahmen + Beendigungen + Verlängerungen befristeter Verträge)

VQ: Verlängerungen / (Übernahmen + Beendigungen + Verlängerungen befristeter Verträge)

Index Verteilung Befristungen / SVB: Werte über 1 bedeuten eine überproportionale Nutzung befristeter Verträge.

Einstellungsquote: Befristete Einstellungen / alle Einstellungen; Abgangsquote: Beendigung befristeter Beschäftigungsverhältnisse / alle Abgänge;

SVB = sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

Quelle: IAB-Betriebspanel.

© IAB

Gründen sie befristete Verträge abschließen (vgl. **Abbildung 3**). 24 Prozent nannten als wichtigsten Grund die Beurteilung der Eignung für eine Festanstellung.

Betrachtet man allerdings alle Motive zusammen, dann bleibt die Flexibilitätsfunktion das zentrale Motiv für den Einsatz befristeter Verträge. Über zwei Drittel der Betriebe nennen als wichtigsten Grund den Umgang mit Diskontinuität. Befristungen werden demnach abgeschlossen aufgrund von wirtschaftlicher Unsicherheit, zeitlich begrenzten Vertretungen, bei saisonalen bzw. einmaligen Aufträgen oder einer zeitlich begrenzten Finanzierung von Stellen über Projekt- oder Haushaltsmittel. Nur wenige Betriebe gaben an, dass bei befristet Beschäftigten die Leistungsbereitschaft und Motivation höher sei. Die Vermutung, Befristungen würden häufig zur Leistungssteigerung eingesetzt, wird durch die Angaben der Betriebe also nicht bestätigt.

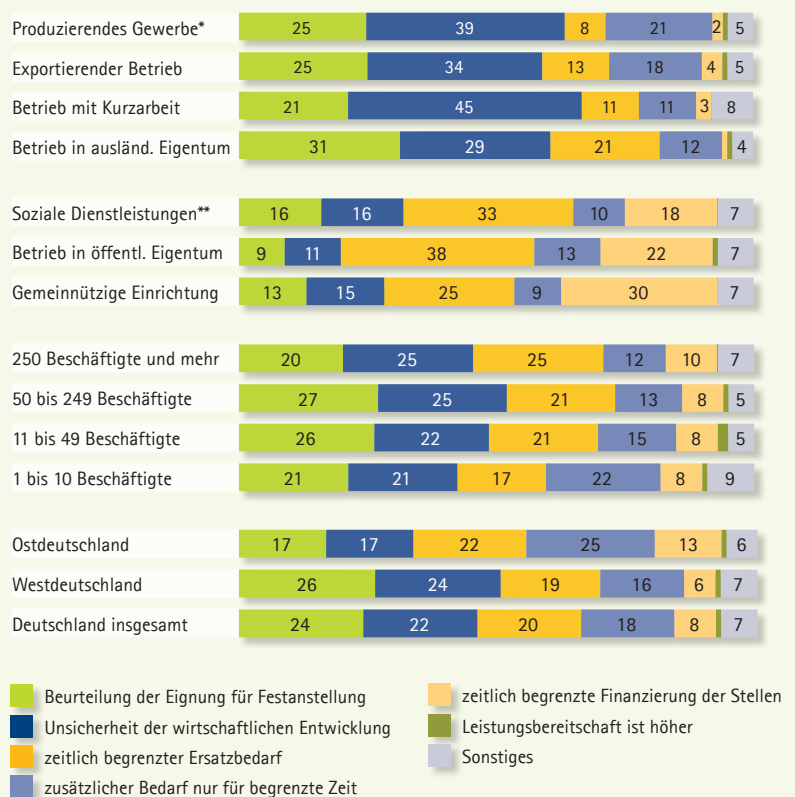
In den von der Krise betroffenen Branchen des Produktionssektors, in exportierenden Betrieben und Betrieben mit Kurzarbeit überwiegt bei einem Einsatz befristeter Verträge das Motiv der wirtschaftlichen Unsicherheit. Der konjunkturelle Abschwung dürfte dazu geführt haben, dass Befristungen, die ursprünglich als Eignungstest gedacht waren, nunmehr ihre Funktion als Flexibilitätspuffer erfüllen. Im Aufschwung standen gerade im Produktionssektor geringe Befristungsanteile bei Neueinstellungen hohen Übernahmequoten gegenüber (vgl. **Abbildung 2**). Zwischen 2008 und 2009 hat sich dieses günstige Verhältnis deutlich verschlechtert. Setzt man die Übernahmen ins Verhältnis zur Beendigung von befristeten Verträgen, dann sind die Übernahmen insgesamt von 52 auf 45 Prozent gesunken. Insbesondere im Produzierenden Gewerbe ist die Übernahmequote von 68 auf 38 Prozent eingebrochen (vgl. **Abbildung 2**). Sie hat sich krisenbedingt an die traditionell geringeren Übernahmequoten im Bereich sozialer Dienstleistungen angeglichen.

Umgekehrt hat sich die Übernahmequote im Sozialsektor zwischen 2008 und 2009 noch leicht erhöht. Die gleichwohl relativ geringen Entfristungsquoten lassen sich damit erklären, dass Arbeitgeber dort seltener eine unbefristete Anstellung beabsichtigen. Da etwa 70 Prozent aller Beschäftigten im Bereich der sozialen Dienstleistungen Frauen sind, ist der Bedarf an Vertretungen bei Schwangerschaft und Erziehungszeiten höher als in anderen Branchen. Insofern geht die zunehmende Beschäftigung von Frauen notwendigerweise mit einem Anstieg befristeter

Vertretungen einher, will man die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen. Dies funktioniert, wenn keine längeren Einarbeitungszeiten erforderlich sind oder eine flexible Randbelegschaft mit betriebsspezifischem Wissen vorgehalten wird, die bei Bedarf (re-)aktiviert wird (Liebig/Hense 2007).

Darüber hinaus sind zeitlich begrenzte Projekt- und Haushaltsmittel von zentraler Bedeutung. Insbesondere in wissenschaftlichen Einrichtungen (Universitäten, Forschungsinstitute, Universitätskliniken), in denen Haushaltsmittel häufig nur auf Zeit vergeben werden, ein Großteil der Arbeit in Form von Projekten organisiert ist und die Stellen vielfach der Qualifizierung dienen, sind unbefristete Verträge unterhalb der Professorebene die Ausnahme. Drei Viertel der über 100.000 wissenschaftlichen Mitarbeiter an deutschen Hochschulen sind befristet beschäftigt und fast die Hälfte von ihnen hat eine Teilzeitstelle (Banscherus et al. 2009). Diese Befristungspraxis wird dadurch erleichtert, dass im

Abbildung 3
Wichtigster Grund für den Einsatz befristeter Verträge
1. Halbjahr 2009, Anteile in Prozent



* Verbrauchsgüter, Produktionsgüter, Investitions- und Gebrauchsgüter

** Gesundheit und Soziales, Erziehung und Unterricht, öffentliche Verwaltung, Organisationen ohne Erwerbscharakter

Abweichungen von 100 Prozent durch Runden der Zahlen.

Quelle: IAB-Betriebspanel.

Wissenschaftszeitvertragsgesetz das Verbot von Kettenbefristungen de facto teilweise ausgehebelt ist. Während Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, wie nach dem früheren Hochschulrahmengesetz, ohne besonderen Grund maximal zwölf Jahre (in der Medizin 15 Jahre) befristet beschäftigt werden können,² sind für wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter, deren Beschäftigung überwiegend durch Drittmittel finanziert wird, nun auch über diesen Zeitraum hinaus befristete Arbeitsverträge möglich.

Die geringe Bedeutung befristeter Verträge als Eignungstest (vgl. **Abbildung 3**) und der zum Teil höhere Anteil an Verlängerungen von befristeten Verträgen (vgl. **Tabelle 1**) zeigen, dass die überwiegend öffentlichen und nichterwerbsorientierten Bereiche Erziehung und Unterricht, Gesundheit und Soziales ihren langfristigen Arbeitskräftebedarf auch über eine flexible Randbelegschaft sicherstellen. Die Entfristungsquote ist in öffentlichen und gemein-

² Diese Regelungen wurden um eine familienpolitische Komponente ergänzt: Bei Betreuung von Kindern verlängert sich die zulässige Befristungsdauer in der Qualifizierungsphase um zwei Jahre je Kind.

nützigen Einrichtungen etwa gleich hoch wie bei Betrieben, die Kurzarbeit angemeldet haben.

■ Sind befristet Beschäftigte die Verlierer der Rezession?

Bei einem Vergleich der betrieblichen Zu- und Abgänge im jeweils ersten Halbjahr 2009 und 2008 zeigt sich, dass die Krise insbesondere im Produzierenden Gewerbe deutliche Spuren hinterlassen hat: Die Anzahl der ausgelaufenen befristeten Verträge hat sich in den Kernbranchen des Produktionssektors – den Verbrauchsgütern, Produktionsgütern sowie den Investitions- und Gebrauchsgütern – mehr als verdoppelt (vgl. **Tabelle 1**). Insofern tragen befristet Beschäftigte einen Teil der Personalanpassung. Allerdings ist im Produktionssektor auch die Anzahl der Arbeitgeberkündigungen bei regulären Arbeitsverträgen auf mehr als das Doppelte gestiegen, sodass die Anpassung keineswegs ausschließlich auf dem Rücken befristet Beschäftigter ausgetragen wird.

Der Rückgang bei den Arbeitnehmerkündigungen zeigt zudem, dass weniger offene Stellen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vorhanden waren und Beschäftigte in konjunkturell schlechten Zeiten seltener bereit sind, ihren Arbeitsplatz zu wechseln. Insgesamt ist die Anzahl der offenen Stellen um 33 Prozent gesunken, in den hier ausgewiesenen Branchen des Produktionssektors sogar um 65 Prozent (vgl. **Tabelle 2**).

Völlig anders gestaltet sich die Situation bei den sozialen Dienstleistungen: Dort hat sich sowohl die Zahl der regulären Einstellungen als auch die Anzahl befristeter Arbeitnehmer gegenüber dem Vorjahr noch geringfügig erhöht. Der insgesamt moderate Rückgang befristeter Verträge erklärt sich auch damit, dass 40 Prozent aller befristeten Arbeitsverhältnisse in Deutschland diesem Bereich zuzurechnen sind (vgl. **Tabelle 1**), der sich durch eine weiterhin robuste Arbeitsnachfrage auszeichnet. Davon profitiert auch die Zeitarbeitsbranche, denn die Anzahl der Leiharbeiter hat sich im sozialen Sektor deutlich erhöht. Allein in den Gesundheitsdienstberufen ist die Anzahl der Leiharbeiter zwischen Juni 2008 und Juni 2009 von 15.000 auf knapp 20.000 gestiegen, während in nahezu allen anderen Tätigkeitsbereichen ein Einbruch zu verzeichnen war (Bundesagentur für Arbeit 2010). Allerdings ist Leiharbeit in der Gesundheitsbranche nach wie vor relativ unbedeutend: Lediglich drei Prozent aller Leiharbeiter sind in den Gesundheitsdienstberufen tätig.

Tabelle 2

Veränderung der Einstellungen und Abgänge sowie der Beschäftigtenzahl

1. Halbjahr 2008 gegenüber 2009, Anteile in Prozent

	Produktionssektor*	Soziale Dienstleistungen**	alle Betriebe
Einstellungen insgesamt	-60	+3	-17
Befristete Einstellungen	-66	+3	-11
Übernahmen aus befristeten Arbeitsverträgen	-35	-1	-14
Abgänge insgesamt	+43	-1	+6
Arbeitnehmerkündigungen	-35	+7	-21
Arbeitgeberkündigungen	+114	-6	+40
Auslaufen befristeter Arbeitsverträge	+129	-9	+15
Veränderung der Beschäftigtenzahl zum 30.6.2009 gegenüber 30.6.2008			
Befristet Beschäftigte	-35	+2	-6
Leiharbeiter	-49	+34	-38
Offene Stellen	-65	-2	-33
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	-6	+1	0

* Verbrauchsgüter, Produktionsgüter, Investitions- und Gebrauchsgüter

** Gesundheit und Soziales, Erziehung und Unterricht, öffentliche Verwaltung, Organisationen ohne Erwerbscharakter

Aufgrund einer Änderung der offiziellen Branchenklassifikation zwischen 2008 und 2009 muss bei der Interpretation berücksichtigt werden, dass es bei einzelnen Betrieben zu einem Branchenwechsel kommen kann. Detaillierte Auswertungen der Veränderungen in einzelnen Branchen werden daher nicht ausgewiesen.

Quelle: IAB-Betriebspanel.

Die Befunde in **Tabelle 1** und **Tabelle 2** erklären zudem – neben der abfedernden Wirkung von Kurzarbeit und anderen internen Anpassungsmaßnahmen – einen Teil des deutschen „Beschäftigungswunders“. Die geringen Auswirkungen der Krise auf den deutschen Arbeitsmarkt liegen auch darin begründet, dass sie bisher lediglich das Produzierende Gewerbe erfasst hat. Über 70 Prozent der Betriebe und zwei Drittel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland sind den Dienstleistungsbranchen zuzurechnen, die weniger stark von der Krise betroffen waren. Die Kernbranchen des Produktionssektors stellten 2009 lediglich 8,8 Prozent aller Betriebe (2008: 8,9 %), 9,1 Prozent aller befristeten Arbeitskräfte (2008: 12,8 %) und 21,5 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (2008: 22,8 %). Das Gros der Beschäftigten arbeitet demnach nicht in den von der Krise unmittelbar betroffenen Branchen.

■ Fazit

In der Finanz- und Wirtschaftskrise ist der Anteil befristeter Arbeitsverträge zwar gesunken, aber im Vergleich zu Leiharbeit relativ stabil geblieben. Der Rückgang erklärt sich vor allem dadurch, dass viele Betriebe befristete Arbeitskräfte vermehrt nicht weiterbeschäftigt und nur wenige übernommen haben. Insofern hat sich in der Krise die Funktion befristeter Verträge als Flexibilitätspuffer bestätigt.

Angesichts der Unsicherheit über die weitere wirtschaftliche Entwicklung wäre denkbar gewesen, dass befristete Einstellungen gerade in den von der Krise betroffenen Branchen deutlicher zugenommen hätten. Sie erfolgten allerdings weiterhin seltener als reguläre Einstellungen. Selbst in Betrieben, die Kurzarbeit angemeldet hatten, überwog der unbefristete Arbeitsvertrag. Ein Grund ist, dass Befristungen in den konjunkturabhängigen Branchen traditionell eine untergeordnete Rolle spielen. Zudem ist davon auszugehen, dass diejenigen Einstellungen, auf die Betriebe auch in der Krise nicht verzichten können, die Kernbereiche der Unternehmen betreffen und daher häufiger unbefristet erfolgen. Ferner sind befristete Verträge bei Unvorhersehbarkeit der wirtschaftlichen Entwicklung nicht immer das richtige Mittel, da der Befristungszeitraum vor Abschluss des Vertrags festgelegt werden muss.

Für viele Betriebe scheinen zudem Entlassungskosten, die im Rahmen des allgemeinen Kündigungsschutzes entstehen können, kein zentrales Problem

darzustellen. Andernfalls wären die Befristungsquoten in Deutschland möglicherweise weitaus höher. Ungeachtet der öffentlichen Wahrnehmung einer zunehmenden Flexibilisierung der Arbeit haben viele Firmen ein Interesse an unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen. Die Gründe dafür sind nahe liegend: Werden seitens des Betriebs Investitionen in Ausbildung, Qualifikation und Weiterbildung eines Arbeitnehmers getätigt, ist es betriebswirtschaftlich sinnvoll, die längerfristigen Erträge aus diesen Investitionen abzuschöpfen. Arbeitnehmer, die länger im Betrieb tätig sind, verfügen darüber hinaus über wertvolle betriebsspezifische oder berufliche Erfahrungen. In diesem Sinne antizipieren Arbeitgeber aufgrund des demografischen Wandels und der Veränderungen der Qualifikationsstruktur einen etwaigen Mangel an Fachkräften und versuchen ihre Beschäftigten im Betrieb zu halten. In vielen Firmen ist zudem ein höheres Maß an Vertrauen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern vonnöten, um opportunistisches Verhalten zu vermeiden. Langfristige Beschäftigung kann als ein „nicht zu unterschätzender Produktionsfaktor“ verstanden werden, da „ein positiver Wirkungszusammenhang (...) zwischen der Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen, der subjektiv wahrgenommenen Beschäftigungssicherheit, den sich auf dieser Grundlage aufbauenden betrieblichen Vertrauensbeziehungen und der Leistungs- bzw. Kooperationsbereitschaft von Arbeitnehmer/innen“ besteht (Seifert/Pawlowsky 1998: 601).

Anders sieht das Interesse an langfristiger Beschäftigung zum Teil in öffentlichen und sozialen Einrichtungen aus. Befristeten Arbeitsverhältnissen kommt dort insgesamt eine größere Bedeutung zu, und sie fungieren in wesentlich stärkerem Maße als Flexibilitätspuffer: Da im Bereich sozialer Dienstleistungen überwiegend Frauen tätig sind, ist zum einen der Bedarf an Vertretungen bei Schwangerschaft und in der Elternzeit höher als in anderen Branchen. Diese werden häufig über befristete Beschäftigte organisiert. Zum anderen ist die Arbeit in öffentlichen und sozialen Einrichtungen von Projekt- und Haushaltsmitteln determiniert. Mittel werden – oftmals unabhängig davon, ob der Bedarf dauerhaft besteht – lediglich für einen kurzen Zeitraum vergeben.

Der geringe Anteil arbeitgeberseitiger Kündigungen an allen Abgängen im öffentlichen Sektor in Höhe von drei Prozent (vgl. Bellmann et al. 2009) verdeutlicht zudem, dass Befristungen eine wichtige personalpolitische Flexibilisierungsstrategie darstellen.

Verhaltens- und personenbedingte Kündigungen sind zwar auch in der öffentlichen Verwaltung möglich, erfolgen dort aber kaum. Dem betriebswirtschaftlichen Interesse, qualifizierte Mitarbeiter zu halten, in deren Weiterbildung womöglich investiert wurde, steht dann das Interesse gegenüber, den Personalbestand bei Bedarf reduzieren zu können. Da die Wahlmöglichkeit zwischen Unkündbarkeit und Befristung im öffentlichen Dienst faktisch beschränkt ist und ein konstanter Konsolidierungsdruck auf die öffentlichen Haushalte besteht, werden neue Arbeitskräfte eher befristet eingestellt, als sich dauerhaft an sie zu binden. Die im Zuge der Abfederung der Wirtschaftskrise abermals massiv gestiegene Verschuldung von Bund, Ländern und Kommunen verstärkt den Konsolidierungsdruck nochmals deutlich. Die Kehrseite der Flexibilität durch Befristungen für die Arbeitgeber sind die höheren Fluktuations-, Einarbeitungs- und Weiterbildungskosten sowie die Gefahr illoyalen Verhaltens der befristet Beschäftigten.

Der Autor



Christian Hohendanner
ist wissenschaftlicher Mitarbeiter
im Forschungsbereich „Betriebe
und Beschäftigung“ im IAB.
christian.hohendanner@iab.de

Unsicherheit – sei es über die wirtschaftliche Entwicklung, die Verlängerung von Projektmitteln oder über die Eignung von Bewerbern – scheint jedenfalls für die Betriebe ein zentrales Motiv für die Befristung von Arbeitsverträgen zu sein. Sie wird an die Beschäftigten weitergegeben, deren Lebensplanung dadurch erschwert wird. Die Ambivalenz befristeter Verträge zeigt sich zwischen Brücken- und Flexibi-

litätsfunktion: Während das Ende eines befristeten Arbeitsvertrags einerseits die Fortsetzung eines un stetigen Erwerbsverlaufs bedeuten kann, erhalten andererseits viele befristet Beschäftigte im Anschluss einen unbefristeten Vertrag. Allerdings hat die Unsicherheit im Zuge der Wirtschaftskrise sicherlich auch die unbefristet Beschäftigten erfasst.

Literatur

- Banscherus, Ulf; Dörre, Klaus; Neis, Matthias; Wolter, André (2009): Arbeitsplatz Hochschule. Zum Wandel von Arbeit und Beschäftigung in der „unternehmerischen Universität“. WiSo-Diskurs. Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Bellmann, Lutz; Fischer, Gabriele; Hohendanner, Christian (2009): Betriebliche Dynamik und Flexibilität auf dem deutschen Arbeitsmarkt. [IAB Handbuch Arbeitsmarkt](#), S. 359–398.
- Bundesagentur für Arbeit (2010): Arbeitsmarkt in Zahlen. Arbeitnehmerüberlassung. Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe im 1. Halbjahr 2009. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2009): Der Arbeitsmarkt in Deutschland. Ein Jahr Krise auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Nürnberg.
- Giesecke, Johannes; Wotschack, Philip (2009): Flexibilisierung in Zeiten der Krise: Verlierer sind junge und gering qualifizierte Beschäftigte. WZBrief Arbeit 01/2009. Berlin.
- Hohendanner, Christian; Gerner, Hans-Dieter (2010): Die Übernahme befristet Beschäftigter im Kontext betrieblicher Personalpolitik. In: [Soziale Welt 61](#), S. 27–50.
- Liebig, Stefan; Hense, Andrea (2007): Die zeitweise Verlagerung von Arbeitskräften in die Arbeitslosigkeit: Eine „neue“ personalpolitische Flexibilisierungsstrategie? In: [Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 40](#), S. 399–417.
- OECD (2010): Economic Survey of Germany. Paris.
- Seifert, Matthias; Pawlowsky, Peter (1998): Innerbetriebliches Vertrauen als Verbreitungsgrenze atypischer Beschäftigungsformen. In: Mitteilungen zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 31, S. 599–611.