

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Forschungsbericht

12/2015

Aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst

Entwicklung, Motive und rechtliche Umsetzung

Christian Hohendanner
Esther Ostmeier
Philipp Ramos Lobato

ISSN 2195-2655

Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst

Entwicklung, Motive und rechtliche Umsetzung

Christian Hohendanner (IAB)

Esther Ostmeier (IAB)

Philipp Ramos Lobato (IAB)

Mit der Publikation von Forschungsberichten will das IAB der Fachöffentlichkeit Einblick in seine laufenden Arbeiten geben. Die Berichte sollen aber auch den Forscherinnen und Forschern einen unkomplizierten und raschen Zugang zum Markt verschaffen. Vor allem längere Zwischen- aber auch Endberichte aus der empirischen Projektarbeit bilden die Basis der Reihe.

By publishing the Forschungsberichte (Research Reports) IAB intends to give professional circles insights into its current work. At the same time the reports are aimed at providing researchers with quick and uncomplicated access to the market.

Erratum

Leider enthielt die zuerst veröffentlichte Version dieses Forschungsberichts einige Fehler in der Tabelle 23 auf Seite 82, die nunmehr beseitigt sind. Die Grundaussagen dieses Berichts sind von den Fehlern nicht berührt. Gleichwohl sind sie ärgerlich und wir bitten alle Leser um Entschuldigung.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	6
Abstract	15
1 Einleitung	16
1.1 Forschungsstand	17
1.2 Schwerpunkte und Forschungsfragen der Studie	19
2 Untersuchungsgegenstand und Datengrundlagen	21
2.1 Abgrenzung der Sektoren	21
2.2 Statistische Grundlage: Ein Puzzle aus drei Datenquellen	22
2.3 Die qualitative Expertenbefragung	28
3 Entwicklung und Struktur befristeter Arbeitsverträge	32
3.1 IAB-Betriebspanel	32
3.2 Personalstandstatistik	35
3.3 Mikrozensus	40
3.4 Zwischenfazit	46
4 Betriebliche Motive und rechtliche Umsetzung	48
4.1 Motive für den Einsatz befristeter Beschäftigung	50
4.2 Rechtliche Umsetzung befristeter Beschäftigung	70
4.3 Zwischenfazit	77
5 Die Befristungspraxis im betrieblichen Kontext	81
5.1 Beschäftigungsstrukturen und -dynamiken	82
5.2 Erwartete Personalprobleme und Befristungspraxis	87
5.3 Die Nutzungsintensität befristeter Beschäftigung	91
5.4 Befristete Neueinstellungen	93
5.5 Übernahmen, Verlängerungen, Personalabgänge, Befristungsdauern	95
5.6 Sachgrundlose Befristungen	100
5.7 Übernahmen von Auszubildenden	102
5.8 Zwischenfazit	103
6 Gesamtfazit	106
Literatur	107
Anhang	111

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Forschungsfragen der Studie	20
Tabelle 2 Die Datenquellen im Vergleich	22
Tabelle 3 Informationen über befristete Beschäftigung (IAB-Betriebspanel)	23
Tabelle 4 Fallzahlen des IAB-Betriebspanels nach Sektoren	25
Tabelle 5 Fallzahlen des IAB-Betriebspanels nach Sektoren (inkl. Wissenschaft)	26
Tabelle 6 Sample der Expertenbefragung	29
Tabelle 7 Anzahl geführter Interviews	31
Tabelle 8 Inhaltliche Ausrichtung der Interviews	31
Tabelle 9 Befristungsanteile inklusive Wissenschaft	33
Tabelle 10 Befristungsanteile bei separater Betrachtung der Wissenschaft	34
Tabelle 11 Anteile der Beschäftigten in der Wissenschaft in den drei Sektoren	35
Tabelle 12 Befristungsanteile inklusive Wissenschaft	36
Tabelle 13 Befristungsanteile ohne Wissenschaft	37
Tabelle 14 Befristungsanteile in wissenschaftlichen Einrichtungen	39
Tabelle 15 Befristungsanteile bei Arbeitnehmern nach Aufgabenbereich	40
Tabelle 16 Entwicklung des Befristungsanteils 2004 bis 2014	41
Tabelle 17 Befristungsanteile nach Alter, Bildung und Geschlecht	43
Tabelle 18 Altersstruktur im sektoralen Vergleich im Jahr 2014	45
Tabelle 19 Befristungsanteile nach Berufen	45
Tabelle 20 Befristungsanteile ausgewählter Berufe	46
Tabelle 21 Befristungsanteile der drei Erhebungen im Vergleich	47
Tabelle 22 Wichtigste Befristungsmotive nach Sektoren (2009)	50
Tabelle 23 Beschäftigungsstrukturen im Jahr 2014	82
Tabelle 24 Arbeitskräftefluktuation im Jahr 2014	84
Tabelle 25 Personalabgänge im Jahr 2014	85
Tabelle 26 Anteil Personalabgänge nach Befristungsende an allen Personalabgängen	86
Tabelle 27 Anteile der Arbeitnehmerkündigungen an allen Personalabgängen	86
Tabelle 28 Anteile der regulären Renteneintritte an allen Personalabgängen	87
Tabelle 29 Erwartete Personalprobleme in den Jahren 2004 und 2014	88
Tabelle 30 Determinanten der erwarteten Personalprobleme	89
Tabelle 31 Befristungsanteil und erwartete Personalprobleme	90
Tabelle 32 Betriebsgrößenspezifische Unterschiede im Befristungsanteil 2014	91
Tabelle 33 Betriebsgrößenunterschiede zwischen den Sektoren	92
Tabelle 34 Determinanten des Befristungsanteils	93
Tabelle 35 Anteile befristeter Einstellungen an allen Einstellungen	93
Tabelle 36 Determinanten befristeter Einstellungen	94
Tabelle 37 Entfristungen, Verlängerungen und Personalabgänge nach Befristungsende ...	96
Tabelle 38 Determinanten der Übernahmen in unbefristete Beschäftigung	97
Tabelle 39 Determinanten der Verlängerungen befristeter Beschäftigung	98
Tabelle 40 Determinanten der Personalabgänge nach Befristungsende	99
Tabelle 41 Häufigste Befristungsdauern im sektoralen Vergleich (2009)	99
Tabelle 42 Anteil sachgrundloser Befristungen an allen Befristungen	100
Tabelle 43 Determinanten sachgrundloser Befristungen	101
Tabelle 44 Sachgrundlose Befristungen und Übernahmen	102

Tabelle 45 Anteil übernommener Auszubildender an allen Einstellungen.....	103
Tabelle 46 Anteil übernommener Auszubildender an allen Auszubildenden mit Abschluss	103
Tabelle 47 Sektorale Abgrenzungskriterien im IAB-Betriebspanel	111
Tabelle 48 Beschreibung der Variablen im IAB-Betriebspanel 2004 bis 2014	112
Tabelle 49 Abgrenzung des öffentlichen Sektors in den drei Erhebungen	116
Tabelle 50 Abgrenzung des Sektors „Wissenschaft“ in den drei Erhebungen.....	117
Tabelle 51 Befristungsanteile inklusive Wissenschaft.....	118
Tabelle 52 Befristungsanteile bei separater Betrachtung der Wissenschaft.....	118
Tabelle 53 Befristungsanteile bei Arbeitnehmern in der Sozialversicherung/BA.....	119
Tabelle 54 Befristungsanteile nach Alter, Bildung und Geschlecht	120
Tabelle 55 Befristungsanteile nach Berufen.....	121
Tabelle 56 Befristungsanteile ausgewählter Berufe.....	122
Tabelle 57 Geringfügige Beschäftigung im Mikrozensus	123
Tabelle 58 Anteil der Arbeitgeberkündigungen an allen Personalabgängen	124
Tabelle 59 Anteil der Abgänge nach Ausbildungsende an allen Personalabgängen	124
Tabelle 60 Anteil der einvernehmlichen Aufhebungen an allen Personalabgängen	125
Tabelle 61 Anteil der Versetzungen an allen Personalabgängen	125
Tabelle 62 Anteil der Abgänge in Frührente an allen Personalabgängen	126
Tabelle 63 Anteil an Abgängen aufgrund von Beruf-/Erwerbsunfähigkeit an allen..... Personalabgängen	126
Tabelle 72 Determinanten befristeter Einstellungen – Deskriptive Statistiken.....	152
Tabelle 73 Determinanten der Übernahmen in unbefristete Beschäftigung	154
Tabelle 74 Determinanten der Übernahmen – Deskriptive Statistiken	157
Tabelle 75 Determinanten der Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge	159
Tabelle 76 Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge – Deskriptive Statistiken.....	162
Tabelle 77 Determinanten der Personalabgänge nach Befristungsende	164
Tabelle 78 Personalabgänge nach Befristungsende – Deskriptive Statistiken.....	167
Tabelle 79 Determinanten sachgrundloser Befristungen	169
Tabelle 80 Determinanten sachgrundloser Befristungen – Deskriptive Statistiken	172
Tabelle 81 Sachgrundlose Befristungen und Übernahmen	174
Tabelle 82 Sachgrundlose Befristungen und Übernahmen: Deskriptive Statistiken.....	177

Zusammenfassung

Fragestellung und Datengrundlage

Im Fokus der Untersuchung stehen Ausmaß, Entwicklung und Struktur befristeter Beschäftigung im öffentlichen Dienst. Betrachtet werden zudem Befristungspraxis und Befristungsmotive öffentlicher Arbeitgeber. Die Privatwirtschaft und der gemeinnützige Dritte Sektor werden zur besseren Einordnung als Vergleichsmaßstab herangezogen.

Die wissenschaftliche Untersuchung des öffentlichen Dienstes steht vor der Herausforderung, dass es an einer Datenquelle fehlt, die differenzierte Informationen über Entwicklung, Struktur und Motive befristete Beschäftigung und zugleich die Besonderheiten und Strukturen des öffentlichen Dienstes abbildet.

Aus Ermangelung einer solchen Datenquelle werden die Informationen verfügbarer Erhebungen ausgewertet. Im Zentrum stehen Analysen des IAB-Betriebspanels. Sie werden ergänzt um Auswertungen der Personalstandstatistik, insbesondere um Befristungsanteile für Beamte und Arbeitnehmer differenziert nach den föderalen Ebenen auszuweisen. Zudem ermöglichen Auswertungen des Mikrozensus die Betrachtung des Befristungsanteils nach Arbeitnehmern und Beamten und zugleich nach öffentlichem und nicht-öffentlichem Sektor.

Im Rahmen einer qualitativen Expertenbefragung wurden vertiefend Personalverantwortliche und Personalräte in 15 ausgewählten Einrichtungen befragt, die sich auf die Ebene des Bundes, der Länder und Kommunen verteilen. Die Interviews ermöglichen exemplarisch Einsicht in die Motive für den Einsatz befristeter Beschäftigung. Statistisch repräsentative Aussagen lassen sich auf ihrer Basis nicht treffen.

Entwicklung der Befristungsanteile

Entwicklung im Beobachtungszeitraum (2004-2014): Die Befristungsanteile, die auf Basis des IAB-Betriebspanels, der Personalstandstatistik und des Mikrozensus ausgewiesen werden, sind nicht vollständig vergleichbar. Dennoch lassen sich folgende Aussagen treffen: Die Entwicklung befristeter Beschäftigung im öffentlichen Sektor (ohne wissenschaftliche Einrichtungen) lässt sich als „bauchförmig“ beschreiben. In der ersten Hälfte des Beobachtungszeitraums (2004 bis 2010) haben Befristungen an Bedeutung gewonnen. Diese Zunahme betrifft nach Angaben der Personalstandstatistik und des Mikrozensus die Arbeitnehmer. In der zweiten Hälfte haben die Befristungsanteile jedoch wieder abgenommen. Nach Angaben des IAB-Betriebspanels (2004: 6,4 Prozent; 2010: 8,6 Prozent; 2014: 7,1 Prozent) und der Personalstandstatistik (2004: 4,3 Prozent, 2010: 5,8 Prozent; 2014: 5,6 Prozent) liegt das Niveau jedoch weiterhin über dem des Jahres 2004. Lediglich der Mikro-

zensus (2004: 7,4 Prozent, 2009: 9,1 Prozent, 2014: 6,8 Prozent) weist einen Befristungsanteil unterhalb des Niveaus von 2004 aus.¹

Befristete Beschäftigung in wissenschaftlichen Einrichtungen und Hochschulen: Das Niveau befristeter Arbeitsverträge in der Wissenschaft liegt deutlich über dem des restlichen öffentlichen Dienstes. Wenngleich auch hier datentechnische Einschränkungen der Vergleichbarkeit gelten, zeigt sich in allen drei Erhebungen ein deutlicher und kontinuierlicher Anstieg des Befristungsanteils: *IAB-Betriebspanel:* 2004: 25,7 Prozent, 2014: 37 Prozent; *Personalstandstatistik:* 2004: 26,3 Prozent, 2014: 43,6 Prozent; *Mikrozensus:* 27,2 Prozent, 2014: 35,4 Prozent. Anzumerken ist, dass in dieser Darstellung *alle* Beschäftigten wissenschaftlicher Einrichtungen und Hochschulen – administratives und technisches Personal, Professoren und wissenschaftliche Mitarbeiter und Lehrkräfte – einbezogen sind. Betrachtet man lediglich die wissenschaftlichen Mitarbeiter im Arbeitnehmerstatus lag der Befristungsanteil laut dem Bundesbericht für den wissenschaftlichen Nachwuchs im Jahr 2010 bei etwa 90 Prozent.

Beamte auf Zeit: Beamte auf Zeit spielen nach Angaben der Personalstandstatistik mit etwa fünf Prozent lediglich in der Wissenschaft und mit unter drei Prozent in den Kommunen eine gewisse Rolle. In Kommunen dürften die Zeitverträge vor allem Wahlbeamte betreffen, in der Wissenschaft akademische Räte und (Junior-)Professoren. Andere Formen von Zeitverträgen bei Beamten (z.B. Beamte auf Probe oder Widerruf) werden hier nicht berücksichtigt.

Heterogenität innerhalb des öffentlichen Dienstes: Innerhalb des öffentlichen Dienstes zeigen sich Unterschiede einerseits *nach der föderalen Ebene* und andererseits danach, ob die Befristungsanteile für *Beamte und Arbeitnehmer* zusammen oder getrennt betrachtet werden. Bei gemeinsamer Betrachtung sind die Befristungsanteile in den Kommunen am höchsten. Bei Betrachtung der Befristungsanteile der Arbeitnehmer, sind die Länder Spitzenreiter, gefolgt von Bund, Kommunen und Sozialversicherung.

Befristungsanteile in Privatwirtschaft und gemeinnützigen Dritten Sektor: Im sektoralen Vergleich wird deutlich, dass der Befristungsanteil des öffentlichen Sektors zwischen dem der Privatwirtschaft und dem des Dritten Sektors liegt. Den Angaben des IAB-Betriebspanels zufolge ist der Befristungsanteil in der *Privatwirtschaft* im Beobachtungszeitraum von 4,8 Prozent (2004) auf 6,7 Prozent (2014) gestiegen. Im *gemeinnützigen Dritten Sektor* ist ein Anstieg von 12,4 Prozent (2004) auf 14,4 Prozent (2014) zu verzeichnen. Die sektoralen Unterschiede bestätigen sich auch bei multivariater Betrachtung. Dabei werden simultan eine Reihe von Kontextfaktoren, etwa die Betriebsgröße oder die Qualifikationsstruktur, berücksichtigt.

¹ Anzumerken ist hierbei, dass die Befristungsanteile im Mikrozensus über den Beobachtungszeitraum aufgrund veränderter Hochrechnungsgrundlagen nur bedingt vergleichbar sind (siehe Abschnitt 2.2).

Sachgrundlose Befristungen: Der Anteil sachgrundloser Befristungen an allen Befristungen hat sich im öffentlichen Sektor zwischen 2004 und 2013 von 17,5 auf 35,7 Prozent verdoppelt (für das Jahr 2014 liegen keine Informationen zu sachgrundlosen Befristungen vor). Allerdings hat sich der gesamte Befristungsanteil in diesem Zeitraum nicht in gleichem Maße erhöht. Insofern ist zu vermuten, dass die Zunahme der sachgrundlosen Befristung nicht in gleichem Umfang zu einer Zunahme befristeter Arbeitsverhältnisse insgesamt geführt hat. Vielmehr ist davon auszugehen, dass anstelle von Sachgrundbefristungen bevorzugt sachgrundlose Befristungen eingesetzt werden. Eine Erklärung dafür könnte die als höher eingeschätzte Rechtssicherheit sachgrundloser Befristung sein. In diese Richtung lassen sich zumindest die Befunde der qualitativen Expertenbefragung deuten. Trotz des genannten Anstiegs bleibt festzuhalten, dass sachgrundlose Befristungen sowohl deskriptiv als auch in multivariater Betrachtung in der Privatwirtschaft eine größere Bedeutung haben.

Befristungen nach Altersgruppen: Nach Angaben des Mikrozensus sind im öffentlichen Dienst jüngere Arbeitnehmer unter 35 Jahren häufiger befristet beschäftigt als in der Privatwirtschaft. In der Gruppe der unter 25-Jährigen Arbeitnehmer lag der Befristungsanteil im öffentlichen Dienst (ohne Wissenschaft) im Jahr 2014 bei 23,1 Prozent, in der Privatwirtschaft bei 20,7 Prozent. In der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen lag der Befristungsanteil bei 17,1 Prozent, in der Privatwirtschaft bei 10,3 Prozent. Insgesamt ist der öffentliche Sektor durch eine *dreifache Segmentierung* der Beschäftigungsverhältnisse gekennzeichnet. Erstens die Segmentierung in Beamte und Arbeitnehmer, zweitens die in befristet und unbefristet Beschäftigte, wobei überwiegend Arbeitnehmer befristet beschäftigt werden, und drittens die Segmentierung nach Alter. Letztlich sind es die jungen Arbeitnehmer, die befristet beschäftigt werden.

Befristungsmotive

Relevanz verschiedener Befristungsmotive: Im öffentlichen Dienst wird befristete Beschäftigung aus verschiedenen Motiven und Gründen eingesetzt. Im IAB-Betriebspanel wurden im Jahr 2009 einmalig sechs Befristungsmotive abgefragt. In der Reihenfolge ihrer Wichtigkeit im öffentlichen Dienst sind dies der „befristete Ersatzbedarf“, die „befristete Finanzierung der Stellen“, der „befristete zusätzliche Bedarf“, der „Eignungstest“ und die „wirtschaftliche Unsicherheit“ sowie die „Motivationssteigerung“. Auf Basis der qualitativen Expertenbefragung lassen sich, in weitgehender Übereinstimmung mit den Angaben des IAB-Betriebspanels vier Motive analytisch voneinander unterscheiden: die Vertretung von temporären Personalausfällen, der Mangel an Dauerstellen bzw. die befristete Zuweisung von Personalressourcen, die Erprobung neuer Mitarbeiter sowie die Realisierung personalpolitischer Handlungsspielräume mittels personeller Fluktuation.

Temporärer Ersatzbedarf: Die Vertretung von temporären Personalausfällen nennen nach Angaben des IAB-Betriebspanels 39,6 Prozent der Einrichtungen des öffentlichen Dienstes als wichtigsten Grund für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge.

Auch Teile der Personalverantwortlichen, die im Rahmen der Expertenbefragung interviewt wurden, betonen die Bedeutung der Vertretungsbefristung. Als klassische Vertretungsgründe nennen sie neben Erkrankungen die Inanspruchnahme von Elternzeit, vor allem durch ihre Mitarbeiterinnen. Entsprechend messen vor allem Befragte jener Einrichtungen der Vertretungsbefristung eine zentrale Rolle bei, die viele Frauen beschäftigen.

Alternativen zur Vertretungsbefristung: Nicht alle Einrichtungen des Samples der Expertenbefragung greifen auf befristete Beschäftigung zurück, um temporäre Personalausfälle zu kompensieren. Sofern es eine Anschlussverwendung gibt, stellt eine der Kommunalverwaltungen das zunächst zur Vertretung gedachte Personal direkt unbefristet ein. Der Bedarf an zusätzlichem Personal, die Verfügbarkeit von Planstellen sowie ein Fachkräftebedarf auf dem regionalen Arbeitsmarkt sind für diesen Verzicht auf Vertretungsbefristung maßgebliche Voraussetzungen. Dieser Umgang ist nur bedingt auf andere Einrichtungen übertragbar, macht aber deutlich, dass unter bestimmten Rahmenbedingungen personalpolitische Alternativen zu befristeter Beschäftigung existieren. In diese Richtung argumentieren auch die Personalvertretungen der Lehrkräfte im Schuldienst. Angesichts eines kontinuierlichen Bedarfs an Vertretungslehrern schlagen sie als Alternative zur gegenwärtigen Befristungspraxis die Einrichtung von unbefristeten Vertretungsstellen vor. Auf diese Weise würde sich nicht nur die Beschäftigungssituation der betroffenen Lehrkräfte verbessern, argumentieren sie, sondern es ließe sich zudem eher vermeiden, dass auf nicht ausreichend qualifiziertes Personal zurückgegriffen wird, um einen dringenden Ersatzbedarf an Lehrkräften decken zu können.

Befristete Finanzierung der Stellen: Die befristete Finanzierung der verfügbaren Stellen nennen 20 Prozent der Einrichtungen des IAB-Betriebspanels als wichtigstes Befristungsmotiv. Im wissenschaftlichen Bereich sind es 43,9 Prozent aller Einrichtungen. Dort bildet die zeitlich befristete Zuweisung von Personalmitteln den mit Abstand häufigsten Befristungsgrund. Erwartungsgemäß wird dem Stellenmangel auch im Kontext der Expertenbefragung eine nicht unerhebliche Bedeutung beigemessen. Dabei betonen die Personalverantwortlichen, dass sie unter den gegebenen Finanzierungsstrukturen keine personalpolitischen Alternativen zu befristeter Beschäftigung sehen.

Erprobung neuer Mitarbeiter: Laut Angaben des IAB-Betriebspanels werden befristete Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Sektor auch als *Eignungstest* genutzt. Verglichen mit der Privatwirtschaft sowie den Befristungsmotiven „befristeter Ersatzbedarf“ und „befristete Finanzierung der Stellen“ scheint der Eignungstest eine nachrangige Rolle zu spielen. Als wichtigstes Befristungsmotiv nennen ihn jedenfalls nur neun Prozent der Einrichtungen. Allerdings geben die Befunde der qualitativen Expertenbefragung Anlass zu der Vermutung, dass der Eignungstest eine größere Rolle spielen könnte. Zwar setzen die befragten Personalverantwortlichen Befristungen kaum allein aus Gründen der Erprobung ein. Als eine Art Nebeneffekt

scheint sie ihren Ausführungen zufolge aber auch unabhängig von dem originären Befristungsgrund eine nicht unerhebliche Bedeutung zu haben.

Personelle Fluktuation: Der Expertenbefragung zufolge wird befristete Beschäftigung auch zur Realisierung *personeller Fluktuation* eingesetzt. Da die betriebsbedingte Kündigung im öffentlichen Dienst weitgehend ausgeschlossen ist, sei der Einsatz befristeter Beschäftigung erforderlich, argumentieren einige Personalverantwortliche, um eine flexible und bedarfsabhängige Anpassung des Personalbestands an sich verändernde Arbeitsvolumina wie Aufgabenfelder zu ermöglichen. Im Unterschied zu den bisher genannten Befristungsmotiven ist dieses im IAB-Betriebspanel jedoch nicht unter gleicher oder ähnlicher Bezeichnung erfasst. Allerdings ist zu vermuten, dass die dort erfragten Befristungsmotive „wirtschaftliche Unsicherheit“ und „befristeter Zusatzbedarf“ ähnliche Aspekte abbilden. Laut IAB-Betriebspanel nennen 9,4 bzw. 13,6 Prozent aller Einrichtungen des öffentlichen Sektors diese als wichtigste Motive für den Einsatz befristeter Beschäftigung.

Förderung von Innovation: Neben der befristeten Zuweisung von Personalressourcen und der Qualifizierung wissenschaftlicher Mitarbeiter, insbesondere während der Promotionsphase, soll der Abschluss befristeter Beschäftigung den Personalverantwortlichen der wissenschaftlichen Einrichtungen zufolge ebenfalls zur personellen Fluktuation beitragen. Dies sei erforderlich, um die Innovationsfähigkeit der Forschung zu fördern, argumentieren sie. Demgegenüber machen die befragten Personalvertretungen der wissenschaftlichen Einrichtungen die Beobachtung stark, dass zwischen befristet Beschäftigten und ihren Vorgesetzten, nicht zuletzt aufgrund der vielfach kurzen Vertragslaufzeiten im wissenschaftlichen Bereich, ein ausgeprägtes Abhängigkeitsverhältnis bestehe. Ihren Erfahrungen zufolge führe dies mitunter dazu, dass betroffene Mitarbeiter auf die Einforderung von Arbeitnehmerrechten verzichten, um weitere Vertragsverlängerungen nicht zu gefährden.

Rechtliche Umsetzung befristeter Beschäftigung: Die Auswertung der qualitativen Expertenbefragung zeigt zudem, dass sich für die einzelnen Einrichtungen relativ eindeutige Präferenzsetzungen für jeweils eine der rechtlichen Umsetzungsmöglichkeiten befristeter Beschäftigung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz herausarbeiten lassen. Es lässt sich also *entweder* eine Präferenz für sachgrundlose Befristung *oder* eine Präferenz für Sachgrundbefristung identifizieren. Dabei sei an dieser Stelle ausdrücklich erwähnt, dass es sich bei dieser Unterscheidung um eine idealtypisch zugespitzte handelt. Demnach ist keineswegs ausgeschlossen, dass in den Einrichtungen des Samples trotz einer Präferenz für sachgrundlose Befristung mitunter auf Sachgrundbefristungen zurückgegriffen wird und umgekehrt.

Präferenz für Befristung ohne Sachgrund: Die Präferenz für den Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen *ohne* Sachgrund begründen die betreffenden Personalverantwortlichen zum einen mit ihrer als höher eingeschätzten Rechtssicherheit. Zum anderen heben sie, vor allem im Vergleich zum Sachgrund der Vertretung, die Möglichkeit eines flexibleren Einsatzes der befristet Beschäftigten hervor. Der

Rückgriff auf eine sachgrundlose Befristung ermöglicht ihnen nämlich, den betreffenden Mitarbeiter in verschiedenen Arbeitsbereichen einzusetzen, ohne dabei ein rechtliches Risiko einzugehen.

Präferenz für Befristung mit Sachgrund: Die Präferenz für die Sachgrundbefristung wird innerhalb des Samples von einem Teil der Personalverantwortlichen der Kommunen genannt. Einer der befragten Personaler begründet diese Präferenz mit Vorbehalten gegenüber sachgrundloser Befristung. Bei einer Sachgrundbefristung sei allen Vertragspartnern bekannt, worin die Befristung begründet sei. Zudem käme befristete Beschäftigung in der betreffenden Kommune ohnehin nur in zahlenmäßig begrenzten Fällen zum Einsatz, die mit den Sachgründen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes weitgehend deckungsgleich seien und daher auch rechtlich so begründet würden. Bevorzugt wird die Sachgrundbefristung auch von den Personalverantwortlichen für den Schuldienst. Dort wird diese Präferenz nicht unabhängig von der rechtlichen Dimension begründet. Mit dem Verzicht auf die sachgrundlose Befristung versuche die Arbeitgeberseite nach Auffassung der Personalräte das rechtliche Risiko zu vermeiden, das eine nicht berücksichtigte Vorbeschäftigung auf Landesebene birgt. Aus Sicht der Arbeitgeberseite spielt zudem eine Rolle, dass die Sachgrundbefristung die Möglichkeit bietet, dieselbe Lehrkraft für verschiedene Vertretungsfälle wiederholt und damit über einen Zeitraum von mehr als zwei Jahren befristet beschäftigen zu können. Die Personalvertretung sieht die Präferenz der Arbeitgeberseite für die Sachgrundbefristung zudem darin begründet, dass sie den Vorteil bietet, in der Außendarstellung nachvollziehbar darstellen zu können, dass die befristete Beschäftigung einer sachlich begründeten Notwendigkeit geschuldet ist.

Rechtssicherheit und Flexibilität: Der Vergleich beider Präferenzsetzungen legt die Einschätzung nahe, dass die Wahl der Rechtsgrundlage nicht primär davon abhängt, ob ein Sachgrund im Sinne des Teilzeit- und Befristungsgesetzes vorliegt oder nicht. Zumindest im Kontext der qualitativen Expertenbefragung stellt sie sich als Resultat einer Abwägung zwischen verschiedenen Aspekten dar. Dazu gehört *erstens* das Bemühen um eine rechtssichere, sprich gerichtsfeste Begründung befristeter Arbeitsverhältnisse. Und *zweitens* sind für die Wahl die erwarteten betrieblichen Flexibilitätsgewinne von Bedeutung, die die jeweilige Art der Befristung verspricht oder aber versagt. Hierzu gehören einerseits die Handlungsspielräume beim innerbetrieblichen Einsatz der befristet beschäftigten Mitarbeiter, andererseits die rechtlich zulässige Dauer der mit ihnen abschließbaren Arbeitsverträge. Während im ersten Fall die sachgrundlose Befristung bevorzugt wird, legt der zweite Aspekt hingegen die Sachgrundbefristung nahe. *Drittens* scheint für die Wahl der Sachgrundbefristung im Schuldienst zudem deren antizipierte Außenwirkung eine Rolle zu spielen.

Befristungspraxis im betrieblichen Kontext

Bedeutung des personalpolitischen Kontextes: Der Einsatz befristeter Beschäftigung lässt sich – gerade im Vergleich zwischen privaten und öffentlichen Betrieben –

nicht losgelöst von dem breiteren personalpolitischen Kontext verstehen. So ist der Einsatz unterschiedlicher Beschäftigungsformen zu berücksichtigen. Zudem liefern Befristungsanteile als Bestandsgrößen nur einen eingeschränkten Blick auf die Bedeutung befristeter Arbeitsverträge für die Rekrutierungspraxis und Personalanpassung. Erst die gemeinsame Betrachtung von befristeten Einstellungen und Übernahmen, Personalabgängen sowie der Arbeitskräftefluktuation ermöglicht ein umfassendes Bild der Personalpolitik öffentlicher, privater und gemeinnütziger Arbeitgeber. Die folgenden Angaben basieren auf Auswertungen des IAB-Betriebspanels.

Einsatz verschiedener Erwerbsformen: Mini- und Midijobs, Leiharbeit, Praktika oder freie Mitarbeit sind im öffentlichen Sektor im Vergleich zur Privatwirtschaft von untergeordneter Bedeutung. Derartige Erwerbsformen sind in der Summe (Befristungen und Leiharbeit, Praktika, freie Mitarbeit, Mini-, Midijobs) in der Privatwirtschaft somit weiter verbreitet als im öffentlichen Sektor.

Befristungsanteil bei Einstellungen im öffentlichen Sektor: Der Befristungsanteil bei den Einstellungen lag im Jahr 2014 im öffentlichen Sektor bei 59,5 Prozent, in der Privatwirtschaft bei 39,9 Prozent. Eine höhere Bedeutung haben befristete Einstellungen im Dritten Sektor mit 66,6 Prozent und 86,8 Prozent in der Wissenschaft.

Übernahmen in unbefristete Beschäftigung: Im Befragungsjahr 2014 sind in der Privatwirtschaft 41,5 Prozent der Vertragsänderungen bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen auf Übernahmen, weitere 32,5 Prozent auf Verlängerungen und 26,0 Prozent auf Personalabgänge zurückzuführen. Im öffentlichen Sektor spielen Verlängerungen mit 38,3 Prozent eine größere Rolle als Übernahmen (32,0 Prozent) und Personalabgänge (29,7 Prozent). Auch in der multivariaten Betrachtung zeigt sich, dass die Übernahmechancen im öffentlichen Sektor geringer ausfallen als in der Privatwirtschaft. Allerdings zeigt sich in der multivariaten Analyse auch, dass mit steigendem Anteil sachgrundloser Befristungen in den Betrieben und Einrichtungen des öffentlichen Sektors, die Übernahmeanteile höher ausfallen. Kaum Chancen auf eine Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis haben indes befristet Beschäftigte in wissenschaftlichen Einrichtungen: Lediglich 9,2 Prozent der Vertragsänderungen sind dort auf Übernahmen zurückzuführen, 55,7 Prozent auf Verlängerungen und 35,1 Prozent auf Personalabgänge.

Übernahme von Auszubildenden: Mit Blick auf die Übernahme von Auszubildenden zeigt sich über alle Sektoren hinweg ein positiver Trend. Im Jahr 2014 wurden 65,5 Prozent der Absolventen mit erfolgreichem Ausbildungsabschluss von den Betrieben und Dienststellen übernommen. Dabei zeigen sich nur geringe Unterschiede zwischen dem privaten (67,4 Prozent) und dem öffentlichen Sektor (65,0 Prozent). Im Jahr 2013 wurde einmalig der Anteil der befristet übernommenen Auszubildenden erhoben. Demnach wurde etwa die Hälfte der Auszubildenden befristet übernommen (Öffentlicher Sektor: 53,1 Prozent; Privatwirtschaft: 48,3 Prozent). Vor allem im öffentlichen Sektor fungiert die Ausbildung und Übernahme von Auszubildenden als relevanter Rekrutierungskanal. Betrachtet man die Übernahme von Aus-

zubildenden als „Einstellung“ und bezieht den Anteil der Übernahmen von Auszubildenden auf alle Einstellungen, zeigt sich, dass etwa ein Fünftel aller Einstellungen im öffentlichen Sektor, aber nur ein Zehntel aller Einstellungen in den anderen Sektoren über das Ausbildungssystem erfolgt.

Befristungen und Kündigungen: Personalabgänge werden im öffentlichen Sektor über befristete Arbeitsverträge und reguläre Renteneintritte, in der Privatwirtschaft häufiger über Kündigungen realisiert. Arbeitgeberkündigungen spielten im Jahr 2014 im öffentlichen Sektor mit 5,5 Prozent aller Personalabgänge kaum eine Rolle, während sie in der Privatwirtschaft hingegen 27,7 Prozent betrug. Im öffentlichen Sektor erfolgen Personalanpassungen mit 20,1 Prozent vor allem über das Auslaufen befristeter Arbeitsverträge (Privatwirtschaft: 10,5 Prozent) und mit 18,9 Prozent über reguläre Renteneintritte (Privatwirtschaft: 3,7 Prozent).

Arbeitskräftefluktuation im öffentlichen Sektor: Die Arbeitskräftefluktuation, gemessen als prozentualer Anteil der Summe aller Einstellungen und Personalabgänge an der durchschnittlichen Gesamtbeschäftigung, ist im öffentlichen Sektor mit 5,9 Prozent weniger als halb so hoch wie in der Privatwirtschaft. Dort beträgt sie 13,1 Prozent. So sind zwar die Befristungsanteile bei den Neueinstellungen deutlich höher als in der Privatwirtschaft, insgesamt spielen jedoch Einstellungen und Personalabgänge im öffentlichen Sektor eine weitaus geringere Rolle als in privaten Betrieben.

Gesamtfazit

Befristete Arbeitsverträge spielen im öffentlichen Dienst eine größere Rolle als in der Privatwirtschaft. Dies gilt insbesondere für die Einstellungspraxis, allerdings mit sinkender Tendenz im Untersuchungszeitraum. Zudem fallen die Übernahmechancen in öffentlichen Einrichtungen geringer aus. Zu beobachten ist weiterhin, dass der Anteil befristet Beschäftigter im öffentlichen Sektor in der ersten Hälfte des Untersuchungszeitraumes (2004 bis 2010) zugenommen hat, während seither eine leicht rückläufige Tendenz zu erkennen ist. Der Befristungsanteil, wie ihn IAB-Betriebspanel und Personalstandstatistik ausweisen, liegt im Jahr 2014 oberhalb des Anteilswertes des Jahres 2004, der des Mikrozensus darunter². Insgesamt betrachtet liegt der Befristungsanteil – bezogen auf alle Beschäftigungsverhältnisse einschließlich der Beamten sowie ohne den Wissenschaftsbereich – deutlich unterhalb von zehn Prozent und nur geringfügig über dem Befristungsanteil in der Privatwirtschaft. Im gemeinnützigen Dritten Sektor und in der Wissenschaft haben befristete Arbeitsverträge dagegen eine weitaus größere Bedeutung.

Die getrennte Betrachtung von Arbeitnehmern und Beamten zeigt, dass im öffentlichen Dienst überwiegend Arbeitnehmer befristet beschäftigt werden. Zeitverträge

² Anzumerken ist hierbei, dass die Befristungsanteile im Mikrozensus über den Beobachtungszeitraum aufgrund veränderter Hochrechnungsgrundlagen nur bedingt vergleichbar sind (siehe Abschnitt 2.2).

bei Beamten spielen nur in Kommunen mit unter drei Prozent und in der Wissenschaft mit etwa fünf Prozent eine gewisse Rolle. Bei den Arbeitnehmern liegt der Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Dienst einschließlich des Wissenschaftsbereichs oberhalb von 15 Prozent. Ohne den Wissenschaftsbereich liegt er geringfügig unterhalb von zehn Prozent. Zudem zeigt sich, dass vor allem jüngere Arbeitnehmer unter 35 Jahren häufig befristet beschäftigt werden. Dort liegt der Befristungsanteil mehr als doppelt so hoch wie in den übrigen Altersgruppen. Letztlich sind es überwiegend die jungen Arbeitnehmer, die im öffentlichen Dienst befristet beschäftigt werden.

Sachgrundlose Befristungen gewinnen im öffentlichen Sektor an Bedeutung. Dies dürfte vor allem darauf zurückzuführen sein, dass sie nach Angaben der befragten Experten mit einer höheren Rechtssicherheit einhergehen als Befristungen mit Sachgrund. Sie haben aber insgesamt betrachtet nicht zu einer deutlichen Ausweitung befristeter Arbeitsverträge geführt. Zwar erleichtern Befristungen ohne Sachgrund befristete Einstellungen, jedoch gehen sie nach den Ergebnissen der multivariaten Analysen mit geringeren Befristungsanteilen und zugleich höheren Übernahmehancen einher. Sie dürften häufiger als Brücke in unbefristete Beschäftigung fungieren als andere Befristungsformen.

Befristete Beschäftigung kommt im öffentlichen Sektor vielfach deshalb zum Einsatz, weil temporäre Personalausfälle kompensiert werden müssen oder Personalressourcen nur befristet zugewiesen werden. Entscheidende Stellschrauben für eine Reduzierung befristeter Arbeitsverträge dürften somit eine ausreichende Finanzierung von Planstellen und eine Erhöhung der organisationalen Flexibilität beispielsweise über die Schaffung von unbefristeten Vertretungsstellen sein.

Die Gegenüberstellung von Befristungspraxis und Kündigungspraxis zeigt zudem, dass Arbeitgeberkündigungen, anders als in der Privatwirtschaft, im öffentlichen Dienst erwartungsgemäß eine geringe Rolle spielen. Neben regulären Renteneintritten erfolgen Personalabgänge im öffentlichen Sektor häufig über das Auslaufen befristeter Arbeitsverträge. Die Veränderung der von den Arbeitgebern erwarteten Personalprobleme im öffentlichen Sektor legt überdies nahe, dass sich die Rekrutierung von Fachkräften zunehmend schwieriger gestaltet und folglich zunehmend in den Fokus der Personalpolitik rücken dürfte. In Zukunft könnte demnach die Frage an Bedeutung gewinnen, wie geeignetes Fachpersonal rekrutiert und langfristig gebunden werden kann.

Abstract

The present study analyses the development and structure, including the employers' motives and the legal implementation, of fixed-term contracts in the German public sector during the last decade from 2004 to 2014. The private and the non-profit sector serve as a benchmark.

The challenge for scientific research on the German public service is the lack of a comprehensive data source that contains information on fixed-term contracts as well as information on the specific features and structures of the German public sector. Therefore, the analyses are based on the available data - the IAB Establishment Panel, the data on public service personnel, and the micro-census – each allowing for a different perspective on fixed term employment in the public sector. Expert surveys of personnel managers and personnel councils of 15 selected public service organizations complement the quantitative analyses. The interviews are particularly powerful to provide an insight to the employers' motives and the legal implementation of fixed-term contracts in the public sector.

1 Einleitung

In ihrer Tarifeinigung für den öffentlichen Dienst vom 1. April 2014 haben die Tarifvertragsparteien beschlossen, die Entwicklung befristeter Beschäftigung im öffentlichen Dienst zwischen 2004 und 2014 wissenschaftlich untersuchen zu lassen. Beauftragt wurde mit dieser Untersuchung das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Der vorliegende Abschlussbericht dokumentiert deren Ergebnisse.³

Im Fokus der Untersuchung stehen Ausmaß, Entwicklung und Struktur befristeter Beschäftigung im öffentlichen Dienst. Betrachtet werden zudem Befristungspraxis und Befristungsmotive öffentlicher Arbeitgeber. Die Privatwirtschaft und der gemeinnützige Dritte Sektor werden zur besseren Einordnung als Vergleichsmaßstab herangezogen.

Die wissenschaftliche Untersuchung des öffentlichen Dienstes steht vor der Herausforderung, dass es an einer Datenquelle fehlt, die differenzierte Informationen über den Einsatz befristeter Beschäftigung bietet und zugleich die besonderen Rahmenbedingungen des öffentlichen Dienstes abbildet. Aus Ermangelung einer solchen Datenquelle werden in der vorliegenden Untersuchung die verfügbaren Informationen verschiedener Datensätze ausgewertet. Im Zentrum stehen deskriptive und multivariate Analysen auf Basis des *IAB-Betriebspanels*. Sie werden ergänzt um Auswertungen der *Personalstandstatistik*, um Befristungsanteile für Beamte und Arbeitnehmer⁴ differenziert nach den föderalen Ebenen auszuweisen. Zudem ermöglichen Auswertungen des *Mikrozensus* eine differenziertere Darstellung des Befristungsanteils nach Beamten und Arbeitnehmern und zugleich nach öffentlichen und nicht-öffentlichen Sektoren. Vertiefend wurde eine *qualitative Expertenbefragung* durchgeführt. In der ersten Jahreshälfte 2015 wurden Personalverantwortliche und Personalräte in 15 ausgewählten Einrichtungen des öffentlichen Dienstes zu den Motiven befristeter Beschäftigung sowie deren rechtlicher Umsetzung befragt.

Bevor in den folgenden Berichtskapiteln die genannten Datengrundlagen sowie die empirischen Befunde der Studie ausführlich erläutert werden, folgt an dieser Stelle zunächst ein kurzer Blick auf den Forschungsstand zum Themenfeld befristeter Beschäftigung (Abschnitt 1.1). Anschließend werden die Schwerpunkte und Forschungsfragen der Untersuchung vorgestellt (Abschnitt 1.2).

³ An dieser Stelle möchten wir uns herzlich bei den Kolleginnen und Kollegen des Statistischen Bundesamtes (Herrn Robert Herter Eschweiler, Frau Tanja Seel und Herrn Alexander May) für ihre Unterstützung bei der Bereitstellung des Datenmaterials aus Mikrozensus und Personalstandstatistik bedanken. Ein besonderer Dank gilt zudem Ulrike Büschel, Gudrun Fausel, Christine Hense und Alfons Voit für Ihre tatkräftige Unterstützung bei der Codierung der Experteninterviews.

⁴ Im vorliegenden Forschungsbericht wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit i.d.R. auch bei nicht geschlechtsneutralen Bezeichnungen die grammatikalisch männliche Form verwendet.

1.1 Forschungsstand

Befristete Arbeitsverträge werden nur in seltenen Fällen explizit von Arbeitnehmern – etwa von Studenten in den Semesterferien – eingefordert. Nur fünf Prozent der befristet Beschäftigten wählen bewusst ein befristetes Beschäftigungsverhältnis (Statistisches Bundesamt 2015c: 42). Der Grund ist einfach: Bei einem unbefristeten Arbeitsvertrag kann der *Arbeitnehmer* – abgesehen von Kündigungsfristen – bestimmen, wann er sein Beschäftigungsverhältnis beendet. Befristete Arbeitsverträge gehen hingegen mit einer höheren subjektiven Beschäftigungsunsicherheit und damit mit einer geringeren Lebensplanbarkeit einher. Da gerade junge Arbeitnehmer überproportional befristet beschäftigt werden, kann dies beispielsweise zu einer Beeinträchtigung von Familiengründungen führen. So ist die Anzahl der Kinder bei befristet beschäftigten Berufsanfängerinnen in den ersten zehn Jahren nach dem Berufsbeginn niedriger als bei unbefristet Beschäftigten (Auer & Danzer 2014).

Die Bewertung von befristeten Arbeitsverträgen hängt somit nicht nur von der reinen Beschäftigungsstabilität und der Frage ab, ob befristete Arbeitsverträge letztlich doch in unbefristete Arbeitsverträge münden. Auch während der Befristung „wirkt“ die Beschäftigungsunsicherheit in andere Lebensbereiche hinein und könnte letztlich auch mit gesellschaftlichen Konsequenzen – etwa in Form geringerer Geburtenraten (Auer & Danzer 2014) – verbunden sein. Neben niedrigeren Löhnen (Gash & McGinnity 2007; Giesecke 2009) und geringeren betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten (Bellmann et al. 2013) werden befristeter Beschäftigung auch negative Auswirkungen auf die Gesundheit (Virtanen et al. 2005) oder die soziale Teilhabe (Gundert & Hohendanner 2014a) zugeschrieben. Kritisiert wird die Behauptung solcher negativen Effekte mit dem zutreffenden Argument, dass der befristete Arbeitsvertrag allemal besser sei als Arbeitslosigkeit. Eine wissenschaftlich nicht eindeutig geklärte Frage ist dabei jedoch, ob die Personen – gäbe es keine befristeten Arbeitsverträge – arbeitslos oder unbefristet beschäftigt wären (Hohendanner & Walwei 2013).

Studien, die sich explizit mit Befristungen im öffentlichen Dienst, sei es aus Arbeitgeberperspektive oder im Hinblick auf die Auswirkungen auf die Beschäftigten befassen, gibt es nur wenige. Der öffentliche Dienst wird zwar in empirischen Analysen häufig als Kontextfaktor berücksichtigt, steht jedoch zumeist nicht im Zentrum der Analyse. So zeigen beispielsweise Giesecke und Groß (2002) sowie Gebel (2010) für Berufseinsteiger, dass die Wahrscheinlichkeit eines befristeten Arbeitsvertrags in Deutschland im öffentlichen Dienst höher ist als in der Privatwirtschaft. Bei Neueinstellungen stehen vergleichsweise hohe Befristungsquoten in den öffentlichen und sozialen Dienstleistungen relativ geringen Übernahmechancen gegenüber (Hohendanner 2010; Hohendanner & Gerner 2010). Auch Schmelzer et al. (2015), Brülle (2013) sowie Fregin (2013) zeigen, dass befristet Beschäftigung im öffentlichen Dienst mit einer geringeren Übergangswahrscheinlichkeit in reguläre Beschäftigungsverhältnisse verbunden ist als in der Privatwirtschaft.

Gleichwohl sind befristet Beschäftigte im öffentlichen Dienst nach Keller und Seifert (2014) weniger von niedrigen Löhnen, Arbeitslosigkeit und Altersarmut betroffen als in der Privatwirtschaft. Abgesehen von der Befristungspraxis ist die Qualität der Beschäftigung im öffentlichen Dienst vergleichsweise gut (Ellguth & Kohaut 2011) und andere atypische Beschäftigungsverhältnisse wie Leiharbeit oder geringfügige Beschäftigung sind eher unterrepräsentiert (Keller & Seifert 2014). In einer aktuellen Studie wurde zudem der Zusammenhang zwischen dem Arbeitsmarktstatus und einem subjektiven Maß für soziale Integration und Teilhabe untersucht (Gundert & Hohendanner 2014b). Befristet wie unbefristet Beschäftigte im öffentlichen Dienst fühlen sich demnach besser in die Gesellschaft integriert als Beschäftigte der Privatwirtschaft.⁵

Relativ gut erforscht ist die Befristungspraxis im Wissenschaftsbereich (Banscherus et al. 2009; BuWiN 2013). Befristete Arbeitsverträge für wissenschaftliche Mitarbeiter gelten dort als Standardarbeitsverhältnis. Zwar wurden während der Bildungsexpansion in den 1970er Jahren wissenschaftliche Mitarbeiter häufig auch unbefristet eingestellt (Eichhorst et al. 2013). Allerdings äußerte der Wissenschaftsrat in einer Stellungnahme bereits im Jahr 1982 seine Besorgnis, dass der Befristungsanteil bei den Wissenschaftlern – der damals bei 40 Prozent lag – zu sinken drohe und mit negativen Folgen für die Innovationsfähigkeit der Wissenschaft sowie der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses verbunden sei.⁶ Das Bestreben, ein weiteres Absinken des Befristungsanteils zu verhindern, kann in der Rückschau als durchaus erfolgreich bezeichnet werden. Laut Bundesbericht für den Wissenschaftlichen Nachwuchs hat sich der Befristungsanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter im Arbeitnehmerstatus zwischen 2000 und 2010 von 79 auf 90 Prozent erhöht (BuWiN 2013: Abb. A3-40, S.184).

Als Gründe für die Zunahme befristeter Arbeitsverträge in der Wissenschaft sind vor allem deren rechtliche Ermöglichung durch das Hochschulrahmen- bzw. Wissenschaftszeitvertragsgesetz, die Finanzierungsstrukturen des Wissenschaftssystems mit der gewachsenen Bedeutung von Drittmitteln sowie der deutliche Anstieg bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern zu nennen. Zwischen 1990 und 2014 hat sich die Anzahl wissenschaftlicher Mitarbeiter von 68 auf 178 Tausend mehr als verdop-

⁵ Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst ist zudem mit einem höheren sozialen Zugehörigkeitsgefühl verbunden als unbefristete Beschäftigung in der Privatwirtschaft. Darüber hinaus zeigen sich keine Unterschiede zwischen befristet und unbefristet Beschäftigten innerhalb des öffentlichen Dienstes (Gundert & Hohendanner 2014b).

⁶ „An den Hochschulen, zu deren besonderem Auftrag die Ausbildung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses gehört, beträgt der Anteil der Wissenschaftler mit zeitlich befristeten Beschäftigungsverhältnissen am gesamten wissenschaftlichen Personal z. Zt. etwa 40 %. [...] Insgesamt droht der Anteil der Wissenschaftler mit befristeten Arbeitsverträgen an den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu sinken. Dieser Tendenz muss im Interesse der notwendigen Innovationsfähigkeit der Wissenschaft und der kontinuierlichen Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses entgegengewirkt werden“ (Wissenschaftsrat 1982: 11; zitiert in: Enders 1996: 121; Scheller 2015: 6).

pelt (Statistisches Bundesamt 2004; Statistisches Bundesamt 2015a).⁷ Angesichts eines hohen Arbeitskräfteangebots scheint die gute Verhandlungsposition der Arbeitgeber in der Wissenschaft eine zentrale Ursache für die Verbreitung befristeter Arbeitsverträge zu sein: „(L)abour supply plays an important role, given that there are a large number of young scientists competing for scarce positions, despite relatively unattractive working conditions“ (Eichhorst et al. 2013: 9).

1.2 Schwerpunkte und Forschungsfragen der Studie

Die bisherigen multivariaten Studien zu befristeten Arbeitsverträgen, die den öffentlichen Dienst mitberücksichtigen, unterscheiden in ihren Analysen nicht zwischen dem Wissenschaftsbereich und dem übrigen öffentlichen Dienst. In den vorliegenden Analysen werden wissenschaftliche Einrichtungen hingegen separat betrachtet. Dies ist notwendig, da sich die Befristungspraxis im Bereich der Wissenschaft und den anderen Sektoren aufgrund der unterschiedlichen gesetzlichen Rahmenbedingungen grundlegend voneinander unterscheidet.

Detaillierte Informationen zu den verwendeten statistischen wie qualitativen Daten bietet Kapitel 2. Anschließend rückt Kapitel 3 die Entwicklung und die Struktur befristeter Beschäftigung im öffentlichen Dienst in den Fokus (die verschiedenen Forschungsfragen der Studie sind in Tabelle 1 dargestellt). Welche betrieblichen Motive für den Einsatz befristeter Arbeitsverträge ausschlaggebend sind, wird auf Basis der Angaben des IAB-Betriebspanels sowie der Auswertung der qualitativen Expertenbefragung in Kapitel 4 betrachtet. Mit der Frage nach den Befristungsmotiven wird der Einsatz befristeter Beschäftigung aus betrieblicher Perspektive in den Blick genommen. Die Sicht der Arbeitnehmer hingegen kann im Zuge dieser thematischen Schwerpunktsetzung nicht berücksichtigt werden.

Der Einsatz befristeter Beschäftigung ist als eines von mehreren personalpolitischen Instrumenten zu sehen und kann – gerade im Vergleich zwischen privaten und öffentlichen Betrieben – nicht losgelöst von dem breiteren personalpolitischen Kontext betrachtet werden. Öffentliche, private und gemeinnützige Arbeitgeber stehen aufgrund ihrer spezifischen Besonderheiten vor unterschiedlichen personalpolitischen Herausforderungen. Insofern werden auch andere Beschäftigungsformen, die Kündigungspraxis und Arbeitskräftefluktuation der Betriebe sowie die spezifischen Personalprobleme der Betriebe in den Analysen berücksichtigt (Kapitel 5).

Um sicherzustellen, dass die Befristungspraxis tatsächlich auf die Besonderheiten öffentlicher Arbeitgeber zurückzuführen ist, werden ergänzend multivariate Analysen

⁷ Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiter am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal hat sich in diesem Zeitraum von 62 auf 75 Prozent erhöht. Die Anzahl der Professoren, inklusive der jüngst eingeführten (befristeten) Juniorprofessuren, hat sich im gleichen Zeitraum in deutlich geringerem Ausmaß von 31 auf knapp 46 Tausend erhöht. Der Anteil der Professoren am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal hat sich damit von 28 auf 19 Prozent verringert (eigene Berechnung auf Basis von: Statistisches Bundesamt 2004; Statistisches Bundesamt 2015a).

durchgeführt. In multivariaten Analysen werden simultan eine Reihe von Kontextfaktoren berücksichtigt, darunter etwa die Betriebsgröße und die Branche, die Geschäftserwartungen, die Existenz von Personal- und Betriebsräten, die Beschäftigtenstruktur oder die erwarteten Personalprobleme (siehe Tabelle 48). Dies ist notwendig, um die Eigenschaft „öffentlicher Dienst“ von anderen Kontextfaktoren zu isolieren. So ist denkbar, dass der öffentliche Dienst lediglich aufgrund seiner spezifischen Betriebsgrößen- oder Qualifikationsstruktur eine spezifische Befristungspraxis aufweist, die sich jedoch nicht von der Befristungspraxis ähnlicher Betriebe in der Privatwirtschaft unterscheidet.

Tabelle 1
Forschungsfragen der Studie

Kapitel	Forschungsfrage
Kapitel 3	Wie hat sich der Anteil befristeter Arbeitsverträge an den Beschäftigten zwischen 2004 und 2014 im öffentlichen Dienst laut IAB-Betriebspanel (Abschnitt 3.1), laut Personalstandstatistik (Abschnitt 3.2) und laut Mikrozensus (Abschnitt 3.3) entwickelt? Gibt es Unterschiede zwischen Bund, Ländern, Kommunen und den Zweigen der Sozialversicherung? (Abschnitt 3.2) Welche Personengruppen – nach Alter, Geschlecht, Bildung und Beruf – sind in öffentlichen und nicht-öffentlichen Sektoren von befristeten Arbeitsverträgen betroffen? (Abschnitt 3.3)
Kapitel 4	Warum und wie setzen öffentliche Arbeitgeber befristete Arbeitsverträge ein? Welche betrieblichen Motive bestimmen den Einsatz befristeter Arbeitsverträge? Welche Rolle spielt der rechtliche Rahmen des Befristungsrechts in der Befristungspraxis?
Kapitel 5	Welche Bedeutung hat der personalpolitische Kontext? Welche alternativen Instrumente der Personalanpassung werden in öffentlichen, privaten und gemeinnützigen Betrieben eingesetzt? Wie unterscheiden sich die Beschäftigtenstruktur, die Personalabgänge und die Arbeitskräftefluktuation zwischen den Sektoren? (Abschnitt 5.1) Vor welchen Herausforderungen steht die Personalpolitik im öffentlichen Sektor? Mit welchen Personalproblemen sehen sich öffentliche, private und gemeinnützige Arbeitgeber konfrontiert – vor dem Hintergrund ihrer jeweiligen Befristungspraxis? (Abschnitt 5.2) Welche betrieblichen Determinanten sind für die Nutzungsintensität befristeter Arbeitsverträge (Abschnitt 5.3) und den Anteil befristeter Arbeitsverträge bei Einstellungen (Abschnitt 5.4) relevant? Welche betrieblichen Faktoren befördern innerbetriebliche Übernahmen, Verlängerungen und Abgänge nach dem Auslaufen eines befristeten Vertrags? Wie unterscheiden sich die Dauern befristeter Arbeitsverträge zwischen den Sektoren? (Abschnitt 5.5) Welche Rolle spielen sachgrundlose Befristungen im sektoralen Vergleich? In welchem Zusammenhang stehen sachgrundlose Befristung und innerbetriebliche Übernahmen? (Abschnitt 5.6) Welche Rolle spielen befristete Arbeitsverträge bei der Übernahme von Ausbildungsabsolventen im öffentlichen Sektor? (Abschnitt 5.7)

Quelle: Eigene Darstellung

2 Untersuchungsgegenstand und Datengrundlagen

In diesem Kapitel wird der Bereich des öffentlichen Sektors als Forschungsgegenstand der vorliegenden Untersuchung abgegrenzt (Abschnitt 2.1) sowie die drei statistischen Datenquellen – IAB-Betriebspanel, Personalstandstatistik und Mikrozensus – und die dort vorgenommenen bzw. bestehenden Abgrenzungen des öffentlichen Sektors beschrieben (Abschnitt 2.2). In Abschnitt 2.3 wird das Erhebungsdesign der qualitativen Expertenbefragung erläutert.

2.1 Abgrenzung der Sektoren

Die Frage nach der Entwicklung befristeter Beschäftigung im öffentlichen Dienst erfordert zunächst dessen inhaltliche wie datentechnische Abgrenzung von der Privatwirtschaft und dem gemeinnützigen Dritten Sektor, zu dem vor allem die großen Wohlfahrtsverbände, Interessenverbände und andere Non-profit-Organisationen zählen (Priller et al. 2013). In der vorliegenden Untersuchung erfolgt diese Abgrenzung in Erweiterung von Becker (1993) sowohl *funktional* nach der Produktionsorientierung (profitorientiert, gemeinnützig/öffentliches Interesse), *materiell* nach den mehrheitlichen Eigentums- bzw. Beteiligungsverhältnissen (öffentliches oder privates Eigentum) sowie *formalrechtlich* nach der Rechtsform des Arbeitgebers.

Der *formalrechtlichen* Abgrenzung folgend ist die Rechtsform des Arbeitgebers ausschlaggebend. Demnach ist ausschließlich relevant, ob es sich bei Arbeitgebern um juristische Personen des öffentlichen Rechts handelt. Der Begriff „öffentlicher Dienst“ bezieht sich auf die formalrechtliche Abgrenzung. Eine rein formalrechtliche Betrachtung würde jedoch beispielsweise kommunale Krankenhäuser, die zwar in öffentlichem Eigentum der Kommunen liegen, jedoch formell in gemeinnützige GmbHs umgewandelt wurden, dem (nicht-öffentlichen) Dritten Sektor zurechnen.

Aus diesem Grund werden zusätzlich die *materiellen Eigentumsverhältnisse* bei der Abgrenzung im IAB-Betriebspanel berücksichtigt. In Ergänzung zu dem formalrechtlichen Begriff des öffentlichen Dienstes zählen somit alle Einrichtungen zu den *öffentlichen Arbeitgebern*, an denen die öffentliche Hand zu mehr als 50 Prozent beteiligt ist. Demnach zählt die Deutsche Bundesbahn zu den öffentlichen Arbeitgebern, da der Bund zu 100 Prozent, die Deutsche Telekom hingegen zur Privatwirtschaft, da der Bund zu weniger als 50 Prozent beteiligt ist. Der Begriff der öffentlichen Arbeitgeber schließt demnach sowohl den öffentlichen Dienst als auch privatrechtliche Arbeitgeber ein, die sich mehrheitlich in öffentlichem Eigentum befinden.

Die *funktionale* Abgrenzung orientiert sich hingegen an der treibenden Produktionsorientierung eines Betriebs. Im Fall des öffentlichen Dienstes und des Dritten Sektors wäre dies das Gemeinwohl bzw. das öffentliche Interesse, im Fall von Privatbetrieben die Profitorientierung. Formalrechtlich private Arbeitgeber, die mehrheitlich nicht in öffentlichem Eigentum stehen und deren Produktionsorientierung zugleich gemeinwohlorientiert bzw. gemeinnützig ist, werden dem Dritten Sektor zugeordnet.

2.2 Statistische Grundlage: Ein Puzzle aus drei Datenquellen

Die Personalpolitik des öffentlichen Dienstes unterscheidet sich in zentralen Punkten von der Personalpolitik privater Betriebe. Die Besonderheiten öffentlicher Haushalte, wie etwa das Berufsbeamtentum, Beamtenlaufbahnen, spezielle Ausbildungsformen und Abordnungen wurden in Arbeitgeberbefragungen, die sowohl private als auch öffentliche Arbeitgeber einschließen, bislang nicht berücksichtigt. Entsprechend existiert gegenwärtig keine Datenquelle, die die Besonderheiten des öffentlichen Dienstes in Deutschland und die dortige Befristungspraxis umfassend abbildet. Aus diesem Grund stützen sich die Analysen der vorliegenden Untersuchung auf drei, nachfolgend ausführlich vorgestellte Datenquellen: das IAB-Betriebspanel, die Personalstandstatistik und den Mikrozensus (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2
Die Datenquellen im Vergleich

	IAB-Betriebspanel	Personalstandstatistik	Mikrozensus
Art der Erhebung	Freiwillige Befragung	Amtliche Statistik, Meldeverfahren	Pflicht-Befragung
Subjekte	Betriebe, Dienststellen	Personen	Personen
Fallzahl	ca. 16.000 jährlich	Vollerhebung	830.000 Personen in etwa 370.000 Haushalten
Vorteile	Einstellungen, Übernahmen, Verlängerungen, Abgänge, Art der Befristung, Befristungsmotive, betriebsspezifische Charakteristika	Differenzierung nach föderalen Ebenen	Differenzierung nach Beamten und Arbeitnehmern, personenspezifische Charakteristika
Nachteile	Keine Differenzierung nach: Beamten und Arbeitnehmern, nach föderalen Ebenen	Befristung ist kein zahlungsrelevantes Merkmal. Validität wird nur bei zahlungsrelevanten Merkmalen garantiert.	Keine Differenzierung nach föderaler Ebene
Befristungsanteil	Nicht für Arbeitnehmer und Beamte separat ausweisbar	Für Arbeitnehmer und Beamte (auf Zeit) separat ausweisbar, Beamte auf Probe gelten als Dauerbeschäftigte	Für Arbeitnehmer und Beamte separat ausweisbar, gesonderte Betrachtung von Beamtenanwärtern ab 2012

Quelle: Eigene Darstellung

Der Vorteil einer solchen Vorgehensweise besteht darin, dass auch ohne eine kostenintensive Befragung von Einrichtungen des öffentlichen Dienstes die Entwicklung sowie die Einsatzpraxis befristeter Beschäftigung analysiert werden kann. Der Nachteil ist jedoch, dass die hier verwendeten Erhebungen nicht alle die gleichen Informationen erfassen, was im Ergebnis zu Abweichungen etwa bei den ermittelten Befristungsquoten führt. Eine zentrale Herausforderung dieses Vorgehens besteht somit darin, dieses „Puzzle“ aus unterschiedlichen Informationen zu einem gleichmaßen kohärenten wie konsistenten Gesamtbild zusammenzufügen.

Das IAB-Betriebspanel

Als zentrale Datenbasis des vorliegenden Forschungsberichts fungiert das IAB-Betriebspanel (zu dessen Konzeption vgl. Fischer et al. 2008; Fischer et al. 2009). Dabei handelt es sich um eine repräsentative Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen

Bestimmungsgrößen der Beschäftigung. Die Befragung wird seit 1993 in Westdeutschland, seit 1996 auch in Ostdeutschland jährlich im Auftrag des IAB durch TNS Infratest Sozialforschung durchgeführt. Mittlerweile werden bundesweit etwa 16.000 Betriebe aller Branchen und aller Größen zu einer Vielzahl beschäftigungs-politischer Themen befragt. Die Befragung findet jeweils Mitte des Jahres statt.

Die Betriebe des IAB-Betriebspanels werden in einer nach Branche, Betriebsgröße und Bundesland geschichteten Zufallsstichprobe aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit gezogen, die auf den Arbeitgebermeldungen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beruht. Ziehungsgrundlage des IAB-Betriebspanels sind somit Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Aufgrund dessen werden Beamtenverhältnisse möglicherweise untererfasst: Einerseits basiert die Hochrechnung auf der Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, andererseits sind reine „Beamtenbetriebe“, also Dienststellen ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nicht in der Grundgesamtheit enthalten.

Das IAB-Betriebspanel hat jedoch den Vorteil, dass neben betrieblichen Charakteristika eine Reihe von Informationen zu Befristungen vorliegt, die in anderen Datenquellen nicht erfasst sind (Tabelle 3). So enthält es neben der Anzahl befristeter Beschäftigungsverhältnisse auch Informationen über befristete Einstellungen, Übernahmen, Verlängerungen und Abgänge. Zudem existieren zumindest für die Jahre 2004, 2012 und 2013 Angaben über die Anzahl sachgrundloser Befristungen. Informationen über arbeitgeberseitige Motive sowie die Dauer befristeter Arbeitsverträge wurden im Jahr 2009, befristete Übernahmen von Auszubildenden im Jahr 2013 erhoben. Anzumerken ist jedoch, dass im IAB-Betriebspanel nicht zwischen Befristungen bei Beamten, Arbeitnehmern und geringfügig Beschäftigten unterschieden wird und daher keine separaten Befristungsquoten berechnet werden können.

Tabelle 3
Informationen über befristete Beschäftigung (IAB-Betriebspanel)

Inhalte	Erfasste Jahre (2004-2014)	Beobachtungszeitraum
Befristete Beschäftigung	Alle Jahre	30.6.
Befristete Einstellungen	Alle Jahre	Erstes Halbjahr
Übernahmen	2005-2014	Erstes Halbjahr
Verlängerungen	2009-2014	Erstes Halbjahr
Abgänge	Alle Jahre	Erstes Halbjahr
Sachgrundlose Befristungen	2004, 2012, 2013	30.6.
Befristungsmotive	2009	Erstes Halbjahr
Dauer der Befristungen	2009	Erstes Halbjahr
Befristete Übernahme von Azubis	2013	Ausbildungsjahr

Quelle: Eigene Darstellung

Mit dem IAB-Betriebspanel ist es nicht nur möglich, die Zugehörigkeit von Betrieben, Dienststellen und Einrichtungen zum öffentlichen bzw. privatwirtschaftlichen Bereich zu identifizieren, sondern auch den gemeinnützigen Dritten Sektor abzugrenzen. Der Dritte Sektor, insbesondere in Gestalt der großen Wohlfahrtsverbände und Kir-

chen, spielt eine zentrale Rolle im deutschen Sozialstaat (Zimmer & Priller 2007). Zahlreiche Einrichtungen der Daseinsvorsorge, darunter Krankenhäuser, Altenheime, Kindertagesstätten und -gärten, Beratungsstellen sowie Bildungseinrichtungen, werden nicht von staatlichen sondern von gemeinnützigen Trägern geführt.

Die Zugehörigkeit zu den drei Sektoren wird im IAB-Betriebspanel jedoch nicht direkt erfragt, so dass diese mit Hilfe einer Kombination verschiedener Informationen voneinander abgrenzt werden müssen (zur Frageformulierung der einzelnen Informationen siehe Tabelle 47 im Anhang). Im Einzelnen gehören dazu das Eigentumsverhältnis, die Rechtsform, die Branchenzugehörigkeit, der Status der steuerrechtlichen Gemeinnützigkeit bzw. die Zugehörigkeit zum Dritten Sektor⁸, die Information, ob ein Betrieb Beamte und Beamtenanwärter beschäftigt sowie die Art des Geschäftsvolumens.

Zur *Abgrenzung des öffentlichen Sektors* werden die genannten Informationen schrittweise kombiniert: In einem ersten Schritt werden alle Betriebe resp. Einrichtungen der Branche „Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung“ sowie solche mit Beamtenanwärtern dem öffentlichen Dienst zugeordnet. In einem zweiten Schritt werden weitere Einrichtungen identifiziert, die ebenfalls zum öffentlichen Dienst zählen könnten. In dieser Grundgesamtheit von knapp 40 Tausend Betrieben sind allerdings auch gemeinnützige und privatwirtschaftliche Betriebe enthalten, die sich nicht mehrheitlich in öffentlichem Eigentum befinden. In einem dritten Schritt werden deshalb zum einen gemeinnützige Betriebe ausgeschlossen, die zugleich nicht mehrheitlich in öffentlicher Hand sind, sowie privatwirtschaftliche Betriebe, die nicht mehrheitlich in öffentlichem Eigentum sind.

Mit dem IAB-Betriebspanel ist es nicht möglich, Zeitsoldaten gesondert auszuweisen. Aus diesem Grund wird in einem vierten Schritt die Branche „Verteidigung“ über die Auswertung der Branchenklassifikation auf 5-Steller Ebene des Statistischen Bundesamtes (WZ 2003 und WZ 2008) ausgeschlossen⁹. Dies sind im Beobachtungszeitraum 144 befragte Betriebe. Nach diesen Schritten zählen insgesamt 19.680 befragte Betriebe in der Stichprobe des IAB-Betriebspanels zum öffentlichen Dienst (Tabelle 4).

Die *Abgrenzung des Dritten Sektors* erfolgt anhand der Information, ob Betriebe im steuerrechtlichen Sinn als gemeinnützig gelten. Dies ist der Fall, wenn sie nach der Branchenklassifikation zur Branche „Organisationen ohne Erwerbscharakter“ oder

⁸ Die Zuordnung zum Dritten Sektor erfolgt seit dem Jahr 2007 über den Status der steuerrechtlichen Gemeinnützigkeit der seitdem im IAB-Betriebspanel erhoben wird. Bis 2007 erfolgte die Zuordnung zum Dritten Sektor durch das Befragungsinstitut TNS Infratest Sozialforschung (2005).

⁹ Die Wirtschaftszweige werden in der WZ 2003/WZ 2008 hierarchisch in Abschnitte, Unterabschnitte, Abteilungen, Gruppen, Klassen und Unterklassen sortiert. Die differenzierteste, kleinteiligste Einteilung der Wirtschaftszweige ist der sogenannte 5-Steller, die nächst höhere Einteilung, der 3-Steller.

laut Analyse von TNS Infratest Sozialforschung zum Dritten Sektor zählen. Gleichzeitig muss die Bedingung erfüllt sein, dass diese Betriebe nicht mehrheitlich in öffentlichem Eigentum sind. Betriebe der Branche „Öffentliche Verwaltung und Sozialversicherung“ sowie Betriebe mit Beamtenanwärtinnen werden vom Dritten Sektor ausgeschlossen. Im Zeitraum 2004 bis 2014 zählen damit 12.477 Betriebe zum Dritten Sektor (Tabelle 4).

Zur *Privatwirtschaft* zählen alle Betriebe, die weder dem Dritten Sektor noch dem öffentlichen Dienst zugeordnet wurden. Dies sind im angegebenen Zeitraum 139.037 Betriebe in der Stichprobe des IAB-Betriebspanels (Tabelle 4).

Tabelle 4
Fallzahlen des IAB-Betriebspanels nach Sektoren

Jahr	Privatwirtschaft	Öffentlicher Sektor	Dritter Sektor	Gesamt
2004	12.621	1.898	1.145	15.664
2005	12.772	1.876	1.154	15.802
2006	12.528	1.791	1.111	15.430
2007	12.655	1.734	1.240	15.629
2008	12.570	1.673	1.202	15.445
2009	12.711	1.645	1.157	15.513
2010	12.872	1.584	1.149	15.605
2011	12.333	1.902	1.040	15.275
2012	12.526	1.970	1.051	15.547
2013	12.770	1.843	1.103	15.716
2014	12.679	1.764	1.125	15.568
Gesamt	139.037	19.680	12.477	171.194

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004-2014, öffentlicher Sektor ohne Verteidigung

Mit dem IAB-Betriebspanel lässt sich der Sektor „Wissenschaft“ auf Basis des Branchen-5-Stellers der Wirtschaftszweigklassifikationen WZ2003/WZ2008 separat ausweisen. Fallzahlbedingt schließt der dargestellte Sektor Wissenschaft private, öffentliche und gemeinnützige Einrichtungen ein. Privatwirtschaft, öffentlicher Sektor und Dritter Sektor werden also jeweils ohne wissenschaftliche Einrichtungen betrachtet (Details der Abgrenzung finden sich in Tabelle 50 im Anhang).

Die geringen Fallzahlen im Sektor Wissenschaft (Tabelle 5) gehen mit einem höheren Hochrechnungsfehler einher. Die separate Betrachtung des Sektors Wissenschaft ermöglicht es daher, in erster Linie den öffentlichen Sektor *ohne* den Bereich der Wissenschaft zu betrachten. Eine differenzierte deskriptive Analyse des Wissenschaftssektors *selbst* erfordert angesichts der geringen Fallzahlen eine andere Datenbasis, wird aber bereits größtenteils durch den Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN 2013) abgedeckt. In den multivariaten Analysen können aufgrund der geringen Fallzahlen des Wissenschaftsbereichs keine separaten Modelle für den Sektor Wissenschaft erfolgen. Gleichwohl wird die Zugehörigkeit zur Wissenschaft in den multivariaten Analysen berücksichtigt, um den Einfluss des öffentlichen Sektors isoliert betrachten zu können.

Tabelle 5
Fallzahlen des IAB-Betriebspanels nach Sektoren (inkl. Wissenschaft)

Jahr	Privatwirtschaft	Öffentlicher Sektor	Dritter Sektor	Wissenschaft	Gesamt
2004	12.456	1.793	1.047	368	15.689
2005	12.629	1.758	1.063	352	15.821
2006	12.406	1.680	1.028	316	15.449
2007	12.568	1.636	1.142	283	15.644
2008	12.482	1.570	1.104	289	15.456
2009	12.637	1.565	1.085	226	15.523
2010	12.805	1.513	1.076	211	15.615
2011	12.276	1.818	983	198	15.283
2012	12.458	1.883	1.002	204	15.556
2013	12.710	1.776	1.054	176	15.725
2014	12.622	1.702	1.081	163	15.577
Gesamt	138.049	18.694	11.665	2.786	171.338

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004-2014; Privatwirtschaft, öffentlicher Sektor und Dritter Sektor ohne wissenschaftliche Einrichtungen, öffentlicher Sektor ohne Verteidigung

Die Personalstandstatistik

Die Personalstandstatistik des Statistischen Bundesamtes ist eine Totalerhebung, die nach § 17 Bundesstatistikgesetz in jedem Jahr zum Stichtag 30. Juni Daten über die Personalstruktur im öffentlichen Dienst ermittelt. Erfasst werden u.a. Art, Umfang und Dauer des Dienst- oder Arbeitsvertragsverhältnisses sowie zahlungsrelevante Informationen wie Laufbahngruppe, Einstufung, Familienzuschlag oder Bruttobezüge im Berichtsmonat. Im Gegensatz zu Befragungsdaten wie dem IAB-Betriebspanel oder dem Mikrozensus handelt es sich somit nicht um eine Stichprobe, sondern um eine administrativ erfasste Vollerhebung aller öffentlichen Arbeitgeber.

Der zentrale Vorteil der Personalstandstatistik gegenüber dem IAB-Betriebspanel ist, neben der Totalerhebung, vor allem die Möglichkeit, die Entwicklung befristeter Beschäftigung getrennt nach den drei föderalen Ebenen betrachten zu können. Zudem lässt sich im Gegensatz zum IAB-Betriebspanel der Befristungsanteil von Beamten und Arbeitnehmern separat erfassen. Als befristet beschäftigte Beamte gelten ausschließlich Beamte auf Zeit (auch Wahlbeamte), während Beamte auf Probe (sog. Laufbahnbewerber) zu den Dauerbeschäftigten gezählt werden. Das Kriterium der Befristung wird für Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes und nicht für alle öffentlichen Arbeitgeber ausgewiesen (Tabelle 49 im Anhang).

Die Angaben der Personalstandstatistik zu befristeten Arbeitsverträgen sind in der administrativen Erfassung kein zahlungsrelevantes Merkmal. Die Validität der Befristungszahlen kann daher seitens des Statistischen Bundesamtes nicht garantiert werden. Einerseits könnte es in der Personalstandstatistik zu einer Untererfassung befristeter Arbeitsverträge kommen, weil Einrichtungen das Kriterium zum Teil in einigen Jahren nicht oder nur teilweise an die Statistischen Landesämter bzw. das Statistische Bundesamt weiterleiten. Andererseits ist eine Übererfassung denkbar, wenn zunächst befristet beschäftigte Arbeitskräfte nach deren Übernahme in ein

unbefristetes Arbeitsverhältnis weiterhin als befristet Beschäftigte in der Statistik geführt werden. Informationen über das Ausmaß von Über- und Untererfassung befristeter Arbeitsverträge sind nicht verfügbar.¹⁰ Ungeachtet dessen ist die Personalstandstatistik die einzige Datenquelle, die Auskunft über die Befristungspraxis im föderalen System geben kann. Wissenschaftliche Einrichtungen werden in der Personalstandstatistik über die Aufgabenbereiche „Wissenschaft, Forschung, Entwicklung außerhalb der Hochschulen (Fkz 16/17)“ und „Hochschulen (Fkz 13)“ abgegrenzt.

Der Mikrozensus

Der inhaltliche Fokus der hier vorgelegten Untersuchung liegt zwar auf der Arbeitgeberperspektive, weshalb mit dem IAB-Betriebspanel und der Personalstandstatistik Datenquellen genutzt werden, die auf Arbeitgeberinformationen beruhen. Aufgrund der genannten Einschränkungen beider Datenquellen wird zur Validierung der Befristungszahlen jedoch zusätzlich auf Angaben des Mikrozensus zurückgegriffen, einer Befragung von Beschäftigten. Der Mikrozensus ist Teil der amtlichen Statistik über die Bevölkerung und den Arbeitsmarkt in Deutschland (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2013). In jedem Jahr werden in dieser „kleinen Volkszählung“ rund 830.000 Personen in etwa 370.000 privaten Haushalten und Gemeinschaftsunterkünften befragt. Der Mikrozensus ist die größte jährliche Haushaltsbefragung in Europa. Sie wird seit 1957 in Westdeutschland und seit 1991 auch in den neuen Bundesländern durchgeführt. Grundlage des Mikrozensus ist die gesamte wohnberechtigte Bevölkerung in Deutschland.

Im Mikrozensus wird u.a. erhoben, ob Personen im öffentlichen Dienst beschäftigt sind. Die Zuordnung zum öffentlichen Dienst erfolgt über die Eigenauskunft der Beschäftigten (Tabelle 49 im Anhang). Zudem ist es möglich, zwischen Befristungsanteilen bei Beamten¹¹ und Arbeitnehmern zu unterscheiden. Zwar ist es auch im Mikrozensus nicht möglich, die föderale Struktur abzubilden, jedoch erlaubt er eine differenzierte Darstellung nach Geschlecht, Alter, Beruf und Qualifikation. Gegenüber der Personalstandstatistik bietet die Erhebung den Vorteil, dass ein Vergleich mit nicht-öffentlichen Sektoren möglich, wenngleich – anders als im IAB-Betriebspanel – keine Unterscheidung zwischen Privatwirtschaft und Drittem Sektor darstellbar ist. Im Mikrozensus erfolgt die Abgrenzung des Wissenschaftsbereichs auf Basis des Branchen-3-Stellers der Wirtschaftszweigklassifikationen WZ2003 und WZ2008 (Tabelle 50 im Anhang).

Anzumerken ist darüber hinaus, dass über den Beobachtungszeitraum einige Änderungen in der Erhebung sowie der Hochrechnung erfolgt sind, die zu Einschränkungen

¹⁰ Eine Überprüfung würde den nicht realisierbaren Abgleich der Personalstandstatistik mit den Angaben der Personalabteilungen aller Einrichtungen des öffentlichen Dienst für den gesamten Beobachtungszeitraum erfordern.

¹¹ Beamtenanwärter werden ab 2012 gesondert erfasst, so dass die Beamtenanwärter bis einschließlich 2011 in den Befristungsanteil mit eingehen.

gen der Vergleichbarkeit der Befristungsanteile führen: Von 2004 auf 2005 wurde die Erhebung von einer festen Berichtswoche auf eine kontinuierliche Erhebung mit gleitender, über das Jahr verteilter Berichtswoche umgestellt. Bis 2010 erfolgte die Hochrechnung zudem anhand der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis der Volkszählung 1987 (Westdeutschland) bzw. des Bevölkerungsregisters Statistik 1990 (Ostdeutschland). Seit 2011 erfolgt die Hochrechnung anhand der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2011.

2.3 Die qualitative Expertenbefragung

Ergänzend zu den statistischen Analysen wurde im Rahmen der vorliegenden Untersuchung eine explorativ ausgerichtete, qualitative Expertenbefragung durchgeführt. Zwischen Februar und Juni 2015 wurden insgesamt 29 Vertreter von Personalabteilungen und Personalräten in 15 ausgewählten Einrichtungen des öffentlichen Dienstes befragt. Im Fokus der qualitativen Leitfadeninterviews stand die Frage nach den Motiven für den Einsatz befristeter Beschäftigung.

Mit Hilfe einer solchen, vergleichsweise kleinen Zahl von Untersuchungseinheiten ist es nicht möglich (im Sinne qualitativer Forschung aber auch nicht intendiert), den öffentlichen Dienst in seiner komplexen Struktur statistisch repräsentativ abzubilden. Stattdessen sollte ein stark kontrastives Untersuchungssample aufgebaut werden, um eine möglichst große Bandbreite relevanter Befristungsmotive beispielhaft identifizieren und mit Blick auf die verschiedenen rechtlichen und organisatorischen Kontextbedingungen des öffentlichen Dienstes systematisieren zu können. Aus diesem Grund verteilen sich die Untersuchungseinheiten nicht nur auf die verschiedenen Ebenen der Staatsgliederung, sondern umfassen zudem Ämter, Behörden und Einrichtungen aus verschiedenen Bereichen des öffentlichen Dienstes. Darüber hinaus wurden bei der Auswahl sowohl Einrichtungen mit vergleichsweise hoher Befristungsquote als auch solche berücksichtigt, die nur einen kleinen Teil ihrer Arbeitnehmer befristet beschäftigen.

Fallauswahl in qualitativen Studien

Wie in quantitativen Studien kommt der Auswahl der Untersuchungseinheiten auch in der qualitativen Sozialforschung eine entscheidende Bedeutung zu, da von ihr Aussagekraft und Reichweite der Ergebnisse abhängen. Für die Fallauswahl in qualitativen Studien ist charakteristisch, dass sie sich an der inhaltlich begründeten Relevanz der Untersuchungseinheiten für das Erkenntnisinteresse orientiert und nicht – wie bei quantitativen Befragungen – an ihrer statistischen Repräsentativität. Dementsprechend werden die Untersuchungseinheiten nicht zufällig, sondern entlang inhaltlicher Kriterien gezielt ausgewählt.

Manche Samplingverfahren stützen ihre Auswahl dabei auf vorab definierte Kriterien, während andere Verfahren, wie das von Glaser und Strauss (Glaser & Strauss 1967) entwickelte „theoretical sampling“, die Kriterien ihrer Fallauswahl im Verlauf der Untersuchung sukzessive (weiter-)entwickeln (vgl. Kelle & Kluge 2010: 47ff). Auch wenn die angewandten Strategien der Fallauswahl von der Fragestellung und

dem jeweiligen Forschungsfeld abhängen, bewegen sie sich zwischen den Polen einer möglichst breiten oder einer möglichst tiefgehenden Analyse des jeweiligen Untersuchungsfeldes (vgl. Flick 2007: 167). Je nach Erkenntnisinteresse reicht das Vorgehen bei der Zusammenstellung des Samples daher von der Orientierung an abweichenden bzw. kritischen Fällen über die Analyse besonders typischer Konstellationen bis hin zur Auswahl maximal differierender Untersuchungseinheiten (vgl. Flick 2007: 165f.). Auf der Grundlage eines so gebildeten Untersuchungssamples sind – trotz der im Vergleich zu den Stichproben statistischer Analysen relativ kleinen Fallzahlen – durchaus verallgemeinerbare Aussagen möglich. Allerdings beziehen sich diese auf die „Strukturiertheit“ (Przyborski & Wohlrab-Sahr 2009: 176) des betrachteten Gegenstands sowie das „Spektrum seiner Ausprägungen“ (ebd.). Aussagen über die statistische Verteilung oder Häufigkeit beobachteter Phänomene, im vorliegenden Fall der Befristungsmotive im öffentlichen Dienst, sind auf dieser Datengrundlage hingegen nicht möglich.

Aufbau und Zusammensetzung des Samples

Diese methodischen Vorüberlegungen unterstreichen, weshalb es auch im Falle der Expertenbefragung nicht das Ziel des Samplings war, die verschiedenen Teilbereiche des öffentlichen Dienstes oder gar der öffentlichen Arbeitgeber in Gänze abzubilden. Um das Spektrum möglicher Motive für den Einsatz befristeter Beschäftigung empirisch erfassen zu können, galt es vielmehr gezielt solche Einrichtungen für die Befragung auszuwählen, die sich hinsichtlich der Häufigkeit sowie der Art des Einsatzes von befristeter Beschäftigung voneinander unterscheiden. Die Auswahl orientierte sich daher an einer Variation der berücksichtigten Einrichtungen entlang von drei, vorab theoretisch hergeleiteten Kriterien: der *Struktur des öffentlichen Dienstes*, dem *Anteil befristeter Beschäftigung* sowie der *rechtlichen Befristungsgrundlage*. Mit deren Hilfe wurde ein Untersuchungssample aus öffentlichen Einrichtungen zusammengestellt, die in unterschiedlicher Zahl bzw. Form auf befristete Beschäftigung zurückgreifen (Tabelle 6).

Tabelle 6
Sample der Expertenbefragung

Föderale Ebene	Ausgewählte Untersuchungsfälle ¹
Bund	▪ Fünf Behörden der Bundesverwaltung bzw. der Sozialversicherung ▪ Eine außeruniversitäre Forschungseinrichtung
Länder	▪ Drei Bildungsministerien in drei Bundesländern: zwei west-, einem ostdeutschen)² ▪ Drei Universitäten
Kommunen	▪ Drei Kommunalverwaltungen (zwei in West-, eine in Ostdeutschland)

Quelle: Eigene Darstellung; ¹Aus Gründen des Datenschutzes werden die befragten Einrichtungen bzw. die jeweiligen Bundesländer oder Kommunen nicht namentlich genannt. ²Die Bildungsministerien bilden einen Ausnahmefall innerhalb des Samples, da in den dort geführten Interviews nicht der Umgang mit befristeter Beschäftigung innerhalb der Ministerien beleuchtet wurde, sondern im Schuldienst des jeweiligen Bundeslandes.

Die Auswahl der Untersuchungseinheiten orientierte sich *erstens* an der Verwaltungsstruktur des öffentlichen Dienstes. Berücksichtigt wurden also zum einen Ämter, Behörden und Einrichtungen der verschiedenen Ebenen des föderalen Systems der Bundesrepublik, dem Bund, der Länder und der Kommunen. Zum anderen wurde bei der Fallauswahl sichergestellt, dass es sich um Einrichtungen aus Kernbereichen des öffentlichen Dienstes handelt. Ausgewählt wurden daher insbesondere Einrichtungen aus den Bereichen öffentliche Verwaltung und Sozialversicherung. Auf Ebene der Länder konzentriert sich die Expertenbefragung auf Einrichtungen des Bildungssystems. Dieser bildet nicht nur einen genuin länderspezifischen Kompetenzbereich, sondern verzeichnet mit ca. 60 Prozent der Beamten und Arbeitnehmer den größten Personalbestand des öffentlichen Dienstes auf Landesebene (vgl. Statistisches Bundesamt 2014: 58).

Als *zweites* Auswahlkriterium fungierte die quantitative Bedeutung befristeter Beschäftigung. So wurden sowohl Einrichtungen berücksichtigt, die einen vergleichsweise hohen Anteil befristeter Beschäftigung aufweisen, als auch solche, in denen Befristungen quantitativ gesehen lediglich eine marginale Rolle spielen. Um die entsprechenden Einrichtungen identifizieren zu können, wurden Angaben des Statistischen Bundesamtes bzw. der Statistischen Landesämter herangezogen.

Als *drittes* Auswahlkriterium fungierten schließlich die Rechtsgrundlagen, die den Einsatz befristeter Arbeitsverhältnisse regeln. Aufgenommen in das Sample wurden zum einen solche Einrichtungen, die ihr Personal auf Basis des Teilzeit- und Befristungsgesetzes befristen. Zum anderen wurden wissenschaftliche Einrichtungen berücksichtigt, in denen die Befristung der wissenschaftlichen Mitarbeiter (unter gewissen Voraussetzungen auch des nicht-wissenschaftlichen Personals) auf der Grundlage des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes erfolgt.

Befragungspersonen und inhaltliche Ausrichtung der Interviews

Insgesamt wurden zwischen Februar und Juni 2015 29 Interviews in 15 Einrichtungen des öffentlichen Dienstes geführt (Tabelle 7). Befragt wurden nach Möglichkeit Vertreter der Personalabteilung und des Personalrates, um ein möglichst differenziertes Bild von der Befristungspraxis in der jeweiligen Einrichtung zu gewinnen. Eine Ausnahme bildet der auf der Länderebene im Fokus stehende Schuldienst. Hier wurden nicht die Leitungen einzelner Schulen befragt, sondern die für den Personaleinsatz im Schuldienst verantwortlichen Mitarbeiter der jeweils zuständigen Länderministerien. Die befragten Personen, auf Seiten der Personalabteilungen wie der Personalräte, wurden von der betreffenden Einrichtung als die relevanten Ansprechpartner benannt. Trotz intensiver Kontaktbemühungen konnte in einem Untersuchungsfall lediglich ein Interview mit Vertretern der Personalabteilungen, in zwei weiteren Fällen jeweils nur mit der Personalvertretung geführt werden.

Tabelle 7
Anzahl geführter Interviews

Föderale Ebene	Personalabteilung	Personalvertretung	Gesamt
Bund	7	5	12
Länder	5	6	11
Kommunen	3	3	6
Gesamt	15	14	29

Quelle: Eigene Darstellung

Der übergeordneten Fragestellung der qualitativen Expertenbefragung entsprechend richtet sich der Fokus der einzelnen Interviews auf die Motive für den Einsatz befristeter Beschäftigung in der jeweiligen Einrichtung (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8
Inhaltliche Ausrichtung der Interviews

Modul	Thematische Aspekte
1. Merkmale der Einrichtung	▪ Vorstellung des Aufgabenspektrums
2. Personalsituation	▪ Aufbau der Einrichtung ▪ Entwicklungstrends der Personalsituation ▪ Personalstruktur ▪ Personalpolitische Herausforderungen
3. Befristete Beschäftigung	▪ Relevanz befristeter Beschäftigung ▪ Rechtsgrundlage befristeter Arbeitsverträge ▪ Verlängerung befristeter Arbeitsverträge ▪ Übernahmen in unbefristete Beschäftigung ▪ Arbeitsgerichtliche Auseinandersetzungen
4. Evaluierung	▪ Bewertung befristeter Beschäftigung ▪ Reformbedarfe

Quelle: Eigene Darstellung

Thematisiert wurden die quantitative Bedeutung befristeter Beschäftigung, die rechtlichen und personalpolitischen Befristungsgründe, die Vertragslaufzeiten, die Übernahmen in eine unbefristete Beschäftigung sowie die Erfahrungen mit arbeitsgerichtlichen Klagen befristet beschäftigter Arbeitnehmer. Um für das Verständnis des Einsatzes befristeter Beschäftigung erforderliche Kontextinformationen zu erhalten, wurden zudem Angaben zur allgemeinen Personalsituation und deren Entwicklung erhoben sowie nach den zentralen personalpolitischen Themen der letzten Jahre gefragt. Dieses Erhebungsprogramm wurde in einen Leitfaden überführt, dessen inhaltliche Ausrichtung jeweils an die Besonderheiten der Einrichtung angepasst wurde und als flexibel zu handhabendes Grundgerüst für die Gesprächsführung diente.

Auswertung der Interviews

Die Interviews wurden nahezu vollständig audioakkustisch aufgezeichnet und anschließend wortgetreu transkribiert. Nur in einem Fall erklärte sich ein Befragter nicht mit der Aufzeichnung einverstanden. Von dem betreffenden Gespräch wurde ein Gedächtnisprotokoll angefertigt.

Die Auswertung der Interviews erfolgte in zwei Schritten. In einem *ersten Schritt* wurden die Interviewtranskripte mit Hilfe eines speziellen Computerprogrammes (MaxQDA) thematisch sortiert. Dazu wurden den Textpassagen der Transkripte inhaltlich passende Codes zugewiesen. So wurden beispielsweise mit dem Code „TzBfG: Sachgrund“ alle Interviewpassagen verknüpft, in denen vom Einsatz befristeter Beschäftigung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz mit Sachgrund berichtet wird. Dieses Verfahren erleichtert das Auffinden der verschiedenen Themenkomplexe in den durchschnittlich 40 Textseiten umfassenden Interviewabschriften und bildet die Voraussetzung für den gezielten Vergleich relevanter Aspekte.

Anschließend wurden in einem *zweiten Schritt* die relevanten Interviewauszüge verglichen. Dieser Teil der Auswertung konzentrierte sich zum einen auf die Systematisierung der verschiedenen Motive für den Einsatz befristeter Beschäftigung im öffentlichen Dienst. Er zielt also vor allem darauf ab, Gemeinsamkeiten und Differenzen in der jeweiligen Begründung des Einsatzes herauszuarbeiten. Zum anderen fokussierte er die Frage der rechtlichen Umsetzung befristeter Beschäftigung. Dazu wurden alle jene Passagen der Interviews miteinander verglichen, in denen die Wahl der Befristungsgrundlage thematisiert wurde.

3 Entwicklung und Struktur befristeter Arbeitsverträge

Die folgenden Abschnitte präsentieren Ausmaß und Entwicklung des Anteils befristeter Beschäftigung im öffentlichen Sektor auf Basis des IAB-Betriebspanels, der Personalstandstatistik und des Mikrozensus. Unterschiedliche Erhebungen führen, wie bereits in Kapitel 2 erwähnt, zu unterschiedlichen Ergebnissen. In Abschnitt 3.4 werden die zentralen Ergebnisse aller Datenquellen daher zusammengefasst.

3.1 IAB-Betriebspanel

Das Niveau des Befristungsanteils unterscheidet sich deutlich, wenn wissenschaftliche Einrichtungen wie Hochschulen oder öffentliche Forschungseinrichtungen als Teil des öffentlichen Dienstes betrachtet werden oder nicht. Werden sie *nicht separat* betrachtet, so hat sich der Befristungsanteil von 8,7 Prozent im Jahr 2004 auf 11,0 Prozent in den Jahren 2010 und 2011 erhöht. Seither ist der Befristungsanteil auf 10,4 Prozent gesunken und liegt damit auf dem Niveau des Jahres 2005. Der Befristungsanteil liegt damit bis zu vier Prozentpunkte über dem der Privatwirtschaft.

Tabelle 9
Befristungsanteile inklusive Wissenschaft

Jahr	Privatwirtschaft	Öffentlicher Sektor	Dritter Sektor	Gesamt
2004	5,0	8,7	13,7	6,2
2005	5,4	10,4	13,7	6,8
2006	5,6	10,9	14,9	7,1
2007	6,2	10,6	15,6	7,7
2008	6,4	10,6	16,6	8,0
2009	6,0	10,5	17,5	7,8
2010	6,2	11,0	15,9	7,9
2011	6,7	11,0	17,1	8,4
2012	6,8	10,9	17,0	8,4
2013	6,7	10,3	17,2	8,2
2014	6,7	10,4	15,1	8,2

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004-2014, hochgerechnete Werte. Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse ohne Auszubildende an der betrieblichen Gesamtbeschäftigung ohne tätige Inhaber, mithelfende Familienangehörige und Auszubildende.¹²

Bei *separater Betrachtung der Wissenschaft* verringert sich der Befristungsanteil hingegen deutlich. Zwischen 2004 und 2010 hat sich der Befristungsanteil im öffentlichen Sektor ohne Wissenschaft demnach von 6,5 Prozent auf 8,5 Prozent erhöht. Am aktuellen Beobachtungsrand 2014 liegt er bei 7,4 Prozent (Tabelle 10) und damit drei Prozentpunkte niedriger als bei Betrachtung des öffentlichen Sektors inklusive wissenschaftlicher Einrichtungen.

In der Privatwirtschaft hat befristete Beschäftigung – verglichen mit den anderen Sektoren – die geringste Bedeutung, hat sich aber zwischen 2004 und 2014 von 4,8 Prozent auf 6,7 Prozent erhöht. Insgesamt ist erkennbar, dass der Befristungsanteil nach 2012 mit Ausnahme der Wissenschaft eher zurückgegangen ist.

¹² Um eine Vergleichbarkeit zwischen öffentlichem und privatem Sektor zu ermöglichen, werden die nicht-sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsgruppen der tätigen Inhaber und mithelfenden Familienangehörigen – die im öffentlichen Sektor keine Rolle spielen – bei der Berechnung des Anteils im Nenner ausgeschlossen. Im IAB-Betriebspanel werden allerdings in der Frage nach der Anzahl befristeter Beschäftigungsverhältnisse Familienangehörige und tätige Inhaber nicht explizit ausgeschlossen. Insofern könnten in der Anzahl der Befristungen auch befristet beschäftigte mithelfende Familienangehörige und tätige Inhaber enthalten sein. Im Anhang wird daher eine alternative Berechnung der Befristungsanteile präsentiert, in der lediglich die Auszubildenden aus dem Nenner ausgeschlossen werden (siehe Tabelle 51 und Tabelle 52).

Tabelle 10**Befristungsanteile bei separater Betrachtung der Wissenschaft**

Jahr	Privatwirtschaft ¹	Öffentlicher Sektor ¹	Dritter Sektor ¹	Wissenschaft	Gesamt
2004	4,8	6,5	12,4	25,7	6,2
2005	5,2	6,2	13,0	30,4	6,8
2006	5,4	7,1	13,9	30,0	7,1
2007	6,1	7,3	14,3	31,4	7,7
2008	6,3	7,2	15,1	31,3	8,0
2009	5,9	7,9	16,7	33,3	7,8
2010	6,1	8,5	14,8	31,7	7,9
2011	6,7	8,1	16,4	34,5	8,4
2012	6,8	8,1	16,3	33,0	8,4
2013	6,6	7,8	16,7	35,7	8,2
2014	6,7	7,4	14,4	37,0	8,2

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004-2014, hochgerechnete Werte. Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse ohne Auszubildende an der betrieblichen Gesamtbeschäftigung ohne tätige Inhaber, mithelfende Familienangehörige und Auszubildende, ¹ohne Wissenschaft

Eine große Bedeutung und Dynamik haben befristete Arbeitsverträge vor allem im *Dritten Sektor* (ohne wissenschaftliche Einrichtungen). Der Befristungsanteil lag im Jahr 2004 bei 12,4 Prozent und erreichte seinen Höhepunkt in den Jahren 2009 und 2013 mit jeweils 16,7 Prozent. Aktuell liegt der Befristungsanteil bei 14,4 Prozent. Der Befristungsanteil im Dritten Sektor ist damit etwa doppelt so hoch wie in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Sektor.

Die hohen Anteile befristeter Beschäftigungsverhältnisse in diesem Bereich lassen sich zum Teil – ähnlich wie im öffentlichen Dienst - mit der Abhängigkeit von öffentlichen Haushalten und Fördermitteln erklären. Gemeinnützige Projekte werden von der öffentlichen Hand häufig für einen begrenzten Zeitraum von wenigen Jahren finanziert. In einer Befragung von Organisationen des Dritten Sektors aus dem Jahr 2011/12 (Priller et al. 2013) wurden vor allem Mittelkürzungen, finanzielle Planungsunsicherheit, sowie strengere Vergabekriterien öffentlicher Mittel als problematische Punkte im Verhältnis zum Staat genannt. Als Gründe für den Einsatz befristeter Arbeitsverträge wurden demgemäß vor allem befristete Stellenfinanzierungen, der zeitlich begrenzte Personalbedarf sowie die Unsicherheit über die wirtschaftliche Entwicklung der Organisation angegeben.

In der *Wissenschaft* ist der Befristungsanteil im Beobachtungszeitraum kontinuierlich von 25,7 auf 37,0 Prozent angestiegen. Tabelle 11 veranschaulicht zudem die quantitative Bedeutung befristeter Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Dienst, die auf den Bereich Wissenschaft zurückzuführen sind: 35,1 Prozent aller befristet Beschäftigten im öffentlichen Dienst arbeiten nach Angaben des IAB-Betriebspanels in wissenschaftlichen Einrichtungen, während insgesamt nur 8,5 Prozent aller öffentlich Beschäftigten im Wissenschaftsbereich tätig sind.

Tabelle 11**Anteile der Beschäftigten in der Wissenschaft in den drei Sektoren**

Sektor	Befristete Beschäftigung	Gesamtbeschäftigung
Privatwirtschaft	1,8	0,6
Öffentlicher Dienst	35,1	8,5
Dritter Sektor	8,5	3,5
Gesamt	10,4	2,2

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, hochgerechnete Werte. Lesebeispiel: 1,8 Prozent aller befristet Beschäftigten der Privatwirtschaft und 0,6 Prozent aller Beschäftigten der Privatwirtschaft arbeiten in (privatwirtschaftlichen) wissenschaftlichen Einrichtungen.

Auch in den anderen Sektoren zeigt sich in wissenschaftlichen Einrichtungen eine überproportionale Nutzung befristeter Beschäftigung – allerdings nicht in dem gleichen Ausmaß wie im öffentlichen Dienst. Insgesamt sind 10,4 Prozent aller *befristet* Beschäftigten jedoch nur etwa 2,2 Prozent *aller* Beschäftigten in Deutschland dem Sektor Wissenschaft zuzuordnen.

Anzumerken ist, dass sich die Angaben zum Befristungsanteil im IAB-Betriebspanel auf *alle* Beschäftigten, also wissenschaftliche Mitarbeiter und Professoren ebenso wie nicht-wissenschaftliches Verwaltungspersonal und technisches Personal, bezieht. Betrachtet man lediglich die Arbeitnehmer im sogenannten Mittelbau, also die wissenschaftlichen Mitarbeiter unterhalb der Professorenebene, lag der Befristungsanteil im Jahr 2010 bei etwa 90 Prozent (BuWiN 2013: Abb. A3-40, S.184).

3.2 Personalstandstatistik

Wie in Tabelle 2 beschrieben, ist es im IAB-Betriebspanel weder möglich, Befristungsanteile für Beamte und Arbeitnehmer getrennt auszuweisen noch differenzierte Auswertungen für die föderalen Ebenen vorzunehmen. Aus diesem Grund werden ergänzend Angaben der Personalstandstatistik des öffentlichen Dienstes herangezogen. Im Folgenden werden – wie bereits im vorangegangenen Kapitel – die Befristungsanteile im öffentlichen Dienst zunächst mit und anschließend ohne den Bereich der Wissenschaft ausgewiesen.¹³

Die Betrachtung unter Berücksichtigung wissenschaftlicher Einrichtungen zeigt für den gesamten öffentlichen Dienst einen deutlichen Anstieg des Befristungsanteils (bezogen auf Arbeitnehmer und Beamte zusammen) von 6,6 auf 10,3 Prozent (Tabelle 12). Das hohe Niveau wie der Anstieg des Befristungsanteils sind jedoch zu großen Teilen auf den Bereich der Wissenschaft zurückzuführen (Tabelle 13).

¹³ Zur Abgrenzung der Wissenschaft in der Personalstandstatistik siehe Tabelle 50 im Anhang

Tabelle 12
Befristungsanteile inklusive Wissenschaft

Jahr	Bund ¹	Land	Kommunen	SV/BA ²	Gesamt
Arbeitnehmer und Beamte³					
2004	2,0	7,5	6,9	4,6	6,6
2005	1,4	8,2	6,1	6,2	6,7
2006	1,4	8,7	6,3	9,2	7,3
2007	1,8	8,9	6,7	9,9	7,6
2008	2,4	9,7	7,2	9,3	8,2
2009	2,9	11,0	7,7	8,3	9,0
2010	3,5	11,7	8,1	9,7	9,7
2011	4,9	11,9	7,7	6,8	9,6
2012	5,2	12,4	7,6	5,6	9,7
2013	5,8	12,5	7,4	5,9	9,8
2014	6,1	13,4	7,4	6,1	10,3
Arbeitnehmer³					
2004	3,9	16,0	7,5	5,2	10,3
2005	2,9	17,9	6,7	7,0	10,7
2006	2,9	19,1	6,8	10,3	11,6
2007	3,8	19,7	7,4	11,2	12,2
2008	5,0	21,4	7,9	10,4	13,1
2009	6,1	24,0	8,5	9,3	14,3
2010	7,4	25,4	9,0	10,8	15,4
2011	10,6	25,8	8,6	7,6	15,2
2012	11,5	26,8	8,5	6,3	15,4
2013	12,9	26,8	8,2	6,6	15,4
2014	13,6	28,4	8,2	6,7	16,1
Beamte³					
2004	0,1	0,3	2,5	0,0	0,5
2005	0,0	0,3	2,6	0,0	0,5
2006	0,0	0,5	2,7	0,0	0,6
2007	0,0	0,3	2,7	0,0	0,5
2008	0,0	0,3	2,7	0,0	0,5
2009	0,1	0,4	2,6	0,0	0,6
2010	0,1	0,3	2,6	0,0	0,6
2011	0,1	0,3	2,3	0,0	0,5
2012	0,1	0,3	2,2	0,0	0,5
2013	0,1	0,3	2,2	0,1	0,5
2014	0,1	0,3	2,4	0,0	0,5

Quelle: Personalstandstatistik 2004-2014, Stichtag 30.6. des Erhebungsjahres, in Prozent; ¹bis einschließlich 2010 auf Bundesebene nur Teilbereiche erfasst; ²SV: Sozialversicherung; BA: Bundesagentur für Arbeit; ³ohne Personal in Ausbildung, Dienstordnungsangestellte, Beamte der Postnachfolgeunternehmen, Berufs- und Zeitsoldaten, geringfügig Beschäftigte. Beamte auf Probe gelten als unbefristet.

Der Befristungsanteil im öffentlichen Dienst hat sich ohne den Bereich der Wissenschaft (bezogen auf Beamte und Arbeitnehmer zusammen) zwischen 2004 und 2014 von 4,3 auf etwa 5,6 Prozent erhöht (Tabelle 13).¹⁴ Insgesamt zeigt sich zwar

¹⁴ Die Befristungsanteile liegen damit etwa zwei Prozentpunkte unterhalb des Befristungsanteils, den das IAB-Betriebspanel ausweist. Dies dürfte zum Teil daran liegen, dass in der Personalstandstatistik geringfügig Beschäftigte bei der Anteilsberechnung weder im Zähler noch im Nenner erfasst werden. Zwar ist der Anteil geringfügiger Beschäftigung im öffentlichen Dienst deutlich niedriger als in der Privatwirtschaft, der Befristungsanteil bei den geringfügig Beschäftigten ist jedoch deutlich höher im öffentlichen Dienst (Tabelle 57 im Anhang). Zudem werden Beamtenverhältnisse im IAB-Betriebspanel tendenziell untererfasst, die den Befristungsanteil verringern würden.

ein Anstieg des Befristungsanteils zwischen 2004 und 2010. Zwischen 2011 und 2013 verringerte sich die Bedeutung befristeter Arbeitsverträge jedoch tendenziell. Im Jahr 2014 zeigt sich ein leichter Anstieg um 0,3 Prozentpunkte. Bei Ausschluss des Bereichs der Wissenschaft weisen alle Ebenen Befristungsanteile auf, die deutlich unter zehn Prozent liegen.

Tabelle 13
Befristungsanteile ohne Wissenschaft

Jahr	Bund ¹	Land	Kommunen	SV/BA ²	Gesamt
Arbeitnehmer und Beamte					
2004	2,0	2,9	6,9	4,6	4,3
2005	1,3	2,9	6,1	6,2	4,2
2006	1,2	2,9	6,3	9,2	4,5
2007	1,5	2,7	6,7	9,9	4,7
2008	2,0	2,8	7,2	9,3	4,9
2009	2,4	3,5	7,7	8,3	5,3
2010	2,9	3,8	8,1	9,7	5,8
2011	4,2	3,7	7,7	6,8	5,4
2012	4,5	3,7	7,6	5,6	5,4
2013	4,9	3,6	7,4	5,9	5,3
2014	5,2	4,2	7,4	6,1	5,6
Arbeitnehmer					
2004	4,0	7,8	7,5	5,2	7,0
2005	2,6	8,3	6,6	7,0	6,8
2006	2,6	8,4	6,8	10,3	7,4
2007	3,3	8,0	7,3	11,2	7,7
2008	4,3	8,3	7,9	10,4	8,1
2009	5,3	10,2	8,5	9,3	8,8
2010	6,3	11,0	9,0	10,8	9,6
2011	9,3	10,9	8,5	7,6	9,1
2012	10,0	11,0	8,5	6,3	8,9
2013	11,1	10,8	8,2	6,6	8,8
2014	11,9	12,3	8,2	6,7	9,3
Beamte					
2004	0,1	0,1	2,6	0,0	0,3
2005	0,0	0,0	2,6	0,0	0,3
2006	0,0	0,0	2,7	0,0	0,3
2007	0,0	0,0	2,7	0,0	0,3
2008	0,0	0,0	2,7	0,0	0,3
2009	0,1	0,1	2,6	0,0	0,4
2010	0,1	0,1	2,6	0,0	0,4
2011	0,1	0,0	2,3	0,0	0,3
2012	0,1	0,1	2,2	0,0	0,3
2013	0,1	0,0	2,2	0,1	0,3
2014	0,1	0,0	2,4	0,0	0,3

Quelle: Personalstandstatistik 2004-2014, Stichtag 30. Juni des Erhebungsjahres, in Prozent; ohne die Aufgabenbereiche „Wissenschaft, Forschung, Entwicklung außerhalb der Hochschulen (Fkz 16/17)“ sowie „Hochschulen (Fkz 13)“. ¹bis einschließlich 2010 auf Bundesebene nur Teilbereiche erfasst. ²SV: Sozialversicherung; BA: Bundesagentur für Arbeit; ³ohne Personal in Ausbildung, Dienstordnungsangestellte, Beamte der Postnachfolgeunternehmen, Berufs- und Zeitsoldaten, geringfügig Beschäftigte. Beamte auf Probe gelten als unbefristet.

Der Blick auf Arbeitnehmer und Beamte führt allerdings zu einer Unterschätzung der Bedeutung befristeter Arbeitsverträge bei den Arbeitnehmern. Der Anteil befristeter Arbeitsverträge bei den Arbeitnehmern hat sich zwischen 2004 und 2014 von 7,0 auf 9,3 Prozent erhöht (Tabelle 13). Die höchsten Befristungsanteile weist die Ebene der Länder und des Bundes auf, gefolgt von Kommunen und Sozialversicherung/Bundesagentur für Arbeit. Beamte auf Zeit spielen lediglich auf kommunaler Ebene eine gewisse Rolle. Dies dürfte auf die Bedeutung politischer Wahlbeamter zurückzuführen sein. Auf den anderen Ebenen sind Beamte auf Zeit die Ausnahme. Anzumerken ist dabei, dass nur Beamte auf Zeit in der Personalstandstatistik als „befristet“ gelten. Beamte auf Probe oder Widerruf werden hingegen als unbefristet erfasst.

Die Befristungsanteile bei Arbeitnehmern in der Sozialversicherung¹⁵ liegen insgesamt bei 6,1 Prozent (2014), unterscheiden sich zwischen den verschiedenen Bereichen allerdings deutlich voneinander (siehe Tabelle 53 im Anhang). Während in der Kranken-, Unfall- und Rentenversicherung befristete Arbeitsverträge eine eher untergeordnete Rolle spielen, setzte die Bundesagentur für Arbeit zumindest in der Vergangenheit verstärkt auf befristete Arbeitsverträge. Seit 2011 zeigt sich jedoch ein deutlicher Rückgang im Befristungsanteil.

Wie bereits die Auswertung des IAB-Betriebspanels zeigt (Tabelle 10), wird auch anhand der Personalstandstatistik deutlich, dass befristete Beschäftigung überwiegend im Bereich der Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen zum Einsatz kommt (Tabelle 14).

¹⁵ Die Ebene der „Sozialversicherung“ beinhaltet die Bundesagentur für Arbeit als Ganzes, die neben der Arbeitslosenversicherung u.a. für die Grundsicherung (SGB II) zuständig ist.

Tabelle 14**Befristungsanteile in wissenschaftlichen Einrichtungen**

Jahr	Bund¹	Land	Kommunen	Gesamt
Befristungsanteil Arbeitnehmer und Beamte zusammen				
2004	2,9	27,2	10,4	26,3
2005	5,2	30,2	10,9	29,3
2006	7,0	33,1	11,8	32,2
2007	10,9	34,5	13,4	33,8
2008	14,3	37,0	14,0	36,3
2009	17,3	39,6	9,9	38,9
2010	20,2	41,0	16,2	40,4
2011	25,7	41,5	16,3	41,0
2012	27,6	42,8	14,5	42,4
2013	30,0	43,0	16,2	42,5
2014	30,0	44,1	14,4	43,6
Befristungsanteil Arbeitnehmer				
2004	3,7	31,0	13,7	30,1
2005	6,7	34,3	12,5	33,4
2006	9,1	37,3	13,5	36,4
2007	14,1	39,1	15,0	38,4
2008	18,3	41,7	15,8	41,1
2009	21,9	44,6	11,2	43,9
2010	25,7	46,0	18,2	45,4
2011	32,7	46,5	18,3	46,0
2012	35,3	47,9	16,3	47,4
2013	38,6	48,0	18,3	47,6
2014	38,7	49,1	15,9	48,7
Befristungsanteil Beamte				
2004	0,0	5,3	0,0	5,0
2005	0,0	5,8	0,0	5,5
2006	0,0	8,4	2,3	8,0
2007	0,0	5,5	0,0	5,3
2008	0,0	5,1	0,0	4,9
2009	0,2	5,0	0,0	4,7
2010	0,2	4,7	0,0	4,5
2011	0,2	5,1	0,0	4,9
2012	0,4	5,3	0,0	5,1
2013	0,4	5,2	0,0	5,0
2014	0,2	5,4	0,0	5,1

Quelle: Personalstandstatistik 2004-2014, Stichtag 30.6. des Erhebungsjahres, in Prozent; Wissenschaft: Aufgabenbereiche „Wissenschaft, Forschung, Entwicklung außerhalb der Hochschulen (Fkz 16/17)“ und „Hochschulen (Fkz 13)“. ¹bis einschließlich 2010 auf Bundesebene nur Teilbereiche erfasst.

Insgesamt liegt die Befristungsquote in wissenschaftlichen Einrichtungen des öffentlichen Dienstes bei ca. 44 Prozent, bei den Arbeitnehmern bei 49 Prozent. Dies ist überwiegend auf den Hochschulbereich auf Landesebene zurückzuführen. Die wissenschaftlichen Einrichtungen der Länder weisen mit 5,4 Prozent (2014) zudem den höchsten Befristungsanteil von Beamten auf. Dahinter dürften sich vor allem akademische Räte auf Zeit, Juniorprofessoren oder Professoren auf Zeit verbergen.

Die separate Betrachtung der föderalen Ebenen, der einzelnen Zweige der Sozialversicherung sowie der Bundesagentur für Arbeit verdeutlicht, dass der öffentliche Dienst kein homogener Arbeitgeber ist. Je nach Bereich offenbaren sich deutliche Unterschiede in der Befristungspraxis. Diese Heterogenität zeigt sich auch bei einer Betrachtung nach Aufgabenbereichen (Tabelle 15, bezogen auf Arbeitnehmer im Jahr 2014). Die Befristungsanteile weisen eine Spannweite von drei Prozent in der Finanzverwaltung und knapp 50 Prozent im Bereich der Hochschulen auf Landesebene auf. Die hohen Befristungsquoten im Aufgabenbereich „Auswärtige Angelegenheiten“ dürften vor allem auf befristet beschäftigte Ortskräfte in auswärtigen Einrichtungen der Bundesrepublik Deutschland zurückzuführen sein.

Tabelle 15
Befristungsanteile bei Arbeitnehmern nach Aufgabenbereich

Aufgabenbereiche	Gesamt	Bund	Land	Kommunen	SV/BA
Allgemeine Dienste	7,1	10,5	7,4	5,8	
Politische Führung und zentrale Verwaltung	7,0	19,0	7,6	6,0	
Auswärtige Angelegenheiten	26,6	26,6	25,0*		
Verteidigung	6,9	6,9			
Öffentliche Sicherheit und Ordnung	5,7	9,3	5,7	5,3	
dar.: Polizei	5,3	5,9	5,2		
Rechtsschutz	11,2	13,7	11,1		
Finanzverwaltung	3,8	5,4	3,3	3,6	
Bildungswesen, Wissenschaft, Forschung, kulturelle Angelegenheiten	33,3	36,5	38,8	9,9	
dar.: Allgemeinbildende/berufliche Schulen	15,5		19,1	8,1	
Hochschulen	49,3	28,6*	49,3		
Soziale Sicherung, Familie, Jugend, Arbeitsmarktpolitik	8,8	19,9	8,4	10,8	6,7
dar.: Kindertagesbetreuung nach SGB VIII	11,7		12,4	11,7	
Gesundheit, Umwelt, Sport und Erholung	10,2	35,2	10,4	9,4	
dar.: Krankenhäuser und Heilstätten	9,9		10,4	9,7	
Wohnungswesen, Städtebau, Raumordnung u. kommunale Gemeinschaftsdienste	5,2	50,0*	5,6	5,1	
Ernährung, Landwirtschaft und Forsten	10,3	17,5	11,6	5,0	
Energie- und Wasserwirtschaft, Gewerbe, Dienstleistungen	6,6	6,0	7,1	6,5	
Verkehrs- und Nachrichtenwesen	4,9	8,6	3,8	4,5	
Finanzwirtschaft	11,4	13,5	11,2	5,9	

Quelle: Personalstandstatistik 2014, Stichtag 30.6.2014, in Prozent; SV: Sozialversicherung, BA: Bundesagentur für Arbeit, *geringe Anzahl an Arbeitnehmern, siehe hierzu Tabellenblatt 2.8.3_AN der Fachserie 14 Reihe 6 (Statistisches Bundesamt 2015b).

3.3 Mikrozensus

Auch im Mikrozensus offenbaren sich deutliche Unterschiede je nachdem, ob die Wissenschaft als Teil des öffentlichen Dienstes betrachtet wird oder nicht. Im öffentlichen Dienst *inklusive Wissenschaft* zeigt sich – ähnlich wie im IAB-Betriebspanel (Tabelle 9) – zunächst ein Anstieg im Befristungsanteil von 8,3 Prozent im Jahr 2004 auf etwa zehn Prozent in den Jahren 2009 und 2010. Seitdem ist ein kontinuierlicher Rückgang auf 8,5 Prozent im Jahr 2014 zu beobachten. Der Befristungsanteil bei den Arbeitnehmern lag laut Mikrozensus im Jahr 2004 bei etwa zehn, im

Jahr 2014 bei elf Prozent. Den höchsten Wert erreichte der Befristungsanteil im Jahr 2010 mit 13,3 Prozent.

Tabelle 16
Entwicklung des Befristungsanteils 2004 bis 2014

Jahr	Alle Sektoren	Nicht-ÖD	Öffentlicher Dienst		
	Gesamt ¹		Gesamt ¹	Beamte ²	Arbeitnehmer ³
Insgesamt					
2004	6,8	6,4	8,3	3,4	10,3
2005	8,2	7,9	9,5	3,5	11,9
2006	8,8	8,4	10,2	4,2	12,7
2007	8,7	8,5	9,8	3,9	12,3
2008	8,9	8,6	10,1	3,1	12,9
2009	8,6	8,2	10,4	3,4	13,2
2010	8,9	8,6	10,3	3,0	13,3
2011	8,8	8,5	10	3,1	12,9
2012	8,1	7,8	9,3	2,9	11,9
2013	7,7	7,4	8,8	2,5	11,3
2014	7,4	7,1	8,5	2,4	11,0
Ohne Wissenschaft ⁵					
2004	6,6	6,4	7,4	3,1	9,2
2005	8,0	7,8	8,5	3,2	10,6
2006	8,5	8,4	9,2	4,0	11,4
2007	8,5	8,4	8,7	3,7	10,9
2008	8,7	8,6	8,9	3,0	11,4
2009	8,3	8,2	9,1	3,2	11,6
2010	8,6	8,6	8,8	2,7	11,4
2011	8,5	8,5	8,5	2,8	10,9
2012	7,8	7,8	7,8	2,7	10,0
2013	7,3	7,4	7,2	2,4	9,3
2014	7,0	7,1	6,8	2,2	8,8
Wissenschaft ⁵					
2004	25,3	19,4	27,2	10,8	32,2
2005	28,0	21,1	30,7	10,7	35,7
2006	26,8	18,3	30,3	10,7	35,1
2007	27,7	20,0	30,9	8,5	36,4
2008	28,2	18,8	32,1	6,9	38,4
2009	29,9	20,0	34,4	8,9	40,4
2010	31,4	20,9	35,9	9,4	42,9
2011	32,2	22,1	36,8	9,7	43,8
2012	30,5	19,6	35,2	8,5	41,5
2013	28,8	17,3	34,4	7,1	40,1
2014	29,6	17,0	35,4	8,6	40,8

Quelle: Mikrozensus 2004-2014, hochgerechnete Werte, ÖD: Öffentlicher Dienst; ¹Beamte und Arbeitnehmer: Erwerbstätige im Alter von 15 bis 64 Jahren ohne Beamtenanwärter (ab 2012), Zeit-/Berufssoldaten, Selbstständige, mithelfende Familienangehörige, Erwerbstätige in Bildung, Ausbildung oder einem Freiwilligendienst. ²ab 2012 ohne Beamtenanwärter; ³Arbeiter und Angestellte. ⁴Von 2004 auf 2005 Umstellung des Mikrozensus von einer Erhebung mit fester Berichtswoche auf eine kontinuierliche Erhebung mit gleitender Berichtswoche über das Jahr verteilt. Bis 2010 Hochrechnung anhand der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis der Volkszählung 1987 (Westdeutschland) bzw. des Bevölkerungsregisters Statistik 1990 (Ostdeutschland), ab 2011 Hochrechnung anhand der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2011. ⁵Abgrenzung Sektor „Wissenschaft“ siehe Tabelle 50 im Anhang.

Der Befristungsanteil bei Arbeitnehmern und Beamten im öffentlichen Dienst *ohne Wissenschaft* hat sich im Beobachtungszeitraum hingegen von 7,4 auf 6,8 Prozent verringert, der Befristungsanteil der Arbeitnehmer von 9,2 auf 8,8 Prozent. Im Bereich Wissenschaft des öffentlichen Dienstes hat sich der Befristungsanteil insgesamt – ähnlich wie im IAB-Betriebspanel – im Beobachtungszeitraum von 27,2 auf 35,4 Prozent, bei den Arbeitnehmern von 32,2 auf 40,8 Prozent erhöht. Betrachtet man den öffentlichen Dienst ohne die Wissenschaft, so lagen die Befristungsanteile bis zum Jahr 2010 über den Befristungsanteilen der Privatwirtschaft. In den letzten beiden Jahren sanken die Befristungsanteile im öffentlichen Dienst sogar auf ein niedrigeres Niveau als in der Privatwirtschaft.¹⁶

Tabelle 17¹⁷ bestätigt die bisherigen Befunde zu befristeter Beschäftigung nach personenspezifischen Merkmalen (Giesecke 2006; Gundert 2007). Befristete Arbeitsverträge spielen vor allem in jungen Jahren eine große Rolle. Die altersspezifischen Unterschiede sind im öffentlichen Dienst besonders ausgeprägt. Auch bestätigen frühere Studien, dass vor allem geringqualifizierte Arbeitnehmer und Akademiker besonders von befristeten Arbeitsverträgen betroffen sind. Die hohen Befristungsquoten bei Hochschulabsolventen und Promovierten sind zum Teil auf den Wissenschaftsbereich zurückzuführen. Bei Betrachtung der Befristungsanteile ohne den Wissenschaftsbereich sinken die Befristungsanteile bei den Hochqualifizierten deutlich. Gleichwohl bleibt die Aussage bestehen, dass vor allem Gering- und Hochqualifizierte überproportional von Befristungen betroffen sind.

Tabelle 17 bestätigt bisherige Forschungsergebnisse, wonach die Befristungsquoten von Frauen höher sind, wenn auch nicht in allen Bereichen gleichermaßen (Hohendanner 2012). Relativ ausgeglichen erscheinen die Befristungsquoten zwischen Frauen und Männern, wenn der öffentliche Dienst inklusive Wissenschaft betrachtet wird. In der Wissenschaft im öffentlichen Sektor sind die männlichen Arbeitnehmer im Jahr 2014 mit 46,2 Prozent deutlich häufiger von Befristungen betroffen als die Arbeitnehmerinnen (36,2 Prozent). Bei dieser Betrachtung wird nicht zwischen wissenschaftlichen Mitarbeitern und nicht-wissenschaftlichem Personal unterschieden. Der niedrigere Befristungsanteil der Frauen dürfte einerseits dadurch zu erklären sein, dass (in der Mehrheit weibliche) Büro- und Verwaltungsmitarbeiter eher unbefristet, (in der Mehrheit männliche) wissenschaftliche Mitarbeiter¹⁸ hingegen überwiegend befristet beschäftigt werden. Nach Angaben des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs waren im Jahr 2010 91 Prozent der weiblichen und 88 Prozent der männlichen wissenschaftlichen Mitarbeiter befristet beschäftigt

¹⁶ Anzumerken ist, dass die Vergleichbarkeit der Anteile im Mikrozensus über die Zeit eingeschränkt ist. Zudem sind Beamtenanwärter erst ab 2012 ausgeschlossen.

¹⁷ Im Mikrozensus ist nicht eindeutig zu klären, ob sich Referendare in der Befragung zu den Erwerbstätigen oder den Personen in Ausbildung zählen. Bei den alters- und berufs-spezifischen Befristungsanteilen werden Referendare in einer alternativen Berechnung näherungsweise ausgeschlossen: siehe Tabelle 54 f. im Anhang.

¹⁸ Entgegen der üblichen Geschlechterverteilung im öffentlichen Dienst waren im Jahr 2010 59 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter Männer (BuWiN 2013: 186).

(BuWiN 2013: 186). Auch weibliche Beamte sind hier häufiger befristet beschäftigt als ihre männlichen Kollegen (Tabelle 17).

Tabelle 17

Befristungsanteile nach Alter, Bildung und Geschlecht

Alter, Geschlecht, beruflicher Bildungsabschluss	Alle Sektoren	Privat- wirtschaft	Öffentlicher Dienst		
	Gesamt ¹	Gesamt ¹	Gesamt ¹	Beamte ²	Arbeit- nehmer ³
Gesamt					
15 bis 24 Jahre	21,1	20,8	23,7 ⁴	10,3 ⁴	25,8 ⁴
25 bis 34 Jahre	12,4	10,5	22,8 ⁴	8,1 ⁴	28,3 ⁴
35 bis 44 Jahre	6,9	6,5	8,4	1,9	11,7
45 bis 54 Jahre	4,5	4,6	4,1	0,5	5,4
55 Jahre oder älter	3,5	3,8	2,6	0,9	3,3
weiblich	8,0	7,8	8,6	2,3	10,6
männlich	6,8	6,6	8,4	2,5	11,9
Ohne beruflichen Abschluss	11,8	11,8	11,4	8,2	11,7
Mit beruflichem Abschluss	6,8	6,4	8,4	2,3	11,0
Lehre oder gleichwertiger Berufsfachschulabschluss	6,3	6,4	5,7	1,9	6,4
Meister-/Techniker/gleich- wertiger Fachschulabschluss	5,3	5,0	6,4	1,5	6,9
Fachhochschulabschluss	5,2	5,3	4,9	1,1	9,5
Hochschulabschluss	11,0	9,0	14,3	3,0	27,6
Promotion	18,4	10,9	28,2	6,8	39,1
Gesamt	7,4	7,1	8,5	2,4	11,0
Ohne Wissenschaft					
15 bis 24 Jahre	21,0	20,7	23,1	10,3	25,1
25 bis 34 Jahre	11,3	10,3	17,1	7,7	21,2
35 bis 44 Jahre	6,5	6,5	6,4	1,3	9,1
45 bis 54 Jahre	4,4	4,6	3,6	0,5	4,8
55 Jahre oder älter	3,5	3,8	2,4	0,9	3,0
weiblich	7,7	7,8	7,3	2,1	9,0
männlich	6,4	6,5	5,9	2,2	8,2
Ohne beruflichen Abschluss	11,7	11,8	10,9	7,9	11,1
Mit beruflichem Abschluss	6,4	6,3	6,5	2,1	8,5
Lehre oder gleichwertiger Berufsfachschulabschluss	6,2	6,3	5,4	1,9	6,1
Meister-/Techniker/gleich- wertiger Fachschulabschluss	5,3	5,0	6,2	1,6	6,7
Fachhochschulabschluss	3,4	4,2	1,9	0,0	2,2
Hochschulabschluss	9,0	8,5	9,9	2,8	20,1
Promotion	12,6	9,2	20,1	3,6	27,1
Gesamt	7,0	7,1	6,8	2,2	8,7

Alter, Geschlecht, beruflicher Bildungsabschluss	Alle Sektoren	Privat- wirtschaft	Öffentlicher Dienst		
	Gesamt ¹	Gesamt ¹	Gesamt ¹	Beamte ²	Arbeit- nehmer ³
Wissenschaft					
15 bis 24 Jahre	37,3	25,7	47,6	0,0	47,6
25 bis 34 Jahre	58,8	31,7	71,3	38,1	72,7
35 bis 44 Jahre	31,8	18,2	39,4	19,5	44,2
45 bis 54 Jahre	11,2	6,0	13,7	2,0	17,0
55 Jahre oder älter	5,2	1,4	6,3	1,6	8,0
weiblich	28,0	17,0	33,3	11,0	36,2
männlich	31,7	17,1	38,0	7,9	46,2
Ohne beruflichen Abschluss	21,4	12,8	26,2	16,7	26,7
Mit beruflichem Abschluss	30,2	17,2	36,1	8,8	41,7
Lehre oder gleichwertiger Berufsfachschulabschluss	11,4	6,8	14,5	0,0	14,8
Meister-/Techniker/gleich- wertiger Fachschulabschluss	10,2	4,4	14,4	0,0	15,3
Fachhochschulabschluss	20,9	7,9	28,0	1,9	33,8
Hochschulabschluss	44,4	27,9	50,9	10,2	57,3
Promotion	34,6	25,4	37,3	9,6	54,5
Gesamt	29,9	17,1	35,8	8,9	41,2

Quelle: Mikrozensus 2014, hochgerechnete Werte. ¹Beamte und Arbeitnehmer: Erwerbstätige im Alter von 15 bis 64 Jahren ohne Beamtenanwärter (ab 2012), Zeit-/Berufssoldaten, Selbstständige, mithelfende Familienangehörige, Erwerbstätige in Bildung, Ausbildung oder einem Freiwilligendienst. ²ab 2012 ohne Beamtenanwärter; ³Arbeiter und Angestellte. ⁴Im Mikrozensus ist nicht eindeutig zu klären, ob sich Referendare in der Befragung zu den Erwerbstätigen oder den Personen in Ausbildung zählen. Referendare können jedoch näherungsweise ausgeschlossen werden. Die Befristungsanteile ändern sich durch den Ausschluss nur geringfügig (Gesamt: 23,3 Prozent). Größere Änderungen ergeben sich bei den befristeten Beamten in der Altersgruppe 15 bis 24 Jahre (7,4 Prozent) und in der Altersgruppe 25 bis 34 (6,8 Prozent). Die Befristungsanteile bei den Arbeitnehmern ändern sich nur geringfügig: Altersgruppe 15 bis 24 Jahre: 25,7 Prozent, Altersgruppe 25 bis 34: 27,8 Prozent. Die detaillierte Tabelle 54 ohne Referendariate befindet sich im Anhang.

Befristete Arbeitsverträge spielen beim Berufseinstieg eine große Rolle (Schmelzer et al. 2015). Ein hoher Befristungsanteil könnte somit auch in der sektorspezifischen Altersstruktur begründet sein. Mikrozensus und Personalstandstatistik zeigen jedoch, dass der Anteil der jüngeren Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst deutlich geringer und der Anteil der Personen ab 55 Jahren deutlich höher ist als in der Privatwirtschaft (Tabelle 18).

Tabelle 18
Altersstruktur im sektoralen Vergleich im Jahr 2014

Altersgruppen	Mikrozensus			Personalstand- statistik
	Gesamt	Nicht-ÖD	Öffentlicher Dienst	Öffentlicher Dienst
15 bis 24 Jahre	5,2	5,6	3,4	3,4
25 bis 34 Jahre	21,4	22,1	18,4	18,0
35 bis 44 Jahre	24,1	24,4	22,4	20,6
45 bis 54 Jahre	30,4	30,1	31,4	31,8
55 bis 64 Jahre	19,0	17,8	24,4	26,2 ¹
Gesamt	100	100	100	100

Quelle:: Mikrozensus 2014: Kernerwerbstätige ohne Selbstständige und mithelfende Familienangehörige im Alter von 15 bis 64 Jahren, nicht in Bildung oder Ausbildung oder einem Freiwilligendienst. Personalstandstatistik 2014, Tabellenblatt 2.3.1: Beschäftigte ohne Personen in Ausbildung, ¹55 Jahre und älter; ÖD: Öffentlicher Dienst

Der Befristungsanteil unterscheidet sich nicht nur nach den föderalen Ebenen, den Aufgabenbereichen sowie nach persönlichen Merkmalen wie Alter, Geschlecht und Bildung sondern auch nach Berufen (Tabelle 19).

Tabelle 19
Befristungsanteile nach Berufen

Berufe ⁴	Alle Sektoren	Nicht-ÖD	Öffentlicher Dienst		
	Gesamt ¹	Gesamt ¹	Gesamt ¹	Beamte ²	AN ³
Land-, Forst-, Tierwirtschaft, Gartenbau	11,0	10,5	12,8	0,0	14,8
Rohstoffgewinnung, Produktion, Fertigung	6,2	6,1	7,6	3,1	8,0
Bau, Architektur, Vermessung, Gebäudetechnik	5,6	5,6	5,1	1,2	5,4
Naturwissenschaft, Geografie, Informatik	6,5	4,8	20,5	5,7	22,3
Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	8,9	9,9	2,9	0,5	5,0
Kaufmännische Dienstleistung, Handel, Vertrieb, Tourismus	8,5	8,5	11,4	0,0	11,9
Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht, Verwaltung	4,3	4,1	4,7	1,4	6,2
Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung	10,2	9,0	12,0	3,3	15,7
Geisteswissenschaften, Kultur, Gestaltung	12,9	11,8	20,2	7,0	21,5
Gesamt	7,4	7,1	8,5	2,4	11,0

Quelle: Mikrozensus 2014, hochgerechnete Werte, ÖD: Öffentlicher Dienst; AN: Arbeitnehmer
¹Beamte und Arbeitnehmer: Erwerbstätige im Alter von 15 bis 64 Jahren ohne Beamtenanwärter (ab 2012), Zeit-/Berufssoldaten, Selbstständige, mithelfende Familienangehörige, Erwerbstätige in Bildung, Ausbildung oder einem Freiwilligendienst. ²ohne Beamtenanwärter;
³AN: Arbeiter und Angestellte. ⁴Berufe (ohne Militär) laut einstelliger Gliederungsebene der Klassifikation der Berufe (KldB) 2010 (Bundesagentur für Arbeit 2011). Die detaillierte Tabelle 55 ohne Referendariate befindet sich im Anhang.

Die höchsten Befristungsanteile zeigen sich bei den Arbeitnehmern in den Berufssparten „Geisteswissenschaften, Kultur, Gestaltung“, „Naturwissenschaft, Geografie, Informatik“ sowie „Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung“.

Aufgrund seiner Relevanz in der öffentlichen Diskussion wird der letzte Bereich gesondert betrachtet (Tabelle 20). Die höchsten Befristungsquoten weisen erwar-

tungsgemäß der Bereich „Lehr- und Forschungstätigkeit an Hochschulen“ und die medizinischen Bereiche auf. Im Beruf „Lehrtätigkeit an allgemeinbildenden Schulen“ sind 16,8 Prozent der Arbeitnehmer und 2,8 Prozent der Beamten befristet beschäftigt.

Tabelle 20
Befristungsanteile ausgewählter Berufe

Berufe im Bereich Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung ⁴	Alle Sektoren	Nicht-ÖD	Öffentlicher Dienst		
	Gesamt ¹	Gesamt ¹	Gesamt ¹	Beamte ²	AN ³
Arzt- und Praxishilfe	3,8	3,3	9,6		9,6
Medizinisches Laboratorium	7,2	3,8	13,2	33,3	13,0
Gesundheit, Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe	6,0	7,0	4,5	17,4	4,5
Human- und Zahnmedizin	29,0	23,8	35,0	5,9	36,0
Tiermedizin und Tierheilkunde	16,8	11,4	24,4	9,5	37,5
Psychologie, nichtärztliche Psychotherapie	12,8	9,6	17,9	16,7	18,0
Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde	6,3	5,5	11,2		11,2
Pharmazie	3,4	3,2	8,2	0,0	8,5
Altenpflege	11,8	12,0	10,8	50,0	10,7
Erährungs-, Gesundheitsberatung, Wellness	12,7	12,3	13,7	0,0	14,3
Körperpflege	6,7	6,5	45,5		45,5
Bestattungswesen	5,7	6,2	0,0		0,0
Medizin-, Orthopädie- und Rehathechnik	2,7	2,6	7,4	66,7	0,0
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	12,9	14,0	11,3	3,5	11,5
Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	6,7	6,6	7,1	0,0	7,2
Theologie und Gemeindegarbeit	4,0	2,8	25,9	14,3	30,0
Lehrtätigkeit allgemeinbildende Schulen	6,3	12,7	5,9	2,8	16,8
Lehrtätigkeit berufsbildende Fächer, betriebl. Ausbildung, Betriebspädagogik	5,7	8,0	4,7	2,4	10,1
Lehre und Forschung an Hochschulen	49,0	43,1	50,3	9,2	64,6
Lehrtätigkeit außerschulische Bildungseinrichtung	15,2	16,7	13,4	9,0	14,6
Fahr-, Sportunterricht außerschulische Bildungseinrichtung	7,8	7,2	11,7	0,0	16,0

Quelle: Mikrozensus 2014, hochgerechnete Werte, ÖD: Öffentlicher Dienst; AN: Arbeitnehmer;
¹Beamte und Arbeitnehmer: Erwerbstätige im Alter von 15 bis 64 Jahren ohne Beamtenanwärter (ab 2012), Zeit-/Berufssoldaten, Selbstständige, mithelfende Familienangehörige, Erwerbstätige in Bildung, Ausbildung oder einem Freiwilligendienst. ²ab 2012 ohne Beamtenanwärter; ³Arbeiter und Angestellte. ⁴Berufe laut dreistelliger Gliederungsebene (8) der Klassifikation der Berufe (KldB) 2010 (Bundesagentur für Arbeit 2011). Die detaillierte Tabelle 56 ohne Referendariate befindet sich im Anhang.

3.4 Zwischenfazit

Die Befristungsanteile in den drei Erhebungen sind nicht vollständig vergleichbar. Dennoch lassen sich folgende Aussagen treffen: Die Entwicklung befristeter Beschäftigung im öffentlichen Sektor (ohne wissenschaftliche Einrichtungen) kann als „bauchförmig“ beschrieben werden. In der ersten Hälfte des Beobachtungszeitraums (2004 bis 2010) haben Befristungen an Bedeutung gewonnen. Diese Zu-

nahme betrifft nach Angaben der Personalstandstatistik und des Mikrozensus die Arbeitnehmer (Tabelle 13; Tabelle 16). Die Befristungsanteile haben in der zweiten Hälfte jedoch wieder abgenommen. Nach Angaben des IAB-Betriebspanels und der Personalstandstatistik liegt das Niveau jedoch weiterhin über dem des Jahres 2004. Der Mikrozensus weist einen Befristungsanteil unterhalb des Niveaus von 2004 aus.¹⁹ Im öffentlichen Dienst (ohne Wissenschaft) liegt der Befristungsanteil bei gemeinsamer Betrachtung von Arbeitnehmern und Beamten in allen drei Erhebungen deutlich unterhalb von zehn Prozent. Die separate Betrachtung von Arbeitnehmern und Beamten zeigt jedoch, dass sich Befristungen vornehmlich auf Arbeitnehmer konzentrieren. Dort liegt der Befristungsanteil im öffentlichen Dienst (ohne Wissenschaft) im Jahr 2014 bei 9,3 Prozent (Tabelle 13), im Mikrozensus bei 8,8 Prozent (Tabelle 16) und damit nur geringfügig unterhalb von zehn Prozent.

Tabelle 21
Befristungsanteile der drei Erhebungen im Vergleich

Jahr	IAB-Betriebspanel ¹	Personalstandstatistik ²	Mikrozensus ³
2004	6,5	4,3	7,4
2005	6,2	4,2	8,5
2006	7,1	4,5	9,2
2007	7,3	4,7	8,7
2008	7,2	4,9	8,9
2009	7,9	5,3	9,1
2010	8,5	5,8	8,8
2011	8,1	5,4	8,5
2012	8,1	5,4	7,8
2013	7,8	5,3	7,2
2014	7,4	5,6	6,8

Quelle: IAB-Betriebspanel, Personalstandstatistik, Mikrozensus 2004-2014; ¹Befristete Beschäftigungsverhältnisse ohne Auszubildende; Bezugsgröße: betriebliche Gesamtbeschäftigung ohne tätige Inhaber, mithelfende Familienangehörige und Auszubildende; ²ohne Personal in Ausbildung, Dienstordnungsangestellte, Beamte der Postnachfolgeunternehmen, Berufs- und Zeitsoldaten, geringfügig Beschäftigte. Beamte auf Probe gelten als unbefristet; ³Beamte und Arbeitnehmer: Erwerbstätige im Alter von 15 bis 64 Jahren ohne Beamtenanwärter (ab 2012), Zeit-/Berufssoldaten, Selbstständige, mithelfende Familienangehörige, Erwerbstätige in Bildung, Ausbildung oder einem Freiwilligendienst.

Das Niveau befristeter Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft liegt deutlich über dem des restlichen öffentlichen Dienstes. Wenngleich auch hier datentechnische Einschränkungen der Vergleichbarkeit gelten, zeigt sich in allen drei Erhebungen ein deutlicher und kontinuierlicher Anstieg des Befristungsanteils. IAB-Betriebspanel: 2004: 25,7 Prozent, 2014: 37 Prozent; Personalstandstatistik: 2004: 26,3 Prozent, 2014: 43,6 Prozent; Mikrozensus: 2004: 27,2 Prozent, 2014: 35,4 Prozent (siehe Tabelle 10; Tabelle 14; Tabelle 16). Anzumerken ist, dass in dieser Darstellung alle Beschäftigten wissenschaftlicher Einrichtungen und Hochschulen – administratives und technisches Personal, Professoren und wissenschaftliche Mit-

¹⁹ Anzumerken ist, dass die Vergleichbarkeit der Anteile im Mikrozensus über die Zeit eingeschränkt ist. Zudem sind Beamtenanwärter erst ab 2012 ausgeschlossen.

arbeiter und Lehrkräfte – einbezogen sind. Betrachtet man lediglich die wissenschaftlichen Mitarbeiter im Arbeitnehmerstatus lag der Befristungsanteil im Jahr 2010 bei etwa 90 Prozent (BuWiN 2013: Abb. A3-40, S. 184).

Zeitverträge bei Beamten spielen nur in Kommunen und in der Wissenschaft eine Rolle: Beamte auf Zeit haben nach Angaben der Personalstandstatistik mit etwa fünf Prozent lediglich in der Wissenschaft und mit unter drei Prozent in den Kommunen eine gewisse Bedeutung (Tabelle 13; Tabelle 14). In Kommunen dürften die Zeitverträge vor allem Wahlbeamte betreffen, in der Wissenschaft vor allem akademische Räte und (Junior-)Professoren auf Zeit.

Innerhalb des öffentlichen Dienstes zeigen sich Unterschiede einerseits nach der föderalen Ebene und andererseits danach, ob die Befristungsanteile für Beamte und Arbeitnehmer zusammen oder getrennt betrachtet werden. Bei gemeinsamer Betrachtung sind die Befristungsanteile in den Kommunen am höchsten. Bei Betrachtung der Befristungsanteile der Arbeitnehmer, sind die Länder Spitzenreiter, gefolgt von Bund, Kommunen und Sozialversicherung.

Im sektoralen Vergleich wird deutlich, dass der Befristungsanteil des öffentlichen Sektors zwischen dem der Privatwirtschaft und dem des Dritten Sektors liegt (Tabelle 10). In der Privatwirtschaft ist der Befristungsanteil im Beobachtungszeitraum von 4,8 Prozent (2004) auf 6,7 Prozent (2014) gestiegen. Im gemeinnützigen Dritten Sektor dagegen ist ein Anstieg von 12,4 Prozent (2004) auf 14,4 Prozent (2014) zu verzeichnen. Die Befristungsanteile im Dritten Sektor liegen damit deutlich höher als im privaten und öffentlichen Sektor.

Vor allem jüngere Arbeitnehmer unter 35 Jahren sind nach Angaben des Mikrozensus im öffentlichen Dienst häufiger befristet beschäftigt als in der Privatwirtschaft (Tabelle 17). In der Gruppe der unter 25-jährigen Arbeitnehmer lag der Befristungsanteil im öffentlichen Dienst (ohne Wissenschaft) im Jahr 2014 bei 23,1 Prozent, in der Privatwirtschaft bei 20,7 Prozent. In der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen lag der Befristungsanteil bei 17,1 Prozent, in der Privatwirtschaft bei 10,3 Prozent.

Insgesamt zeichnet sich damit der öffentliche Sektor durch eine *dreifache Segmentierung* der Beschäftigungsverhältnisse aus. Erstens die Segmentierung in Beamte und Arbeitnehmer, zweitens die Segmentierung in befristet und unbefristet Beschäftigte, wobei überwiegend Arbeitnehmer befristet beschäftigt werden, und drittens die Segmentierung nach Alter. Letztlich sind es die jungen Arbeitnehmer, die befristet beschäftigt werden.

4 Betriebliche Motive und rechtliche Umsetzung

Nachdem im vorherigen Kapitel die Entwicklung und Struktur befristeter Arbeitsverträge betrachtet wurden, rückt mit den betrieblichen Motiven für den Einsatz befristeter Beschäftigung nun die Binnenperspektive der Einrichtungen des öffentlichen Dienstes in den Fokus. Das Erkenntnisinteresse dieses Untersuchungsteils gilt we-

sentlich zwei Fragen: Aus welchen Motiven und Gründen schließen öffentliche Einrichtungen befristete (anstelle von unbefristeten) Arbeitsverträgen mit Arbeitnehmern ab?²⁰ In welchen Fällen greifen sie dabei auf Befristung mit Sachgrund (§ 14 Abs. 1 TzBfG) zurück, wann nutzen sie hingegen die Möglichkeit einer sachgrundlosen Befristung (§ 14 Abs. 2 TzBfG)?

Um diese Fragen zu beantworten, wird neben Angaben aus dem IAB-Betriebspanel auf die Ergebnisse der qualitativen Expertenbefragung zurückgegriffen, die zwischen Februar und Juni 2015 durchgeführt wurde. Befragt wurden Vertreter von Personalabteilungen und Personalräten in 15 ausgewählten Einrichtungen des öffentlichen Dienstes. Die Einrichtungen verteilen sich auf die Ebene des Bundes, der Länder und Kommunen und stammen aus den Bereichen öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung, Daseinsvorsorge und Wissenschaft (Abschnitt 2.3).

Die Expertenbefragung hat explorativen Charakter. Ihr Ziel ist es, exemplarisch Einblick in den Umgang mit und die personalpolitische Relevanz von befristeter Beschäftigung in verschiedenen Bereichen des öffentlichen Dienstes zu gewähren. Möglich ist dies vor allem deshalb, weil die Motive für den Einsatz befristeter Beschäftigung und die Praxis ihrer rechtlichen Umsetzung im Rahmen von Experteninterviews – im Unterschied zu standardisiert erhobenen Befragungsdaten – nicht bloß genannt, sondern mit Bezug auf die institutionellen und personalpolitischen Kontextbedingungen der jeweiligen Einrichtung erläutert werden. Aufgrund der vergleichsweise geringen Zahl an Untersuchungseinheiten ist es jedoch nicht möglich, die komplexe Struktur des öffentlichen Dienstes vollständig abzubilden.

Mit der Frage nach den Befristungsmotiven betrachtet und analysiert die qualitative Expertenbefragung folglich – wie die vorliegende Untersuchung insgesamt – den Einsatz befristeter Beschäftigung aus betrieblicher Perspektive. Die Sicht der Arbeitnehmer hingegen kann, wie in der Einleitung erwähnt, im Zuge dieser thematischen Schwerpunktsetzung nicht berücksichtigt werden.

In den Abschnitten 4.1 und 4.2 werden die zentralen Befunde der Expertenbefragung vorgestellt. Der erste der beiden Abschnitte konzentriert sich auf die *Befristungsmotive*, die aus den Interviews herausgearbeitet wurden und illustriert diese an ausgewählten Interviewauszügen. Hier geht es also um die personalpolitischen Überlegungen, die dem Einsatz befristeter Beschäftigung im öffentlichen Dienst zugrunde liegen. Der Folgeabschnitt rückt die rechtliche Dimension in den Vordergrund und stützt sich dazu vornehmlich auf die Interviews mit den Vertretern der Personalabteilungen. Es wird dargestellt, wie der Einsatz befristeter Beschäftigung rechtlich umgesetzt wird und wie die Befragten die jeweils gewählte Umsetzungsform begründen. Das Kapitel schließt mit einem Zwischenfazit (Abschnitt 4.3).

²⁰ Die Situation von Beamten auf Zeit wird nicht eigens berücksichtigt.

4.1 Motive für den Einsatz befristeter Beschäftigung

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurden im Jahr 2009 (bislang einmalig) die Personalverantwortlichen von rund 16.000 Betrieben gefragt, aus welchen Gründen sie mit neu eingestellten Mitarbeitern befristete Arbeitsverträge abschließen (vgl. Tabelle 22). Als wichtigsten Grund nannte rund ein Viertel aller Arbeitgeber die Erprobung der neuen Mitarbeiter (vgl. Spalte „Gesamt“), gefolgt von den Befristungsmotiven wirtschaftliche Unsicherheit (22,0 Prozent), befristeter Ersatzbedarf (19,7 Prozent) sowie befristeter zusätzlicher Bedarf (18,2 Prozent). Dass die entsprechende Stelle nur temporär zur Verfügung steht, gaben noch acht Prozent aller Arbeitgeber als wichtigstes Motiv an. Die Steigerung der Motivation der Mitarbeiter war hingegen nur in einem Prozent der Fälle von zentraler Bedeutung.

Tabelle 22
Wichtigste Befristungsmotive nach Sektoren (2009)

Befristungsmotive	PW	ÖD	DS	W	Gesamt
Eignungstest	28,0	9,4	15,7	2,2	23,8
Wirtschaftliche Unsicherheit	24,8	9,4	17,2	16,4	22,0
Befristeter Ersatzbedarf	15,1	39,6	29,4	19,2	19,7
Befristeter zusätzlicher Bedarf	20,7	13,6	9,0	10,9	18,2
Befristete Finanzierung der Stellen	2,5	20,1	21,7	43,9	7,9
Motivationssteigerung	1,6	0,6	0,2	0,0	1,3
Sonstige Befristungsgründe	7,1	7,2	6,7	7,3	7,1

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, Angaben in Prozent, hochgerechnete Werte, PW: Privatwirtschaft, ÖD: Öffentlicher Sektor, DS: Dritter Sektor, W: Wissenschaft

Betrachtet man die Relevanz der verschiedenen Befristungsmotive getrennt nach Sektoren, werden gerade im Vergleich zur Privatwirtschaft die Besonderheiten der Befristungsmotive im öffentlichen Dienst sichtbar: Während in privatwirtschaftlichen Betrieben der Eignungstest und die wirtschaftliche Unsicherheit²¹ die wichtigsten Motive darstellen, nennen 39,6 Prozent der Personalverantwortlichen in Einrichtungen des öffentlichen Dienstes hingegen den befristeten Ersatzbedarf als wichtigstes Befristungsmotiv. Weitere 20,1 Prozent nennen die befristete Finanzierung der verfügbaren Stellen als wichtigstes Befristungsmotiv. Den vorübergehenden Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften geben immerhin noch 13,6 Prozent aller Befragten als wichtigstes Motiv an. Anders als in der Privatwirtschaft spielt die wirtschaftliche Unsicherheit im öffentlichen Dienst erwartungsgemäß eine geringere Rolle. Gleiches gilt für den Einsatz befristeter Beschäftigung zu Zwecken der Erprobung. Während der Eignungstest in der Privatwirtschaft von 28,0 Prozent der Befragten als wichtigstes Befristungsmotiv genannt wird, geben dies im öffentlichen Dienst lediglich 9,4 Prozent der Personalverantwortlichen an. Eine über alle Sektoren zu vernach-

²¹ Einschränkung sei erwähnt, dass die Befragung im Krisenjahr 2009 stattfand. In den von der Krise betroffenen Branchen des Produktionssektors, in exportierenden Betrieben und Betrieben mit Kurzarbeit spielte das Motiv der wirtschaftlichen Unsicherheit daher eine große Rolle (vgl. Hohendanner 2010). Der konjunkturelle Abschwung dürfte dazu geführt haben, dass Befristungen, die möglicherweise als Eignungstest gedacht waren, aufgrund der Krise ihre Funktion als Flexibilitätspuffer erfüllt haben.

lässigende Bedeutung hat der Einsatz befristeter Beschäftigung zu Zwecken der Motivationssteigerung.

Dem Grundsatz nach deuten die Befunde der qualitativen Expertenbefragung in eine ähnliche Richtung wie die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels, unterstreichen also Art und Gewichtung der standardisiert erhobenen Befristungsmotive. So lassen sich auf Basis der Interviews mit den Personalverantwortlichen insgesamt vier Motive analytisch voneinander unterscheiden: *Erstens* betonen die befragten Personaler über die verschiedenen Einrichtungen des Samples hinweg, dass die Kompensation der durch Elternzeit, Krankheit oder andere Gründe bedingten Ausfälle unbefristet beschäftigten Personals ein wichtiger Einsatzgrund für befristete Beschäftigung ist. Ein Teil der Befragten hebt *zweitens* hervor, dass der Stellen- und Haushaltsplan mitunter keine unbefristeten Einstellungen (bzw. Entfristungen bereits beschäftigten Personals) zulässt und aufgrund dessen auf befristete Beschäftigung zurückgegriffen werden müsse. Eingesetzt wird befristete Beschäftigung den Darstellungen einiger Personalverantwortlicher zufolge *drittens* dazu, die Eignung neu eingestellter Mitarbeiter über die gesetzliche Probezeit hinaus erproben zu können. Und *viertens* findet in einigen Interviews die Motivation Erwähnung, mit Hilfe befristeter Beschäftigung personelle Fluktuation realisieren und auf diesem Wege jene personalpolitischen Gestaltungsmöglichkeiten erschließen zu können, die unbefristete Beschäftigung aufgrund der Kündigungsschutzregelungen des öffentlichen Dienstes nicht bieten würde. Dieses, den Flexibilisierungsbeitrag befristeter Beschäftigung betonende Motiv wird im IAB-Betriebspanel zwar nicht direkt erfasst, allerdings kann vermutet werden, dass die dort erfragten Befristungsmotive „befristeter zusätzlicher Bedarf“ und „wirtschaftliche Unsicherheit“ zumindest ähnliche Aspekte abbilden.

Das Motiv der Vertretung

Trotz ihrer ausgeprägten Heterogenität berichten die befragten Personalverantwortlichen der verschiedenen Einrichtungen des Samples davon, dass sie sich (wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß) mit der Notwendigkeit konfrontiert sehen, auf vorübergehende Ausfälle des unbefristet beschäftigten Personals reagieren zu müssen. Um den temporären Ersatz der betreffenden Mitarbeiter und die Erledigung der von ihnen betreuten Aufgaben gewährleisten zu können, misst ein Teil der befragten Personaler wie Personalräte dem Einsatz befristeter Ersatzbeschäftigung eine wichtige Rolle bei (vgl. B6a: Z. 45ff; L4c: Z. 453ff; L6a: Z. 35ff; K2a: Z. 741ff).²²

²² Mit den verwendeten Kürzeln werden die Einzelinterviews bezeichnet. Dabei stehen die Großbuchstaben für die föderale Ebene, auf der die Einrichtung des jeweiligen Befragten angesiedelt ist. „B“ steht für die Ebene des Bundes, „L“ für die der Länder und „K“ für die der Kommunen. Mit den Ziffern sind die Einzelinterviews nummeriert. Für jede der föderalen Ebenen wurde die Nummerierung mit eins begonnen (B1 bis B6; L1 bis L6 und K1 bis K3). Die Kleinbuchstaben markieren die einrichtungsinterne Zugehörigkeit zur Leitung der Einrichtung/Personalabteilung (Kürzel „a“) bzw. zur Personalvertretung (Kürzel „b“ und „c“). Demnach bezeichnet das Kürzel „B1a“ das Interview mit dem Vertreter der Personalabteilung der Bundeseinrichtung Nr. 1 des Samples.

Auch die genannten Gründe für den Vertretungsbedarf weisen, von unterschiedlicher Gewichtung abgesehen, große Ähnlichkeiten auf. So werden einrichtungsübergreifend vor allem zwei, vielfach als „klassisch“ (L5a: Z. 739) oder „Klassiker“ (B6a: Z. 857) bezeichnete Ausfallgründe angeführt, die befristete Ersatzbeschäftigung nach sich ziehen: Elternzeiten und (längerfristige) Krankheitsphasen. Erwähnung finden aber auch Abordnungen (vgl. B2b: Z. 900ff), „Sabbatjahr[e]“ (L4c: Z. 455) oder die Pflege von Angehörigen (vgl. L5a: Z. 743ff; K2a: Z. 903ff).

Einfluss der Personalstruktur

Für die quantitative Bedeutung von vorübergehenden Personalausfällen und damit der Vertretungsbefristung machen die Befragten nicht zuletzt die geschlechtsspezifische Zusammensetzung der eigenen Belegschaft verantwortlich (vgl. hierzu auch Tabelle 23). Exemplarisch lässt sich dies anhand der Ausführungen des Personalchefs²³ einer der Bundeseinrichtungen des Samples nachvollziehen. In dem nachfolgend zitierten Interviewauszug schildert er, dass die befristet Beschäftigten in seiner Einrichtung mehrheitlich die elternzeit- bzw. krankheitsbedingten Ausfälle unbefristeter Mitarbeiter vorübergehend kompensieren. Er bezeichnet dies als „Ersatzbeschäftigungen“.

„ein Großteil dieses [befristet beschäftigten] Personals [füllt] die entstehenden Lücken auf, also entstehende Lücken durch Elternzeit, Langzeiterkrankungen, also dass ich jetzt bei meinen [...] Befristeten, ungefähr nur [30 Prozent]²⁴ tatsächlich zusätzlich beschäftigt habe. Die anderen [70 Prozent] sind Ersatzbeschäftigungen, die eben nach Teilzeit- und Befristungsgesetz erst sachgrundlos und wenn die zwei Jahre vorbei sind, dann notwendigerweise mit Sachgrund beschäftigt werden, aber in der Regel innerhalb der zwei Jahre den Ausfall von in der Regel Frauen ersetzen. Das ist eben auch das Thema öffentlicher Dienst, wie hoch ist der Frauenanteil? Ich hab im Hause rund 80 Prozent [...] Mitarbeiterinnen, und dann auch, wie ist die Altersstruktur? Ich bin ein relativ junges Haus. Wir haben einen Altersdurchschnitt knapp unter 40, was natürlich auch das Thema Familienplanung deutlich in den Vordergrund bringt.“ (B6a: Z. 38ff)

Die Vertretung von Dauerkräften wird hier somit als der häufigste Grund für eine befristete Beschäftigung angeführt – was keineswegs ausschließt, dass zugleich noch andere Überlegungen für den Einsatz befristeter Beschäftigung mitentscheidend sein können (vgl. im Falle der betreffenden Einrichtung die Ausführungen zum Befristungsmotiv „Erprobung“). Jedoch seien rund 30 Prozent des befristet beschäftigten Personals zusätzlich, das heißt über die im Stellenplan vorgesehene Personalstärke hinaus, beschäftigt. Sie werden, wie der Befragte an anderer Stelle im Interview erläutert, für zeitlich begrenzte Projektarbeiten eingesetzt (vgl. B6a:

²³ Die verwendeten Funktionsbezeichnungen müssen nicht mit der Position übereinstimmen, die die betreffende Person tatsächlich bekleidet. Gleiches gilt für ihre Bezeichnung. So wird hier in der Regel von der Leitung der Personalabteilung oder Personalchef gesprochen, auch wenn es sich nicht um eine Führungskraft handelt. Diese Vergrößerung dient der Anonymisierung der Befragten und der Einrichtungen, in denen sie beschäftigt sind.

²⁴ Aus Gründen der Anonymisierung wurden die absoluten Zahlen durch Prozentwerte ersetzt.

Z. 108ff).²⁵ Dass der überwiegende Teil der befristeten Arbeitsverträge aufgrund von Vertretungsbedarfen geschlossen wird, führt der Befragte darauf zurück, dass in seiner Einrichtung nicht nur acht von zehn Beschäftigten Frauen sind, sondern der Altersdurchschnitt der Belegschaft mit unter 40 Jahren zudem vergleichsweise niedrig ausfällt. Folglich befände sich ein nicht unerheblicher Teil seiner Mitarbeiterinnen in eben jener Lebensphase, in die üblicherweise die Familiengründung fällt.

Ähnlich äußern sich auch die Befragten jener Einrichtungen des Samples, die wie im Falle des Schuldienstes auf Landesebene (vgl. etwa L6a: Z. 1198ff) oder der Kindertagesstätten in den Kommunen mehrheitlich Frauen beschäftigen. So erläutert beispielsweise der für den Personalbereich zuständige Mitarbeiter einer der drei Kommunen des Samples, dass sich der Einsatz befristeter Beschäftigung nicht gleichmäßig auf deren verschiedene Einrichtungen und Abteilungen verteilt, sondern sich auf „besondere Bereiche [...]“ (K2a: Z. 654) konzentriert. Neben dem Kulturbetrieb und der Gebäudereinigung gehören dazu die Kindertagesstätten. Während der Befragte die Häufung befristeter Beschäftigung im kulturellen Bereich auf die Spezifika des Engagements von Kunst- und Kulturschaffenden, etwa die Beschäftigung für einzelne Spielzeiten am Theater, zurückführt (vgl. K2a: Z. 650f.) und mit Blick auf die Gebäudereinigung die besondere Dringlichkeit der vertretungsweisen Beschäftigung von Aushilfen betont (vgl. K2a: Z. 644ff), erklärt er sie im Falle der Kindertagesstätten mit dem großen Anteil weiblicher Beschäftigter. Weil es kaum männliche Erzieher gäbe, sondern die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten Frauen seien, käme es gerade im Bereich der Kindertagesstätten vermehrt zu elternzeitbedingten Ausfällen. Diese Personalausfälle würden, sofern sie von einer unbefristet beschäftigten Erzieherin verursacht würden, mit Hilfe befristeter Neueinstellungen kompensiert (vgl. K2a: Z. 654ff).

Alternativen zur Vertretungsbefristung

Obwohl in allen Einrichtungen des Samples von temporären Personalausfällen berichtet wird, muss das keineswegs zwangsläufig bedeuten, dass hierfür befristete Einstellungen vorgenommen werden. Hierfür werden verschiedene Gründe genannt. So wird etwa darauf verwiesen, dass es aus finanziellen Gründen nicht immer möglich ist, einen ausgefallenen Mitarbeiter mit Hilfe befristeter Ersatzbeschäftigung zu vertreten. Der Darstellung eines Befragten zufolge trifft dies vor allem auf die Er-

²⁵ Im Rahmen des zitierten Interviewausschnitts erwähnt der Personalchef (B6a) einen weiteren Aspekt, der weniger die Entstehung als vielmehr die Frage nach der rechtlichen Umsetzung von (Vertretungs-)Befristung berührt. So führt der Befragte aus, dass er im Falle des zu Vertretungszwecken eingestellten Personals zunächst auf sachgrundlose Befristung zurückgreift, obwohl es sich bei der Vertretung von beschäftigten Arbeitnehmern um einen dezidiert im Teilzeit- und Befristungsgesetz vorgesehenen Sachgrund handelt. Erst wenn mit Ablauf der gesetzlich auf zwei Jahre beschränkten sachgrundlosen Befristungsdauer der Vertretungsbedarf fortbesteht, so lassen sich seine Ausführungen deuten, wird auf einen gesetzlich geregelten Sachgrund zurückgegriffen, sofern der Arbeitsvertrag mit der betreffenden Person befristet verlängert werden soll. Offenbar müssen das betriebliche Befristungsmotiv und der rechtlich Befristungsgrund keineswegs deckungsgleich sein (vgl. ausführlich Abschnitt 4.2).

krankung von Beamten zu (vgl. B2b: Z. 1211ff). Im Unterschied zu Arbeitnehmern, deren Lohnkosten nach sechswöchiger Erkrankung von der Krankenkasse übernommen werden, müssen diese Kosten im Falle von Beamten von der betreffenden Einrichtung getragen werden, erläutert er. Sofern keine Personalmittel aus anderen Haushaltstiteln zur Verfügung stehen, kann daher keine befristete Neueinstellung vorgenommen werden: „Und dann fehlt für die befristete Beschäftigung [...] das Geld“ (B2b: Z. 1218f.). Dies hat zur Folge, dass „die Stellen [...] teilweise unbesetzt“ (B2b: Z. 1219) bleiben und die Arbeitsaufgaben von den verbleibenden Mitarbeitern der betreffenden Organisationseinheit zusätzlich übernommen werden (müssen).

Ein zweiter Grund dafür, dass nicht allen Vertretungsfällen mit der Einstellung befristet Beschäftigter begegnet wird, besteht darin, dass mitunter auch zu Vertretungszwecken eingestelltes Personal einen unbefristeten Arbeitsvertrag erhält. Davon wird in einer der Kommunalverwaltungen des Samples berichtet. Fallen dort Mitarbeiter vorübergehend aus, werden neu rekrutierte Mitarbeiter dennoch sofort unbefristet angestellt – zumindest dann, wenn sichergestellt ist, dass der betreffende Mitarbeiter nach Ende der Vertretungsphase, die gleichzeitig als eine Art Einarbeitungszeit verstanden wird (vgl. K1a: Z. 600f.), in einem anderen Bereich der Kommunalverwaltung eingesetzt werden kann. Da ein entsprechender Personalbedarf besteht („weil wir wissen, wir haben sowieso den Bedarf“, K1a: Z. 606f.), sieht der Personalchef der Kommune keine Notwendigkeit, neue Mitarbeiter – obgleich rechtlich ohne weiteres möglich – befristet zu beschäftigen: „[W]ir haben eine Person, die im Verwaltungsdienst länger ausfällt, was machen wir? Wir stellen dafür ohnehin keine befristete Dienstkraft ein, sondern stellen die unbefristet ein“ (K1a: Z. 592ff). Innerhalb des Samples ist dieser Umgang mit Vertretungsfällen einmalig, allerdings klingt in dem Gespräch mit der Personalvertretung einer anderen Einrichtung eine vergleichbare, gegen die dortige Befristungspraxis gerichtete Überlegung an (vgl. L4c: Z. 66ff).

Begründet wird dieser Verzicht auf Vertretungsbefristung *zum einen* mit dem Selbstverständnis der Kommune als „sozialer“ (K1a: Z. 540) und solchermaßen „fairer Arbeitgeber“ (K1a: Z. 545f.) – ein Topos, der von kommunaler Seite auch im Zusammenhang mit dem (weitgehenden) Verzicht auf sachgrundlose Befristung stark gemacht wird. Zu einem solchen Selbstverständnis gehört für den Befragten, den Mitarbeitern ein hohes Maß an Beschäftigungssicherheit zu bieten.

Zum anderen macht der befragte Personalchef einen betriebswirtschaftlich motivierten Grund geltend. Anders als im Falle einer unbefristeten Beschäftigung sei bei befristet Beschäftigten zu erwarten, dass diese weiterhin nach einer Dauerstelle suchen und für eine größere Stabilität und Sicherheit ihres Arbeitsverhältnisses bereit wären, Arbeitsstelle und Arbeitgeber zu wechseln (vgl. K1a: Z. 547ff). In einem solchen Fall aber, so seine gegen den Einsatz befristeter Beschäftigung gewendete Argumentation, gingen die für die Einarbeitung der betreffenden Person aufgewandten Kosten verloren. Auch auf dieses Argumentationsmuster wird von anderen Befragten des Samples zurückgegriffen, um die personalpolitische Orientierung auf

unbefristete Beschäftigungsverhältnisse bzw. die Problematik einer vergleichsweise hohen, mit regelmäßiger Personalfluktuations verbundenen Befristungsquote zu begründen (vgl. die Darstellungen zum Befristungsmotiv „Stellenmangel“).

Im Falle der hier betrachteten Kommunalverwaltung ist der Verzicht auf die Vertretungsbefristung jedoch nicht allein eine Frage einer bestimmten Haltung zu Befristung und betriebswirtschaftlichen Kalkülen. Vielmehr wird ihr Umgang mit Vertretungsfällen auch von besonderen Kontextbedingungen ermöglicht. Neben der Entwicklung des regionalen Arbeitsmarkts gehört dazu die Bewilligung von zusätzlichen Planstellen. Aufgrund der guten Arbeitsmarktentwicklung wachse die Bevölkerung im Einzugsgebiet der Kommune, so der Befragte (K1a: Z. 190ff), woraufhin sich deren Verwaltungsaufwände erhöht hätten. Der gestiegene Verwaltungsaufwand wiederum erfordere eine Erhöhung des bisherigen Personalbestandes, die durch die Zuweisung von weiteren Planstellen ermöglicht wird. Daher würden nun vermehrt Neueinstellungen vorgenommen (vgl. K1a: Z. 187).

Allerdings, so der Befragte weiter, gehe die Rekrutierung des erforderlichen Personals keineswegs unproblematisch vonstatten. Diesen Umstand führt er nicht zuletzt auf die erwähnte Arbeitsmarktentwicklung und die mit ihr einhergehende Konkurrenz der Arbeitgeber um ausgebildetes Fachpersonal zurück („dadurch, dass der Arbeitsmarkt [...] boomt, [...] hier viele Unternehmen um Personal konkurrieren, merken wir [...], dass es schwieriger wird, die entsprechende Person zu gewinnen“, K1a: Z. 200ff). Um dieser Schwierigkeit zu begegnen, habe man die Besetzungsverfahren für einen breiteren Bewerberkreis geöffnet (vgl. K1a: Z. 422ff). Statt ausschließlich eigens für den Verwaltungsdienst ausgebildete Personen anzustellen, würden nun auch „Bewerber ohne die klassischen Ausbildungen“ (K1a: Z.428) berücksichtigt und im Prozess der Einarbeitung qualifiziert. Vor diesem Hintergrund lässt sich auch der Verzicht auf befristete Beschäftigung als personalpolitische Antwort auf die regionale Arbeitsmarktsituation interpretieren, auch wenn der Befragte dies nicht expliziert. Unter diesen Bedingungen ist zumindest anzunehmen, dass befristete Einstellungen die als schwierig beschriebene Personalrekrutierung nicht erleichtern dürfte.

Der personalpolitische Umgang der Kommunalverwaltung mit Vertretungsfällen repräsentiert innerhalb des Samples einen wichtigen, wenngleich einzelnen Beispielfall. Denn auch wenn die notwendigen wie hinreichenden Bedingungen, die zur Umsetzung eines solchen Verzichts auf befristete Beschäftigung erforderlich sind, nicht flächig gegeben sein dürften, macht ihr Vorgehen gleichwohl deutlich, dass unter gewissen Voraussetzungen personalpolitische Alternativen zur Vertretungsbefristung verfügbar sind.

*Vertretungsbefristung im Schuldienst*²⁶

Die Frage nach einem alternativen Umgang mit Vertretungsfällen wird vor allem in den Interviews mit den Personalvertretern für die Lehrkräfte im Schuldienst aufgeworfen und damit in einem Bereich, in dem Vertretung eine besondere Rolle spielt. So würden befristete Beschäftigungsverhältnisse „zu 95 Prozent [...] aus Gründen der Vertretung“ (L6a: Z. 37f.) abgeschlossen, berichtet ein Befragter im zuständigen Landesministerium (ähnlich in den anderen Bundesländern, die hier berücksichtigt wurden, vgl. L4b: Z. 704ff; L4c: Z. 453; L5a: Z. 738f.).

Während der Einsatz befristeter Beschäftigung zu Zwecken der Vertretung in den übrigen Einrichtungen von den Personalräten kaum problematisiert, in ihrer sachlichen Notwendigkeit jedenfalls nicht grundsätzlich in Frage gestellt wird, steht die Vertretungsbefristung im Schuldienst durchaus in der Kritik. Sie entzündet sich vor allem daran, dass die Kompensation von Personalausfällen (und damit die Sicherstellung der Unterrichtsversorgung) aus Sicht der Personalvertretung einen dauerhaften Bedarf darstellt, der deshalb nicht mit befristeter Beschäftigung gedeckt werden dürfe. Neben der konstant hohen Zahl an befristet beschäftigten Lehrkräften (vgl. etwa B6b: Z. 229ff) sprächen dafür auch die teils mehrjährigen individuellen Befristungsdauern (vgl. etwa L4b: Z. 859ff). Vor dem Hintergrund dieses Umgangs mit befristeter Beschäftigung ziehen die befragten Personalräte nicht nur deren Legalität in Zweifel, sondern schlagen zudem personalpolitische Alternativen zur Vertretungsbefristung vor. Neben dem Interesse an einer Verbesserung der Beschäftigungssituation der von ihnen vertretenen Berufsgruppe, begründen sie diese Alternativen auch mit dem Verweis auf die mitunter unzureichende Qualifikation der befristet Beschäftigten (vgl. L4c: Z. 201ff).

Ein erster Vorschlag ähnelt dem Vorgehen, das die oben erwähnte Kommunalverwaltung praktiziert. Da „relativ viele Leerstellen [...] im Haushalt“ vorhanden sind, so die von einem der befragten Personalräte ins Spiel gebrachte Möglichkeit (L4c: Z. 69), sei als Alternative zur befristeten Beschäftigung denkbar, zu Vertretungszwecken rekrutierte Lehrkräfte unmittelbar unbefristet zu beschäftigen, da eine dauerhafte Anschlussverwendung sichergestellt sei. Dies wird als eine zumindest unter haushaltstechnischen Gesichtspunkten realistische Option eingeführt, die jedoch von der Personalabteilung „bisher“ (L4c: Z. 88) nicht genutzt würde.

Weiter noch geht der Vorschlag des Personalrates in einem anderen Bundesland. Kernelement dieses Vorschlags ist, auf befristete Beschäftigung zu Vertretungszwe-

²⁶ Im Rahmen der Expertenbefragung wurde der Einsatz befristeter Beschäftigung im Bereich des Schuldienstes in zwei westdeutschen Bundesländern und einem ostdeutschen Bundesland beleuchtet (zur inhaltlichen Begründung dieser Schwerpunktsetzung vgl. Abschnitt 2.3). Für die Auswahl der Bundesländer waren unter anderem das Verhältnis von Beamten und Arbeitnehmern sowie die Höhe der Befristungsquote unter den Lehrkräften im Arbeitnehmerstatus wichtige Kriterien. Befragt wurden sowohl Vertreter der jeweiligen Landesministerien, die mit der Personalbewirtschaftung im Schuldienst betraut sind, als auch für die Lehrkräfte zuständige Personalvertreter.

cken (aus Gründen der Elternzeit) zu verzichten und stattdessen eigens auf den Vertretungsunterricht ausgerichtete Dauerstellen zu schaffen. Begründet wird dieser Vorschlag damit, dass sich die Zahl der zu Vertretungszwecken eingesetzten Lehrkräfte in dem betreffenden Bundesland über die letzten Jahre hinweg auf ähnlichem Niveau bewegt. Gerade weil es sich bei diesem Bedarf seiner Auffassung zufolge um einen dauerhaften handelt, bezeichnet der befragte Personalvertreter die Befristungspraxis in diesem Zusammenhang als „fragwürdig“ (L6b: Z. 241). Statt also beständig auf befristet beschäftigte Ersatzkräfte zurückzugreifen, schlägt er die Einrichtung von eigens zur Vertretung vorgesehenen Stellen vor.

Neben dem funktionalen Erfordernis, die Deckung der dauerhaft bestehenden Vertretungsbedarfe sicherstellen zu können, stützt der Personalrat seinen Vorschlag zudem auf die arbeitsrechtliche Norm der unbefristeten Beschäftigung: „das unbefristete ist das normale Arbeitsverhältnis“ (L6b: Z. 245). Insofern stellt er die Legitimität befristeter Beschäftigung in Frage, wenn sie zur Deckung von Daueraufgaben eingesetzt wird. In ähnlicher Weise setzt sich auch ein anderer Personalrat kritisch mit der Legitimität der Befristungspraxis auseinander, indem er die (wohl rhetorisch gemeinte) Frage aufwirft, „ob bei einer Beschäftigung von [so vielen] Jahren der Sachgrund der Vertretung [...] eigentlich noch angemessen ist“ (L4b: Z. 861ff) oder ob die lange Beschäftigungsdauer nicht auf einen „Dauerbedarf“ (L4b: Z. 864) der betreffenden Schule schließen lasse. Anhand langer individueller Befristungsdauern, die über „Kettenbefristungen“ realisiert werden, wird aus seiner Sicht der Widerspruch zwischen dem Dauerbedarf an Vertretungsunterricht und seiner Deckung mit befristet beschäftigten Lehrkräften besonders deutlich. Offenbar bestehe der Ersatzbedarf ja nicht nur über einen langen Zeitraum hinweg, sondern würde zudem von derselben Person, mitunter in nur einer Schule gedeckt.

Bezweifelt wird von den befragten Personalvertretern auch die Zweckmäßigkeit der Vertretungsbefristung. So berichtet ein anderer Personalvertreter, dass bei der Rekrutierung befristet beschäftigter Ersatzkräfte nicht die gleichen (hohen) Anforderungen an die „Eignung und Leistung“ (L4c: Z. 209) gestellt würden, wie dies auf die Besetzung von Dauerstellen im Schuldienst zutrefte. Der Befragte führt dies darauf zurück, dass bei der Einstellung der Vertretungskräfte im Vordergrund stünde, möglichst rasch einen Ersatz für die ausgefallene Lehrkraft stellen und dadurch Unterrichtsausfälle verhindern zu können. Die fachliche Qualifikation der Vertretungskräfte trete daher mitunter in den Hintergrund: „in dem Bereich der Vertretungsverträge passiert es immer noch, dass viele, die keine Qualifikation als Lehrkraft haben, eingestellt werden“ (L4c: Z. 220).

Das Motiv des Stellenmangels

Neben der Vertretung von Dauerkräften, laut IAB-Betriebspanel das wichtigste Befristungsmotiv im öffentlichen Dienst (vgl. Tabelle 22), findet sich in der Expertenbefragung auch das statistisch gesehen zweitwichtigste Motiv wieder: die befristete Finanzierung der Stellen oder – negativ gewendet – der Mangel an Dauerstellen. Im Unterschied zum Befristungsmotiv der „Vertretung“ verweist der Rückgriff auf befris-

tete Beschäftigung aus einem Mangel an dauerhaft besetzbaren Stellen weitaus stärker auf die rechtlichen wie haushalterischen Besonderheiten öffentlicher Arbeitgeber. Der Dienstposten einer Behörde muss mit einer Dauerstelle hinterlegt sein, um diesen dauerhaft besetzen und den betreffenden Beschäftigten unbefristet anstellen zu können – allerdings muss von dieser Möglichkeit nicht zwingend Gebrauch gemacht werden, wie die Darstellungen zu den Befristungsmotiven „Erprobung“ und „Personalfuktuation“ deutlich machen. Ist ein Dienstposten hingegen nicht mit einer Dauerstelle verbunden, bleibt der betreffenden Einrichtung nur die Möglichkeit einer befristeten Beschäftigung.

Im Rahmen der Expertenbefragung spielen diese besonderen Rahmenbedingungen des öffentlichen Dienstes erwartungsgemäß eine zentrale Rolle, wenn über den Einsatz befristeter Beschäftigung gesprochen wird. Zwar thematisieren die Befragten unterschiedliche Konstellationen des Zusammenhangs von Stellenmangel und Befristung, die Konsequenz ist jedoch stets die gleiche: Ist keine unbesetzte Dauerstelle vorhanden, muss neu eingestelltes Personal (zumindest vorübergehend) befristet beschäftigt werden. Insofern ist es nicht überraschend, dass die befragten Vertreter der Personalabteilungen einen solchen Einsatz befristeter Beschäftigung als Folge der Beschränkung ihrer personalpolitischen Handlungsfähigkeit thematisieren, also deutlich machen, dass er ihnen in diesem Fall von den Rahmenbedingungen oktroyiert wird. Anhand der beiden nachfolgend dargestellten Konstellationen lässt sich dies beispielhaft nachvollziehen.

Befristung als „Überbrückungsphase“

Im ersten Beispiel dient der Einsatz von befristeter Beschäftigung zur „Überbrückung“ jenes Zeitraums (die Rede ist von maximal zwei bis drei Jahren) zwischen der Einstellung eines neuen Mitarbeiters und dem Freiwerden der für ihn vorgesehenen Planstelle. Da diese zum Zeitpunkt der Einstellung besetzt ist, muss der angedachte Nachfolger zunächst im Rahmen eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses beschäftigt werden. Dies allerdings „mit einer klaren Zielrichtung“ (B3a: Z. 89), wie einer der Befragten es formuliert: der anschließenden Entfristung. Ein konkretes Szenario, in dem die befristete Beschäftigung den Charakter einer solchen „Überbrückungsphase“ annimmt, kommt in dem folgenden Interviewausschnitt zur Sprache. Der Einsatz befristeter Beschäftigung dient in dem beschriebenen Fall der Sicherstellung des einrichtungsinternen Wissenstransfers, der aufgrund fehlender Dauerstellen nur so zu gewährleisten sei:

„Und das heißt, ich kann eins zu eins besetzen. Das heißt, jemand für 65 scheidet aus und ich stell einen ein mit 29. Übergabe des Fachwissens findet nicht statt. Das ist die Realität. Es sei denn, du trickst. Wie trickse ich? Ich stell befristet ein. Jetzt kommen wir zum Thema. Warum macht man das? [...] Also wenn ich doch einen guten jungen Mann/Frau habe und fange an, ein, zwei, drei Jahre in den zu investieren, dann schick ich den doch nicht wieder weg, das ist ja meine These. So nur was soll ich denn machen, wenn ich weiß, da scheidet jemand aus, der hat seit 15, 20 Jahren alle Netzwerke aufgebaut. [...] Der kennt alle Player, [...] der hat sein Fachwissen, der kennt die Paragraphen, [...] Der geht in drei Jahren und [ich kann] in drei Jahren nachbesetzen. Da sag ich ‚Super‘, dann fang ich wieder von vorne an. Also, also was bleibt mir übrig? Ich sag ‚Okay, wir haben die Stelle nicht‘, also schreiben wir jetzt aus und sagen, ‚Mhm kommen Sie mal für zwei Jahre‘, das kann ich ja, zwei Jahre ohne Sachgrund. Und dann gehen Sie schon mal dahin und wenn der Kollege dann in Rente geht, kriegen Sie die Stelle.‘ Und so kommen Befristungen zustande.“ (B2a: Z. 905ff)

Da alle Planstellen besetzt sind (und auch zuletzt keine neuen Stellen bewilligt wurden), können Nachbesetzungen in unbefristeter Beschäftigung erst zu dem Zeitpunkt erfolgen, zu dem der bisherige Stelleninhaber altersbedingt aus dem Dienst ausscheidet. Aus Sicht des hier zitierten Personalchefs ist dies jedoch höchst problematisch, da dadurch die als wichtig erachtete „Übergabe des Fachwissens“ in ihren verschiedenen Facetten und Bestandteilen nicht möglich ist und somit vorhandenes Wissen und Kontakte verloren zu gehen drohen. Um dennoch eine solche Übergabe zu realisieren, bliebe nur die Möglichkeit zu „tricksen“, sprich den potenziellen Nachfolger zunächst befristet einzustellen und bis zum Ausscheiden des bisherigen Stelleninhabers an die neue Aufgabe heranzuführen. Je nach Länge der „Überbrückungsphase“ kann es dabei erforderlich sein, nach Ablauf der gesetzlich auf zwei Jahre begrenzten sachgrundlosen Befristungsdauer, für die verbleibende Zeit auf eine sachgrundbasierte Befristung zurückzugreifen (vgl. B2a: Z. 1137ff; zu einer solchen sukzessiven Kombination von einer Befristung ohne Sachgrund und einer anschließenden Sachgrundbefristung vgl. Abschnitt 4.2).

Hier kommt deutlich zum Ausdruck, dass der Befragte Befristung als eine Art Notlösung betrachtet, die nur nötig ist, um strukturell zu gering angelegte personalpolitische Handlungsspielräume im Sinne der Einrichtung – nämlich zur Gewährleistung eines erfolgreichen Wissenstransfers – zu erweitern (insofern ist nicht überraschend, dass die Befristungsquote der Einrichtungen auf sehr niedrigem Niveau liegt). So betont der Befragte an anderer Stelle im Interview, dass der Einsatz befristeter Beschäftigung als Ergebnis „pure[r] Not“ (B2a: Z. 804) zu verstehen sei. Schließlich würde in der Einarbeitungszeit in die Mitarbeiter „investiert“ (B2a: Z. 913), weshalb aus seiner Sicht kein Interesse bestehen könne, das Arbeitsverhältnis zu lösen („Und ich investier doch in keinen und schick den dann wieder weg, so blöd kann ich doch gar nicht sein“, B2a: Z. 794f.).

In diesem Zusammenhang weist der Befragte auch die Kritik zurück, dass er mit Hilfe befristeter Beschäftigung im Allgemeinen bzw. der erwähnten Reihung mehrerer befristeter Arbeitsverträge im Besonderen die betreffenden Mitarbeiter „ausbeuten“ wolle, sondern sie im Gegenteil auf diese Weise „halten“ möchte. Angesichts der gegebenen Stellensituation sei dafür mitunter eben der vorübergehende Rückgriff auf eine befristete Beschäftigung unumgänglich: „Was soll ich denn machen ohne Stelle? Also haben wir die [betreffenden Mitarbeiter] so lange [befristet] durchgeschleppt, bis endlich eine Stelle frei war“ (B2a: Z. 1154ff).

Befristete Zuweisung von Stellen

Während befristete Beschäftigung in dem geschilderten Fall vor allem dafür eingesetzt wird, um die Weitergabe erworbenen Fachwissens an den Stellennachfolger zu ermöglichen, begründen Befragte anderer Einrichtungen den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit der temporären Zuweisung von Personalmitteln. Die Besetzung solcher „temporäre[n] Beschäftigungsmöglichkeiten“ (B1a: Z. 33) kann „nur [...] befristet“ (B1a: Z. 34) erfolgen, wie einer der Personalchefs am Beispiel seiner Einrich-

tung erläutert. Innerhalb des Samples handelt es sich dabei keineswegs um einen Einzelfall. Auch andere Befragte berichten von ähnlichen Situationen.

Der Vertreter einer der wissenschaftlichen Einrichtungen verweist etwa auf die zeitlich beschränkte Zuweisung von zusätzlichen Fördermitteln des Bundes oder Landes, sogenannter „befristete[r] Geldmittel“ (L3a: Z. 190), bzw. von eingeworbenen Drittmittel der Forschungsförderung. Das mit diesen Mitteln beschäftigte wissenschaftliche wie nicht-wissenschaftliche Personal könne, so erläutert er, nur befristet angestellt werden. In beiden Fällen könne dieser Teil der Beschäftigten nach dem Ende der Förderperiode nicht aus den verfügbaren Haushaltsmitteln der Einrichtung weiterfinanziert werden. Eine unbefristete Einstellung der betreffenden Mitarbeiter sei daher nicht möglich. Die einzige Chance, diese über die Dauer der externen Förderung hinaus weiter zu beschäftigen, bestünde daher in der Einwerbung von weiteren Drittmittel (L3a: Z. 788).

Jenseits dessen besteht ein nicht unerhebliches Problem befristeter Arbeitsverhältnisse, die aus Drittmitteln finanziert werden, aus seiner Sicht darin, dass gerade in diesen Fällen die individuellen Vertragslaufzeiten mitunter kürzer ausfallen, als die Projektlaufzeit insgesamt („dass zu kurze Verträge gemacht werden“, L3a: Z. 214) – eine Einschätzung, die auch in den anderen wissenschaftlichen Einrichtungen breit thematisiert, mitunter auch scharf kritisiert wird (vgl. etwa B1a: Z. 804ff; B1b: Z. 500; L1a: Z. 345ff; L1b: Z. 182ff; L2a: Z. 1218f. L2b: Z. 500) und die wohl auch deshalb Eingang in die Diskussion um die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes gefunden hat. Aus Sicht des befragten Personalers spielt der Erprobungsgedanke dabei eine wichtige Rolle, allerdings mit als problematisch bewerteten Konsequenzen für die „Zukunftsperspektiven“ der Mitarbeiter.

„Wenn Sie ein Forschungsprojekt haben, das drei Jahre läuft [...] dann können Sie den [Mitarbeiter] auf die drei Jahre befristen. Gibt natürlich einige [Kollegen], die sagen, ich will erst mal ausprobieren, ob das wirklich funktioniert, gibt dem [betreffenden Mitarbeiter] erst mal einen Einjahresvertrag und dann kann der ja verlängert [werden]. Das ist so eine Praxis, die ist nicht besonders elegant. Völlig klar, weil es auch keine Zukunftsperspektiven wirklich für Drittmittelmitarbeiter dann aufbaut“ (L3a: Z. 215ff).

Während der Befragte eine solche Aufteilung der Beschäftigungsdauer in mehrere Befristungsabschnitte im Falle der Drittmittelbeschäftigung kritisch gegenübersteht, betrachtet er die „Befristung aufgrund von Stellen“ (L3a: Z. 209), also die Befristung der wissenschaftlichen Mitarbeiter, die auf Planstellen beschäftigt sind, nicht nur als unproblematisch, sondern als integralen Bestandteil des deutschen Wissenschaftssystems und seinen langen Qualifikations- und Bewährungsphasen (vgl. hierzu die Ausführungen zum Befristungsmotiv „Personalfluktuations“).

Neben den wissenschaftlichen Einrichtungen des Samples berichtet auch der Personalchef einer Einrichtung der Bundesverwaltung davon, dass seine Behörde aufgrund der befristeten Zuweisung von Personalmitteln über einen längeren Zeitraum hinweg wiederholt befristete Arbeitsverträge abschließen musste. Jenseits der individuellen Beschäftigungsunsicherheit betrachtet er diesen Umstand auch aus be-

trieblicher Perspektive als problematisch. Schließlich sei der Einsatz von befristeter Beschäftigung aufgrund der individuellen Höchstbefristungsdauer (im Rahmen einer sachgrundlosen Befristung gemäß § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetzes) mit erhöhter Personalfuktuation und damit der Notwendigkeit von wiederholter Einarbeitung neuer Mitarbeiter verbunden. Dies dürfte nicht nur für die unbefristet beschäftigten Mitarbeiter einen Mehraufwand bedeuten, sondern schränke vor allem die „produktive Zeit“ (B5a: Z. 108f.) der befristet Beschäftigten ein. Insofern nimmt der Befragte in der zitierten Interviewpassage eine kritische Perspektive auf die arbeitspraktischen Konsequenzen einer *hohen* Befristungsquote ein.

„Das hängt zum einen daran, dass, und wir hatten [...] [teils viele] Befristungen und das [ist] ungesund, völlig ungesund, weil wir legen damit das ganze System lahm. [...] Unsere guten Leute müssen die Kräfte einarbeiten [...] Befristung darf ich ja höchstens für zwei Jahre machen und ich brauch ein Dreivierteljahr, bis jemand überhaupt einigermaßen eingearbeitet ist. Und wenn er gut ist, haut er nach anderthalb Jahren schon wieder ab. Nach spätestens anderthalb Jahren müsste ich den nächsten schon wieder einarbeiten, dass der wirklich produktiv ist. Also ich habe faktisch nur höchstens ein Jahr, vielleicht, wenn ich Glück habe, anderthalb Jahre produktive Zeit. Von daher haben wir [...] sehr früh [...] deutlich gemacht, wir brauchen mehr Dauerstellen. Und wir haben [dann] [...] mehr Dauerstellen bekommen, so dass wir [...] den Anteil der Befristung reduziert haben. Das ist der eigentliche Grund. Es war nicht der Grund, dass wir eine große Freude hatten, jetzt zu sagen ein[en] [großen Teil der Belegschaft] befristet [zu beschäftigen] [...]. Also was das betriebspsychologisch macht, muss ich Ihnen nicht erklären. Das ist keine Spaßnummer, ne? [...] Wenn die Rahmendaten aber so sind, dass wir nur befristet beschäftigen können, weil wir keine Dauerstellen bekommen...“ (B5a: Z. 96ff).

Dass die individuelle Befristungsdauer, wie er zu Beginn des Interviewauszuges erläutert, auf zwei Jahre beschränkt ist, der Befragte also keine Arbeitsverträge mit einer längeren Laufzeit abschließen „darf“, ist nicht zuletzt den rechtlichen Rahmenbedingungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) geschuldet. Hinzu kommt, dass die Einrichtung, wie der Befragte an anderen Stellen im Interview erläutert (vgl. etwa B5a: Z. 186ff), aus Gründen der Rechtssicherheit auf den Einsatz von Sachgrundbefristungen (§ 14 Abs. 1 TzBfG) weitgehend verzichtet, auch wenn diese – je nach sachlichem Grund – eine längere Befristungsdauer ermöglichen würden. Dabei handelt es sich innerhalb des Samples keineswegs um ein Alleinstellungsmerkmal, wie die Ausführungen zum rechtlichen Umgang mit befristeter Beschäftigung deutlich machen (vgl. Abschnitt 4.2).

Vor diesem Hintergrund ist auch das von ihm geschilderte Bemühen zu sehen, die Zahl an Dauerstellen zu erhöhen. Als diese bewilligt worden seien, hätte man den Anteil an befristet Beschäftigten reduzieren können, erläutert er. Ausschlaggebend für die vorübergehend hohe Befristungsquote war also, wie der Befragte unter Verweis auf die als problematisch bewerteten „betriebspsychologisch[en]“ Folgen befristeter Beschäftigung betont, keineswegs vordringlich ein personalpolitisch motiviertes Interesse. Stattdessen macht er zuvorderst die restriktiven Rahmenbedingungen dafür verantwortlich: „weil wir keine Dauerstellen bekommen [haben]“.

Im Umkehrschluss bedeutet dies jedoch nicht, dass er den Einsatz befristeter Beschäftigung, etwa zur Deckung vorübergehender Zusatzbedarfe, prinzipiell ablehnt. In gewissem Umfang erachtet er den punktuellen Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen nicht nur für vertretbar, sondern für sachlich notwendig: „[ich] halte einen

[geringen] Befristungsanteil [...] für klar verantwortbar, die Alternativen sind sonst betriebsbedingte Kündigungen“ (B5a: Z. 157f.; vgl. zu den Gründen die Darstellungen zum Befristungsmotiv „Personalfluktuations“).

Das Motiv der Erprobung

Mit der Erprobung neu eingestellter Mitarbeiter über die dafür gesetzlich vorgesehene Probezeit hinaus nennt ein Teil der Befragten ein weiteres Motiv für den Einsatz befristeter Beschäftigung. Genutzt wird die Phase der befristeten Beschäftigung demnach als „verlängerte Probezeit“ (L2a: Z. 924), während der die Qualifikation sowie die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der neuen Mitarbeiter erprobt werden soll (vgl. auch B4a: Z. 833ff; B6a: Z. 398ff).

Eine sorgfältige Erprobung neu eingestellten Personals sei gerade im öffentlichen Dienst von besonderer Relevanz, so die angeführte Begründung, da dessen rechtliche bzw. tarifvertragliche Rahmenbedingungen betriebsbedingte Kündigungen ausschließen bzw. mit der Sozialauswahl hohen und für die betreffenden Einrichtungen folgenreichen Anforderungen unterwerfen würden (vgl. B5a: Z. 45ff). Dementsprechend gäbe es im Unterschied zur Privatwirtschaft kaum Möglichkeiten, sich nach Ablauf der gesetzlichen Probezeit von unbefristet beschäftigten Mitarbeitern zu trennen, wenn sich diese entgegen der anfänglichen Einschätzung in fachlicher und/oder motivationaler Hinsicht als ungeeignet erweisen.

Dauer der gesetzlichen Probezeit

Aus der skizzierten Perspektive heraus wird der Einsatz von befristeter Beschäftigung zu Zwecken der Erprobung als gleichermaßen naheliegende wie notwendige Konsequenz dargestellt – eine Einschätzung, die jedoch keineswegs von allen Personalverantwortlichen des Samples geteilt wird (kritisch dazu stehen B2a: Z. 1756ff und K3a: Z. 773ff). Wo die Notwendigkeit einer solchen Erprobung jedoch ausdrücklich betont wird, wird sie nicht nur mit Rekurs auf die als restriktiv beschriebenen Kündigungsschutzregelungen begründet, sondern auch mit Verweis auf die als unzureichend wahrgenommene Dauer der gesetzlichen Probezeit.

So wird argumentiert, die in der Regel sechs Monate seien zu kurz, um die Eignung neuer Mitarbeiter zuverlässig prüfen zu können. Während der gesetzlichen Probezeit sei es lediglich möglich, sich eine „Grundmeinung“ (L2a: Z. 932) über den betreffenden Mitarbeiter zu bilden, gibt einer der Befragten zu bedenken. Die für eine Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis als erforderlich erachtete, belastbare Einschätzung – in einem der Interviews wird von einem „stabile[n] Erkenntnisgewinn“ (L2a: Z. 933f.) gesprochen – ließe sich erst nach einer längeren Beschäftigungsdauer treffen. Schließlich würde gerade in inhaltlich anspruchsvollen Arbeitskontexten ein nicht unerheblicher Teil der Probezeit auf die Einarbeitung des neuen Personals verwendet, argumentiert der Personaler einer anderen Einrichtung mit ähnlicher Stoßrichtung (vgl. B6a: Z. 436ff). Folglich beginne die eigentliche Phase der Erprobung erst mit einer gewissen Zeitverzögerung und reduziere den ohnehin als (zu) kurz bewerteten Beobachtungszeitraum weiter. Insofern wird die Option

einer befristeten Einstellung teils als willkommene Möglichkeit begrüßt, um die nach Abschluss des Bewerbungsverfahrens getroffene Personalentscheidung absichern zu können, bevor der betreffende Mitarbeiter in eine unbefristete Beschäftigung übernommen wird: „Also es ist schon manchmal ganz sinnvoll, dass ein befristetes Beschäftigungsverhältnis uns eben genau diese Möglichkeit gibt, über die Probezeit hinaus noch mal zu gucken, passt der [Mitarbeiter] zu uns“ (B4a: Z. 834ff).

Verwaltungstechnischer Aufwand

Thematisiert wird auch die Bevorzugung einer Befristung anstelle der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses während der Probezeit, wobei hier mit verwaltungstechnischen Gründen argumentiert wird. So berichtet einer der befragten Personalchefs, dass die Arbeitsverträge neuer Mitarbeiter grundsätzlich auf sechs Monate befristet würden, um den Verwaltungsaufwand im Falle einer Trennung von dem betreffenden Mitarbeiter gering zu halten.

„Wir [machen das] grundsätzlich so, dass wir erst mal für sechs Monate befristen, um dann zu sehen, ist der Mitarbeiter geeignet. Entweder er hat gezeigt, er oder sie hat gezeigt, ja das ist der richtige Mitarbeiter, die richtige Mitarbeiterin, dann kann ich sagen, ‚Okay, ich setz noch mal eine weitere Befristung drauf, für meinen jeweiligen Grund‘ oder aber das befristete Beschäftigungsverhältnis läuft ganz unspektakulär aus. Nur ich hab eben die Problematik, wenn ich innerhalb der Probezeit kündigen will, brauch ich meine Gremien dazu, muss ich jede Menge Papier schreiben. Um es mal ganz pragmatisch auszudrücken.“ (B6a: Z. 398ff)

Die sechsmonatige Befristungsdauer fungiert der Schilderung des Befragten zufolge als Bewährungsphase für neue Mitarbeiter. Hat der betreffende Beschäftigte unter Beweis gestellt, dass er den an ihn gestellten Anforderungen genügt, wird der Arbeitsvertrag verlängert. Andernfalls endet das Arbeitsverhältnis nach den vereinbarten sechs Monaten. Aus Sicht des befragten Personalchefs besteht der Vorteil dieser Vorgehensweise vor allem darin, dass zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses keinerlei Verwaltungsaufwände entstehen, da im Vergleich zu einer Kündigung keine „Gremien“ (B6a: Z. 427), etwa der „Personalrat“ (ebd.) oder die „Gleichstellungsbeauftragte“ (B6a: Z. 427f.), beteiligt werden müssen. Unter pragmatischen Gesichtspunkten betrachtet sei dieses Vorgehen deutlich einfacher zu handhaben, als das Beschäftigungsverhältnis während der Probezeit „mit vielen rechtlichen Widerhaken“ (B6a: Z. 427f.) kündigen zu müssen.

In dieser Passage klingt, wenn auch nur beiläufig, ein weiterer Aspekt an, der wichtig ist, um den Stellenwert des Befristungsmotivs „Erprobung“ zu beurteilen. So schildert der Befragte in der zitierten Interviewpassage zwei Optionen, wie nach Ablauf der zunächst auf sechs Monate begrenzten Befristungsdauer verfahren werden kann: entweder das Arbeitsverhältnis endet, oder aber es wird verlängert und zwar – und dieser scheinbar nebensächliche Nachsatz ist bedeutsam – „für meinen jeweiligen Grund“. In den Interviewpassagen, die im Kontext der Darstellungen zur Vertretungsbefristung zitiert wurden (vgl. oben), nennt der Befragte im Wesentlichen zwei Gründe für den Einsatz befristeter Beschäftigung: die Vertretung von temporären Personalausfällen einerseits und die Beschäftigung in befristet finanzierten Projekten andererseits. Dieser Unterscheidung zufolge werden befristete Beschäfti-

ungsverhältnisse in seiner Einrichtung offenbar also nicht allein zu Zwecken der Erprobung abgeschlossen, auch wenn dieses Befristungsmotiv eine nicht unerhebliche Rolle zu spielen scheint. Dies verweist auf den wichtigen Aspekt, dass dem Einsatz befristeter Beschäftigung in einer Einrichtung mitunter mehrere Motive gleichzeitig zugrunde liegen können.

Der beschriebene verwaltungsökonomische Vorzug einer befristeten Einstellung wird auch in anderen Einrichtungen gesehen. Jedoch wird nicht notwendigerweise von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht. Dahinter steht, wie am Beispiel des folgenden Interviewauszuges gezeigt werden kann, nicht zuletzt ein anderes Verständnis von Personalpolitik bzw. eine anders akzentuierte Güterabwägung. Zielt der Umgang mit befristeter Beschäftigung in dem zuvor geschilderten Falle auf eine Minimierung des Verwaltungsaufwandes, betont der nachfolgend zitierte Personalchef hingegen die Bedeutung der fachlichen Qualität des einzustellenden Personals. Diese Präferenzsetzung, so seine Überlegung, sei jedoch nicht ohne eine adäquate Gegenleistung, in diesem Fall in Form einer unbefristeten Beschäftigung, zu realisieren.

„Wir machen das nicht mehr [eine befristete Neueinstellung im Fall einer verfügbaren Planstelle], weil ich der Meinung bin, ich habe immer auch [...] eine Kündigungsfrist und [...] beim Beamten eine Probezeit. Also wenn das gar nicht geht, schmeiß ich den [Mitarbeiter] auch so wieder raus. Da brauch ich da nicht so einen Trick. Der Trick dabei ist für die Verwaltung, wenn du eine, wenn du von vornherein eine Befristung machst von einem halben Jahr und lässt einen erst mal Probearbeiten, bist mit dem nicht zufrieden, brauchst du nichts tun, du lässt den Vertrag einfach auslaufen. Ist ganz einfach, ja? Wenn ich jemanden schon einstelle fest [...] und bin dann nicht zufrieden, dann hab ich als Verwaltung Arbeit. Und du hast dann immer Theater mit Personalrat und Gerichten und was weiß ich. [...] Und so [mit befristeter Beschäftigung] ist es bequem, lässt du einfach auslaufen. Wir machen das nicht. [...] Damit wir wirklich noch die Besten kriegen, [müssen wir] auch was bieten. [...] Also wenn ich jetzt supergutes [Personal] [...] haben will, und dann will ich die haben, dann lasse ich die nicht wieder weglaufen. Dann kriegen die sofort einen unbefristeten Vertrag und [...] dann halt ich die sofort fest. Das ist eben unsere Politik. Darum arbeiten wir gar nicht mehr mit diesem Trick der Befristung.“ (B2a: Z. 1756ff)

In dieser Passage erläutert der Personalchef, dass er notfalls von der rechtlich vorgesehenen Möglichkeit einer Kündigung während der Probezeit Gebrauch machen würde, wenn er dies für erforderlich hält. Seine Aussage lässt sich dahingehend deuten, dass er die Dauer der gesetzlichen Probezeit grundsätzlich als ausreichend einschätzt, um sich ein realistisches Bild der Qualifikation, Leistungsfähigkeit und Motivation – oder allgemeiner gefasst: der Passung – des betreffenden Mitarbeiters zu machen. Darüber hinaus unterstreicht er, dass er nicht auf den Einsatz befristeter Beschäftigung zurückgreifen müsse, um sich von einem Mitarbeiter zu „trennen“, selbst wenn der Verwaltungsaufwand einer Kündigung auch seiner Einschätzung nach höher ausfällt.

Ausschlaggebend für diese Haltung ist, dass er den erwarteten Schaden einer solchen Einstellungspolitik, so lässt sich diese Passage deuten, als ungleich größer bewertet als ihren verwaltungsökonomischen Nutzen. Um im Zuge von Neubesetzungen nämlich das bestmögliche Personal zu bekommen, erachtet es der Befragte für unumgänglich, den Beschäftigten ein attraktives Angebot zu unterbreiten. Eine für ihn wesentliche Komponente eines solchen Angebots besteht in einem unbefris-

teten Beschäftigungsverhältnis. Auch wenn letzteres nicht von jeder Einrichtung des öffentlichen Dienstes für alle zu besetzenden Dienstposten angeboten werden kann, wird dennoch deutlich, dass die personalpolitische Grundausrichtung im Falle dieser Einrichtung eine andere ist: Bei der Entscheidung über die Einstellungsmodalitäten steht nicht die Überlegung im Vordergrund, wie eine etwaige „Trennung“ von neu eingestellten Mitarbeitern möglichst unaufwändig prozediert werden kann, sondern welche Rahmenbedingungen geschaffen werden müssen, um möglichst qualifiziertes Personal bekommen und nachfolgend langfristig binden zu können.

Das Motiv der Personalfluktuations

Im Kontext des vierten empirisch unterscheidbaren Befristungsmotivs, der Realisierung personeller Fluktuation, spielen derartige Überlegungen erwartungsgemäß keine Rolle. Im Vordergrund steht hier nicht die Sorge, wie eine langfristige Bindung der beschäftigten Mitarbeiter sicherzustellen ist, sondern der Einsatz befristeter Beschäftigung soll gerade das Gegenteil ermöglichen: sich bei Bedarf von Beschäftigten ohne größere rechtliche bzw. innerbetriebliche Schwierigkeiten trennen zu können – und zwar unabhängig davon, ob sie als geeignet betrachtet werden oder nicht.

Damit wird befristeter Beschäftigung *zum einen* die Rolle eines Instruments externer Flexibilisierung beigemessen, und zwar in einem weitergehenden Sinne, als es im Zusammenhang mit dem Befristungsmotiv der Erprobung angeklungen ist. So soll sie eine flexible Anpassung der Personalstärke der Einrichtung an sich (potenziell) verändernde Aufgabenfelder und Arbeitsvolumina ermöglichen. *Zum anderen* – und hierbei handelt es sich um ein Spezifikum wissenschaftlicher Einrichtungen – wird der qua befristeter Beschäftigung realisierten Personalfluktuations die Funktion zugewiesen, die Innovationsfähigkeit der wissenschaftlichen Forschung zu fördern.

Flexibilisierungsbeitrag befristeter Beschäftigung

Der Flexibilisierungsbeitrag befristeter Beschäftigung – um zunächst den ersten Aspekt aufzugreifen – besteht aus Sicht der betreffenden Personalabteilungen vor allem darin, dass er ihnen jene personalpolitischen Handlungs- und Gestaltungsspielräume eröffnet, die ihnen andernfalls nicht zur Verfügung stünden. So begründen die Personaler die aus ihrer Sicht bestehende Notwendigkeit des Einsatzes von befristeter Beschäftigung, wie auch im Falle des Befristungsmotivs der „Erprobung“, mit Verweis auf die beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen des öffentlichen Dienstes: den (weitgehenden) Verzicht auf andere Instrumente externer Flexibilisierung, etwa den zahlenmäßig überschaubaren Rückgriff auf die Arbeitnehmerüberlassung, sowie den gesetzlich wie tarifvertraglich garantierten Kündigungsschutz von Arbeitnehmern in unbefristeter Beschäftigung (zur geringen Zahl an Arbeitgeberkündigungen im öffentlichen Dienst vgl. Tabelle 25).

Da die betriebsbedingte Auflösung unbefristeter Arbeitsverhältnisse, so die Argumentation eines Befragten, im öffentlichen Dienst nicht ohne weiteres möglich sei, wäre ein gewisser Anteil befristeter Beschäftigter aus seiner Sicht unumgänglich. Be-

gründet wird die Notwendigkeit des Einsatzes befristeter Beschäftigung folglich damit, dass es nur so möglich sei, personalpolitisch flexibel auf „veränderte Rahmenbedingungen reagieren“ (B6a: Z. 1105f.), sprich den Personalbestand flexibel an sich verändernde Arbeitsvolumina anpassen zu können. So gäbe es auch in den Einrichtungen des öffentlichen Dienstes (und keineswegs nur in der Privatwirtschaft) Arbeitsbereiche und -felder, in denen die Zahl der Beschäftigten vorübergehend erhöht, aber auf absehbare Zeit auch wieder reduziert werden müsse, erläutern einige der befragten Personaler (vgl. etwa B4a: Z. 473ff; B5a: Z. 159ff; B6a: Z. 108ff; K1a: Z. 509ff). Beispielhaft lässt sich dieses Problemverständnis anhand des nachfolgend zitierten Interviewausschnitts illustrieren.

„Ich persönlich [...] halte einen [gewissen] Befristungsanteil [...] für klar verantwortbar, die Alternativen sind sonst betriebsbedingte Kündigungen, weil ich ein schwankendes Aufgabengebiet habe, für das ich Personal stellen muss. Wir haben die klare Order, wer Dauervertrag hat, hat halt die Sicherheit. [...] Und das bedeutet, dass ich an den Rändern für dieses Aufgabengebiet einfach eine Manövriermasse brauche, das sind bei uns befristete Beschäftigte.“ (B5a: Z. 159ff)

Da betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen seien, sieht der Befragte keine andere Möglichkeit des personalpolitischen Umgangs mit Schwankungen im Aufgabenbereich, als in einem gewissen Umfang auf befristete Beschäftigung zurückzugreifen. Ihr Einsatz soll jene Flexibilität gewährleisten, die zur personalpolitischen Bewältigung der angesprochenen Dynamiken des betreffenden Aufgabenfeldes als erforderlich erachtet wird. Insofern fungieren die befristet Beschäftigten seinem Verständnis nach als eine Art „Manövriermasse“, die man – um in dem Bild zu bleiben, das von diesem Ausdruck evoziert wird – nach Bedarf flexibel einsetzen kann, ohne sich dauerhaft an sie zubinden.

Dass sich eine solche Flexibilität nur mit Hilfe des Einsatzes befristeter Beschäftigung realisieren lässt, begründet der Befragte – neben dem erwähnten Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen – auch mit Verweis auf die Unzulänglichkeit anderer Maßnahmen der betrieblichen Flexibilisierung. So ist interne Flexibilisierung allein, etwa durch den Aufbau von Überstundenkonten, aus seiner Sicht nicht geeignet, um vorübergehende Arbeitsaufwüchse bewältigen zu können (vgl. B5a: Z. 789ff). Als weiteren Grund führt der Befragte an, dass der Rückgriff auf flexible Beschäftigungsformen neben befristeter Beschäftigung, wie etwa die Arbeitnehmerüberlassung, nicht in Frage käme (vgl. B5a: Z. 895ff, vgl. Tabelle 23).

Neben Schwankungen des Arbeitsvolumens wird das Erfordernis einer flexiblen Personalpolitik und damit des Einsatzes befristeter Beschäftigung auch aus weiteren Gründen für erforderlich erachtet. Dazu gehört ein mittel- bis langfristig abnehmender Bedarf an Arbeitskräften. So berichtet etwa ein Teil der Befragten mit Blick auf die Situation im Schuldienst, dass befristete Beschäftigung in manchen Schulen eingesetzt wird, um dem beobachteten Rückgang der Schülerzahlen und damit dem zukünftig sinkenden Bedarf an Lehrkräften personalpolitisch bereits gegenwärtig Rechnung zu tragen. Demnach werden frei werdende Planstellen, etwa durch Pen-

sionierungen oder Renteneintritten, solange noch Bedarf besteht mit befristet beschäftigten Lehrkräften besetzt, bevor sie schließlich wegfallen (vgl. L4c: Z. 114ff).

Begründet wird der Einsatz befristeter Beschäftigung aber auch mit erwarteten inhaltlichen Veränderungen von Arbeitsfeldern. Hierbei wird dem technischen Fortschritt und den davon erwarteten Rationalisierungspotenzialen eine zentrale Rolle beigemessen. So schildert einer der befragten Personalchefs am Beispiel der Sachbearbeitung in seiner Einrichtung, dass in diesem Arbeitsbereich zukünftig weniger Personal als gegenwärtig benötigt würde, während er in anderen Aufgabenfeldern hingegen mit Personalzuwächsen rechne. Da die Sachbearbeiter in diesen, an Bedeutung gewinnenden Tätigkeitsbereichen aus seiner Sicht jedoch nicht eingesetzt werden können (vgl. B5a: Z. 1001ff), würden frei werdende „Dauerstellen“ in der Sachbearbeitung nur noch befristet besetzt.

„Ich kann Ihnen heute schon sagen, in der Sachbearbeitung werden wir in zehn Jahren deutlich weniger Leute brauchen. Da rationalisieren wir hoch drei. Aber [...] die personenintensiven Geschäfte, da investieren wir. [...] Wenn ich jetzt ein paar Dauerstellen in der Sachbearbeitung habe, dann befriste ich da nur noch. Weil sonst hab ich [zu viele] Sachbearbeiter an Bord [...] Denn wenn man nicht betriebsbedingt kündigt, heißt das [die unbefristeten Mitarbeiter sind] unkündbar“ (B5a: Z. 995ff).

Auf diese Weise, so die seinen Ausführungen implizit zugrundeliegende Überlegung, kann der aktuell noch anfallende Personalbedarf in vollem Umfang gedeckt werden, indem alle planmäßig vorhandenen Stellen besetzt werden. Da frei werdende Stellen jedoch nur befristet besetzt werden, erwächst daraus keine Notwendigkeit einer dauerhaften Beschäftigung der betreffenden Mitarbeiter. Sobald also die erwähnten Rationalisierungsprozesse zu den erwarteten Personaleinsparungen führen, so die hier nicht explizierte Konsequenz, lässt sich die Personalstärke in der Sachbearbeitung an den sinkenden Arbeitsbedarf anpassen, in dem die Arbeitsverträge der befristet beschäftigten Mitarbeiter nicht verlängert werden. Der Einsatz von befristeter Beschäftigung dient daher auch in diesem Fall der oben genannten Zielsetzung, mit Hilfe befristeter Beschäftigung auf sich ändernde Rahmenbedingungen personalpolitisch flexibler reagieren zu können.

Innovation durch Fluktuation

Während der Flexibilitätsbeitrag befristeter Beschäftigung in den bislang beschriebenen Konstellationen vor allem damit begründet wurde, auf nicht selbst beeinflussbare Entwicklungen personalpolitisch reagieren zu können, begründen die Vertreter der wissenschaftlichen Einrichtungen des Samples den Abschluss befristeter Arbeitsverträge – neben der Qualifizierung der wissenschaftlichen Mitarbeiter, vor allem in der Promotionsphase (vgl. etwa B1a: Z. 991ff; L1a: Z. 833ff) – mit stärker strategischen Überlegungen. So versprechen sie sich vom Einsatz befristeter Beschäftigung einen Beitrag zur Förderung des Innovationspotenzials wissenschaftlicher Forschung. Im Gegenzug befürchten sie, dass höhere Entfristungsquoten dieses Potenzial lähmen oder gar zum Erliegen bringen könnten. Beispielhaft lässt sich der angenommene Zusammenhang von personeller Fluktuation und wissenschaftlicher Innovation anhand des folgenden Interviewzitats herausarbeiten.

„Das deutsche Berufungssystem mit der generell verpönten Hausberufung, das hat Riesenvorteile, weil damit immer wieder frischer Wind reinkommt, weil damit immer wieder eine Blutauffrischung stattfindet. Das hat, was Konstellationen angeht, natürlich auch Schwierigkeiten, das ist personell immer schwieriger. Wenn sich alle aneinander gewöhnt haben, läuft so was leichter, ja? Dann können Sie einen Lehrstuhl führen, wie eine Ehe nach 30 Jahren. Wenn dauernd irgendeiner dazukommt, ändern sich Situationen. Aber nur in dieser veränderten Situation passieren eben gerade in der Wissenschaft dann auch Neuerungen, ja? Das andere ist ein langweiliges System, das an sich auf Dauer auch lähmend für neue Erkenntnisse [ist]. Das ist genau das Problem. [...] Also dieses System, Assistenten, weil man sie lieb gewonnen hat, zu entfristen und zu behalten, das ist ein grundgefährliches System, weil damit eine Ruhe in den Wissenschaftsbetrieb reinkommt, die manche gerne hätten, die aber dem Wissenschaftsbetrieb fremd ist... und nicht förderlich.“ (L3a: Z. 476ff)

Die Funktionsweise des deutschen Wissenschaftssystems, wie der Befragte am Beispiel der Berufungspraxis von Professoren erläutert, sei strukturell auf personelle Fluktuation ausgelegt. So sei ausgeschlossen, dass Wissenschaftler an der Universität zum Professor berufen werden könnten, an der sie die dafür erforderlichen Qualifikationen (gemeint ist vermutlich die Habilitation) erworben hätten. Erst der dadurch zwangsläufig entstehende Wechsel von Wissenschaftlern zwischen den Universitäten ermögliche, was er als Kernaufgabe der wissenschaftlichen Forschung definiert: die Produktion „neue[r] Erkenntnisse“. Ein Übermaß an personeller Kontinuität betrachtet er dagegen als problematisch, würde diese doch zur Ausbildung von Routinen und damit zur Abnahme der als erkenntnisförderlich betrachteten Auseinandersetzungen zwischen den Wissenschaftler führen.

Um diesen Gedanken zu illustrieren, greift der Befragte auf die Metapher der Ehegemeinschaft zurück, deren hoher personeller Kontinuität er ähnliche Lähmungstendenzen zu zuschreiben scheint, wie einem langjährig bestehenden Arbeitsteam. Anstelle der Lebenspartnerschaft – um in seinem Bild zu bleiben – plädiert er im Kontext des Wissenschaftsbetriebs gewissermaßen für eine am Modell der „serielle[n] Monogamie“ (Peuckert 2012: 560) orientierte Personalpolitik. Denn erst die qua Befristung ermöglichte personelle Fluktuation, die von ihm so bezeichnete „Blutauffrischung“, garantiere jene Dynamik, die für die wissenschaftliche Erkenntnisproduktion erforderlich sei.

Eine ähnliche Argumentationsfigur findet sich auch in den Interviews mit den Vertretern anderer wissenschaftlicher Einrichtung des Samples. Stärker noch als im vorangegangenen Beispiel wird der angenommene Wirkmechanismus von personeller Diskontinuität und innovativer Forschung von diesen jedoch tendenziell auch auf die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter insgesamt übertragen. Mit Blick auf die befürchteten Innovationshemmnisse einer „Überalterung“ (B1a: Z. 51) der Belegschaft, die die vermehrte Entfristung zur Folge hätte, wird auch in diesem Fall für die Wichtigkeit befristeter Beschäftigung argumentiert. Interessanterweise wird dies ebenfalls mit der evolutionsbiologisch anmutenden Metapher vom „frische[n] Blut“ (B1a: Z. 59) illustriert. Nur mit Hilfe personeller Fluktuation sei sichergestellt, dass „junge[.] Leute [...] mit neuen Ideen von den Universitäten“ (ebd.: Z. 54f.) kämen und damit das Innovationspotenzial stärken würden.

Eine vergleichbare Einschätzung vertritt auch der Befragte einer weiteren wissenschaftlichen Einrichtung: „...also die Innovationsquote ist durch neue Köpfe (...) ein-

fach viel höher, wie wenn ich (...) immer im gleichen Sud denke. Und man muss auch sehen, der Mensch neigt in seiner Grundstruktur [dazu], sich beheimatet fühlen zu wollen“ (L2a: Z. 448ff). Wie im vorherigen Beispiel teilen auch die hier zitierten Befragten offenbar die Sorge, dass ein Übermaß an personeller Kontinuität eine als innovationsfeindlich wahrgenommene Routine befördern würde.

Befristete Beschäftigung als Disziplinierungsinstrument

Die Personalvertreter in den wissenschaftlichen Einrichtungen des Samples begegnen diesem Begründungsmuster mit Skepsis. Zum einen stellen sie in Frage, dass ein solcher Zusammenhang von Personalfluktuations und innovativer Forschung in seiner präsentierten Allgemeingültigkeit tatsächlich besteht (vgl. L1b: Z. 1426ff) – nicht zuletzt deswegen, weil sie die Verantwortung für den innovativen Gehalt der Forschung eher auf Seiten der verbeamteten Professoren denn auf der Seite der wissenschaftlichen Mitarbeiter sehen. Zum anderen ziehen sie in Zweifel, dass es tatsächlich ein ausgeprägtes Interesse an einer hohen Personalfluktuations ist, das die Arbeitgeberseite zu Befristungen veranlasst. Zumindest mit Blick auf ihre jeweilige Einrichtung vermuten sie, dass andere Motive für den Einsatz befristeter Beschäftigung ausschlaggebender sein könnten. Diese Einschätzung äußert der befragte Personalrat in dem nachfolgend zitierten Interviewausschnitt, in dem er sich auf eine scheinbar widersprüchliche Haltung der Arbeitgeberseite bezieht:

„Das heißt sich ja gerade, man will ja eigentlich gar nicht die Leute loswerden wirklich. [...] Die wollen die Leute eigentlich langfristig behalten, aber am liebsten jedes Jahr den Vertrag verlängern, damit sie die Flexibilität haben, ganz von den psychologischen Hintergründen halt, die für so Wissenschaftler [...] halt dahinterstehen, wenn sie immer nicht wissen, ob sie über das Jahr hinaus überhaupt noch eine Arbeitsstelle haben. Das ist ja ein ganz anderes Verhältnis zu dem Vorgesetzten dann. Die werden ja nie irgendwas einfordern gegenüber dem Vorgesetzten. Das trauen die sich ja gar nicht, weil sie immer damit rechnen müssen, dass der den Vertrag nicht verlängert. Und je kürzer die Befristungszeiten sind, desto weniger Möglichkeit hat so ein Mitarbeiter ja, irgendwie seine Rechte zu bekommen. Das geht teilweise um Überstunden, um Urlaub, um alle möglichen Fragen.“ (L1b: Z. 708ff).

Anders als es der (häufige) Einsatz befristeter Beschäftigung nahelegen würde, sei die betreffende Einrichtung durchaus an einer längeren Zusammenarbeit mit den wissenschaftlichen Mitarbeitern interessiert. Gleichzeitig würde jedoch der Abschluss von Arbeitsverträgen mit vergleichsweise kurzer Laufzeit – der Befragte spricht von einem Jahr – präferiert. Dabei ist der Befragte der Auffassung, dass es hier in erster Linie um die Etablierung eines Abhängigkeitsverhältnisses besonderer Art zwischen dem Mitarbeiter und seinem Vorgesetzten geht, der stets aufs Neue über die nächste Vertragsverlängerung entscheidet. In der Folge würden die betreffenden Mitarbeiter – aus Sorge um die nächste Vertragsverlängerung – nicht auf die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten, wie den Abbau von Überstunden oder die Inanspruchnahme von Urlaubszeiten, bestehen. Diese Problematik gelte ihm zufolge zwar für befristet Beschäftigte insgesamt, betreffe Beschäftigte mit kurzer Vertragslaufzeit aber in besonderer Weise.

Mit einer solchen Einschätzung steht der betreffende Personalrat innerhalb des Samples keineswegs alleine da. Vielmehr finden sich ähnlich gelagerte Überlegungen auch in den Interviews mit den Vertretern anderer Einrichtungen und zwar

ebenso wenig allein auf Seiten der Personalräte wie ausschließlich im wissenschaftlichen Bereich. So betont der Personaler einer weiteren wissenschaftlichen Einrichtung, dass die fachlichen Vorgesetzten (in diesem Fall die Professoren) seiner Einschätzung zufolge auch deshalb Interesse an befristeter Beschäftigung hätten, da ihnen diese den Umgang mit den Mitarbeitern „bequemer“ gestalten würde:

„Dieses Interesse liegt darin [begründet], dass sich mit befristeten Mitarbeitern einfacher, problemloser umgehen kann, wie mit Menschen, die mir auch gelegentlich zu Widerspruch neigen. Also wer unbefristet ist, denkt kritischer, denkt offener. Der Befristete ist bequemer. Dem gebe ich was hin und solange er befristet ist, folgt er. Er macht das, was ich ihm sage. Der unbefristete Mitarbeiter neigt auch mal, die Nachfrage zu stellen, ‚Ist denn das richtig, was wir da tun?‘ Er neigt auch zu Widerspruch oder er neigt auch zum ‚Nein‘.“ (L2a: Z. 432ff)

Während die Dauerkräfte durchaus zu Widerspruch neigen und demnach bestimmte Entscheidungen ihrer Vorgesetzten auch offen hinterfragen würden, so die Einschätzung des Befragten, dominiere auf Seite der befristet beschäftigten Mitarbeiter hingegen eher die Bereitschaft, Anweisungen ohne weitere Nachfragen Folge zu leisten. Insofern seien letztere unter Gesichtspunkten der Personalführung betrachtet, für den jeweiligen Vorgesetzten „bequemer“. Den beschriebenen Verhaltensunterschied führt der Befragte, auch wenn er dies nicht explizit formuliert, auf die geringere Beschäftigungssicherheit der befristet Beschäftigten und die damit einhergehende Abhängigkeit von der Entscheidung ihres Vorgesetzten zurück, den auslaufenden Arbeitsvertrag zu verlängern.

Ähnlich äußert sich auch einer der Personalräte im Schuldienst. Seiner Auffassung zufolge hätten die Schulleitungen durchaus ein Interesse an befristet beschäftigten Lehrkräften. Aufgrund der weitaus unmittelbareren Abhängigkeit von der Entscheidung der jeweiligen Schulleitung, seien diese etwa in Sitzungen wesentlich zurückhaltender als die unbefristet beschäftigten oder verbeamteten Lehrkräfte, um eine Verlängerung ihres Arbeitsvertrages nicht zu gefährden (vgl. L4c: Z. 327ff).

4.2 Rechtliche Umsetzung befristeter Beschäftigung

Nachdem im vorangegangenen Abschnitt die Motive und Gründe für den Einsatz befristeter Beschäftigung im öffentlichen Dienst behandelt wurden, rückt nun die Frage nach ihrer rechtlichen Umsetzung in den Vordergrund. Die Aufmerksamkeit gilt dabei vordringlich der Frage, in welchen Fällen und aus welchen Gründen die Einrichtungen des Samples befristete Arbeitsverträge *ohne Sachgrund* abschließen und wann und weshalb sie Verträge *mit Sachgrund* einsetzen. Um dieser Frage nachzugehen, stützen sich die Darstellungen dieses Abschnitts vordringlich auf die Ausführungen der Personalverantwortlichen und ihre Begründungen für die gewählte Form der rechtlichen Umsetzung befristeter Beschäftigung, beziehen aber auch die Einschätzungen der Personalvertretungen ein.

Nimmt man ihre Ausführungen zusammen, fällt auf, dass sich für die einzelnen Einrichtungen relativ eindeutige Präferenzsetzungen für eine der rechtlichen Umsetzungsmöglichkeiten befristeter Beschäftigung nach dem Teilzeit- und Befristungs-

gesetz herausarbeiten lassen. Es lässt sich also *entweder* eine Präferenz für sachgrundlose Befristung, *oder* eine Präferenz für Sachgrundbefristung identifizieren.

Dabei sei an dieser Stelle ausdrücklich erwähnt, dass es sich bei dieser Unterscheidung um eine idealtypisch zugespitzte handelt. Demnach ist keineswegs ausgeschlossen, dass in den Einrichtungen des Samples trotz einer Präferenz für sachgrundlose Befristung mitunter auf Sachgrundbefristungen zurückgegriffen wird und umgekehrt. Jedoch werden in den Interviews in einigen Fällen insbesondere die Vorzüge sachgrundloser Befristung (und vice versa die Nachteile bzw. Risiken der Sachgrundbefristung) betont und es wird berichtet, dass befristete Arbeitsverträge überwiegend auf dieser Rechtsgrundlage geschlossen werden; während in anderen Fällen die Vorteile der Sachgrundbefristung hervorgehoben werden und entsprechend beschrieben wird, dass der Einsatz befristeter Beschäftigung sich auf die in Paragraph 14 Absatz 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gesetzlich definierten Sachgründe, nicht zuletzt den der Vertretung, stützt.

Präferenz sachgrundloser Befristung

Eine Präferenz für sachgrundlose Befristung lässt sich insbesondere in den Interviews mit Vertretern der Bundeseinrichtungen des Samples finden, während die befragten Vertreter der Kommunen und des Schuldienstes im Länderbereich den Einsatz von Sachgrundbefristungen vorziehen (vgl. unten). Aufgrund der geringen Zahl an Untersuchungsfällen lässt sich diese Beobachtung jedoch nicht verallgemeinern. Ob von der ersten Umsetzungsform tatsächlich vornehmlich Einrichtungen des Bundes Gebrauch machen, wäre mit Hilfe einer statistischen Analyse der Verteilung von befristeten Arbeitsverträgen mit und ohne Sachgrund getrennt nach den föderalen Ebenen zu untersuchen. Allerdings ist eine solche Analyse mit den vorhandenen Datenquellen nicht möglich (vgl. Abschnitt 2.2).

Die Präferenz für den Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen *ohne* Sachgrund begründen die befragten Vertreter der Personalabteilungen zuvorderst mit der als höher eingeschätzten Rechtssicherheit. Oder anders formuliert, sie betonen das geringere Risiko, im Falle einer arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzung den betreffenden Beschäftigten entfristen zu müssen. Entsprechend charakterisieren sie die sachgrundlose Befristung als den „rechtlich [...] sichersten Weg“ (B5a: Z. 573f.) oder als „rechtssicheres Verfahren“ (B3a: Z. 1162f.), um Mitarbeiter vorübergehend zu beschäftigen (vgl. auch vgl. B1a: Z. 720ff; B4a: Z. 512ff; B6a: Z. 899ff).

Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass die Befragten einiger Einrichtungen berichten, dass sie teils auch dann auf sachgrundlose Befristung zurückgreifen, wenn eigentlich ein Sachgrund im Sinne von Paragraph 14 Absatz 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes vorliegt. Beispielhaft lässt sich dies anhand der Ausführungen des nachfolgend zitierten Personalchefs illustrieren. In seiner Einrichtung wurden befristet beschäftigte Mitarbeiter angestellt, um die vorwiegend elternzeitbedingten Ausfälle von Dauerkräften zu kompensieren (vgl. die Ausführungen zum Befristungsmotiv „Vertretung“). Ausschlaggebend für den Rückgriff auf die befristete

Beschäftigung neuer Mitarbeiter war demnach „die Vertretung eines anderen Arbeitnehmers“, so die gesetzliche Definition des hier vorliegenden Befristungsgrundes im Wortlaut (vgl. § 14 Abs. 1 Nr. 3 TzBfG). Gleichwohl erfolgte die befristete Beschäftigung in der betreffenden Einrichtung zunächst *ohne* Sachgrund.

„Also eigentlich hätte ich für viele [befristet Beschäftigte] den Sachgrund, ich muss ihn aber nicht ziehen, weil er [der betreffende Beschäftigte] noch innerhalb der zwei Jahre ist. [...] Er macht eine Elternzeitvertretung, aber er ist sachgrundlos beschäftigt, weil damit habe ich natürlich auch die Chance, wenn ich jetzt sage, der Bedarf ist nicht mehr auf dem Platz eins, sondern auf dem Platz zwei, kann ich den sachgrundlos befristet[.] Beschäftigten auf Platz zwei schieben, während ich den Sachgrundbeschäftigten auf Platz eins sitzen lassen muss, denn ansonsten ersetzt der mir ja nicht mehr meinen [.] ausgefallenen Mitarbeiter. // Interviewer: Und wäre damit sozusagen arbeitsrechtlich betrachtet ein Entfristungsgrund // Befragter: Korrekt [...] Also das sind, sind dann schon die Spitzfindigkeiten, wo man sagt okay, ist jetzt der Mitarbeiter ‚a‘ sachgrundlos beschäftigt oder ist er mit Sachgrund beschäftigt? Wenn er mit Sachgrund beschäftigt ist, dann ist er eigentlich betoniert auf diese Stelle, weil ansonsten kann ich mir beim Arbeitsgericht gleich schon die Fahne einrollen und sagen, das war's.“ (B6a: Z. 899ff)

Der Befragte verweist hier also auf die Möglichkeit eines flexibleren Einsatzes der sachgrundlos befristet Beschäftigten, macht aber zugleich die Frage der Rechtssicherheit der Befristung bedeutsam. Der Rückgriff auf eine sachgrundlose Befristung ermöglicht es ihm nämlich, den betreffenden Mitarbeiter nach Bedarf und ohne rechtliches Risiko in den verschiedenen Arbeitsbereichen der Einrichtung einzusetzen. Wird die Befristung hingegen mit dem Sachgrund der Vertretung begründet, ist diese Flexibilität nicht gegeben: „den Sachgrundbeschäftigten [muss ich] auf Platz eins sitzen lassen [..], denn ansonsten ersetzt der mir ja nicht mehr meinen [.] ausgefallenen Mitarbeiter“. Deckt ein befristet Beschäftigter nämlich nicht das Aufgabengebiet des Dauerbeschäftigten ab, mit dessen Vertretung die befristete Beschäftigung sachlich begründet wurde, könnte im Falle einer gerichtlichen Auseinandersetzung der angegebene Befristungsgrund als ungültig betrachtet und der Arbeitgeber damit zur Entfristung des befristet beschäftigten Mitarbeiters verpflichtet werden.

Während der Befragte den Vorteil einer sachgrundlosen Befristung demnach im flexibleren Einsatz des betreffenden Mitarbeiters sieht, besteht der – aus Arbeitgebersicht gesehene – „Preis“ für diese Flexibilität in der auf zwei Jahre begrenzten Befristungsdauer. Soll das Arbeitsverhältnis über diesen Zeitraum hinaus fortgesetzt werden, kommt neben der Übernahme in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis nur die als rechtsunsicherer wahrgenommene Sachgrundbefristung in Frage. Trotzdem berichten manche Personalverantwortliche, dass sie mitunter auf die Kombination aus zweijähriger Befristung ohne Sachgrund und einer anschließenden Sachgrundbefristung zurückgreifen (so auch der hier zitierte Befragte, vgl. B6a: Z. 43ff). Allerdings nicht ohne eine sorgfältige Prüfung, wie der Personalchef einer anderen Einrichtung betont, „ob der Sachgrund auch trägt“ (B4a: Z. 520), sprich im Zweifelsfalle vor einem Arbeitsgericht Bestand hätte. Als „sehr, sehr, sehr überschaubar“ (B3a: Z. 1155f.) wird das rechtliche Risiko einer anschließenden Sachgrundbefristung in den Fällen bewertet, in denen befristete Beschäftigung eingesetzt wird, um die Zeit bis zum Freiwerden einer Dauerstelle zu überbrücken (vgl. B2a: Z. 1137ff sowie oben). Schließlich würde ein solches Arrangement nicht nur im Einvernehmen

mit dem Beschäftigten geschlossen, sondern ohnehin mit dem Ziel einer baldmöglichsten Entfristung des Arbeitsverhältnisses eingegangen.

„unsere Perspektive ist klar, wir wollen übernehmen, der andere weiß, wir wollen übernehmen, will auch bleiben, und dann ist es einfach. [...] [M]ein rechtliches Risiko ist sehr, sehr, sehr überschaubar, weil derjenige nicht unbedingt [...] in ein Klageverfahren einfach reingehen würde“ (B3a: Z. 1145ff).

Im Unterschied zu einem Teil der Personalabteilungen, die die sachgrundlose Befristung als attraktive, weil aus ihrer Sicht weithin rechtssichere Möglichkeit betrachten, befristete Arbeitsverträge abzuschließen, wird sie von Seiten der Personalräte mitunter deutlich kritisiert. Ihre Kritik an (der gesetzlichen Möglichkeit) sachgrundloser Befristung zielt nicht zuletzt darauf, dass deren Abschluss sachlich nicht (gegenüber der Personalvertretung) begründet werden muss. Als problematisch daran kritisiert einer der befragten Personalräte, dass die auf dieser Rechtsgrundlage beschäftigten Arbeitnehmer ohne Kenntnis des Befristungsgrundes im Unklaren bleiben, über welche Anschlussperspektiven sie in der betreffenden Einrichtung verfügen (vgl. K1b: Z. 824ff). Erschwerend käme hinzu, dass die Möglichkeit der Arbeitgeberseite, auf die Angabe eines Sachgrundes für Befristungen verzichten zu können, es der Personalratsseite erschweren würde, ihre Aufgabe – nämlich die Vertretung der Interessen der beschäftigten Arbeitnehmer – wahrzunehmen. Sofern der Arbeitgeber seine Gründe für die Wahl eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses nicht offenlegen muss, bestehen aus Sicht des zitierten Personalrats kaum Möglichkeiten, die sachliche Notwendigkeit und nachgelagert die Legitimität befristeter Beschäftigungsverhältnisse hinterfragen und im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung unter Umständen verhindern zu können (vgl. K1b: Z. 835ff).

Präferenz der Sachgrundbefristung

Neben der bislang geschilderten Präferenz für sachgrundlose Befristungen lässt sich aus den geführten Interviews eine zweite Präferenzsetzung rekonstruieren. Für diese ist charakteristisch, dass befristete Arbeitsverhältnisse bevorzugt mit Hilfe der gesetzlich definierten Sachgründe (und zwar nicht zuletzt dem der Vertretung eines Arbeitnehmers, vgl. § 14 Abs. 1 Nr. 3 TzBfG) begründet werden.

Beschrieben wird ein solcher Umgang unter anderem von den Vertretern der Kommunen des Samples.²⁷ So berichten die Befragten, dass man in diesem Bereich „so gut wie gar nicht“ (K1a: Z. 168) auf sachgrundlose Befristung zurückgreifen würde, sondern den Abschluss befristeter Arbeitsverträge „überwiegend, fast ausschließlich“ (K3a: Z. 450) auf die im Teilzeit- und Befristungsgesetz aufgeführten Sachgründe stützen würde. Dies schließt jedoch nicht zwingend aus, dass es mitunter Ausnahmen von dieser Regel gibt, wenngleich diese eher die kommunalen Tätigkeitsfelder jenseits der Kernverwaltung betreffen (vgl. K2b: Z. 325ff; K3b: Z. 600ff).

²⁷ In diesem Fall gilt ebenfalls, was anhand der sachgrundlosen Befristung bereits für die Bundeseinrichtungen des Samples beschrieben wurde: Die Beobachtungen lassen sich nicht ohne weiteres auf den Einsatz befristeter Beschäftigung im kommunalen Bereich insgesamt übertragen.

Im Unterschied zu der oben geschilderten Präferenzsetzung, wird der Rückgriff auf Sachgrundbefristung weniger mit betriebswirtschaftlichen Überlegungen begründet, sondern es werden stärker normative Argumente geltend gemacht.

So begründet etwa einer der Befragten die Präferenz für Sachgrundbefristung mit Vorbehalten gegenüber sachgrundloser Befristung. Denn der Vorzug einer Befristung *mit Sachgrund* bestehe in der „klare[n] Position“ (K1a: Z. 802), die „für die Vertragspartner“ (K1a: Z. 802) damit verbunden sei. Stark macht der Befragte in diesem Zusammenhang, dass der Verzicht auf sachgrundlose Befristung nicht losgelöst von dem Selbstverständnis der betreffenden Kommunalverwaltung verstanden werden könne. Ein wichtiger Grund dafür bestehe in der „Vorgabe der Kommunalverwaltung [...], dass man sagt, die Kommune als öffentlicher Arbeitgeber ist eine sozialer Arbeitgeber, wir haben eine soziale Verantwortung, und deshalb machen wir's so“ (K1a: Z. 808ff), schließen befristete Beschäftigungsverhältnisse also vordringlich *mit* Sachgrund ab. Diesem Selbstverständnis entsprechend, sei die Beschäftigungspolitik – wie anhand des oben geschilderten Umgangs mit Vertretungsfällen bereits deutlich wurde – ohnehin auf den Einsatz von „reguläre[n] Beschäftigungsverhältnissen“ (K1a: Z. 781f.), sprich unbefristeter Beschäftigung, ausgerichtet. In der betreffenden Kommune wird befristete Beschäftigung demnach im Allgemeinen und damit unabhängig von ihrer jeweiligen rechtlichen Umsetzung als Ausnahme vom Regelfall des Dauerarbeitsvertrages betrachtet. Zum Einsatz komme sie lediglich in zahlenmäßig begrenzten, als nicht anders lösbar wahrgenommenen („wo es halt nicht anders geht“, K1a: Z. 783) „Fallkonstellationen“ (K1a: Z. 783), berichtet der befragte Personalchef. Diese Konstellationen seien letztlich mit den Sachgründen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes deckungsgleich und würden daher auch rechtlich so begründet (vgl. K1a: Z. 784f.).

Wie die Personalverantwortlichen der Kommunalverwaltungen berichten auch die Vertreter der für den Schuldienst zuständigen Ministerien, dass sie die Sachgrundbefristung der sachgrundlosen Befristung vorziehen. Entsprechend kommt letztere ihrer Darstellung zufolge so gut wie nicht oder allenfalls in einer überschaubaren Zahl an Fällen zum Einsatz (vgl. 4b: Z. 825ff; 5b: Z. 966ff; L6a: Z. 785ff; vgl. L6b: Z. 925ff). Das maßgebliche Befristungsmotiv und nachgelagert damit auch der häufigste Rechtsgrund sei schließlich die Vertretung von vorübergehend ausgefallenen Lehrkräften, betont einer der Ministeriumsvertreter (vgl. L6a: Z. 785ff).

Die Personalverantwortlichen präsentieren ihre Entscheidung, vordringlich auf Sachgrundbefristung zu setzen, dabei nicht zuletzt als Ergebnis einer Abwägung zwischen zwei für sie maßgeblichen Zielgrößen: der größtmöglichen Rechtssicherheit der geschlossenen Arbeitsverträge einerseits und einem möglichst flexiblen Einsatz der befristet beschäftigten Lehrkräfte andererseits. Der Wahl der Sachgrundbefristung als präferierte Rechtsgrundlage liegen damit ähnlich strategische Überlegungen zugrunde, wie sie mit Blick auf den Einsatz der sachgrundlosen Befristung angeklungen sind. Bevor darauf eingegangen wird, sei darauf verwiesen, dass die Befragten mit der „soziale[n] Verantwortung des Landes“ (L6a: Z. 1581f.)

darüber hinaus ein normatives Argument geltend machen, und zwar in doppelter Hinsicht. In der Rolle des „öffentliche[n] Arbeitgeber[s]“ (L6a: Z. 1582) hätten sie *zum einen* Verantwortung für die Beschäftigungssituation der Mitarbeiter des Landes und zwar dezidiert auch für die befristet Beschäftigten („wenn ich einen schon so lange befristet beschäftige, dann habe ich eine soziale Verantwortung, zu prüfen und auch zu entscheiden, ob ich ihn in die Dauerbeschäftigung übernehmen kann“, L6a: Z. 1583ff). *Zum anderen* betonen sie ihre Verantwortung gegenüber den Schulen wie auch den Schülerinnen und Schülern, ihnen adäquat ausgebildetes Personal zur Verfügung zu stellen („Wen stelle ich vor eine Klasse? Denn da ist unsere soziale Verantwortung des Landes, wir möchten natürlich gut ausgebildete Lehrkräfte mit zweitem Staatsexamen vor die Klasse stellen“, L6a: Z. 1587ff).

Für den Umgang mit befristeter Beschäftigung können diese unterschiedlichen Verantwortlichkeiten jedoch gegenläufige Konsequenzen haben. Während es die Verantwortung für die Beschäftigten erfordere, unter anderem die Möglichkeit einer dauerhaften Übernahme von lange Zeit befristet beschäftigten Lehrkräften zu prüfen, könne es die Verantwortung für die Schülerschaft hingegen erfordern, den Arbeitsvertrag einer befristet beschäftigten Lehrkraft nicht zu verlängern oder gar zu entfristen, wenn ihre Qualifikation als unzureichend eingeschätzt wird (vgl. L6a: Z. 1600ff) – auf diesen zweiten Aspekt und die Kritik der Personalräte an dieser Begründung wird unten näher eingegangen.

Mit Blick auf den strategischen Abwägungsprozess zur Wahl der geeigneten Rechtsgrundlage machen die Befragten, wie bereits erwähnt, *einerseits* die Frage nach der Rechtssicherheit befristeter Arbeitsverträge in ihren Ausführungen relevant. Den Ministeriumsvertretern zufolge wird diese sichergestellt, indem arbeitsvertraglich eindeutig geregelt wird, welche Lehrkraft (bzw. welche Lehrkräfte) der befristet beschäftigten Lehrer im Arbeitnehmerstatus vertritt: „[W]ir gewinnen die Rechtssicherheit [...], indem wir [...] konkret den Vertretungsbedarf festmachen“ (L6a: Z. 1280f.), sprich indem im Arbeitsvertrag festgehalten wird, dass der befristet Beschäftigte zur Vertretung „eine[r] namentlich benannte[n] [Lehrkraft]“ (L6a: Z. 787) eingestellt wird (eine ähnliche Praxis schildern auch die befragten Personalvertreter in dem anderen Bundesland, vgl. L4b: Z. 781ff). Mit der Wahl der Sachgrundbefristung räumen sie ein rechtliches Risiko aus, das im Falle sachgrundloser Befristung dann besteht, wenn eine befristete Vorbeschäftigung der betreffenden Person auf Landesebene nicht bekannt gewesen ist. So zumindest interpretiert einer der befragten Personalvertreter den Umstand, dass im Schuldienst (des betreffenden Bundeslandes) weitgehend auf sachgrundlose Befristung verzichtet würde (vgl. L6b: Z. 943ff). In einem solchen Fall wäre die Befristung des Arbeitsvertrages rechtswidrig erfolgt (vgl. L6b: Z. 937ff).

Weiterhin ist anzunehmen, dass die Präferenz für Sachgrundbefristungen im Schuldienst darauf zurückzuführen ist, dass sie im Unterschied zur sachgrundlosen Befristung ein höheres, aus Arbeitgebersicht als attraktiv bewertetes Maß an zeitlicher Flexibilität verspricht. Während die Laufzeit befristeter Arbeitsverträge ohne Sach-

grund gesetzlich auf zwei Jahre begrenzt ist, trifft dies auf die Sachgrundbefristung nicht zu. Auf dieser Rechtsgrundlage können Arbeitsverträge mit längerer Laufzeit abgeschlossen bzw. derselbe Vertretungslehrer für verschiedene Vertretungsfälle wiederholt befristet beschäftigt werden (vgl. L6a: Z. 1058ff; L4b: Z. 908ff).

Auch die befragten Personalvertreter sehen in der aus ihrer Sicht größeren Rechtssicherheit sowie der längerfristigen Befristungsmöglichkeit die beiden Aspekte, die die Sachgrundbefristung für die Arbeitgeberseite im Bereich des Schuldienstes attraktiv machen. Darüber hinaus verweisen sie jedoch noch auf einen dritten Aspekt, der ihrer Einschätzung nach für den (weitgehenden) Verzicht auf sachgrundlose Befristung nicht unerheblich sein dürfte, in den Interviews mit den Ministeriumsvertretern aber nicht vergleichbar deutlich artikuliert wird: die potenziell negativ konnotierte *Außenwirkung* sachgrundloser Befristung. So schildert einer der befragten Personalvertreter, dass die Wahl der Sachgrundbefristung aus seiner Sicht auch davon motiviert sei, den Einsatz befristeter Beschäftigung „nach außen ein bisschen legitimieren“ (L4b: Z. 833f.) zu können, also gegenüber den befristet Beschäftigten selbst, aber auch und vor allem gegenüber der Elternschaft nachvollziehbar darzustellen, dass der Abschluss befristeter Beschäftigung einer sachlich begründbaren Notwendigkeit geschuldet ist (vgl. L4b: Z. 37ff; L6b: Z. 928ff).

Die (angenommene) Rechtssicherheit der Sachgrundbefristung ist jedoch nicht unbegrenzt, auch wenn sich die Arbeitgeberseite nach Einschätzung der Personalräte lange Zeit auf der rechtlich sicheren Seite gewähnt hätte: „Und historisch haben die [die Arbeitgeberseite] sich einfach sicher gefühlt, [haben gedacht], sie können es [befristete Beschäftigung] machen, so lange sie wollen, Hauptsache, sie haben ihren Sachgrund“ (L4b: Z. 910ff). Dass sich diese Sicherheit zumindest in Teilen als trügerisch erwiesen habe, sei den – aus Arbeitnehmersicht gesehen – erfolgreich geführten Klageverfahren geschuldet, erläutert der Personalrat (vgl. L4b: Z. 908ff). Im Zuge dieser Verfahren wären Arbeitnehmer, die gegen ihre langjährige Befristung geklagt hätten, infolge der Gerichtsentscheidung entfristet worden.

Abgesehen von der zum Teil langen Dauer befristeter Beschäftigungsverhältnisse kritisieren die befragten Personalräte in diesem Zusammenhang zudem die Art und Weise, in der die Arbeitgeberseite vor Gericht mitunter begründet hätte, weshalb eine Entfristung der betreffenden Lehrkräfte nicht in Frage gekommen wäre. Beispielhaft verweist der befragte Personalrat auf den Fall einer langjährig befristet beschäftigten Lehrkraft, deren Entfristung nach Einschätzung der Arbeitgeberseite aufgrund ihres schlechten Studienabschlusses nicht in Frage gekommen sei. Der befragte Personalrat erkennt hierin einen Widerspruch: „Wenn sie's [die Arbeitgeber] juristisch brauchen, sagen sie, sie [die befristet beschäftigten Lehrkräfte] sind nicht qualifiziert, wenn sie [diese] für ihre, ich sag immer Verbilligungsprozesse wollen, dann nehmen sie sie“ (L4b: Z. 939ff). Wenn die Qualifikation der betreffenden Lehrkraft tatsächlich derart defizitär gewesen sein sollte, wie die Arbeitgeberseite dies dem Personalrat zufolge dargestellt hat, hätte die betreffende Person aus Sicht der Personalvertretung überhaupt nicht eingestellt werden dürfen – und zwar weder

be- noch unbefristet: „Das ist ja das, was man als Grundfrage stellen muss. Wenn man Leute mit der Begründung [einstellt], ich kann den nur befristet beschäftigen, weil der die Qualifikation nicht hat, muss man eigentlich sagen, ich kann den gar nicht beschäftigen“ (L6b: Z. 368ff).

Der in den letzten Jahren zu verzeichnende Rückgang der Befristungszahlen im Schuldienst sei daher auch nicht vordringlich einer geänderten Beschäftigungspolitik der Arbeitgeberseite geschuldet, erläutert der Befragte weiter (L4b: Z. 913ff, vgl. auch L6a: Z. 1234ff), sondern sei als Folge der arbeitsgerichtlichen Niederlagen sowie der daraufhin erfolgten personalpolitischen Reaktion der Arbeitgeberseite zu verstehen. Etwas vereinfacht gesagt klingen in den Interviews mit den Vertretern des Schuldienstes, von Arbeitgeber- wie Arbeitnehmerseite, im Wesentlichen zwei Reaktionsweisen auf die arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzungen und das Risiko einer Rechtsmissbräuchlichkeit befristeter Arbeitsverträge an. Zum einen habe man in den vergangenen Jahren damit begonnen, so berichten die Ministeriumsvertreter, eine Vielzahl jener befristet beschäftigten Lehrkräfte zu entfristen, die „über [viele] Jahre dabei war[en]“ (L6a: Z. 1237) und daher vermutlich einen Rechtsanspruch auf eine Entfristung haben dürften. Zum anderen sei in manchen Schulen jedoch auch zu beobachten, dass in solchen Fällen die betreffenden Personen bei weiteren Vertretungsfällen nicht mehr berücksichtigt werden, um so das Risiko einer Niederlage von Gericht aus dem Weg zu gehen (vgl. L6a: Z. 1280ff). Die Personalvertretung spricht von einer „kalte[n] Kündigung“ (L4b: Z. 950).

4.3 Zwischenfazit

Das Erkenntnisinteresse dieses Kapitels galt zwei Fragen. Erstens: Aus welchen Motiven kommt befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst zum Einsatz? Zweitens: Auf welcher Rechtsgrundlage wird befristete Beschäftigung umgesetzt? Um diese Fragen zu beantworten, stützen sich die Auswertungen des vorliegenden Kapitels neben Angaben des IAB-Betriebspanels vor allem auf die Ergebnisse der qualitativen Expertenbefragung.

Befristungsmotive im öffentlichen Dienst

Für den Einsatz befristeter Beschäftigung im öffentlichen Dienst, so der erste Befund des vorliegenden Untersuchungsteils, können eine Vielzahl an Motiven und Gründen ausschlaggebend sein. Das mit Abstand wichtigste Befristungsmotiv ist nach Angaben des IAB-Betriebspanels die Vertretung von temporären Personalausfällen. So nennen 40 Prozent der Einrichtungen des öffentlichen Dienstes den vorübergehenden Ersatzbedarf als wichtigsten Grund für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge (Angaben aus dem Jahr 2009). Auch einige Personalverantwortlichen, die im Rahmen der qualitativen Expertenbefragung interviewt wurden, betonen die Wichtigkeit von befristeter Beschäftigung, um vorübergehende Personalausfälle zu kompensieren. Neben der Erkrankung von Mitarbeitern nennen sie die Elternzeit als klassischen Ausfallgrund, der eine befristete Einstellung nach sich zieht. Wenig überraschend ist daher, dass vor allem Befragte jener Einrichtungen der Vertretungsbefristung eine zentrale Rolle beimessen, die – wie die Kindertagesstätten

im kommunalen Bereich oder der Schuldienst auf Länderebene – vergleichsweise viele Frauen beschäftigen.

Auch wenn es aus Sicht der Personalverantwortlichen selbstverständlich (mitunter auch unumgänglich) scheint, Personalausfälle mit der befristeten Beschäftigung von Ersatzkräften zu kompensieren, machen die Ergebnisse der Expertenbefragung deutlich, dass abhängig von verschiedenen Rahmenbedingungen Alternativen zur Vertretungsbefristung existieren. Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang das Beispiel einer Kommunalverwaltung, die auch zu Vertretungszwecken eingestelltes Personal unbefristet beschäftigt. Neben ihrem Selbstverständnis als „sozialer Arbeitgeber“ sind für diesen Umgang mit Vertretungsfällen der allgemeine Personalbedarf der Kommune sowie die Verfügbarkeit freier Planstellen ausschlaggebende Kontextbedingungen. Zwar stellt der (weitgehende) Verzicht auf Vertretungsbefristungen innerhalb des Samples eine Ausnahme dar, die aufgrund der genannten Rahmenbedingungen nur auf wenige Einrichtungen des öffentlichen Dienstes übertragbar sein dürfte. Gleichwohl verdeutlicht dieses Beispiel, dass unter gewissen Voraussetzungen durchaus praktikable Alternativen zur Vertretungsbefristung existieren.

In eben diese Richtung argumentieren auch die Personalvertretungen der Lehrkräfte im Schuldienst. Aufgrund des kontinuierlichen Bedarfs an Vertretungslehrern werfen sie die Frage nach denkbaren Alternativen zur gegenwärtigen Befristungspraxis auf. Statt den anfallenden Vertretungsbedarf überwiegend mit Ersatzkräften zu decken, die teilweise über Jahre hinweg befristete Vertretungsverträge erhalten, schlagen die befragten Personalräte die Einrichtung von eigens zur Vertretung gedachten, unbefristet zu besetzenden Stellen vor. Auf diese Weise würde sich nicht nur die Beschäftigungssituation der betroffenen Gruppe von Lehrkräften verbessern, sondern es ließe sich aus Sicht der Personalvertreter zudem eher vermeiden, dass auf nicht ausreichend qualifiziertes Personal zurückgegriffen wird, um einen dringenden Ersatzbedarf an Lehrkräften decken zu können.

Nach der Vertretungsbefristung bildet die befristete Finanzierung der verfügbaren Stellen das zweitwichtigste Befristungsmotiv im öffentlichen Dienst. Laut IAB-Betriebspanel geben 20 Prozent der Einrichtungen an, dass sie aufgrund eines Mangels an Dauerstellen die Arbeitsverträge mit neuen Mitarbeitern befristen. Im wissenschaftlichen Bereich sind es sogar 44 Prozent aller Einrichtungen, die zeitlich befristete Finanzressourcen als entscheidenden Befristungsgrund nennen. Auch die befragten Personalverantwortlichen begründen den Abschluss befristeter Arbeitsverträge teils mit einem Mangel an Dauerstellen. Deutlicher noch als im Zusammenhang mit dem ersten Befristungsmotiv klingt in ihren Darstellungen an, dass sie den Rückgriff auf befristete Beschäftigungsverhältnisse als eine unvermeidbare Folgeerscheinung von strukturell bedingten Sachzwängen verstehen.

Jenseits einer solchen, finanziell bedingten Zwangslage finden sich in den verfügbaren Datenquellen jedoch ebenfalls Hinweise darauf, dass mit dem Einsatz befristeter

Beschäftigung auch im Bereich des öffentlichen Dienstes personalstrategische Ziele verfolgt werden. So zeigt die Auswertung des IAB-Betriebspanels, dass befristete Arbeitsverhältnisse auch im Sinne eines Eignungstest genutzt werden, sie der Arbeitgeberseite also mitunter dazu dienen, neu eingestellte Mitarbeiter über die gesetzliche Probezeit hinaus erproben zu können. Dabei legen die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels nahe, dass der Eignungstest im Vergleich zur Privatwirtschaft, aber auch im Vergleich zu den beiden bereits angesprochenen Befristungsmotiven im öffentlichen Dienst eine eher nachrangige Rolle spielt. Als wichtigstes Befristungsmotiv nennen ihn jedenfalls nur neun Prozent der im Betriebspanel befragten Einrichtungen des öffentlichen Dienstes.

Allerdings geben die Befunde der qualitativen Expertenbefragung Anlass zu der Vermutung, dass der Eignungstest doch eine größere Rolle spielen könnte. Zwar berichten die befragten Personalverantwortlichen kaum, dass Arbeitsverträge mit neu eingestellten Mitarbeitern ausschließlich deswegen befristet werden, um diese und ihre fachliche Qualifikation über einen längeren Zeitraum hinweg erproben zu können. Als eine Art Nebeneffekt scheint sie den Ausführungen der Personalverantwortlichen zufolge aber auch unabhängig von dem originären Befristungsgrund bedeutsam zu sein – sei es mit Blick auf eine mögliche befristete Anschlussbeschäftigung des betreffenden Mitarbeiters oder gar eine etwaige Übernahme. Für die genannte These spricht fernerhin, dass den Befragten zufolge die sorgfältige Erprobung neuer Mitarbeiter gerade im öffentlichen Dienst von besonderer Bedeutung sei. Schließlich würden die dortigen Kündigungsschutzregelungen es nicht erlauben, sich nach Ablauf der gesetzlichen Probezeit von unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern zu trennen, falls sich diese entgegen der anfänglichen Einschätzung doch als ungeeignet erweisen würden.

Einen wichtigen Bezugspunkt bilden die Kündigungsschutzregelungen des öffentlichen Dienstes auch für die Begründung des Befristungsmotivs der Personalfluktuation, das sich aus den Interviews mit den Personalverantwortlichen rekonstruieren lässt. Da die betriebsbedingte Kündigung weitgehend ausgeschlossen ist, würde stattdessen befristete Beschäftigung eingesetzt, um eine flexible und bedarfsabhängige Anpassung des Personalbestands der jeweiligen Einrichtung an sich verändernde Arbeitsvolumina wie Aufgabenfelder zu ermöglichen. Zumindest in einem Teil der Einrichtungen wird befristete Beschäftigung demnach aufgrund ihres Flexibilisierungsbeitrags eingesetzt. Im IAB-Betriebspanel ist dieses Motiv (im Unterschied zu den drei anderen) zwar nicht unter gleicher oder ähnlicher Bezeichnung erfasst, jedoch dürften die dort erfragten Befristungsmotive „wirtschaftliche Unsicherheit“ und „befristeter Zusatzbedarf“ zumindest ähnliche Aspekte abbilden.

Auch den Personalverantwortlichen in den wissenschaftlichen Einrichtungen zufolge, soll der Abschluss befristeter Beschäftigung unter anderem die personelle Fluktuation ermöglichen. Begründet wird dies jedoch weniger mit der Notwendigkeit auf ein verändertes Arbeitsaufkommen personalpolitisch flexibel reagieren zu können, sondern vielmehr mit Verweis auf den engen Zusammenhang von personeller Dis-

kontinuität und der Innovationsfähigkeit wissenschaftlicher Forschung. Demgegenüber machen die befragten Personalvertreter in diesem Zusammenhang einen ganz anderen Aspekt stark. So etablierte befristete Beschäftigung, insbesondere im Falle der eher kurzen Vertragslaufzeiten im wissenschaftlichen Feld, eine Abhängigkeit der wissenschaftlichen Mitarbeiter von ihren Vorgesetzten. Diese führe ihren Beobachtungen zufolge mitunter dazu, dass die befristet beschäftigten Mitarbeiter, um die nächste Vertragsverlängerung nicht zu gefährden, die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten (wie den Abbau von Überstunden oder die Inanspruchnahme von Urlaubszeiten) teils nicht einfordern würden.

Rechtliche Umsetzung befristeter Beschäftigung

Neben der Frage nach den Befristungsmotiven wurde im Rahmen der qualitativen Expertenbefragung ebenfalls untersucht, in welchen Fällen und aus welchen Gründen die Einrichtungen des Samples befristete Arbeitsverträge ohne Sachgrund, wann und weshalb sie hingegen solche mit Sachgrund abschließen. Nimmt man die Ausführungen der Personalverantwortlichen zusammen, lassen sich hinsichtlich der rechtlichen Umsetzung befristeter Beschäftigung – so der zweite Befund dieses Untersuchungsteils – zwei Präferenzsetzungen analytisch voneinander unterscheiden: eine erste, die die Vorzüge sachgrundloser Befristung betont, und eine zweite, die hingegen die Sachgrundbefristung präferiert.

Die Präferenz für den Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen ohne Sachgrund begründen die betreffenden Personalverantwortlichen zum einen mit ihrer als höher eingeschätzten Rechtssicherheit. Zum anderen heben sie, vor allem im Vergleich zum Sachgrund der Vertretung, die Möglichkeit eines flexibleren Einsatzes der befristet Beschäftigten hervor. Der Rückgriff auf eine sachgrundlose Befristung ermöglicht ihnen nämlich, den betreffenden Mitarbeiter in verschiedenen Arbeitsbereichen einzusetzen. Wird die Befristung hingegen mit dem Sachgrund der Vertretung begründet, sei ein solcher Einsatz zwar ebenfalls möglich, jedoch mit einem nicht unerheblichen Rechtsrisiko verbunden. Daher greifen manche Einrichtungen auch dann auf eine sachgrundlose Befristung zurück, obwohl ein Sachgrund im Sinne des Teilzeit- und Befristungsgesetzes vorliegt.

Für die zweite Präferenzsetzung ist hingegen charakteristisch, dass befristete Arbeitsverhältnisse bevorzugt mit Hilfe eines Sachgrundes (und zwar insbesondere dem der Vertretung eines Mitarbeiters) begründet werden. Innerhalb des Samples findet sich diese Präferenz zum einen im Bereich der Kommunalverwaltungen. Einer der befragten Personalverantwortlichen begründet diese Präferenz mit Vorbehalten gegenüber sachgrundloser Befristung. Bei einer Sachgrundbefristung sei allen Vertragspartnern bekannt, worin die Befristung begründet sei. Zudem käme befristete Beschäftigung in der betreffenden Kommune ohnehin nur in zahlenmäßig begrenzten Fällen zum Einsatz, die mit den Sachgründen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes weitgehend deckungsgleich seien und daher auch rechtlich so begründet würden.

Zum anderen berichten die Personalverantwortlichen für den Schuldienst von der Präferenz für Sachgrundbefristung. Sie präsentieren diese nicht zuletzt als Ergebnis einer Abwägung zwischen zwei für sie maßgeblichen Zielgrößen: der größtmöglichen Rechtssicherheit der geschlossenen Arbeitsverträge einerseits und einem möglichst flexiblen Einsatz der befristet beschäftigten Lehrkräfte andererseits. Damit spielen hier ähnlich strategische Überlegungen eine Rolle, wie sie im Zusammenhang mit der sachgrundlosen Befristung angeklungen sind, lediglich mit einer gegenteiligen Konsequenz für die rechtliche Umsetzung. So soll Rechtssicherheit hier sichergestellt werden, indem arbeitsvertraglich eindeutig geregelt wird, welche Lehrkraft der befristet beschäftigte Lehrer konkret vertritt, berichten die befragten Personalverantwortlichen (wie die arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzungen in den letzten Jahren gezeigt haben, ist diese Sicherheit jedoch keineswegs unbegrenzt). Wichtiger als der flexible Einsatz der befristet Beschäftigten, in diesem Fall innerhalb der Schulen, scheint aus Sicht der befragten Personaler die mit der Sachgrundbefristung verbundene Möglichkeit zu sein, denselben Vertretungslehrer wiederholt und damit über einen Zeitraum von mehr als zwei Jahren befristet beschäftigen zu können. Als weiterer Aspekt kommt die von Seiten der Personalvertretung angesprochene Legitimationsfunktion der Sachgrundbefristung als Grund für den Verzicht auf sachgrundlose Befristung hinzu.

Vor dem Hintergrund dieser Ausführungen wird deutlich, dass die Wahl der Rechtsgrundlage – anders als man vermuten könnte – nicht primär davon abzuhängen scheint, ob ein Sachgrund im Sinne des Teilzeit- und Befristungsgesetzes vorliegt oder nicht. Vielmehr kann sie als das Resultat einer Abwägung zwischen zwei analytisch unterscheidbaren, realiter jedoch eng zusammenhängenden Aspekten verstanden werden. Zu diesen Aspekten gehört *erstens* das Bemühen um eine rechtssichere, sprich gerichtsfeste Begründung befristeter Arbeitsverhältnisse. Und *zweitens* sind für die Wahl die erwarteten betrieblichen Flexibilitätsgewinne von Bedeutung, die die jeweilige Art der Befristung verspricht oder aber versagt. Hierzu gehören einerseits die Handlungsspielräume beim innerbetrieblichen Einsatz der befristet beschäftigten Mitarbeiter, andererseits die rechtlich zulässige Dauer der mit ihnen abschließbaren Arbeitsverträge. Während im ersten Fall die sachgrundlose Befristung bevorzugt wird, legt der zweite Aspekt hingegen die Sachgrundbefristung nahe.

5 Die Befristungspraxis im betrieblichen Kontext

Der Einsatz befristeter Beschäftigung ist eines von mehreren personalpolitischen Instrumenten und kann gerade im Vergleich zwischen dem privaten, öffentlichen und gemeinnützigen Sektor nicht losgelöst von dem breiteren betrieblichen Kontext betrachtet werden. Im Folgenden wird daher ein Blick auf andere Beschäftigungsformen, die Kündigungspraxis und Arbeitskräftefluktuation der Betriebe sowie die spezifischen Personalprobleme geworfen.

5.1 Beschäftigungsstrukturen und -dynamiken

Arbeitgeber haben eine Vielzahl an Möglichkeiten, ihre Beschäftigung bei Auftrags-eingängen oder -einbrüchen oder dem Wegfall von Personalmitteln anzupassen: neben dem Abschluss befristeter Verträge sind dies vor allem der Einsatz von Leiharbeit und freier Mitarbeit oder schlicht die Kündigung von Arbeitnehmern. Eine isolierte Betrachtung der Befristungspraxis im öffentlichen Sektor *ohne* Berücksichtigung dieser alternativen Personalinstrumente würde den Vergleich zwischen Privatwirtschaft und öffentlichem Sektor verzerren.

Tabelle 23
Beschäftigungsstrukturen im Jahr 2014

Anteil	PW	ÖD	DS	W	Gesamt
Befristungen, Leiharbeit, freie Mitarbeit, Praktika					
Befristungen ¹	6,7	7,4	14,4	37,0	8,2
Leiharbeit ²	2,0	0,5	0,3	0,5	1,6
Freie Mitarbeit ³	2,1	1,2	3,9	4,0	2,2
Praktika ³	1,5	1,4	2,7	2,1	1,6
Teilzeit und geringfügige Beschäftigung					
Teilzeit gesamt ²	26,8	32,9	50,3	36,1	29,8
Nicht-geringfügige Teilzeit ²	14,1	28,2	39,4	27,3	18,6
Geringfügige Teilzeit ²	12,7	4,7	10,9	8,8	11,3
Geringfügige Beschäftigung gesamt ²	15,4	5,2	12,8	9,7	13,4
Midijobs ²	3,5	1,6	3,8	2,6	3,2
Geschlechterstruktur					
Frauen ²	40,3	57,3	71,3	46,4	45,6
Erforderliche Qualifikation für ausgeübte Tätigkeiten⁴					
Einfach	25,6	11,8	21,9	9,2	22,7
Mittel	64,3	62,2	59,8	34,8	62,9
Hoch	10,1	25,9	18,2	56,1	14,4

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, hochgerechnete Werte; Bezugsgrößen der Anteile: ¹betriebliche Gesamtbeschäftigung ohne Auszubildende, mithelfende Familienangehörige und tätige Inhaber; ²betriebliche Gesamtbeschäftigung; ³betriebliche Gesamtbeschäftigung plus freie Mitarbeiter/Praktikanten; ⁴Beschäftigte ohne tätige Inhaber/Vorstände/Geschäftsführer, Auszubildenden und Beamtenanwärter. PW: Privatwirtschaft; ÖD: Öffentlicher Sektor; DS: Dritter Sektor, W: Wissenschaft

Eine ähnliche Struktur wie bei befristeter Beschäftigung zeigt sich bei der *Teilzeitbeschäftigung* (Tabelle 23). Den mit Abstand höchsten Teilzeitanteil weist mit 50,3 Prozent der Dritte Sektor auf, gefolgt vom Bereich der Wissenschaft mit 36,1 Prozent und dem öffentlichen Sektor mit 32,9 Prozent. Die Privatwirtschaft hat mit 26,8 Prozent den niedrigsten Teilzeitanteil. Während im öffentlichen Sektor der überwiegende Anteil der Teilzeit auf Teilzeitarbeit von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten oder Beamten beruht, spielt geringfügige Teilzeitbeschäftigung vor allem in der Privatwirtschaft, gefolgt vom Dritten Sektor, eine wichtige Rolle.

Teilzeitbeschäftigung lässt sich mitunter durch den Frauenanteil an den Beschäftigten erklären. Frauen fragen Teilzeitbeschäftigung teils nach, um Familien- und Erwerbsarbeit besser vereinbaren zu können. So liegt der Frauenanteil an den Beschäftigten im Dritten Sektor bei 71,3 und im öffentlichen Sektor bei 57,3 Prozent. Aus betrieblicher Sicht wird Teilzeitbeschäftigung hingegen eingesetzt, wenn Perso-

nalmittel für Vollzeitstellen fehlen und um Betriebszeiten sowie Personaleinsatzpläne flexibel gestalten zu können (Wanger 2006; Wanger 2011).

Abgesehen von der Teilzeitbeschäftigung werden andere Erwerbsformen wie Mini- und Midijobs, Leiharbeit oder freie Mitarbeit im öffentlichen Sektor im Vergleich zur Privatwirtschaft unterproportional eingesetzt. Zwar lassen sich die einzelnen Erwerbsformen nicht aufsummieren, da die Erwerbsformen im IAB-Betriebspanel nicht überschneidungsfrei sind. Dennoch lässt sich festhalten, dass diese Erwerbsformen in der *Summe* (Befristungen *und* Leiharbeit, freie Mitarbeit, Mini-, Midijobs) in der Privatwirtschaft eine größere Rolle spielen als im öffentlichen Sektor.

Relevant für die Betrachtung der sektoralen Beschäftigungspolitik sind zudem Indikatoren für die Arbeitskräftefluktuation, die Hinweise auf die sektorale Beschäftigungsdynamik und die Bedeutung von Befristungen für die Beschäftigungsanpassung liefern. Dabei werden die Einstellungen (H_{ges}) und Personalabgänge (S_{ges}) einmal als *Summe* (Arbeitskräftefluktuation gesamt, $H_{ges}+S_{ges}$) und einmal *getrennt* (Einstellungsrate (H_{ges}) und Personalabgangsrate (S_{ges})) auf die durchschnittliche Gesamtbeschäftigung des ersten Halbjahres 2014 bezogen. Bei der Berechnung der drei Maße werden in einer ersten Variante *alle* Einstellungen und Personalabgänge berechnet. In einer zweiten Variante werden ausschließlich *befristete Einstellungen* (H_{bef}) und *Personalabgänge* berücksichtigt, die auf das *Auslaufen befristeter Arbeitsverträge* zurückzuführen sind (S_{bef}). Zuletzt wird der Anteil der Summe aus diesen befristeten Einstellungen und Personalabgängen ($H_{bef} + S_{bef}$) an der gesamten Arbeitskräftefluktuation ($H_{ges} + S_{ges}$) ausgewiesen. Dieses Maß zeigt die Bedeutung befristeter Arbeitsverträge für die gesamte Arbeitskräftefluktuation in den Sektoren auf.

Trotz des etwas höheren Befristungsanteils liegt die Arbeitskräftefluktuation im öffentlichen Sektor mit 5,9 Prozent der durchschnittlichen Gesamtbeschäftigung weniger als halb so hoch wie in der Privatwirtschaft mit 13,1 Prozent. Sowohl Einstellungen (H_{ges}) als auch Personalabgänge (S_{ges}) haben jeweils bezogen auf die sektorale Gesamtzahl der Beschäftigten im öffentlichen Sektor ein geringeres Gewicht als in den anderen Sektoren. Die Einstellungsrate H_{bef} veranschaulicht, warum sich hohe Befristungsanteile bei den Einstellungen (Tabelle 35) nur in geringem Ausmaß auf den Anteil befristeter Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung (Tabelle 10) niederschlagen. Der Anteil der im ersten Halbjahr 2014 befristet eingestellten Personen beträgt lediglich 1,8 Prozent der durchschnittlich in diesem Zeitraum insgesamt im öffentlichen Sektor Beschäftigten. Dieser Anteil liegt in allen anderen Sektoren deutlich höher, da dort generell Einstellungen (und Personalabgänge) eine größere Rolle spielen.

Tabelle 24
Arbeitskräftefluktuation im Jahr 2014

Anteile	PW	ÖD	DS	W	Gesamt
Arbeitskräftefluktuation: Gesamtbeschäftigung¹					
Arbeitskräftefluktuation gesamt ($H_{ges}+S_{ges}$)	13,1	5,9	10,2	13,6	11,8
Einstellungsrate (H_{ges})	7,2	3,0	5,7	7,7	6,5
Personalabgangsrate (S_{ges})	5,9	2,9	4,5	5,9	5,3
Arbeitskräftefluktuation: Befristete Beschäftigung¹					
Arbeitskräftefluktuation ($H_{bef}+S_{bef}$)	3,5	2,3	5,1	11,4	3,6
Einstellungsrate (H_{bef})	2,9	1,8	3,8	7,8	2,9
Personalabgangsrate (S_{bef})	0,6	0,6	1,3	3,6	0,7
Anteil befristeter Einstellungen und Personalabgänge an der Arbeitskräftefluktuation					
$(H_{bef}+S_{bef})/(H_{ges}+S_{ges})$	26,7	40,0	50,0	83,8	30,8

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, hochgerechnete Werte, bezogen auf das erste Halbjahr 2014, in Prozent; H_{ges} : Einstellungen gesamt, S_{ges} : Personalabgänge gesamt; H_{bef} : befristete Einstellungen, S_{bef} : Personalabgänge durch Auslaufen befristeter Arbeitsverträge; ¹Maße bezogen auf die durchschnittliche Beschäftigung. Die durchschnittliche Beschäftigung berechnet sich wie folgt: (Gesamtbeschäftigung zum 01.01.2014 + Gesamtbeschäftigung zum 30.6.2014)/2, PW: Privatwirtschaft; ÖD: Öffentlicher Sektor; DS: Dritter Sektor, W: Wissenschaft.

Im öffentlichen Sektor ist demnach zwar der Befristungsanteil bei den Einstellungen (und Personalabgängen) hoch, insgesamt werden aber deutlich weniger Einstellungen (und Personalabgänge) vorgenommen als in der Privatwirtschaft. Die vergleichsweise geringere Arbeitskräftefluktuation wird dabei zu 40,0 Prozent über befristete Arbeitsverträge realisiert (siehe $(H_{bef}+S_{bef})/(H_{ges}+S_{ges})$). In der Wissenschaft zeigt sich allerdings, dass Befristungspraxis und hohe Arbeitskräftefluktuation Hand in Hand gehen können. Mit 13,6 Prozent Personalumschlag ist die Wissenschaft auch in dieser Hinsicht Spitzenreiter. 83,8 Prozent dieser Arbeitskräftefluktuation ist dort auf den Einsatz befristeter Arbeitsverträge (befristete Einstellungen und Personalabgänge nach Auslaufen von befristeten Arbeitsverträgen) zurückzuführen.

Aufschluss über die sektorale Beschäftigungspraxis gibt zudem die Bedeutung der verschiedenen *Arten* der Personalabgänge – wie etwa der Anteil der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerkündigungen oder der regulären Renteneintritte (Tabelle 25). Lediglich 5,5 Prozent aller Personalabgänge beruhen im öffentlichen Sektor auf Arbeitgeberkündigungen im Vergleich zu 27,7 Prozent in der Privatwirtschaft. Noch geringer fällt der Anteil der Arbeitgeberkündigungen mit 4,3 Prozent in der Wissenschaft aus. Umgekehrt sind dort 60,2 Prozent aller Personalabgänge auf das *Auslaufen befristeter Arbeitsverträge* zurückzuführen, gefolgt von 28,9 Prozent im Dritten Sektor, 20,1 Prozent im öffentlichen Sektor und 10,5 Prozent in der Privatwirtschaft.

Tabelle 25
Personalabgänge im Jahr 2014

Anteile	PW	ÖD	DS	W	Gesamt
Personalabgänge¹					
Arbeitnehmerkündigungen	40,1	24,0	36,6	16,3	38,0
Arbeitgeberkündigungen	27,7	5,5	10,9	4,3	24,2
Ende eines befristeten Vertrags	10,5	20,1	28,9	60,2	13,7
Einvernehmliche Aufhebung	5,9	6,0	4,9	7,5	5,9
Rente oder Tod	3,7	18,9	6,3	4,4	5,2
Ausbildungsende	2,4	4,0	4,0	1,5	2,6
Versetzung in anderen Betrieb des Unternehmens	2,3	5,5	1,7	1,0	2,5
Frührente	1,4	8,1	1,7	1,4	2,0
Berufs-/Erwerbsunfähigkeit	0,7	2,0	0,9	0,4	0,8
Weitere Gründe	3,9	5,7	3,7	2,5	4,0
Insgesamt	100	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, hochgerechnete Werte, bezogen auf das erste Halbjahr 2014, in Prozent; ¹Anteil an allen Personalabgängen; PW: Privatwirtschaft; ÖD: Öffentlicher Sektor; DS: Dritter Sektor, W: Wissenschaft

Auch *Arbeitnehmerkündigungen* spielen im öffentlichen Sektor und der Wissenschaft eine deutlich geringere Rolle als in der Privatwirtschaft und im Dritten Sektor. Die Neigung der Beschäftigten, den Arbeitgeber zu wechseln, scheint dort weniger ausgeprägt zu sein. Demnach erfolgen Personalabgänge in der Privatwirtschaft überwiegend über *Kündigungen*, im öffentlichen Sektor und der Wissenschaft überwiegend über *Befristungen*. Der hohe Anteil der Personalabgänge aufgrund des Übergangs in den Ruhestand von knapp 19 Prozent zeigt, dass die Beschäftigung bis zum Renteneintritt im öffentlichen Sektor nach wie vor eine hohe Bedeutung hat.

In den letzten Jahren seit 2004 zeigen sich in der *Entwicklung* der zentralen Personalabgänge im öffentlichen Sektor – den Arbeitnehmerkündigungen, den Renteneintritten und den Personalabgängen nach Befristungsende – zum Teil bemerkenswerte Veränderungen (zur Entwicklung anderer Formen der Personalabgänge – etwa durch Arbeitgeberinduzierte Kündigungen, Umsetzungen oder Ende der Ausbildung: siehe Anhang, Tabelle 58ff). Während in der Privatwirtschaft nur geringe Schwankungen zwischen 11 und 12 Prozent festzustellen sind, hat sich der Anteil der Personalabgänge aufgrund des Auslaufens befristeter Arbeitsverträge sowohl im öffentlichen Sektor (von 35 auf 20 Prozent) als auch im Dritten Sektor (von 50 auf knapp 30 Prozent) deutlich verringert (Tabelle 26). Lediglich in der Wissenschaft bewegt sich der Anteil der Personalabgänge auf konstant hohem Niveau zwischen etwa 55 und 60 Prozent.

Tabelle 26**Anteil Personalabgänge nach Befristungsende an allen Personalabgängen**

Jahr	Privatwirtschaft	Öffentlicher Sektor	Dritter Sektor	Wissenschaft	Gesamt
2004	12,2	34,6	50,3	54,2	18,9
2005	11,5	32,6	43,2	55,7	17,8
2006	11,5	35,2	39,6	60,5	17,5
2007	13,0	25,1	31,5	60,3	17,1
2008	11,6	23,8	29,4	60,4	16,1
2009	15,2	25,8	30,5	61,4	18,0
2010	12,5	23,2	27,9	59,2	15,8
2011	10,7	25,4	26,9	56,1	14,9
2012	11,5	20,8	28,4	56,4	14,6
2013	11,4	21,8	28,1	56,6	14,5
2014	10,5	20,1	28,9	60,2	13,7

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004-2014, hochgerechnete Werte, bezogen auf das erste Halbjahr des Erhebungsjahres, in Prozent

Demgegenüber haben Arbeitnehmerkündigungen in allen Sektoren – mit Ausnahme der Wissenschaft – deutlich an Relevanz gewonnen (Tabelle 27). Der Anteil der Arbeitnehmerkündigungen hat sich sowohl im öffentlichen als auch im Dritten Sektor verdoppelt. Auch in der Privatwirtschaft haben Arbeitnehmerkündigungen mit Ausnahme des Krisenjahres 2009 kontinuierlich in ihrer Bedeutung zugenommen und liegen mittlerweile bei 40 Prozent. Diese Entwicklung zeigt, dass sich mit der relativ stabilen Konjunktur der letzten Jahre die „outside options“ für Arbeitnehmer verbessert haben.

Tabelle 27**Anteile der Arbeitnehmerkündigungen an allen Personalabgängen**

Jahr	Privatwirtschaft	Öffentlicher Sektor	Dritter Sektor	Wissenschaft	Gesamt
2004	27,0	11,9	18,3	17,8	24,5
2005	26,9	8,1	19,5	13,6	24,0
2006	31,8	12,0	25,4	15,5	29,0
2007	35,5	13,3	29,6	12,0	32,4
2008	38,5	15,8	34,5	17,2	35,6
2009	26,8	15,7	37,1	12,5	26,5
2010	33,0	19,0	36,7	14,3	31,6
2011	40,0	22,6	37,1	14,0	37,1
2012	39,8	22,5	38,3	13,9	37,4
2013	38,5	23,1	36,9	18,2	36,5
2014	40,1	24,0	36,6	16,3	38,0

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004-2014, hochgerechnete Werte, bezogen auf das erste Halbjahr des Erhebungsjahres, in Prozent

Die demographische Struktur im öffentlichen Dienst unterscheidet sich deutlich von derjenigen der Privatwirtschaft (Tabelle 18): Ein geringerer Anteil junger (und häufig befristeter) Arbeitnehmer steht einem höheren Anteil an (unbefristeten) Beschäftigten gegenüber, die sich nahe am regulären Renteneintrittsalter befinden. Diese spe-

zifische Altersstruktur im öffentlichen Sektor erklärt auch die Zunahme der Personalabgänge durch regulären Renteneintritt von neun auf knapp 19 Prozent im Beobachtungszeitraum (Tabelle 28). Ein vergleichbarer Trend zeigt sich in der Versorgungsempfängerstatistik des Statistischen Bundesamtes. So lag die Anzahl der Renteneintritte nach Erreichen einer Altersgrenze im Jahr 2004 bei knapp 29 Tausend, im Jahr 2013 bei 47 Tausend Personen (Statistisches Bundesamt 2015d: Tabellenblatt IV-7).

Tabelle 28

Anteile der regulären Renteneintritte an allen Personalabgängen

Jahr	Privatwirtschaft	Öffentlicher Sektor	Dritter Sektor	Wissenschaft	Gesamt
2004	3,8	9,1	3,7	5,8	3,8
2005	3,6	8,8	4,5	4,3	3,6
2006	3,8	11,4	4,0	4,7	3,8
2007	3,4	11,9	4,5	5,5	3,4
2008	3,2	13,5	4,0	6,3	3,2
2009	3,4	14,1	3,9	6,5	3,4
2010	3,5	15,8	4,9	5,5	3,5
2011	3,0	13,6	4,7	5,8	3,0
2012	3,4	15,4	5,8	5,6	3,4
2013	3,9	14,8	4,9	3,8	3,9
2014	3,7	18,9	6,3	4,4	3,7

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004-2014, hochgerechnete Werte, bezogen auf das erste Halbjahr des Erhebungsjahres, in Prozent

5.2 Erwartete Personalprobleme und Befristungspraxis

Mit Blick auf die demographischen Veränderungen zeigt auch die Veränderung der erwarteten Personalprobleme ein interessantes Bild (Tabelle 29). Während im öffentlichen Sektor im Jahr 2004 noch die Belastung durch Lohnkosten und ein zu hoher Personalbestand als problematisch betrachtet wurden, steht das Problem der Fachkräfterekrutierung mittlerweile nicht mehr auf dem fünften, sondern auf dem ersten Platz der wichtigsten Personalprobleme. Über 25,1 Prozent der Betriebe im öffentlichen Sektor erwarteten im Jahr 2014 Probleme im Zusammenhang mit der Fachkräfterekrutierung, im Jahr 2004 waren es lediglich 8,7 Prozent. Auch das Problem der Überalterung hat – mit Ausnahme der Wissenschaft – in der Wahrnehmung aller Arbeitgeber zugenommen. Besonders stark trifft dies auf die Arbeitgeber im Dritten Sektor zu (2004: 4,3 Prozent; 2014: 13,3 Prozent). Gleichwohl bleibt zu konstatieren, dass – abgesehen von der Privatwirtschaft – der Anteil der Betriebe, die sich mit *keinerlei* Personalproblemen konfrontiert sehen zwischen 2004 und 2014 zugenommen hat.

Tabelle 29**Erwartete Personalprobleme in den Jahren 2004 und 2014**

Jahr	PW	ÖD	DS	W	Gesamt
Personalprobleme in 2004					
Belastung durch Lohnkosten	29,3	20,8	23,0	23,3	28,6
Fachkräfterekrutierung	10,8	8,7	7,1	13,1	10,6
Zu hoher Personalbestand	7,1	13,6	4,4	4,8	7,1
Mangelnde Arbeitsmotivation	6,8	6,1	3,4	3,6	6,6
Qualifizierungsbedarf	4,4	10,7	6,4	9,8	4,8
Überalterung	3,5	12,7	4,3	4,3	3,8
Hohe Fehlzeiten/ Krankenstand	3,2	5,6	5,0	0,2	3,3
Personalmangel	2,6	6,8	3,7	11,1	3,0
Sonstige Personalprobleme	2,3	4,5	5,8	4,8	2,6
Hohe Personalfluktuations	1,6	3,1	1,7	1,8	1,6
Keine Personalprobleme	57,2	44,2	62,4	57,6	57,0
Personalprobleme in 2014					
Fachkräfterekrutierung	29,9	25,1	29,2	24,9	29,6
Belastung durch Lohnkosten	18,7	10,5	18,8	13,8	18,3
Personalmangel	9,1	11,9	11,2	10,7	9,4
Qualifizierungsbedarf	7,9	14,4	11,5	14,7	8,4
Hohe Fehlzeiten/ Krankenstand	7,3	12,0	10,8	3,0	7,7
Überalterung	7,0	13,9	13,3	4,4	7,6
Mangelnde Arbeitsmotivation	6,5	4,0	3,7	3,2	6,2
Hohe Personalfluktuations	3,9	4,4	4,6	2,4	4,0
Sonstige Personalprobleme	2,6	3,7	4,3	2,1	2,7
Zu hoher Personalbestand	2,3	2,0	4,0	0,7	2,4
Keine Personalprobleme	53,8	54,7	50,9	61,9	53,8

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004 und 2014, hochgerechnete Werte, Anteile bezogen auf alle Personalprobleme, in Prozent; PW: Privatwirtschaft; ÖD: Öffentlicher Sektor; DS: Dritter Sektor, W: Wissenschaft

Die nachfolgenden *multivariaten Analysen* können zur Aufklärung beitragen, ob sich die Unterschiede in den Personalproblemen tatsächlich auf die Eigenschaft „öffentlich“ oder „privat“ zurückführen und nicht in erster Linie durch andere Faktoren erklären lassen – wie etwa die Beschäftigtenstruktur, die Geschäftserwartungen oder die Branchenzugehörigkeit (siehe Tabelle 48). Multivariate Analysen liefern somit möglichst differenzierte statistische Zusammenhänge zwischen Merkmalen der jeweiligen Betriebe und den erwarteten Personalproblemen. Die methodischen Details sind dem Anhang zu entnehmen (Abschnitt A4). In den multivariaten Modellen wird zunächst in einem Gesamtmodell (Tabelle 30) untersucht, welche Personalprobleme auch unter Berücksichtigung von Kontextfaktoren sektorspezifisch eine Rolle spielen. Zusätzlich werden getrennte Modelle für die Privatwirtschaft, den öffentlichen und den gemeinnützigen Sektor berechnet (Tabelle 31), um herauszufinden,

wie sich die Personalprobleme je nach der Nutzungsintensität befristeter Beschäftigung sektorspezifisch unterscheiden.²⁸

Im Ergebnis zeigt sich, dass die Arbeitgeber des öffentlichen Sektors und der Wissenschaft signifikant häufiger angeben, *keinerlei Personalprobleme* zu erwarten als private Arbeitgeber (Tabelle 30). Arbeitgeber des öffentlichen Sektors erwarten darüber hinaus seltener ein Problem bei der *Rekrutierung von Fachkräften* und geben seltener als Arbeitgeber der Privatwirtschaft an, mit *Personalmangel* zu kämpfen zu haben.

Tabelle 30
Determinanten der erwarteten Personalprobleme

Abhängige Variablen: Erwartete Personalprobleme	Unabhängige Variablen:		
	Öffentlicher Sektor	Dritter Sektor	Wissenschaft
Hoher Personalstand	0,003	-0,015**	-0,040***
Hohe Personalfuktuation	-0,013**	-0,019***	-0,008
Personalmangel	-0,018***	-0,013**	-0,033***
Fachkräfterekrutierung	-0,056***	-0,023**	-0,021
Überalterung	0,025***	0,038***	0,010
Qualifizierungsbedarf	0,007	0,005	-0,016
Arbeitsmotivation	-0,025***	-0,030***	-0,041***
Fehl-/Krankheitstage	0,024***	0,014*	-0,038**
Belastung durch Lohnkosten	-0,020*	0,006	-0,032
Keine Personalprobleme	0,008*	0,005	0,017**

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004-2014, Probit Modelle, durchschnittliche marginale Effekte.

*/**/** statistisch signifikant auf dem 1/5/10 Prozentniveau. Die zehn ausführlichen Modelle können bei Bedarf angefordert werden. Anzahl Beobachtungen: 44.995 (Betriebe mit Befristungen).

Fehl- und Krankheitstage des Personals werden im öffentlichen Sektor häufiger als Problem wahrgenommen als in der Privatwirtschaft. Erklärungen hierfür könnten der deutlich höhere Anteil älterer Arbeitskräfte im öffentlichen Sektor sein (Tabelle 18) sowie die höhere Beschäftigungssicherheit der Arbeitnehmer. Auf diese beiden Erklärungen verweist auch der Zusammenhang zwischen Befristungsanteil und Fehl- und Krankheitstagen (Tabelle 31). Je höher der Befristungsanteil, umso seltener werden Fehl- und Krankheitstage seitens der Arbeitgeber als Problem wahrgenommen. Dieser Befund geht in eine ähnliche Richtung wie die Auswertungen des wissenschaftlichen Instituts der AOK, wonach die Arbeitsunfähigkeitsquote von unbefristet Beschäftigten mit 56,6 Prozent höher ausfällt als bei befristet beschäftigten AOK-Mitgliedern (49,6 Prozent) (Badura et al. 2014: 342). Allerdings müssen Arbeitsunfähigkeit und Beschäftigungsstatus nicht notwendigerweise in Zusammenhang stehen. Befristet Beschäftigte sind durchschnittlich jünger als unbefristet Beschäftigte (Tabelle 17) und zugleich steigt der Krankenstand mit dem Alter (Badura

²⁸ Der Bereich der Wissenschaft kann aufgrund der geringen Fallzahlen nicht in einem getrennten Modell untersucht werden, wird jedoch als Kontrollvariable berücksichtigt.

et al. 2014: 520). Ungeachtet dessen vermuten die Autoren, „dass befristet Beschäftigte eher bereit sind, auch mal krank zur Arbeit zu gehen, da die permanente Gefahr besteht, dass der Arbeitgeber den befristeten Arbeitsvertrag nicht verlängert“ (Badura et al. 2014: 343). Im IAB-Betriebspanel sind weder die Altersstruktur und der Gesundheitszustand noch die Anzahl der Krankheitstage nach dem Beschäftigungsstatus verfügbar. Insofern lassen sich solche Vermutungen mit den vorliegenden Daten nicht untersuchen.

Umgekehrt scheint eine *fehlende Arbeitsmotivation* im öffentlichen Sektor, im Dritten Sektor und in der Wissenschaft kein Problem darzustellen (Tabelle 30). Dies dürfte vor allem auf die häufig sinnstiftenden, gemeinwohlorientierten Tätigkeiten in diesen Bereichen und die Persönlichkeitsstrukturen öffentlich Beschäftigter zurückzuführen sein (Pfeuffer et al. 2014). Zum Teil wird befristeten Arbeitsverträgen eine motivationssteigernde Wirkung zugeschrieben. Die empirischen Befunde verweisen jedoch eher auf das Gegenteil (Tabelle 31): Je höher der Befristungsanteil, umso eher erwarten Arbeitgeber Motivationsprobleme. In den getrennten Modellen zeigt sich überdies kein Zusammenhang zwischen dem Befristungsanteil und Motivationsproblemen in öffentlichen und gemeinnützigen Einrichtungen.

Tabelle 31
Befristungsanteil und erwartete Personalprobleme

Abhängige Variablen: Erwartete Personalprobleme	Unabhängige Variable: Befristungsanteil			
	Gesamtmodell M1	Öffentlicher Sektor M2	Privatwirtschaft M3	Dritter Sektor M4
Hoher Personalstand	-0,041***	-0,064*	-0,034***	-0,050***
Hohe Personalfuktuation	0,059***	0,110***	0,053***	0,085***
Personalmangel	0,026***	-0,055**	0,053***	-0,010
Fachkräfterekrutierung	0,008	0,034	0,066***	-0,085**
Überalterung	-0,189***	-0,355***	-0,168***	-0,137***
Qualifizierungsbedarf	-0,001	-0,013	0,012	-0,018
Fehlende Arbeitsmotivation	0,050***	0,023	0,065***	0,022
Fehl-/Krankheitstage	-0,048***	-0,176***	-0,007	-0,075**
Belastung durch Lohnkosten	-0,016	-0,116***	0,040**	-0,060*
Keine Personalprobleme	0,036***	0,093***	-0,039**	0,021

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004-2014, Probit Modelle, durchschnittliche marginale Effekte.
*/**/** statistisch signifikant auf dem 1/5/10 Prozentniveau. Die 30 ausführlichen Modelle können bei Bedarf angefordert werden.

Auch *Überalterung* des Personals als personalpolitisches Problem spielt aus Sicht der Arbeitgeber eine größere Rolle als in der Privatwirtschaft (siehe Tabelle 18 zur Altersstruktur). Es zeigt sich, dass Betriebe mit einem höheren Befristungsanteil seltener mit Überalterung zu kämpfen haben (Tabelle 31). Dieser Zusammenhang ist im öffentlichen Sektor besonders ausgeprägt.

Ein zu *hoher Personalbestand* wird im öffentlichen Sektor im Jahr 2014 gegenüber dem Jahr 2004 kaum noch als Problem wahrgenommen (Tabelle 29). Auch zeigen sich diesbezüglich in der multivariaten Betrachtung keine Unterschiede zur Privat-

wirtschaft (Tabelle 30). Je höher der Befristungsanteil, umso seltener sehen Arbeitgeber sektorübergreifend den Personalbestand als zu hoch an (Tabelle 31). Befristungen scheinen somit die Funktion einer schnelleren Personalanpassung zu erfüllen (Hagen 2003). Je höher der Befristungsanteil, umso eher wird allerdings auch eine hohe *Personalfluktuations* als personalpolitisches Problem wahrgenommen (Tabelle 31, M1). Die getrennten Modelle (Tabelle 31, M2-M4) zeigen, dass dieser Zusammenhang besonders stark im öffentlichen Sektor ausgeprägt ist, gefolgt vom Dritten Sektor und der Privatwirtschaft. Ein hoher Befristungsanteil muss nicht zwingend das Ergebnis einer „freiwilligen“ Personalstrategie sein, sondern kann mitunter auch das Ergebnis struktureller Sachzwänge sein, wie in den Ausführungen der Personalverantwortlichen anklingt, die im Rahmen der qualitativen Expertenbefragung interviewt wurden (vgl. Kapitel 4).

5.3 Die Nutzungsintensität befristeter Beschäftigung

Um sicherzustellen, dass die Befristungspraxis tatsächlich auf die Besonderheiten öffentlicher Arbeitgeber zurückzuführen ist, wird eine Reihe von Kontextfaktoren in multivariaten Modellen berücksichtigt. Dies ist, wie bereits erläutert, notwendig, um die Eigenschaft „öffentlicher Dienst“ von anderen Kontextfaktoren zu isolieren. Im Folgenden wird dies am Beispiel der Betriebsgrößenstruktur illustriert.

Tabelle 32
Betriebsgrößenspezifische Unterschiede im Befristungsanteil 2014

Betriebsgröße	Privatwirtschaft ¹	Öffentlicher Sektor ¹	Dritter Sektor ¹	Wissenschaft	Gesamt
1-9 Beschäftigte	3,5	6,1	11,2	21,8	4,1
10-49 Beschäftigte	5,8	6,5	11,3	20,4	6,4
50-249 Beschäftigte	8,6	8,3	15,1	26,0	9,6
ab 250 Beschäftigten	8,1	7,3	16,3	45,5	10,3
Insgesamt	6,7	7,4	14,4	37,0	8,2

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004-2014, hochgerechnete Werte, Befristungsanteil: Befristet Beschäftigte ohne Auszubildende, Bezugsgröße: Gesamtbeschäftigung ohne tätige Inhaber und Auszubildende, ¹ohne Wissenschaft

Aus Tabelle 32 geht hervor, dass befristete Beschäftigung eher in größeren Betrieben eingesetzt wird. Der Befristungsanteil in Kleinbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten beträgt über alle Sektoren hinweg vier Prozent, in größeren Betrieben mit mindestens 250 Beschäftigten 10,3 Prozent. Zugleich sind 71,3 Prozent der Betriebe in der Privatwirtschaft Kleinbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten, jedoch sind dies nur 44,4 Prozent der öffentlichen Einrichtungen (Tabelle 33).

Tabelle 33
Betriebsgrößenunterschiede zwischen den Sektoren

Betriebsgröße	Privatwirtschaft	Öffentlicher Sektor	Dritter Sektor	Wissenschaft	Gesamt
1-9 Beschäftigte	71,3	44,4	52,5	62,3	69,0
10-49 Beschäftigte	24,4	35,7	33,5	26,6	25,4
50-249 Beschäftigte	3,8	15,7	12,0	7,8	4,8
ab 250 Beschäftigten	0,5	4,2	1,9	3,3	0,8
Insgesamt	100	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, hochgerechnete Werte

Um zu untersuchen, ob die Unterschiede in den aggregierten Befristungsanteilen tatsächlich auf die Eigenschaft „öffentlich“ oder „privat“ zurückzuführen sind, werden in den nachfolgenden *multivariaten Analysen* neben der Betriebsgröße auch andere Einflussfaktoren, darunter die Branchenzugehörigkeit, die Existenz von Personal- und Betriebsräten, die spezifische Beschäftigtenstruktur oder die Konfrontation mit bestimmten Personalproblemen berücksichtigt (zu den methodischen Details siehe Abschnitt A4 im Anhang; zur Konstruktion der im Modell verwendeten Variablen siehe Tabelle 48). In einem Gesamtmodell wird zunächst untersucht, ob sich die Nutzungsintensität befristeter Beschäftigung (der Anteil befristeter Beschäftigung an der einzelbetrieblichen Gesamtbeschäftigung) unter Berücksichtigung von Kontextfaktoren zwischen den Sektoren unterscheidet. Zusätzlich werden getrennte Modelle für die Privatwirtschaft, den öffentlichen und den gemeinnützigen Sektor berechnet, um herauszufinden, ob sich die Zusammenhänge zwischen den unterschiedlichen betrieblichen Determinanten und der Nutzungsintensität befristeter Beschäftigung sektorspezifisch unterscheiden.

Zentrales Ergebnis dieser Analyse ist (Tabelle 34), dass der Befristungsanteil im öffentlichen Sektor – unter Berücksichtigung einer Vielzahl von Einflussfaktoren – im statistischen Sinne signifikant höher ist als in der Privatwirtschaft. Der Befristungsanteil liegt im öffentlichen Sektor im Vergleich zur Privatwirtschaft um etwa drei Prozentpunkte, im Dritten Sektor um knapp fünf Prozentpunkte, in der Wissenschaft um 13 Prozentpunkte höher. Innerhalb des öffentlichen Sektors (getrenntes Modell ÖD) zeigt sich, dass der Befristungsanteil in wissenschaftlichen Einrichtungen um 13 Prozentpunkte höher ausfällt, als in den restlichen Betrieben und Dienststellen des öffentlichen Sektors. Die weiteren Ergebnisse des multivariaten Modells sind Tabelle 69 (im Anhang) zu entnehmen.

Tabelle 34
Determinanten des Befristungsanteils

Erklärende Einflussgrößen	Gesamt	Getrennte Modelle		
		ÖD	PW	DS
Öffentlicher Dienst	0,028***			
Dritter Sektor	0,046***			
Privatwirtschaft	Referenz			
Wissenschaft	0,131***	0,132***	0,076***	0,074***
Fallzahl	63.258	12.105	43.370	7.783

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004-2014, Fractional Response Modell, durchschnittliche marginale Effekte. */**/***/ statistisch signifikant auf dem 1/5/10 Prozentniveau. Ausführliches Modell siehe Tabelle 69 im Anhang.

5.4 Befristete Neueinstellungen

Ein Alleinstellungsmerkmal des IAB-Betriebspanels ist die Möglichkeit, den Anteil befristeter Neueinstellungen auszuweisen. Der Blick auf befristete Neueinstellungen verdeutlicht die tragende Rolle befristeter Arbeitsverträge im deutschen Beschäftigungssystem (Tabelle 35). Im ersten Halbjahr 2014 erfolgten gut 44 Prozent aller Einstellungen in Deutschland auf Basis eines befristeten Arbeitsvertrags. Im öffentlichen Sektor haben befristete Neueinstellungen mit einem Anteil von knapp 60 Prozent eine deutlich größere Bedeutung als in der Privatwirtschaft (40 Prozent). Im Jahr 2004 lag der Befristungsanteil bei den Neueinstellungen im öffentlichen Sektor allerdings noch bei etwa 75 Prozent. In der Wissenschaft kann der befristete Arbeitsvertrag als „Normaleinstellungsverhältnis“ bezeichnet werden. Im Jahr 2014 wurden nahezu 90 Prozent der Einstellungen befristet vorgenommen.

Tabelle 35
Anteile befristeter Einstellungen an allen Einstellungen

Jahr	PW	ÖD	DS	W	Gesamt
2004	38,7	74,9	70,6	72,1	44,5
2005	40,1	74,7	68,4	80,1	46,4
2006	36,6	71,2	72,4	76,9	42,9
2007	39,4	63,0	72,6	83,4	45,0
2008	37,5	65,5	69,4	78,2	43,5
2009	40,2	68,8	69,1	79,8	46,7
2010	39,2	69,7	70,4	88,9	45,6
2011	38,9	62,0	72,4	86,2	44,9
2012	38,8	59,5	69,3	84,9	44,2
2013	37,0	60,0	67,9	77,2	42,3
2014	39,9	59,5	66,6	86,8	44,4

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004-2014, hochgerechnete Werte, Übernahmen von Auszubildenden und Mitarbeitern aus befristeten Arbeitsverhältnissen zählen nicht als Einstellungen; ÖD: Öffentlicher Sektor, PW: Privatwirtschaft, DS: Dritter Sektor, W: Wissenschaft

Die multivariaten Analysen zu befristeten Einstellungen (Tabelle 36) zeigen einen ähnlichen Zusammenhang wie die multivariaten Analysen zum Befristungsanteil (zu den methodischen Details siehe (Abschnitt A4 im Anhang); zur Konstruktion der im Modell verwendeten Variablen siehe Tabelle 48. Unter Berücksichtigung betriebli-

cher Determinanten liegt der Anteil befristeter Einstellungen an allen Einstellungen im öffentlichen Sektor (M1) um etwa sieben Prozentpunkte, im Dritten Sektor um 14 Prozentpunkte und in der Wissenschaft um 32 Prozentpunkte höher als in der Privatwirtschaft.

In Modell M2 wird zusätzlich der Befristungsanteil zum 1. Januar des jeweiligen Jahres berücksichtigt. Dabei zeigt sich, dass Betriebe mit hohen Befristungsanteilen das Instrument der Befristung auch bei weiteren Einstellungen verstärkt nutzen. Es ist nicht auszuschließen, dass nicht nur äußere Kontextfaktoren und Rahmenbedingungen (wie der Kündigungsschutz oder begrenzte Personalmittel) zu einem verstärkten Einsatz befristeter Arbeitsverträge führen. Der betriebliche Einsatz einer Beschäftigungsform selbst – die betriebliche „institutionalisierten Praxis“ – könnte dazu führen, dass die Arbeitgeber diese Beschäftigungsform verstärkt einsetzen. So ist vorstellbar, dass Akteure nicht jede Handlung einer rationalen Kosten-Nutzen-Überlegung unterziehen, sondern sich zur „Kraftersparnis“ bestimmten Handlungs-routinen unterwerfen.

Abgesehen davon, dass diese Überlegungen mit den vorliegenden empirischen Daten nicht überprüfbar sind, würde eine solche „Routine“ nur dann funktionieren, wenn die Arbeitnehmer ihrerseits befristete Arbeitsverträge akzeptieren. Sie tun dies, wenn aufgrund ihrer Verhandlungsposition und der Arbeitsmarktlage keine besseren Alternativen zur Verfügung stehen. Die multivariaten Analysen zu den befristeten Einstellungen (Tabelle 36) verdeutlichen diesen Zusammenhang in umgekehrter Weise: Betriebe, die Probleme bei der Fachkräfterekrutierung haben oder einen hohen Anteil offener Stellen, weisen geringere Befristungsanteile bei den Einstellungen auf. Die Ergebnisse der weiteren Einflussfaktoren können Tabelle 71 im Anhang entnommen werden.

Tabelle 36
Determinanten befristeter Einstellungen

Erklärende Einflussgrößen	Gesamt M1	Gesamt M2	ÖD	PW	DS
Öffentlicher Dienst	0,073***	0,048***			
Dritter Sektor	0,142***	0,054***			
Privatwirtschaft	Referenz	Referenz			
Wissenschaft	0,324***	0,054***	-0,012	0,086***	0,003
Befristungsanteil zum 1.1. des Jahres		1,501***	1,375***	1,584***	0,984***
Offene Stellen	-0,090***	-0,299***	-0,403***	-0,315***	-0,082
Problem bei Fachkräfterekrutierung	-0,009*	-0,020***	-0,036***	-0,015***	-0,012
Fallzahl	60.525	60.525	8.540	46.241	5.744

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005-2014, Fractional Response Modell, durchschnittliche marginale Effekte. */**/*** statistisch signifikant auf dem 1/5/10 Prozentniveau. Ausführliches Modell siehe Tabelle 71 ÖD: Öffentlicher Sektor, PW: Privatwirtschaft, DS: Dritter Sektor

5.5 Übernahmen, Verlängerungen, Personalabgänge, Befristungsdauern

Ein entscheidendes Kriterium für die arbeitsmarktpolitische Bewertung befristeter Arbeitsverträge ist die Frage nach den *Übergängen* in unbefristete Beschäftigung. Im IAB-Betriebspanel liegen seit 2009 wesentliche Informationen über Vertragsänderungen vor: Übernahmen, Verlängerungen sowie Personalabgänge nach Befristungsende. Wie gut die Aussichten auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag in den unterschiedlichen Sektoren sind, lässt sich anhand des Anteils der Übernahmen an allen Vertragsänderungen bei befristet Beschäftigten bemessen. Dabei wird für den jeweiligen Sektor die Anzahl der Übernahmen auf alle *Vertragsänderungen*, also innerbetriebliche Übernahmen, Vertragsverlängerungen und Personalabgänge nach Befristungsende bezogen. In gleicher Weise wird bezüglich der Verlängerungen und Personalabgänge nach Befristungsende verfahren.

Im aktuellen Befragungsjahr 2014 sind in der Privatwirtschaft 41,5 Prozent der Vertragsänderungen auf Übernahmen, weitere 32,5 Prozent auf Verlängerungen und 26,0 Prozent auf Personalabgänge nach Befristungsende zurückzuführen (Tabelle 37). Im öffentlichen Sektor spielen Verlängerungen mit 38,3 Prozent eine größere Rolle als Übernahmen (31,4 Prozent) und Personalabgänge (29,7 Prozent). Im öffentlichen Sektor sind demnach die Übernahmechancen geringer als in der Privatwirtschaft.²⁹ Auch im Dritten Sektor sind die Aussichten auf eine Übernahme mit 39,3 Prozent günstiger als im öffentlichen Dienst. Blickt man auf die Entwicklung zwischen 2009 und 2014 zeigt sich, dass die Übernahmeanteile – mit Ausnahme des Krisenjahres 2009 – in allen Sektoren relativ stabil bleiben.

²⁹ Für die Ebene des Bundes liegen in der Drucksache 18/1323 mit gewissen Einschränkungen Statistiken zu Übernahmen, Verlängerungen und Personalabgängen vor: Für das Jahr 2013 lagen die Anteile der Übernahmen bei 25 Prozent, der Verlängerungen bei 43 Prozent, der Personalabgänge bei 32 Prozent (eigene Berechnung auf Basis von Tabelle S.5) (Deutscher Bundestag 2014). Die niedrigeren Übernahmequoten auf Bundesebene können u.a. darauf zurückzuführen sein, dass wissenschaftliche Einrichtungen in dieser Berechnung nicht ausgeschlossen wurden.

Tabelle 37
Entfristungen, Verlängerungen und Personalabgänge
nach Befristungsende

Jahr	Privatwirtschaft	Öffentlicher Sektor	Dritter Sektor	Wissenschaft	Gesamt
Übernahmen					
2009	32,3	31,4	30,8	6,5	29,7
2010	36,8	27,8	36,9	9,0	33,2
2011	41,1	34,1	37,7	10,5	36,6
2012	43,9	31,4	39,1	8,1	39,2
2013	42,4	30,3	37,3	7,7	37,3
2014	41,5	32,0	39,3	9,2	37,5
Verlängerungen					
2009	29,4	35,9	31,7	63,8	33,5
2010	32,3	40,3	33,6	56,4	35,6
2011	32,7	32,2	32,4	52,4	34,5
2012	30,1	38,6	29,2	54,2	32,8
2013	30,9	39,2	33,3	62,5	34,9
2014	32,5	38,3	28,7	55,7	34,6
Personalabgänge					
2009	38,3	32,7	37,5	29,7	36,8
2010	30,9	31,9	29,6	34,7	31,2
2011	26,2	33,7	29,9	37,1	28,8
2012	26,0	30,0	31,8	37,7	28,0
2013	26,7	30,5	29,4	29,7	27,8
2014	26,0	29,7	32,0	35,1	27,9

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009-2014, hochgerechnete Werte, in Prozent; ;jeweiliger Anteil an allen Vertragsveränderungen bei befristet Beschäftigten, d.h. Übernahmen/(Übernahmen + Verlängerungen + Personalabgänge nach Befristungsende)

Die Unterschiede zwischen den genannten Sektoren wirken jedoch gering, wenn man zusätzlich die Wissenschaft berücksichtigt. Dort beträgt der Übernahmeanteil lediglich neun Prozent.³⁰ Beschäftigungen auf Dauer sind im wissenschaftlichen Feld, von Professoren und Verwaltungspersonal einmal abgesehen, nicht oder nur selten vorgesehen. Dieser Befund wird auch von den Ergebnissen in Tabelle 22 gestützt, wonach das Motiv der verlängerten Probezeit, das letztlich bei erfolgreicher Bewährung eine Übernahme impliziert, im Bereich der Wissenschaft praktisch keine Rolle spielt.

In den multivariaten Analysen wird untersucht, ob der Unterschied im Übernahmeanteil³¹ zwischen den Sektoren auch unter Berücksichtigung betrieblicher Einfluss-

³⁰ Anzumerken ist, dass im Bereich Wissenschaft nicht nur wissenschaftliche Mitarbeiter, sondern das gesamte Personal (also auch Verwaltungspersonal, Hausmeister etc.) in die Berechnung der Quoten eingehen. Eine (nicht mögliche) Anteilsberechnung nur für wissenschaftliche Mitarbeiter würde – so ist anzunehmen – zu noch geringeren Übernahmequoten führen.

³¹ Anteil der *Übernahmen* an allen Vertragsänderungen bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen (Übernahmen, Verlängerungen sowie Personalabgänge aus dem Betrieb nach Befristungsende)

größen bestehen bleibt (zu den methodischen Details siehe Abschnitt A4 im Anhang; zur Konstruktion der im Modell verwendeten Variablen siehe Tabelle 48). Die Analysen in Tabelle 38 (Modell M1) bestätigen frühere Studien (Hohendanner & Gerner 2010; Brülle 2013; Schmelzer et al. 2015), wonach die Übernahmechancen im öffentlichen Sektor im Vergleich zur Privatwirtschaft geringer sind (für methodische Details siehe Abschnitt A4 im Anhang). Darüber hinaus zeigen Modell M2 sowie die getrennten Modelle, dass insgesamt und in den einzelnen Sektoren mit steigendem betrieblichem Befristungsanteil die Übernahmechancen geringer ausfallen. Betriebe, die einen größeren Teil der Belegschaft befristen, tun dies demnach nicht mit dem Ziel der Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis.

Umgekehrt erhöhen sich mit steigendem Anteil der Arbeitgeberkündigungen die Übernahmechancen. Öffentliche, gemeinnützige wie private Betriebe scheinen ihre Mitarbeiter eher dann in eine unbefristete Beschäftigung zu übernehmen, wenn in diesen Betrieben das Instrument der Arbeitgeberkündigung genutzt wird. Zudem erhöht sich die Übernahmechance, wenn der Anteil der Arbeitnehmerkündigungen steigt. Dieser Zusammenhang könnte dahingehend interpretiert werden, dass Betriebe, die mit höheren Anteilen von Arbeitnehmerkündigungen konfrontiert sind, ihre befristet beschäftigten Arbeitnehmer durch das Angebot unbefristeter Arbeitsverträge zu binden versuchen. Ausführliche Ergebnisse sind Tabelle 73 im Anhang zu entnehmen.

Tabelle 38
Determinanten der Übernahmen in unbefristete Beschäftigung

Erklärende Einflussgrößen	Gesamt M1	Gesamt M2	Öffentlicher Sektor	Privatwirtschaft	Dritter Sektor
Öffentlicher Dienst	-0,036***	-0,034**			
Dritter Sektor	-0,034**	-0,019			
Privatwirtschaft	Referenz	Referenz			
Wissenschaft	-0,171***	-0,110***	-0,082**	-0,032	-0,023
Befristungsanteil zum 1.1. d. Jahres		-0,324***	-0,417***	-0,242***	-0,489***
Arbeitnehmerkündigungen	0,172***	0,165***	0,196***	0,152***	0,154***
Arbeitgeberkündigungen	0,139***	0,136***	0,214***	0,126***	0,127***
Fallzahl	20.965	20.965	4.304	13.934	2.727

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009-2014, Fractional Response Modell, durchschnittliche marginale Effekte. */**/** statistisch signifikant auf dem 1/5/10 Prozentniveau. Ausführliches Modell siehe Tabelle 73 im Anhang. M1/M2: ohne/mit Berücksichtigung des Befristungsanteils zum 1. Januar des Jahres.

Bei deskriptiver Betrachtung zeigen sich bei dem Anteil der *Verlängerungen* von befristeten Arbeitsverträgen an allen Vertragsänderungen bei befristeter Beschäftigungsverhältnissen (Übernahmen, Verlängerungen sowie Personalabgänge aus dem Betrieb nach Befristungsende) etwas höhere Anteile im öffentlichen Sektor als

in der Privatwirtschaft (Tabelle 37). Im multivariaten Modell³² lassen sich jedoch – mit Ausnahme der Wissenschaft – keine Unterschiede zwischen den Sektoren feststellen. Betriebe, die hohe Arbeitgeberkündigungen aufweisen, setzen seltener auf Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge. Eine Erklärung dafür könnte sein, dass Betriebe die ihre Personalanpassung über Kündigungen vollziehen, weniger auf den Aufbau einer befristeten Randbelegschaft angewiesen sind.

In der Wissenschaft sind Verlängerungen von zentraler Bedeutung. Dies zeigen die deskriptiven und multivariaten Statistiken in Tabelle 37 und Tabelle 39. Verlängerungen sind im Beobachtungszeitraum mit bis zu 63,8 Prozent der Vertragsänderungen der wichtigste Änderungstatbestand in der Befristungspraxis wissenschaftlicher Einrichtungen.

Tabelle 39
Determinanten der Verlängerungen befristeter Beschäftigung

Erklärende Einflussgrößen	Gesamt M1	Gesamt M2	ÖD	PW	DS
Öffentlicher Dienst	0,010	0,011			
Dritter Sektor	-0,007	-0,004			
Privatwirtschaft	Referenz	Referenz			
Wissenschaft	0,044***	0,054***	0,049***	0,051**	0,022
Befristungsanteil zum 1.1. des Jahres		-0,047***	-0,053**	-0,040***	-0,055***
Arbeitnehmerkündigungen	-0,010**	-0,011**	-0,034**	-0,003	-0,022**
Arbeitgeberkündigungen	-0,017**	-0,018**	-0,048*	-0,016**	-0,025
Fallzahl	20.741	20.741	4.265	13.769	2.707

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009-2014, Fractional Response Modell, durchschnittliche marginale Effekte. */**/*** statistisch signifikant auf dem 1/5/10 Prozentniveau. Ausführliches Modell siehe Tabelle 75 im Anhang; M1/M2: ohne/mit Berücksichtigung des Befristungsanteils zum 1.1. des Jahres; ÖD: Öffentlicher Sektor, PW: Privatwirtschaft, DS: Dritter Sektor

Bei Betrachtung der drei Änderungsmöglichkeiten befristeter Arbeitsverträge (Übernahmen, Verlängerungen, Personalabgänge nach Befristungsende) im Verhältnis zueinander zeigt sich bei den Personalabgängen infolge des Auslaufens befristeter Arbeitsverträge die stärkere Konjunkturabhängigkeit des privaten Sektors (Tabelle 37) (siehe auch: Hohendanner 2010). Im „Krisenjahr“ 2009 lag der Anteil der Personalabgänge nach Befristungsende an allen Vertragsänderungen befristeter Arbeitsverträge in der Privatwirtschaft mit 38,3 Prozent deutlich höher als im öffentlichen Sektor (32,7 Prozent). Im Jahr 2014, einem Jahr mit vergleichsweise stabiler Konjunktur, lag er in der Privatwirtschaft hingegen bei 26,0 Prozent (im öffentlichen Sektor: 29,7 Prozent). Bei multivariater Betrachtung zeigt sich, dass der Anteil der Personalabgänge nach Befristungsende an allen Vertragsänderungen (Übernahmen, Verlängerungen, Personalabgängen nach Befristungsende) in der Privatwirtschaft

³² In den multivariaten Analysen wird der Zusammenhang zwischen betrieblichen Einflussgrößen und dem Anteil der *Verlängerungen* an allen Vertragsänderungen bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen (Übernahmen, Verlängerungen sowie Personalabgänge aus dem Betrieb nach Befristungsende) untersucht.

höher ausfällt als im öffentlichen Sektor. Über alle Sektoren hinweg wird zudem deutlich, dass ein steigender Anteil an Arbeitgeber-/Arbeitnehmerkündigungen mit einer geringeren Bedeutung von Personalabgängen durch auslaufende befristete Arbeitsverträge einhergeht. Befristete Arbeitsverträge und Kündigungen stellen insofern Substitute der Personalanpassung dar.

Tabelle 40
Determinanten der Personalabgänge nach Befristungsende

Erklärende Einflussgrößen	Gesamt M1	Gesamt M2	ÖD	PW	DS
Öffentlicher Dienst	-0,016**	-0,014*			
Dritter Sektor	-0,019**	-0,014*			
Privatwirtschaft	Referenz	Referenz			
Wissenschaft	-0,073***	-0,056***	-0,011	-0,067***	-0,042**
Befristungsanteil 1.1.		-0,072***	-0,041*	-0,111***	-0,015
Arbeitnehmerkündigungen	-0,160***	-0,162***	-0,116***	-0,174***	-0,141***
Arbeitgeberkündigungen	-0,103***	-0,105***	-0,153***	-0,104***	-0,144***
Fallzahl	20.995	20.995	4.324	13.926	2.745

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009-2014, Fractional Response Modell, durchschnittliche marginale Effekte. **/**/**/*** statistisch signifikant auf dem 1/5/10 Prozentniveau. Ausführliches Modell siehe Tabelle 77 im Anhang. M1/M2: ohne/mit Berücksichtigung des Befristungsanteils zum 1.1. des Jahres. ÖD: Öffentlicher Sektor, PW: Privatwirtschaft, DS: Dritter Sektor

Ein Blick auf die *Dauer* von befristeten Arbeitsverhältnissen verdeutlicht die unterschiedlichen Funktionen befristeter Verträge (Tabelle 41): Bei Vertragsdauern unter sechs Monaten ist anzunehmen, dass der Abschluss befristeter Arbeitsverträge der Deckung eines kurzfristigen Bedarfs dient, etwa der Vertretung eines erkrankten Mitarbeiters, da die Zeit unterhalb der Probezeit von sechs Monaten bei unbefristeten Einstellungen liegt. Denkbar ist aber auch, dass für den Fall einer möglichen Trennung von dem betreffenden Beschäftigten die Verwaltungsaufwände gering gehalten werden sollen. Schließlich gehen Kündigungen, die die Einschaltung der Mitbestimmungsorgane erforderlich machen, mit einem höheren bürokratischen Aufwand einher als das Auslaufen eines befristeten Vertrags. Dieser „Vorzug“ einer Befristung mit bis zu sechsmonatiger Laufzeit wird zumindest von einem Personalverantwortlichen genannt, der im Rahmen der qualitativen Expertenbefragung befragt wurde (vgl. Kapitel 4).

Tabelle 41
Häufigste Befristungsdauern im sektoralen Vergleich (2009)

Befristungsdauer	PW	ÖD	DS	W	Gesamt
Maximal 6 Monate	36,5	16,6	9,9	16,7	30,5
7 bis 12 Monate	44,9	43,5	53,3	31,0	45,6
1 Jahr bis zu 2 Jahren	16,0	30,4	29,1	26,5	19,4
Länger als 2 Jahre	2,6	9,5	7,7	25,7	4,5
Gesamt	100	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, hochgerechnete Werte; ÖD: Öffentlicher Sektor, PW: Privatwirtschaft, DS: Dritter Sektor; W: Wissenschaft

Kurzfristverträge finden sich vor allem in der Privatwirtschaft, Befristungen über ein oder zwei Jahre gibt es hauptsächlich in öffentlichen und gemeinnützigen Einrichtungen sowie in der Wissenschaft. Bedingt durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz und die mögliche Synchronisierung der Befristungsdauer mit Qualifizierungsphasen (Promotion/Habilitation) sind längere Verträge von mehr als zwei Jahren insbesondere in der Wissenschaft verbreitet. Trotz der im Wissenschaftszeitvertragsgesetz gegebenen Möglichkeit, längere Zeitverträge abzuschließen, geben 47,7 Prozent der wissenschaftlichen Einrichtungen Verträge von bis zu einem Jahr als häufigste Vertragsdauer an.

5.6 Sachgrundlose Befristungen

Der Anteil sachgrundloser Befristungen hat sich zwischen 2004 und 2013 nach Angaben des IAB-Betriebspanels insgesamt – mit Ausnahme der Wissenschaft, wo in der Regel auf Befristungen nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz zurückgegriffen wird – von etwa 40 auf knapp 48 Prozent erhöht (Tabelle 42). Der stärkste prozentuale Anstieg ist im öffentlichen Sektor zu verzeichnen. Dort hat sich der Anteil von 17,5 auf 35,7 Prozent verdoppelt, wobei sich der Befristungsanteil insgesamt über den gesamten Beobachtungszeitraum nicht in gleichem Maße erhöht hat bzw. nach Mikrozensus leicht zurückging (Tabelle 10). Zugleich ist die sachgrundlose Befristung in der Privatwirtschaft nach wie vor deutlich stärker verbreitet als in den anderen Sektoren.

Tabelle 42

Anteil sachgrundloser Befristungen an allen Befristungen

Jahr	Privatwirtschaft¹	Öffentlicher Sektor¹	Dritter Sektor¹	Gesamt
2004	52,5	17,5	19,4	39,9
2012	54,1	31,1	32,5	43,7
2013	59,5	35,7	35,3	47,9

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004-2014, hochgerechnete Werte, ¹ohne Wissenschaft

Tabelle 43 veranschaulicht, dass sachgrundlose Befristungen auch bei multivariater Betrachtung deutlich stärker in der Privatwirtschaft genutzt werden als in den anderen Sektoren (zu den methodischen Details siehe Abschnitt A4 im Anhang). Im öffentlichen und gemeinnützigen Sektor zeigt sich zudem ein negativer Zusammenhang zwischen dem betrieblichen Befristungsanteil und dem Anteil an sachgrundlosen Befristungen: Betriebe, die sachgrundlose Befristungen einsetzen, scheinen insgesamt eher geringere Befristungsanteile aufzuweisen.

Tabelle 43
Determinanten sachgrundloser Befristungen

Erklärende Einflussgrößen	Gesamt	ÖD	PW	DS
Öffentlicher Sektor	-0,114***			
Dritter Sektor	-0,067***			
Wissenschaft	-0,140***	-0,045	-0,155**	0,078
Privatwirtschaft	Referenz			
Anteil befristet Beschäftigter	-0,148***	-0,298***	-0,041	-0,265***
Fallzahl	10,354	2,257	6,780	1,317

Quelle: IAB-Betriebspanel 2013-2014, Fractional Response Modell, durchschnittliche marginale Effekte. */**/** statistisch signifikant auf dem 1/5/10 Prozentniveau. Ausführliches Modell siehe Tabelle 79 im Anhang; ÖD: Öffentlicher Sektor, PW: Privatwirtschaft, DS: Dritter Sektor.

Eine Erklärung für die auch im öffentlichen Dienst beobachtete zunehmende Nutzung von sachgrundlosen Befristungen dürfte zum Teil in der als höher angenommenen Rechtssicherheit und dem erwarteten höheren Aufwand der Vorabprüfung von richterlich anerkannten Sachgründen liegen. Abgesehen von dem Risiko der Vorbeschäftigung bei sachgrundlosen Befristungen bergen Sachgrundbefristungen einem Teil der befragten Personalverantwortlichen zufolge eine höhere juristische Unsicherheit (zur Frage der rechtlichen Umsetzung siehe Abschnitt 4.2).

Aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive birgt die sachgrundlose Befristung sowohl Chancen als auch Risiken. Zum einen werden Arbeitgebern Personaleinstellungen durch die vereinfachte Befristungsmöglichkeit erleichtert, die zum Teil in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse münden können. Zum anderen könnte diese Erleichterung jedoch dazu führen, dass Arbeitgeber Einstellungen generell zunächst befristet vornehmen. Dies dürfte jedoch nur dann der Fall sein, wenn der Arbeitgeber die entsprechende strategische Ausrichtung hat und über die entsprechende Verhandlungsposition verfügt. Die multivariaten Analysen zu den befristeten Einstellungen (Tabelle 71 im Anhang) verdeutlichen diesen Zusammenhang: Betriebe, die Probleme bei der Fachkräfterekrutierung oder einen hohen Anteil offener Stellen haben, weisen geringere Befristungsanteile bei den Einstellungen auf (Tabelle 36).

Relevant für die arbeitsmarktpolitische Beurteilung ist zudem die Frage, inwieweit sachgrundlose Befristungen in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse münden. Tabelle 44 verdeutlicht, dass ein hoher Befristungsanteil in den Betrieben und Dienststellen mit einer geringen Übernahmequote einhergeht. Arbeitgeber, die das Instrument der Befristung intensiv nutzen, übernehmen Arbeitskräfte seltener in eine unbefristete Beschäftigung. Bei dem Anteil sachgrundloser Befristungen ist es hingegen umgekehrt: Der Zusammenhang zwischen dem Anteil sachgrundloser Befristungen an allen Befristungen und dem Übernahmeanteil ist in den multivariaten Analysen positiv. Sachgrundlose Befristungen scheinen somit insgesamt mit geringeren Befristungsanteilen und zugleich höhere Übernahmechancen einherzugehen.

Tabelle 44
Sachgrundlose Befristungen und Übernahmen

Erklärende Einflussgrößen	Gesamt	ÖD	PW	DS
Öffentlicher Dienst	-0,035*			
Dritter Sektor	0,006			
Wissenschaft	-0,116***	-0,090	-0,063	-0,043
Privatwirtschaft	Referenz			
Befristet Beschäftigte ohne Sachgrund	0,028**	0,094***	0,002	0,057*
Befristet Beschäftigte am 1.1.	-0,255***	-0,287***	-0,163***	-0,498***
Fallzahl	6.378	1.451	4.067	860

Quelle: IAB-Betriebspanel 2013-2014, Fractional Response Modell, durchschnittliche marginale Effekte. **/**/*** statistisch signifikant auf dem 1/5/10 Prozentniveau. Ausführliches Modell Tabelle 81 im Anhang; ÖD: Öffentlicher Sektor, PW: Privatwirtschaft, DS: Dritter Sektor

5.7 Übernahmen von Auszubildenden

Im Jahr 2013 wurde einmalig der Anteil der befristet übernommenen Auszubildenden an allen übernommenen Auszubildenden erhoben (Tabelle 46, Zeile „2013 befristet“). Hierbei zeigen sich zwischen öffentlichem und privatwirtschaftlichem Bereich kaum Unterschiede in der Befristungspraxis. Etwa die Hälfte der Auszubildenden wird befristet übernommen. Inwieweit hier tarifvertragliche Übernahmeregelungen für Auszubildende eine Rolle spielen, lässt sich mit den Daten des IAB-Betriebspanels nicht feststellen. Da im öffentlichen Dienst zum Teil über Bedarf ausgebildet wird, kann nicht allen Auszubildenden ein unbefristeter Arbeitsvertrag angeboten werden (Deutscher Bundestag 2014). Im Bereich der Wissenschaft zeigt sich, dass nicht nur Wissenschaftler befristet eingestellt, sondern auch Auszubildende überwiegend nur befristet übernommen werden.

Die Ausbildung und Übernahme von Auszubildenden ist darüber hinaus insbesondere im öffentlichen Sektor ein relevanter Rekrutierungskanal. Betrachtet man die Übernahme von Auszubildenden als „Einstellung“ und bezieht den Anteil der Übernahmen von Auszubildenden auf alle Einstellungen, zeigt sich, dass etwa ein Fünftel aller Einstellungen im öffentlichen Sektor (19,2 Prozent) aber nur etwa ein Zehntel aller Einstellungen in den anderen Sektoren über das Ausbildungssystem erfolgt (Tabelle 45).

Tabelle 45**Anteil übernommener Auszubildender an allen Einstellungen**

Jahr	Privatwirtschaft	Öffentlicher Sektor	Dritter Sektor	Wissenschaft	Gesamt
2004	15,6	22,0	6,4	5,6	15,1
2005	15,6	20,5	7,2	6,6	14,9
2006	13,7	18,8	6,5	5,6	13,3
2007	13,4	18,2	8,1	5,2	13,1
2008	13,5	19,6	7,0	5,2	13,0
2009	15,0	18,8	8,0	6,1	14,4
2010	14,4	20,3	11,6	9,5	14,5
2011	12,8	17,9	9,3	4,4	12,9
2012	12,6	19,6	8,8	4,1	12,7
2013	12,6	20,2	9,2	4,6	12,9
2014	11,1	19,4	9,2	6,7	11,5

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004-2014, hochgerechnete Werte, bezogen auf das erste Halbjahr des Erhebungsjahres, in Prozent; Übernahmen von Auszubildenden und Mitarbeitern aus befristeten Arbeitsverhältnissen zählen im IAB-Betriebspanel nicht als Einstellungen. Die Übernahmen von Azubis werden zur Berechnung der Anteilswerte für diese Tabelle zu den Einstellungen hinzu addiert.

Bei der Übernahme von Auszubildenden, die ihre Ausbildung abgeschlossen haben, zeigt sich über alle Sektoren hinweg tendenziell ein positiver Trend (Tabelle 46). So wurden im Jahr 2014 65 Prozent der Absolventen mit erfolgreichem Ausbildungsabschluss von den Betrieben und Dienststellen übernommen. Dabei zeigen sich nur geringe Unterschiede zwischen dem privaten und dem öffentlichen Sektor.

Tabelle 46**Anteil übernommener Auszubildender an allen Auszubildenden mit Abschluss**

Jahr	Privatwirtschaft	Öffentlicher Sektor	Dritter Sektor	Wissenschaft	Gesamt
2004	54,8	48,2	20,2	43,4	51,6
2005	55,3	46,8	22,3	46,8	51,7
2006	58,2	53,5	20,9	49,1	54,8
2007	62,3	56,2	31,6	45,6	58,9
2008	64,1	59,3	29,9	51,9	60,5
2009	59,0	61,6	37,5	51,7	57,4
2010	61,1	68,6	45,0	45,0	61,8
2011	67,7	68,6	38,7	41,1	65,0
2012	65,3	65,3	46,5	46,5	63,8
2013	67,4	69,9	42,2	48,6	65,5
2013 befristet¹	48,3	53,1	52,2	84,3	49,4
2014	67,4	65,0	47,2	69,0	65,5

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004-2014, hochgerechnete Werte, bezogen auf das erste Halbjahr des Erhebungsjahres, in Prozent; ¹Anteil befristet übernommener Auszubildender an allen übernommenen Auszubildenden

5.8 Zwischenfazit

Der Einsatz befristeter Beschäftigung kann – gerade im Vergleich zwischen privaten und öffentlichen Betrieben – nicht losgelöst von dem breiteren personalpolitischen Kontext betrachtet werden. So spielt zum einen der Einsatz unterschiedlicher Be-

schäftigungsformen eine Rolle. Zum anderen liefern Befristungsanteile als Bestandsgrößen nur einen eingeschränkten Blick auf die Bedeutung befristeter Arbeitsverträge für die Rekrutierungspraxis und Personalanpassung. Erst die gemeinsame Betrachtung von befristeten Einstellungen und Übernahmen, Personalabgängen sowie der Arbeitskräftefluktuation ermöglicht ein umfassendes Bild der Personalpolitik öffentlicher, privater und gemeinnütziger Arbeitgeber.

Erwerbsformen wie Mini- und Midijobs, Leiharbeit, Praktika oder freie Mitarbeit sind im öffentlichen Sektor im Vergleich zur Privatwirtschaft von untergeordneter Bedeutung. Derartige Erwerbsformen sind in der Summe (Befristungen und Leiharbeit, Praktika, freie Mitarbeit, Mini-, Midijobs) in der Privatwirtschaft somit weiter verbreitet als im öffentlichen Sektor.

Zudem gilt es zu berücksichtigen, dass die Befristungspraxis nicht losgelöst von der Kündigungspraxis betrachtet werden kann. Personalabgänge werden im öffentlichen Sektor über befristete Arbeitsverträge und reguläre Renteneintritte, in der Privatwirtschaft hingegen häufiger mit Hilfe von Kündigungen realisiert. Im öffentlichen Sektor spielen Arbeitgeberkündigungen mit 5,5 Prozent aller Personalabgänge (2014) kaum eine Rolle (Privatwirtschaft: 27,7 Prozent). Personalanpassungen erfolgen mit 20,1 Prozent vor allem über das Auslaufen befristeter Arbeitsverträge (Privatwirtschaft: 10,5 Prozent) und mit 18,9 Prozent über reguläre Renteneintritte (Privatwirtschaft: 3,7 Prozent).

Ein hoher Befristungsanteil muss zudem nicht zwingend das Ergebnis einer „freiwilligen“ Personalstrategie sein, sondern kann mitunter auch das Ergebnis struktureller Sachzwänge sein. Dies klingt einerseits in den Ausführungen der Personalverantwortlichen an, die im Rahmen der qualitativen Expertenbefragung interviewt wurden (vgl. Kapitel 4). Andererseits zeigt sich in der multivariaten Analyse, dass öffentliche Arbeitgeber bei steigendem Befristungsanteil eine hohe Personalfuktuation eher als personalpolitisches Problem wahrnehmen (Tabelle 31).

Befristungen spielen im öffentlichen Sektor vor allem bei Einstellungen eine Rolle (Tabelle 35). Der Befristungsanteil bei den Einstellungen lag im Jahr 2014 im öffentlichen Sektor bei 60 Prozent, in der Privatwirtschaft bei 40 Prozent. Eine höhere Bedeutung haben befristete Einstellungen im Dritten Sektor mit 67 Prozent und 87 Prozent in der Wissenschaft. Trotz eines hohen Anteils befristeter Einstellungen ist die Arbeitskräftefluktuation im öffentlichen Sektor jedoch insgesamt vergleichsweise gering (Tabelle 24). Die Arbeitskräftefluktuation, gemessen als prozentualer Anteil der Summe aller Einstellungen und Personalabgänge an der durchschnittlichen Gesamtbeschäftigung, ist im öffentlichen Sektor mit 5,9 Prozent weniger als halb so hoch wie in der Privatwirtschaft. Dort beträgt sie 13,1 Prozent. Die im Vergleich zu den anderen Sektoren geringe Bedeutung von Einstellungen im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigung liefert zudem einen Erklärungsbeitrag, warum hohe Befristungsanteile bei den *Einstellungen* (Tabelle 35) nicht notwendigerweise mit hohen Befristungsanteilen an der *Gesamtbeschäftigung* (Tabelle 10) einhergehen müssen. Der

Anteil befristeter Neueinstellungen an allen Neueinstellungen ist zwar in der Privatwirtschaft deutlich geringer als im öffentlichen Sektor, in der Privatwirtschaft spielen jedoch befristete wie unbefristete Einstellungen im Verhältnis zu Gesamtbeschäftigtenzahl des Sektors eine weitaus größere Rolle als im öffentlichen Sektor. So ist zum Beispiel der Anteil der im ersten Halbjahr 2014 befristet eingestellten Personen an der durchschnittlichen Gesamtbeschäftigung im öffentlichen Sektor niedriger als in der Privatwirtschaft (1,8 zu 2,9 Prozent, Tabelle 24). Dies veranschaulicht, warum sich die im Vergleich zur Privatwirtschaft deutlich höheren Befristungsanteile bei den Einstellungen im öffentlichen Sektor nur in geringem Ausmaß auf den Anteil befristeter Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung niederschlagen.

Auch Übernahmen sind im öffentlichen Sektor seltener als in der Privatwirtschaft. Im Befragungsjahr 2014 sind in der Privatwirtschaft 41,5 Prozent der Vertragsänderungen bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen auf Übernahmen, weitere 32,5 Prozent auf Verlängerungen und 26,0 Prozent auf Personalabgänge zurückzuführen. Im öffentlichen Sektor spielen Verlängerungen mit 38,3 Prozent eine größere Rolle als Übernahmen (32,0 Prozent) und Personalabgänge (29,7 Prozent). Auch in der multivariaten Betrachtung zeigt sich, dass die Übernahmechancen im öffentlichen Sektor geringer ausfallen als in der Privatwirtschaft. Die multivariaten Analysen liefern dabei Indizien, dass Übergänge in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse häufiger über sachgrundlose Befristungen realisiert werden: Mit steigendem Anteil sachgrundloser Befristungen in öffentlichen Einrichtungen erhöhen sich die Übernahmechancen. Kaum Chancen auf eine Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis haben indes befristet Beschäftigte in wissenschaftlichen Einrichtungen. Lediglich neun Prozent der Vertragsänderungen sind dort auf Übernahmen zurückzuführen, 55,7 Prozent auf Verlängerungen und 35,1 Prozent auf Personalabgänge.

Bei der Übernahme von Auszubildenden zeigt sich über alle Sektoren hinweg ein positiver Trend. Im Jahr 2014 wurden 65,5 Prozent der Absolventen mit erfolgreichem Ausbildungsabschluss von den Betrieben und Dienststellen übernommen. Dabei zeigen sich nur geringe Unterschiede zwischen dem privaten (67,4 Prozent) und dem öffentlichen Sektor (65,0 Prozent). Im Jahr 2013 wurde einmalig der Anteil der befristet übernommenen Auszubildenden an allen übernommenen Auszubildenden erhoben. Demnach wurde etwa die Hälfte der Auszubildenden befristet übernommen (Öffentlicher Sektor: 53,1 Prozent; Privatwirtschaft: 48,3 Prozent). Die Ausbildung und Übernahme von Auszubildenden ist überdies vor allem im öffentlichen Sektor ein relevanter Rekrutierungskanal. Betrachtet man die Übernahme von Auszubildenden als „Einstellung“ und bezieht den Anteil der Übernahmen von Auszubildenden auf alle Einstellungen, zeigt sich, dass etwa ein Fünftel aller Einstellungen im öffentlichen Sektor, aber nur ein Zehntel aller Einstellungen in den anderen Sektoren über das Ausbildungssystem erfolgt.

6 Gesamtfazit

Insgesamt betrachtet zeigt sich, dass befristete Arbeitsverträge im öffentlichen Dienst, und zwar insbesondere in der Einstellungspraxis, eine größere Rolle spielen als in der Privatwirtschaft. Zudem fallen die Übernahmechancen in öffentlichen Einrichtungen geringer aus. Zu beobachten ist auch, dass der Anteil befristet Beschäftigter im öffentlichen Sektor in der ersten Hälfte des Untersuchungszeitraumes (2004 bis 2010) zugenommen hat, während seither eine leicht rückläufige Tendenz zu erkennen ist. Der Befristungsanteil, wie ihn IAB-Betriebspanel und Personalstandstatistik ausweisen, liegt im Jahr 2014 oberhalb des Anteilswertes des Jahres 2004, der des Mikrozensus darunter³³. Insgesamt betrachtet liegt der Befristungsanteil – bezogen auf alle Beschäftigungsverhältnisse einschließlich der Beamten sowie ohne den Wissenschaftsbereich – deutlich unterhalb von zehn Prozent und nur geringfügig über dem Befristungsanteil in der Privatwirtschaft. Im gemeinnützigen Dritten Sektor und in der Wissenschaft haben befristete Arbeitsverträge dagegen eine weitaus größere Bedeutung.

Die getrennte Betrachtung von Arbeitnehmern und Beamten zeigt, dass im öffentlichen Dienst überwiegend Arbeitnehmer befristet beschäftigt werden. Zeitverträge bei Beamten spielen nur in Kommunen mit unter drei Prozent und in der Wissenschaft mit etwa fünf Prozent eine gewisse Rolle. Bei den Arbeitnehmern liegt der Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Dienst einschließlich des Wissenschaftsbereichs oberhalb von 15 Prozent. Ohne den Wissenschaftsbereich liegt sie geringfügig unterhalb von zehn Prozent. Zudem zeigt sich, dass vor allem jüngere Arbeitnehmer unter 35 Jahren häufig befristet beschäftigt werden. Dort liegt der Befristungsanteil mehr als doppelt so hoch wie in den übrigen Altersgruppen. Letztlich sind es überwiegend die jungen Arbeitnehmer, die im öffentlichen Dienst befristet beschäftigt werden.

Sachgrundlose Befristungen gewinnen im öffentlichen Sektor an Bedeutung. Dies dürfte vor allem darauf zurückzuführen sein, dass sie nach Angaben der befragten Experten mit einer höheren Rechtssicherheit einhergehen als Befristungen mit Sachgrund. Sie haben aber insgesamt betrachtet nicht zu einer deutlichen Ausweitung befristeter Arbeitsverträge geführt. Zwar erleichtern Befristungen ohne Sachgrund befristete Einstellungen, jedoch gehen sie nach den Ergebnissen der multivariaten Analysen mit geringeren Befristungsanteilen und zugleich höheren Übernahmechancen einher. Sie dürften häufiger als Brücke in unbefristete Beschäftigung fungieren als andere Befristungsformen.

Befristete Beschäftigung kommt im öffentlichen Sektor vielfach deshalb zum Einsatz, weil temporäre Personalausfälle kompensiert werden müssen oder Personal-

³³ Anzumerken ist hierbei, dass die Befristungsanteile im Mikrozensus über den Beobachtungszeitraum aufgrund veränderter Hochrechnungsgrundlagen nur bedingt vergleichbar sind (siehe Abschnitt 2.2).

ressourcen nur befristet zugewiesen werden. Entscheidende Stellschrauben für eine Reduzierung befristeter Arbeitsverträge dürften somit eine ausreichende Finanzierung von Planstellen und eine Erhöhung der organisationalen Flexibilität, beispielsweise über die Schaffung von unbefristeten Vertretungsstellen, sein.

Die Gegenüberstellung von Befristungspraxis und Kündigungspraxis zeigt zudem, dass Arbeitgeberkündigungen, anders als in der Privatwirtschaft, im öffentlichen Dienst erwartungsgemäß eine geringe Rolle spielen. Neben regulären Renteneintritten werden Personalabgänge im öffentlichen Sektor häufig über befristete Arbeitsverträge realisiert. Darauf deutet auch das Befristungsmotiv der „Personalfluktuati-on“ hin, das im Rahmen der qualitativen Expertenbefragung rekonstruiert werden konnte. Die Veränderung der von den Arbeitgebern erwarteten Personalprobleme im öffentlichen Sektor legt zudem nahe, dass sich die Rekrutierung von Fachkräften zunehmend schwieriger gestaltet und folglich stärker in den Fokus der Personalpolitik rücken dürfte. In Zukunft könnte demnach die Frage an Bedeutung gewinnen, wie geeignetes Fachpersonal rekrutiert und langfristig gebunden werden kann.

Literatur

Auer, Wolfgang & Danzer, Natalia (2014): Fixed-Term Employment and Fertility: Evidence from German Micro Data. In: IZA Discussion Paper No. 8612.

Badura, Bernhard; Ducki, Antje; Schröder, Helmut; Klose, Joachim & Meyer, Markus (2014): Fehlzeiten-Report 2014. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag.

Banscherus, Ulf; Dörre, Klaus; Neis, Matthias & Wolter, Andrä (2009): Arbeitsplatz Hochschule. Zum Wandel von Arbeit und Beschäftigung in der „unternehmerischen Universität“. WiSo-Diskurs. Bonn, Friedrich-Ebert-Stiftung.

Becker, Rolf (1993): Staatsexpansion und Karrierechancen. Berufsverläufe im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft. Frankfurt, New York: Campus Verlag.

Bellmann, Lutz; Grunau, Philipp; Leber, Ute & Noack, Martin (2013): Weiterbildung atypisch Beschäftigter. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

Brülle, Jan (2013): Unterschiede in den Arbeitsmarktchancen von atypisch Beschäftigten: Effekte von Beschäftigungsformen oder Erwerbspräferenzen? In: Zeitschrift für Soziologie 42(2). 157–179.

Bundesagentur für Arbeit (2011): Klassifikation der Berufe 2010. Nürnberg.

BuWiN, Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2013): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG.

Deutscher Bundestag (2014): Drucksache 18/1323: Befristete Beschäftigung in Bundesministerien, nachgelagerten Ämtern und Behörden. Berlin.

Eichhorst, Werner; Marx, Paul & Tobsch, Verena (2013): Non-Standard Employment across Occupations in Germany: The Role of Replaceability and Labour Market Flexibility. In: IZA Discussion Paper No. 7662.

- Ellguth, Peter & Kohaut, Susanne (2011): Der Staat als Arbeitgeber. Wie unterscheiden sich die Arbeitsbedingungen zwischen öffentlichem Sektor und der Privatwirtschaft? In: Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management 18(1-2). 11–38.
- Enders, Jürgen (1996): Die wissenschaftlichen Mitarbeiter. Ausbildung, Beschäftigung und Karriere der Nachwuchswissenschaftler und Mittelbauangehörigen an den Universitäten. Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag.
- Fischer, Gabriele; Janik, Florian; Müller, Dana & Schmucker, Alexandra (2008): Das IAB-Betriebspanel - von der Stichprobe über die Erhebung bis zur Hochrechnung. In: FDZ Methodenreport 01.
- Fischer, Gabriele; Janik, Florian; Müller, Dana & Schmucker, Alexandra (2009): The IAB Establishment Panel. Things users should know. In: Schmollers Jahrbuch 129(1). 133–148.
- Flick, Uwe (2007): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Reinbek bei Hamburg: rowohlt.
- Fregin, Marie-Christine (2013): Generation Ungewiss: Berufseinsteiger auf dem Weg ins Abseits? Empirische Vergleiche zur Chancenentwicklung von befristet beschäftigten Arbeitsmarkteinsteiger/innen. In: SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research No. 581.
- Gash, Vanessa & McGinnity, Frances (2007): Fixed-term contracts - the new European inequality? Comparing men and women in West Germany and France. In: Socio-Economic Review 5(3). 467–496.
- Gebel, Michael (2010): Early career consequences of temporary employment in Germany and the UK. In: Work, employment and society 24(4). 641–660.
- Giesecke, Johannes (2009): Socio-economic Risks of Atypical Employment Relationships: Evidence from the German Labour Market. In: European Sociological Review 25(6). 629–646.
- Giesecke, Johannes (2006): Arbeitsmarktflexibilisierung und soziale Ungleichheit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Giesecke, Johannes & Groß, Martin (2002): Befristete Beschäftigung: Chance oder Risiko? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 54(1). 85–108.
- Glaser, Barney & Strauss, Anselm (1967): The Discovery of the Grounded Theory. Strategies for Qualitative Research. Chicago: Adine.
- Gundert, Stefanie (2007): Befristete Beschäftigung bei Berufsanfängern und älteren Arbeitnehmern. Berlin: Logos.
- Gundert, Stefanie & Hohendanner, Christian (2014a): Do Fixed-Term and Temporary Agency Workers Feel Socially Excluded? Labor Market Integration and Social Well-being in Germany. In: Acta Sociologica 57(2). 135–152.
- Gundert, Stefanie & Hohendanner, Christian (2014b): Soziale Integration von befristet Beschäftigten und Leiharbeitern in Deutschland. In: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik 23(3). 256–271.
- Hagen, Tobias (2003): Does Fixed-Term Contract Employment Raise Firms' Adjustment Speed? Evidence from an Establishment Panel for West Germany. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik 223(4). 403–421.
- Hohendanner, Christian (2012): Befristete Arbeitsverhältnisse: Auch Mann trägt kurz. In: IAB-Forum 01/2012. 62–67.

- Hohendanner, Christian (2010): Befristete Arbeitsverträge zwischen Auf- und Abschwung: Unsichere Zeiten, unsichere Verträge? IAB-Kurzbericht 14/2010. Nürnberg.
- Hohendanner, Christian & Gerner, Hans-Dieter (2010): Die Übernahme befristet Beschäftigter im Kontext betrieblicher Personalpolitik. In: Soziale Welt 61(1). 27–50.
- Hohendanner, Christian & Walwei, Ulrich (2013): Arbeitsmarkteffekte atypischer Beschäftigung. In: WSI-Mitteilungen 66 (4). 239–246.
- Kelle, Udo & Kluge, Susann (2010): Vom Einzelfall zum Typus: Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Keller, Berndt & Seifert, Hartmut (2014): Atypische Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst. In: WSI Mitteilungen 67 (8). 628–638.
- Körner, Thomas; Puch, Katharina; Frank, Thomas & Meinken, Holger (2011): Geringfügige Beschäftigung in Mikrozensus und Beschäftigungsstatistik. Neue Erkenntnisse zu den Hintergründen der Ergebnisunterschiede. In: Wirtschaft und Statistik 2011(11). 1065–1086.
- Papke, Leslie E. & Wooldridge, Jeffrey M. (2008): Panel data methods for fractional response variables with an application to test pass rates. In: Journal of Econometrics 145(1-2). 121–133.
- Papke, Leslie E. & Wooldridge, Jeffrey M. (1996): Econometric methods for fractional response variables with an application to 401 (K) plan participation rates. In: Journal of Applied Econometrics 11. 619–632.
- Peuckert, Rüdiger (2012): Familienformen im sozialen Wandel. Wiesbaden: VS Verlag.
- Pfeuffer, Andreas; Vogel, Berthold & Wiegrefe, Sascha (2014): Arbeiten für das Gemeinwohl? Eine internationale Literaturumschau. In: Zeitschrift für Sozialreform 60(2). 203–217.
- Priller, Eckhard; Alscher, Mareike; Droß, Patrick J.; Paul, Franziska; Poldrack, Clemens J.; Schmeißer, Claudia & Waitkus, Nora (2013): Dritte-Sektor-Organisationen heute: Eigene Ansprüche und ökonomische Herausforderungen. Ergebnisse einer Organisationsbefragung. In: WZB Discussion Paper SP IV 2012 - 402.
- Przyborski, Aglaja & Wohlrab-Sahr, Monika (2009): Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch. München: Oldenbourg Verlag.
- Scheller, Melanie (2015): Die politische Erzeugung von Prekarität im akademischen Mittelbau. Exemplarische Masterarbeiten. Hamburg: Universität Hamburg: Zentrum für Ökonomische und Soziologische Studien.
- Schmelzer, Paul; Gundert, Stefanie & Hohendanner, Christian (2015): Qualifikationsspezifische Übergänge aus befristeter Beschäftigung am Erwerbsanfang. Zwischen Screening und Flexibilisierung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 67(2). 243–267.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2013): Informationen zum Mikrozensus. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2015a): Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen 2014. Fachserie 11 Reihe 4.4. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2015b): Personal des öffentlichen Dienstes 2014 - Fachserie 14 Reihe 6. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2015c): Qualität der Arbeit. Geld verdienen und was sonst noch zählt. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2015d): Versorgungsempfänger des öffentlichen Dienstes - Fachserie 14 Reihe 6.1 - 2014. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2014): Personal des öffentlichen Dienstes 2013 - Fachserie 14 Reihe 6: Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2004): Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen 2003. Fachserie 11 Reihe 4.4. Wiesbaden.

TNS Infratest Sozialforschung (2005): Identifikation von Betrieben des "3.Sektors" im IAB Betriebspanel. Methodenbericht. München.

Virtanen, Marianna; Kivimäki, Mika; Joensuu, Matti; Virtanen, Pekka; Elovainio, Marko & Vahtera, Jussi (2005): Temporary employment and health: a review. In: International Journal of Epidemiology 34(3). 610–622.

Wanger, Susanne (2011): Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit – Viele Frauen würden gerne länger arbeiten. In: IAB-Kurzbericht 9/2011. Nürnberg.

Wanger, Susanne (2006): Arbeitszeitpolitik. Teilzeitarbeit fördert Flexibilität und Produktivität. In: IAB-Kurzbericht 7/2006. Nürnberg.

Wissenschaftsrat (1982): Zur Problematik befristeter Arbeitsverhältnisse mit wissenschaftlichen Mitarbeitern. Köln.

Zimmer, Annette E. & Priller, Eckhard (2007): Gemeinnützige Organisationen im gesellschaftlichen Wandel. Ergebnisse der Dritte-Sektor-Forschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Anhang

A1. Datenbeschreibung: IAB-Betriebspanel

Tabelle 47

Sektorale Abgrenzungskriterien im IAB-Betriebspanel

Kriterium	Frageformulierung im IAB-Betriebspanel
Rechtsform	Welche Rechtsform hat der Betrieb/die Dienststelle? ▪ Einzelunternehmen (mit Vollhaftung einer Person) ▪ Personengesellschaft (KG, OHG, GbR) ▪ GmbH oder GmbH & Co. KG/Kapitalgesellschaft (AG, KGaA) ▪ Körperschaft des öffentlichen Rechts, Stiftung, Anstalt, Behörde, Amt ▪ Sonstige Rechtsform (z. B. Verein, Genossenschaft)
Eigentum	Unabhängig von der Rechtsform des Betriebs/der Dienststelle: Befindet sich der Betrieb mehrheitlich oder ausschließlich im Eigentum der öffentlichen Hand? ▪ Ja/ Nein/Nicht bekannt
Branche	Laut Betriebsnummer der Arbeitsagentur gehört dieser Betrieb zu folgender Branche: Ist diese Angabe heute noch richtig? ▪ Ja/Nein ▪ Wenn nein: Sagen Sie mir bitte anhand der Liste auf der folgenden Seite, zu welcher Branche Sie heute gehören (Liste von 43 Branchen)
Art des Geschäftsvolumens	Wichtige Bestimmungsfaktoren für die Beschäftigungsentwicklung sind das Geschäftsvolumen und die Wertschöpfung, also die Eigenleistung des Betriebes. Mit Geschäftsvolumen meinen wir (den zutreffenden Begriff ankreuzen): ▪ im Normalfall: den Umsatz (ohne Umsatzsteuer) ▪ bei Banken/Kreditinstituten: die Bruttozins- und Provisionserträge sowie das Handelsergebnis ▪ bei Versicherungen: die Bruttobeitragseinnahmen ▪ bei Nichterwerbsorganisationen, Gebietskörperschaften, Ämtern u. ä.: das Haushaltsvolumen (Verwaltungs- und Vermögenshaushalt)
Gemeinnützigkeit	Ist Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle oder sind Teile davon im Sinne des Steuerrechts eine gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Einrichtung und damit steuerbegünstigt? Die Anerkennung der Steuerbegünstigung erfolgt durch das zuständige Finanzamt. ▪ Ja/Nein
Beamte, Beamtenanwärter	Wie verteilte sich die Gesamtzahl der Beschäftigten am 30. 6. 2014 auf die hier genannten Beschäftigtengruppen? Und wie viele davon waren Frauen? ▪ Item Beamtenanwärter/innen (Männer u. Frauen insgesamt, davon Frauen) Wie viele Beschäftigte hatte dieser Betrieb/diese Dienststelle Mitte des letzten Jahres, also am 30. 6. 2013, aufgegliedert nach den genannten Beschäftigtengruppen? Und wie hat sich die jeweilige Beschäftigtenzahl bis zum 30. 6. 2014 verändert? ▪ Item Beamte (einschl. Beamtenanwärter/innen)

Quelle: Eigene Darstellung

Tabelle 48
Beschreibung der Variablen im IAB-Betriebspanel 2004 bis 2014

Variablen	Frageformulierung im IAB-Betriebspanel und Indikator
Befristet Beschäftigte: Befristungsanteil	Waren unter den in Frage X genannten Beschäftigten am 30. 6. Befragungsjahr Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag? Auszubildende sind hier nicht gemeint! Wie viele Beschäftigte hatte dieser Betrieb/diese Dienststelle Mitte des letzten Jahres, also am 30.06. Befragungsjahr, aufgliedert nach den genannten Beschäftigtengruppen? Item: Gesamtzahl der Beschäftigten <i>Befristungsanteil = Anzahl befristet Beschäftigter/(Gesamtzahl der Beschäftigten – Anzahl Auszubildender – Anzahl tätiger Inhaber und mithelfender Familienangehöriger) jeweils zum 30.06. Befragungsjahr</i>
Befristet Beschäftigte: Einstellungsquote	Haben Sie im 1. Halbjahr 20XX Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag eingestellt? Haben Sie im 1. Halbjahr 20XX Arbeitskräfte eingestellt? Übernahmen von Auszubildenden und Mitarbeitern aus befristeten Arbeitsverhältnissen zählen nicht als Einstellungen. <i>Einstellungsquote = Anzahl befristeter Einstellungen/Anzahl aller Einstellungen jeweils im 1. Halbjahr Befragungsjahr</i>
Befristet Beschäftigte: Übernahmequote	Haben Sie im 1. Halbjahr Befragungsjahr Beschäftigte aus einem befristeten Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes übernommen? Auszubildende sind hier nicht gemeint. <i>Übernahmequote = Übernahmen/(Übernahmen + Verlängerungen + Abgänge aus Befristungen)</i>
Befristet Beschäftigte: Verlängerungsquote	Haben Sie Beschäftigte, deren befristeter Arbeitsvertrag im 1. Halbjahr Befragungsjahr ausgelaufen ist, unmittelbar nach Auslaufen des Vertrags wiederum befristet beschäftigt? <i>Verlängerungsquote = Verlängerungen/(Verlängerungen + Übernahmen + Abgänge aus Befristungen)</i>
Befristet Beschäftigte: Abgangsquote	Wie viele Beschäftigte sind insgesamt ausgeschieden? (...) Und wie verteilen sich die Personalabgänge insgesamt auf die hier genannten Gründe? Item „Ablaufen eines befristeten Arbeitsvertrages“ <i>Abgangsquote = Abgänge aus Befristungen/(Verlängerungen + Übernahmen + Abgänge aus Befristungen)</i>
Anteil Beamtenanwärter und Auszubildende	Wie verteilte sich die Gesamtzahl der Beschäftigten am 30.6. Befragungsjahr auf die hier genannten Beschäftigtengruppen? Items: Auszubildende, Beamtenanwärter/innen <i>Anteil Beamtenanwärter und Auszubildender = (Anzahl Beamtenanwärter + Anzahl Auszubildender)/ Gesamtzahl der Beschäftigten</i>
Anteil Leiharbeiter zum 30.06.Befragungsjahr	Über die in Frage X genannte Gesamtzahl von Beschäftigten hinaus: Waren bei Ihnen am 30.06.20XX weitere Mitarbeiter folgender Art tätig? Wenn ja: Wie viele etwa? Item: Leiharbeiter <i>Anteil Leiharbeiter = Anzahl Leiharbeiter/ (Gesamtzahl der Beschäftigten + Anzahl Leiharbeiter)</i>

Fortsetzung nächste Seite

Variablen	Frageformulierung im IAB-Betriebspanel und Indikator
Anteil freier Mitarbeiter mit Werkverträgen zum 30.06.20XX	Über die in Frage X genannte Gesamtzahl von Beschäftigten hinaus: Waren bei Ihnen am 30.06.2010 weitere Mitarbeiter folgender Art tätig? Wenn ja: Wie viele etwa? Item: Freie Mitarbeiter mit Werk- oder Dienstverträgen <i>Anteil freier Mitarbeiter = Anzahl freier Mitarbeiter/(Gesamtzahl der Beschäftigten + Anzahl freier Mitarbeiter)</i>
Frauenanteil	Wie verteilte sich die Gesamtzahl der Beschäftigten am 30.6.20XX auf die hier genannten Beschäftigtengruppen? Und wie viele waren davon Frauen? <i>Frauenanteil = Anzahl der Frauen/Gesamtzahl der Beschäftigten</i>
Anteil an Akademikern zum 30.06.20XX	Anzahl an Mitarbeitern, die Tätigkeiten ausüben, die einen Hochschulabschluss erfordern <i>Anteil an Akademikern = Anzahl an Mitarbeitern, die Tätigkeiten ausüben, die einen Hochschulabschluss erfordern/Gesamtzahl der Beschäftigten</i>
Anteil Ungelernter zum 30.06. 20XX	Wie verteilte sich die Gesamtzahl der Beschäftigten am 30.6.20XX auf die hier genannten Beschäftigtengruppen? Und wie viele waren davon Frauen? Gesamtzahl der Beschäftigten Anzahl an Mitarbeitern für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern? <i>Anteil Ungelernter = Anzahl an Mitarbeitern für einfache Tätigkeiten/Gesamtzahl der Beschäftigten</i>
Anteil Arbeitnehmerkündigungen	Wie viele Beschäftigte sind insgesamt ausgeschieden? (...) Und wie verteilen sich die Personalabgänge insgesamt auf die hier genannten Gründe? Item: „Kündigung seitens des Arbeitnehmers“ <i>Anteil Arbeitnehmerkündigungen = Anzahl Arbeitnehmerkündigungen/„Ausgeschiedene insgesamt“</i>
Anteil Arbeitgeberkündigungen	Wie viele Beschäftigte sind insgesamt ausgeschieden? (...) Und wie verteilen sich die Personalabgänge insgesamt auf die hier genannten Gründe?: Item „Kündigung seitens des Arbeitgebers“ <i>Anteil Arbeitgeberkündigungen = Anzahl Arbeitgeberkündigungen/„Ausgeschiedene insgesamt“</i>
Durchschnittslohn in Vollzeitäquivalenten	Wie hoch war bei Ihnen die Bruttolohn- und Gehaltssumme für den Monat Juni Befragungsjahr (ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld)? <i>Die Lohnsumme wird geteilt durch die Anzahl der Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten. Teilzeitbeschäftigung geht mit 0,5 Vollzeitäquivalenten in die Berechnung ein.</i>
Tarifvertrag (Branchen- oder Unternehmensebene)	Gilt in diesem Betrieb ein Branchentarifvertrag, ein zwischen dem Betrieb und den Gewerkschaften geschlossener Haustarif- oder Firmentarifvertrag oder kein Tarifvertrag? <i>Binäre Variable: ja (1) nein (0)</i>
Betriebs- oder Personalrat	Gibt es in Ihrem Betrieb einen nach dem Betriebsverfassungsgesetz bzw. Personalvertretungsgesetz gewählten Betriebsrat oder Personalrat? <i>Binäre Variable: ja (1) nein (0)</i>

Fortsetzung nächste Seite

Variablen	Frageformulierung im IAB-Betriebspanel und Indikator
Sachgrundlose Befristungen (nur 2012 und 2013)	Waren unter den in Frage 30 genannten Beschäftigten am 30. 6. 2012 Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag? Auszubildende sind hier nicht gemeint! Wenn ja: Und wie viele dieser Beschäftigungsverhältnisse waren befristet ... Item: „ohne Angabe eines sachlichen Grundes (erleichterte Befristung)“ <i>Binäre Variable: ja (1) nein (0)</i>
Befristungsgrund (nur in 2009)	Weshalb setzte Ihr Betrieb im 1. Halbjahr 2009 Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag ein? Falls mehrere Gründe genannt werden: Welcher davon war der wichtigste? ▪ Zeitlich begrenzter Ersatzbedarf (z. B. wegen Krankheit, Elternzeit) ▪ Unsicherheit bezüglich der weiteren wirtschaftlichen Entwicklung ▪ Stellen können nur für einen begrenzten Zeitraum finanziert werden (z. B. über Projekt- oder Haushaltsmittel) ▪ Zusätzlicher Bedarf besteht nur für begrenzte Zeit (z. B. saisonal, einmaliger Auftrag) ▪ Eignung von Beschäftigten kann mit Blick auf eine Festanstellung besser beurteilt werden ▪ Leistungsbereitschaft und Motivation der Beschäftigten ist höher ▪ Sonstiges <i>Binäre Variablen für einzelne Befristungsmotive: ja (1) nein (0)</i>
Befristungsdauer (nur in 2009)	Welche der folgenden Vertragsdauern bei befristeten Arbeitsverträgen kamen im 1. Halbjahr 2009 in Ihrem Betrieb vor? Falls mehrere Vertragsdauern genannt werden: Welche davon war die häufigste? ▪ bis zu sechs Monaten, ▪ länger als sechs Monate bis zu 1 Jahr ▪ länger als 1 Jahr bis zu 2 Jahren ▪ länger als 2 Jahre <i>Binäre Variablen für einzelne Befristungsdauern: ja (1) nein (0)</i>
Geschäftserwartungen	Welche Entwicklung erwarten Sie für das laufende Jahr, also Befragungsjahr, gegenüber 2009? Wird das Geschäftsvolumen: ▪ etwa gleich bleiben ▪ eher steigen ▪ eher sinken ▪ weiß noch nicht <i>Binäre Variablen für einzelne Geschäftserwartungen: ja (1) nein (0)</i>
Ausgliederungen	Fanden in Ihrem Betrieb im Zeitraum vom 1. 7. 2009 bis 30. 6. Befragungsjahr eine oder mehrere der folgenden Umstrukturierungen statt? ▪ Teile des Betriebs wurden ganz geschlossen ▪ Teile des Betriebs wurden in andere Unternehmensteile im Inland ausgegliedert ▪ Teile des Betriebs wurden in andere Unternehmensteile ins Ausland ausgegliedert ▪ Teile des Betriebs wurden im Inland ausgegründet, d.h. als eigenständige Firma weitergeführt ▪ Teile des Betriebs wurden ins Ausland ausgegründet, d.h. als eigenständige Firma weitergeführt <i>Binäre Variable: mind. ein Item mit „ja“ beantwortet: 1, nichts davon: 0</i>

Fortsetzung nächste Seite

Variablen	Frageformulierung im IAB-Betriebspanel und Indikator
Eingliederungen	Gab es umgekehrt organisatorische Umstellungen der Art, dass Ihrem Betrieb andere Betriebe oder Unternehmensteile eingliedert wurden? <i>Binäre Variable: ja (1) nein (0)</i>
Personalprobleme	Welche Personalprobleme erwarten Sie in den nächsten beiden Jahren für Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle? Bitte nennen Sie alle zutreffenden Punkte auf dieser Liste! ▪ Zu hoher Personalbestand ▪ Hohe Personalfluktuations ▪ Schwierigkeiten, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen ▪ Personalmangel ▪ Überalterung ▪ Großer Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung ▪ Mangelnde Arbeitsmotivation ▪ Hohe Fehlzeiten/hoher Krankenstand ▪ Hohe Belastung durch Lohnkosten ▪ Andere Personalprobleme ▪ Keine Personalprobleme <i>Binäre Variablen für einzelne Personalprobleme: ja (1) nein (0)</i>
Betrieb in Ostdeutschland	Wird automatisch generiert
Betriebsgröße	<i>Binäre Variablen für einzelne Betriebsgrößen</i>
Branchenzugehörigkeit	Angabe einer von 43 Branchen, die zu 19 Branchen zusammengefasst sind (Frageformulierung siehe Tabelle 47).

Quelle: Eigene Darstellung

A2. Die drei Datenquellen im Vergleich

Tabelle 49

Abgrenzung des öffentlichen Sektors in den drei Erhebungen

Erhebung	Zuordnung zum Sektor „öffentlichen Dienst“
IAB-Betriebspanel	Die Zuordnung zum öffentlichen Sektor im IAB-Betriebspanel wird detailliert in Abschnitt 2.2 beschrieben. Die Grundgesamtheit der zum öffentlichen Dienst gehörenden Einrichtungen basiert auf folgenden Angaben der Betriebe (Frageformulierungen siehe Tabelle 47): ▪ Betriebe der Branche „öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung“ ▪ Betriebe mit Beamtenanwärtern und Beamten ▪ Betriebe, die mehrheitlich in öffentlichem Eigentum sind ▪ Betriebe, die ein Haushaltsvolumen als Geschäftsvolumen angeben; ▪ Betriebe der Rechtsform K.ö.R. ▪ Stiftung, Anstalt, Behörde, Amt und sonstiger Rechtsformen (z. B. Verein/Genossenschaft/BgA) ▪ Gemeinnützige Betriebe (im steuerrechtlichen Sinn, lt. IAB-Betriebspanel (ab 2007) und TNS-Infratest-Abgrenzung (bis 2007)) Ausgeschlossen sind jeweils Betriebe der Branche „Verteidigung“.
Personalstandardstatistik	Der öffentliche Dienst umfasst das Personal aller Kernhaushalte (Bund, Länder, Gemeinden, Sozialversicherung), Sonderrechnungen und der Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform. Das Personal der Einrichtungen in privater Rechtsform an denen die öffentliche Hand mit mehr als 50 Prozent unmittelbar oder mittelbar beteiligt ist, zählt nicht zum öffentlichen Dienst.
Mikrozensus	Die Zuordnung zum öffentlichen Dienst basiert auf folgender Frage: Sind Sie im öffentlichen Dienst beschäftigt? Erklärung für Befragte: Zum öffentlichen Dienst gehören Behörden von Gemeinden, Ländern und Bund, öffentliche Schulen, die Bundesagentur für Arbeit, Sozialversicherungsträger, Polizei, Bundeswehr. Nicht zum öffentlichen Dienst gehören Beschäftigte und Beamte/Beamtinnen in Nachfolgeunternehmen der Deutschen Post, der Bundes- bzw. Reichsbahn sowie Beschäftigte der Kirchen.

Quelle: Eigene Darstellung

Tabelle 50

Abgrenzung des Sektors „Wissenschaft“ in den drei Erhebungen

Erhebung	Abgrenzung des Sektors „Wissenschaft“
IAB-Betriebspanel	Im IAB-Betriebspanel wird der Sektor „Wissenschaft“ auf Basis des Branchen-5-Stellers der Wirtschaftszweigklassifikationen WZ2003/WZ2008 separat ausgewiesen. Fallzahlbedingt schließt der dargestellte Sektor „Wissenschaft“ private, öffentliche und gemeinnützige Einrichtungen ein. Privatwirtschaft, öffentlicher Dienst und Dritter Sektor werden also jeweils ohne wissenschaftliche Einrichtungen betrachtet. Folgende Bereiche werden zusammengefasst: <i>WZ 2003 (bis einschließlich 2008):</i> Universitäten (80305); Allgemeine Fachhochschulen (80306); Verwaltungsfachhochschulen (80307); Hochschulkliniken (85112); Forschung und Entwicklung im Bereich Naturwissenschaften und Mathematik (73101); Forschung und Entwicklung im Bereich Ingenieurwissenschaften (73102); Forschung und Entwicklung im Bereich Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften (73103); Forschung und Entwicklung im Bereich Medizin (73104); Forschung und Entwicklung im Umweltbereich (73105); Forschung und Entwicklung im Bereich Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (73201); Forschung und Entwicklung im Bereich Sprach-, Kultur- und Kunstwissenschaften (73202); Organisationen der Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur (91331). <i>WZ 2008 (ab 2009):</i> Hochschulkliniken (86102); Universitäten (85421); Allgemeine Fachhochschulen (85422); Verwaltungsfachhochschulen (85423); Forschung und Entwicklung im Bereich Biotechnologie (72110); Sonstige Forschung und Entwicklung im Bereich Natur-, Ingenieur-, Agrarwissenschaften und Medizin (72190); Forschung und Entwicklung im Bereich Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie im Bereich Sprach-, Kultur- und Kunstwissenschaften (72200); Organisationen der Bildung, Wissenschaft und Forschung (94991).
Personalstandardstatistik	In der Personalstandardstatistik wird der Bereich Wissenschaft über die Aufgabenbereiche Wissenschaft, Forschung, Entwicklung außerhalb der Hochschulen (Fkz 16/17) und Hochschulen (Fkz 13) abgegrenzt.
Mikrozensus	Im Mikrozensus erfolgt die Abgrenzung auf Basis des Branchen-3-Stellers der Wirtschaftszweigklassifikationen WZ2003/WZ2008. Folgende Bereiche werden zusammengefasst: <i>WZ 2003 (bis einschließlich 2008):</i> Forschung und Entwicklung im Bereich Natur-, Ingenieur-, Agrarwissenschaften und Medizin (731), Forschung und Entwicklung im Bereich Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (732), Hochschulen und andere Bildungseinrichtungen des Tertiärbereichs (803). <i>WZ 2008 (ab 2009):</i> Forschung und Entwicklung im Bereich Natur-, Ingenieur-, Agrarwissenschaften und Medizin (721), Forschung und Entwicklung im Bereich Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie im Bereich Sprach-, Kultur- und Kunstwissenschaften (722), Tertiärer und post-sekundärer, nicht tertiärer Unterricht (854).

Quelle: Eigene Darstellung

A3. Zusätzliche deskriptive Tabellen

IAB-Betriebspanel – Befristungsanteile ohne Ausschluss tätiger Inhaber und mithelfender Familienangehöriger

Tabelle 51

Befristungsanteile inklusive Wissenschaft

Jahr	Privatwirtschaft	Öffentlicher Sektor	Dritter Sektor	Gesamt
2004	5,0	8,7	13,7	6,2
2005	5,4	10,4	13,7	6,8
2006	5,6	10,9	14,9	7,1
2007	6,2	10,6	15,6	7,7
2008	6,4	10,6	16,6	8,0
2009	6,0	10,5	17,5	7,8
2010	6,2	11,0	15,9	7,9
2011	6,7	11,0	17,1	8,4
2012	6,8	10,9	17,0	8,4
2013	6,7	10,3	17,2	8,2
2014	6,7	10,4	15,1	8,2

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004-2014, hochgerechnete Werte. Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse ohne Auszubildende an der betrieblichen Gesamtbeschäftigung ohne Auszubildende. Nicht-sozialversicherungspflichtige tätige Inhaber und mithelfende Familienangehörige sind hier in der betrieblichen Gesamtbeschäftigung enthalten.

Tabelle 52

Befristungsanteile bei separater Betrachtung der Wissenschaft

Jahr	Privatwirtschaft ¹	Öffentlicher Sektor ¹	Dritter Sektor ¹	Wissenschaft	Gesamt
2004	4,8	6,5	12,4	25,7	6,2
2005	5,2	6,2	13,0	30,4	6,8
2006	5,4	7,1	13,9	30,0	7,1
2007	6,1	7,3	14,3	31,4	7,7
2008	6,3	7,2	15,1	31,3	8,0
2009	5,9	7,9	16,7	33,3	7,8
2010	6,1	8,5	14,8	31,7	7,9
2011	6,7	8,1	16,4	34,5	8,4
2012	6,8	8,1	16,3	33,0	8,4
2013	6,6	7,8	16,7	35,7	8,2
2014	6,7	7,4	14,4	37,0	8,2

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004-2014, hochgerechnete Werte. Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse ohne Auszubildende an der betrieblichen Gesamtbeschäftigung ohne Auszubildende. Nicht-sozialversicherungspflichtige tätige Inhaber und mithelfende Familienangehörige sind hier in der betrieblichen Gesamtbeschäftigung enthalten, ¹ohne Wissenschaft.

Personalstandstatistik – Befristungsanteile in der Sozialversicherung

Tabelle 53

Befristungsanteile bei Arbeitnehmern in der Sozialversicherung/BA

Jahr	Gesamt	BA	KV	UV	RV	KL
2004	5,2	7,9	2,6	5,0	4,6	18,0
2005	7,0	15,0	3,2	5,2	3,8	17,3
2006	10,3	25,3	3,9	5,4	4,1	15,4
2007	11,2	28,1	3,8	3,9	4,0	12,1
2008	10,4	25,4	3,8	4,5	3,4	12,1
2009	9,3	20,4	3,6	4,6	3,8	12,3
2010	10,8	24,2	3,8	5,3	4,2	8,7
2011	7,6	15,6	3,1	5,5	4,1	9,0
2012	6,3	12,1	3,0	4,6	4,8	8,3
2013	6,6	13,2	3,1	4,5	4,6	6,0
2014	6,7	14,2	3,0	4,0	4,4	4,8

Quelle: Personalstandstatistik 2004-2014, Stichtag 30.6. des Erhebungsjahres, in Prozent, „Sonstige Bereiche“ nicht ausgewiesen, PSS: Personalstandstatistik; BA: Bundesagentur für Arbeit, KV: Krankenversicherung, UV: Unfallversicherung, RV: Rentenversicherung, KL: Knappschaft und landwirtschaftliche Sozialversicherung.

Mikrozensus – Befristungsanteile ohne potenzielle Referendariate

Tabelle 54

Befristungsanteile nach Alter, Bildung und Geschlecht

Alter, Geschlecht, beruflicher Bildungsabschluss	Alle Sektoren	Privat- wirtschaft	Öffentlicher Dienst		
	Gesamt ¹	Gesamt ¹	Gesamt ¹	Beamte ²	Arbeit- nehmer ³
Gesamt					
15 bis 24 Jahre	21,0	20,8	23,3	7,4	25,7
25 bis 34 Jahre	12,2	10,5	22,2	6,8	27,8
35 bis 44 Jahre	6,9	6,5	8,4	1,8	11,6
45 bis 54 Jahre	4,5	4,6	4,1	0,5	5,4
55 Jahre oder älter	3,5	3,8	2,6	0,9	3,3
weiblich	7,9	7,8	8,4	1,9	10,4
männlich	6,8	6,6	8,3	2,2	11,7
Ohne beruflichen Abschluss	11,8	11,8	11,4	8,2	11,7
Mit beruflichem Abschluss	6,8	6,4	8,2	2,0	10,8
Lehre oder gleichwertiger Berufs- fachschulabschluss	6,3	6,4	5,7	1,9	6,4
Meister-/Techniker/gleichwertiger Fachschulabschluss	5,3	5,0	6,4	1,5	6,9
Fachhochschulabschluss	5,1	5,2	4,8	1,1	9,4
Hochschulabschluss	10,7	9,0	13,6	2,2	27,0
Promotion	18,4	10,9	28,2	6,8	39,1
Gesamt	7,4	7,1	8,3	2,1	10,9
Ohne Wissenschaft					
15 bis 24 Jahre	20,9	20,7	22,7	7,4	25,0
25 bis 34 Jahre	11,1	10,3	16,2	6,3	20,4
35 bis 44 Jahre	6,5	6,5	6,4	1,2	9,1
45 bis 54 Jahre	4,4	4,6	3,6	0,5	4,8
55 Jahre oder älter	3,5	3,8	2,4	0,9	3,0
weiblich	7,6	7,8	7,1	1,7	8,8
männlich	6,4	6,5	5,7	1,9	8,0
Ohne beruflichen Abschluss	11,7	11,8	10,9	7,9	11,1
Mit beruflichem Abschluss	6,3	6,3	6,3	1,8	8,3
Lehre oder gleichwertiger Berufs- fachschulabschluss	6,2	6,3	5,4	1,9	6,1
Meister-/Techniker/gleichwertiger Fachschulabschluss	5,3	5,0	6,2	1,6	6,7
Fachhochschulabschluss	4,8	5,2	3,9	1,1	7,4
Hochschulabschluss	8,7	8,5	9,0	2,0	19,1
Promotion	12,6	9,2	20,1	3,6	27,1
Gesamt	7,0	7,1	6,6	1,8	8,5
Wissenschaft					
15 bis 24 Jahre	37,3	25,7	47,6	0,0	47,6
25 bis 34 Jahre	58,8	31,6	71,3	35,0	72,7
35 bis 44 Jahre	31,8	18,2	39,4	19,6	44,2
45 bis 54 Jahre	11,2	6,0	13,7	2,0	17,0
55 Jahre oder älter	5,2	1,4	6,3	1,6	8,0
weiblich	28,0	16,9	33,3	10,6	36,2
männlich	31,7	17,1	38,0	7,9	46,2
Ohne beruflichen Abschluss	21,4	12,8	26,2	16,7	26,7
Mit beruflichem Abschluss	30,2	17,1	36,1	8,7	41,7
Lehre oder gleichwertiger Berufs- fachschulabschluss	11,4	6,8	14,5	0,0	14,8
Meister-/Techniker/gleichwertiger Fachschulabschluss	10,2	4,4	14,4	0,0	15,3
Fachhochschulabschluss	20,9	7,9	28,0	1,9	33,8
Hochschulabschluss	44,4	27,8	50,9	9,7	57,3
Promotion	34,6	25,4	37,3	9,6	54,5
Gesamt	29,9	17,0	35,8	8,8	41,2

Quelle: Mikrozensus 2014, hochgerechnete Werte, ÖD: Öffentlicher Dienst. ¹Beamte und Arbeitnehmer: Erwerbstätige im Alter von 15 bis 64 Jahren ohne Beamtenanwärter (ab 2012), Zeit-/Berufssoldaten, Selbstständige, mithelfende Familienangehörige, Erwerbstätige in Bildung, Ausbildung oder einem Freiwilligendienst. ²ohne Beamtenanwärter; ³Arbeiter und Angestellte. Alle Angaben ohne Referendariate. Zum Ausschluss der Referendariate siehe Legende der nachfolgenden Tabelle 55.

Tabelle 55
Befristungsanteile nach Berufen

Berufe ⁴	Alle Sektoren	Nicht-ÖD	Öffentlicher Dienst		
	Gesamt ¹	Gesamt ¹	Gesamt ¹	Beamte ²	AN ³
Land-, Forst-, Tierwirtschaft, Gartenbau	11,0	10,5	12,8	0,0	14,8
Rohstoffgewinnung, Produktion, Fertigung	6,2	6,1	7,6	3,1	8,0
Bau, Architektur, Vermessung, Gebäudetechnik	5,6	5,6	5,1	1,2	5,4
Naturwissenschaft, Geografie, Informatik	6,5	4,8	20,5	5,7	22,3
Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	8,9	9,9	2,9	0,5	5,0
Kaufmännische Dienstleistung, Handel, Vertrieb, Tourismus	8,5	8,5	11,4	0,0	11,9
Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht, Verwaltung	4,2	4,1	4,7	1,4	6,2
Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung	10,0	9,0	11,6	2,6	15,3
Geisteswissenschaften, Kultur, Gestaltung	12,9	11,8	20,2	7,0	21,5
Gesamt	7,4	7,1	8,3	2,1	10,9

Quelle: Mikrozensus 2014, hochgerechnete Werte, ÖD: Öffentlicher Dienst; AN: Arbeitnehmer.

¹Beamte und Arbeitnehmer: Erwerbstätige im Alter von 15 bis 64 Jahren ohne Beamtenanwärter (ab 2012), Zeit-/Berufssoldaten, Selbstständige, mithelfende Familienangehörige, Erwerbstätige in Bildung, Ausbildung oder einem Freiwilligendienst und ohne Referendare.

²ohne Beamtenanwärter; ³Arbeiter und Angestellte. ⁴Berufe (ohne Militär) laut einstelliger Gliederungsebene der Klassifikation der Berufe (KldB) der Bundesagentur für Arbeit 2010. Alle Angaben ohne Referendariate.

Näherungsweise Ausschluss von Referendariaten

Als „Referendare“ gelten näherungsweise Erwerbstätige mit Abschluss einer (Fach-)Hochschule, die ihren Abschluss in den Jahren 2013 oder 2014 erlangt haben und in einem der folgenden Berufe tätig sind:

- 73104: Rechtsberatung,-sprechung (oS) – Experte,
- 73112: Assistenz Rechtsanwalt, Notar – Fachkraft,
- 73113: Assistenz Rechtsanwalt, Notar – Spezialist,
- 73124: Notare/Notarinnen – Experte,
- 73134: Rechtsanwälte/-anwältinnen – Experte,
- 73144: Staatsanwälte/-anwältinnen – Experte,
- 84114: Lehrkräfte in der Primarstufe – Experte,
- 84124: Lehrkräfte in der Sekundarstufe – Experte,
- 84134: Lehrkräfte an Sonderschulen – Experte,
- 84183: Lehrkräfte allgemeinbildende Schule (ssT) – Spezialist,
- 84184: Lehrkräfte allgemeinbildende Schule (ssT)-Experte,
- 84213: Lehrkräfte berufsbildender Fächer-Spezialist,
- 84214: Lehrkräfte berufsbildender Fächer – Experte.

Von diesen Personen wird angenommen, dass sie sich in einem Referendariat befinden. Im Grunde handelt es sich um Berufseinsteiger. Im Bereich der Rechtsprechung dürften die Werte etwas überschätzt werden, da sicherlich nicht alle, die Jura studiert haben, ein Staatsexamen ablegen. Zudem werden Referendare im Baubereich oder wissenschaftlichen Bibliotheken nicht erfasst.

Tabelle 56
Befristungsanteile ausgewählter Berufe

Berufe im Bereich Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung ⁴	Alle Sektoren Gesamt ¹	Nicht-ÖD Gesamt ¹	Öffentlicher Dienst		
			Gesamt ¹	Beamte ²	AN ³
Arzt- und Praxishilfe	3,8	3,3	9,6		9,6
Medizinisches Laboratorium	7,2	3,8	13,2	33,3	13,0
Gesundheit, Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe	6,0	7,0	4,5	17,4	4,5
Human- und Zahnmedizin	29,0	23,8	35,0	5,9	36,0
Tiermedizin und Tierheilkunde	16,8	11,4	24,4	9,5	37,5
Psychologie, nichtärztliche Psychotherapie	12,8	9,6	17,9	16,7	18,0
Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde	6,3	5,5	11,2		11,2
Pharmazie	3,4	3,2	8,2	0,0	8,5
Altenpflege	11,8	12,0	10,8	50,0	10,7
Ernährungs-, Gesundheitsberatung, Wellness	12,7	12,3	13,7	0,0	14,3
Körperpflege	6,7	6,5	45,5		45,5
Bestattungswesen	5,7	6,2	0,0		0,0
Medizin-, Orthopädie- und Rehathechnik	2,7	2,6	7,4	66,7	0,0
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	12,9	14,0	11,3	3,5	11,5
Hauswirtschaft, Verbraucherberatung	6,7	6,6	7,1	0,0	7,2
Theologie und Gemeindearbeit	4,0	2,8	25,9	14,3	30,0
Lehrtätigkeit allgemeinbildende Schulen	4,8	11,9	4,3	1,9	13,1
Lehrtätigkeit berufsbildende Fächer, betriebl. Ausbildung, Betriebspädagogik	5,1	8,1	3,9	1,7	8,8
Lehre und Forschung an Hochschulen	49,0	43,1	50,3	9,2	64,6
Lehrtätigkeit außerschulische Bildungseinrichtung	15,2	16,7	13,4	9,0	14,6
Fahr-, Sportunterricht außerschulische Bildungseinrichtung	7,8	7,2	11,7	0,0	16,0

Quelle: Mikrozensus 2014, hochgerechnete Werte, ÖD: Öffentlicher Dienst; AN: Arbeitnehmer.

¹Beamte und Arbeitnehmer: Erwerbstätige im Alter von 15 bis 64 Jahren ohne Beamtenanwärter (ab 2012), Zeit-/Berufssoldaten, Selbstständige, mithelfende Familienangehörige, Erwerbstätige in Bildung, Ausbildung oder einem Freiwilligendienst und ohne Referendare.

²ohne Beamtenanwärter; ³Arbeiter und Angestellte. ⁴Berufe laut einstelliger Gliederungsebene der Klassifikation der Berufe (KldB) der Bundesagentur für Arbeit 2010. Alle Angaben ohne Referendariate. Zum Ausschluss der Referendariate siehe Legende der vorherigen Tabelle 55.

Mikrozensus – Geringfügige Beschäftigung

Tabelle 57

Geringfügige Beschäftigung im Mikrozensus

Jahr	Anteil geringfügig Beschäftigter ¹			Befristungsanteile bei geringfügig Beschäftigten		
	Gesamt	Nicht-ÖD	ÖD	Gesamt	Nicht-ÖD	ÖD
2004	6,9	8,1	2,7	9,0	8,4	15,4
2005	8,3	9,7	3,4	14,0	12,5	29,6
2006	8,9	10,2	4,1	17,8	15,7	37,3
2007	9,1	10,4	4,1	16,9	15,2	33,7
2008	8,4	9,5	3,7	16,6	14,9	34,2
2009	8,4	9,6	3,5	17,5	15,8	35,5
2010	8,1	9,3	3,1	17,4	15,9	35,9
2011	8,4	9,7	3,0	15,7	14,4	33,1
2012	7,9	9,2	2,5	13,4	12,5	27,2
2013	7,7	8,9	2,3	12,6	11,8	25,9
2014	7,3	8,4	2,3	12,0	11,2	25,9

Quelle: Mikrozensus 2004-2014, hochgerechnete Werte, ÖD: öffentlicher Dienst; 1 Anteil an den Erwerbstätigen ohne Selbstständige und mithelfende Familienangehörige im Alter von 15 bis 64 Jahren, nicht in Bildung oder Ausbildung oder einem Freiwilligendienst. Von 2004 auf 2005 Umstellung des Mikrozensus von einer Erhebung mit fester Berichtswoche auf eine kontinuierliche Erhebung mit gleitender Berichtswoche über das Jahr verteilt. Bis 2010 Hochrechnung anhand der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis der Volkszählung 1987 (Westdeutschland) bzw. des Bevölkerungsregisters Statistik 1990 (Ostdeutschland), ab 2011 Hochrechnung anhand der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2011. Geringfügige Beschäftigung ist im Mikrozensus unterfasst (zu den Details der Erfassung siehe Körner et al. 2011). ÖD: Öffentlicher Dienst.

IAB-Betriebspanel – Personalabgänge

Die Anteile der Personalabgänge nach Befristungsende, der Arbeitnehmerkündigungen sowie der regulären Renteneintritte sind in Abschnitt 5.1. dargestellt.

Tabelle 58

Anteil der Arbeitgeberkündigungen an allen Personalabgängen

Jahr	Privatwirtschaft	Öffentlicher Sektor	Dritter Sektor	Wissenschaft	Gesamt
2004	33,3	5,7	12,5	6,5	28,1
2005	33,3	6,3	9,9	5,3	27,9
2006	30,6	3,6	11,9	3,6	25,9
2007	26,5	3,8	12,9	4,9	22,9
2008	26,6	4,2	12,8	2,2	22,8
2009	34,4	3,6	8,4	2,3	29,8
2010	29,1	4,4	9,9	2,6	24,9
2011	25,8	4,8	11,0	2,2	21,8
2012	27,1	5,5	10,9	3,0	23,4
2013	27,3	7,5	10,1	3,0	23,7
2014	27,7	5,5	10,9	4,3	24,2

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004-2014, hochgerechnete Werte, bezogen auf das erste Halbjahr des Erhebungsjahres, in Prozent

Tabelle 59

Anteil der Abgänge nach Ausbildungsende an allen Personalabgängen

Jahr	Privatwirtschaft	Öffentlicher Sektor	Dritter Sektor	Wissenschaft	Gesamt
2004	4,5	4,1	3,1	1,7	4,3
2005	4,7	3,6	3,6	2,9	4,4
2006	4,1	5,0	3,2	1,7	4,1
2007	4,0	3,4	4,3	1,8	3,9
2008	3,6	3,0	3,8	1,8	3,5
2009	3,5	4,0	2,6	2,4	3,5
2010	4,2	3,0	2,5	5,9	4,0
2011	3,0	3,5	3,4	2,5	3,0
2012	2,8	4,3	3,1	3,3	3,0
2013	2,7	3,3	4,2	0,4	2,8
2014	2,4	4,0	4,0	1,5	2,6

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004-2014, hochgerechnete Werte, bezogen auf das erste Halbjahr des Erhebungsjahres, in Prozent

Tabelle 60**Anteil der einvernehmlichen Aufhebungen an allen Personalabgängen**

Jahr	Privatwirtschaft	Öffentlicher Sektor	Dritter Sektor	Wissenschaft	Gesamt
2004	6,2	7,3	3,4	4,1	6,0
2005	6,5	7,4	4,1	5,3	6,4
2006	5,1	5,7	3,8	5,8	5,1
2007	5,0	8,5	4,0	6,6	5,3
2008	5,6	10,1	5,4	4,3	5,9
2009	6,3	7,7	5,7	5,4	6,3
2010	6,3	6,9	6,3	5,1	6,3
2011	6,7	7,5	6,2	9,0	6,8
2012	6,0	5,8	6,4	6,7	6,0
2013	6,8	6,5	7,5	9,1	6,8
2014	5,9	6,0	4,9	7,5	5,9

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004-2014, hochgerechnete Werte, bezogen auf das erste Halbjahr des Erhebungsjahres, in Prozent

Tabelle 61**Anteil der Versetzungen an allen Personalabgängen**

Jahr	Privatwirtschaft	Öffentlicher Sektor	Dritter Sektor	Wissenschaft	Gesamt
2004	2,5	7,7	1,7	3,2	3,0
2005	3,2	14,9	1,0	1,7	4,1
2006	2,4	8,8	1,9	0,7	2,8
2007	4,0	13,8	4,9	2,3	4,8
2008	2,2	8,6	3,0	0,7	2,6
2009	2,0	9,5	0,8	1,6	2,4
2010	2,8	11,3	3,0	0,8	3,5
2011	2,2	6,7	0,9	1,5	2,5
2012	1,5	7,4	0,3	2,6	2,0
2013	2,3	7,5	0,8	0,9	2,6
2014	2,3	5,5	1,7	1,0	2,5

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004-2014, hochgerechnete Werte, bezogen auf das erste Halbjahr des Erhebungsjahres, in Prozent; Versetzungen in einen anderen Betrieb des Unternehmens / der Einrichtung

Tabelle 62**Anteil der Abgänge in Frührente an allen Personalabgängen**

Jahr	Privatwirtschaft	Öffentlicher Sektor	Dritter Sektor	Wissenschaft	Gesamt
2004	3,3	9,7	2,3	2,2	3,7
2005	3,4	8,9	3,3	3,0	3,9
2006	3,0	9,4	2,2	2,7	3,5
2007	2,7	12,0	2,6	4,4	3,5
2008	2,3	12,4	2,3	2,7	3,1
2009	2,2	10,7	4,1	2,1	2,9
2010	2,8	10,6	3,1	3,5	3,5
2011	2,5	9,2	3,4	1,5	3,2
2012	2,0	10,4	2,8	1,3	2,9
2013	1,8	8,3	2,9	0,9	2,4
2014	1,4	8,1	1,7	1,4	2,0

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004-2014, hochgerechnete Werte, bezogen auf das erste Halbjahr des Erhebungsjahres, in Prozent

Tabelle 63**Anteil an Abgängen aufgrund von Beruf-/Erwerbsunfähigkeit an allen Personalabgängen**

Jahr	Privatwirtschaft	Öffentlicher Sektor	Dritter Sektor	Wissenschaft	Gesamt
2004	0,7	1,8	0,6	0,4	0,8
2005	1,0	2,0	0,8	0,8	1,0
2006	0,8	1,6	0,9	0,3	0,8
2007	0,6	1,7	0,8	1,0	0,7
2008	0,6	1,8	1,0	0,4	0,7
2009	0,6	2,0	0,9	0,3	0,7
2010	0,9	2,3	1,1	0,5	1,0
2011	0,7	1,9	1,8	0,3	0,8
2012	0,7	2,0	1,2	0,4	0,9
2013	0,7	1,5	0,9	0,5	0,8
2014	0,7	2,0	0,9	0,4	0,8

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004-2014, hochgerechnete Werte, bezogen auf das erste Halbjahr des Erhebungsjahres, in Prozent

A4. Multivariate Analysen – Methodik und Tabellen

Im Rahmen dieser Studie werden die Determinanten befristeter Beschäftigung (im Einzelnen: der Befristungsanteil, der Anteil befristeter Neueinstellungen, Übernahmen, Verlängerungen, Personalabgänge nach Befristungsende sowie der Anteil sachgrundloser Befristungen) und des Vorhandenseins von Personalproblemen untersucht. Dazu wird in multivariaten Analysen der Zusammenhang zwischen einer erklärten Größe (abhängige Variable, y_{it}) und mehreren erklärenden Größen (unabhängigen Variablen) geschätzt. Ein entsprechendes multivariates Modell ist

$$y_{it} = \beta_0 + X\beta + \varepsilon_{it}.$$

y_{it} steht für die zu erklärende Größe (die abhängige Variable) in Betrieb i zum Zeitpunkt t , $X\beta$ für einen Vektor erklärender Größen – die interessierenden Determinanten – und ε_{it} für den Störterm unbeobachteter Einflussgrößen.

Bei der Analyse befristeter Beschäftigung sind die erklärten Größen der Anteil befristet Beschäftigter, der Anteil befristeter Einstellungen sowie der Anteil der Übernahmen, Verlängerungen und Personalabgänge nach Befristungsende. Eine Herausforderung bei der ökonometrischen Analyse von Anteilswerten als abhängiger Variable besteht darin, dass diese lediglich Werte im Intervall $[0,1]$ annehmen und an den Extremwerten 0 und 1 besonders viele Ausprägungen haben. Das klassische lineare Regressionsmodell Kleinster Quadrate kommt zudem nicht zur Anwendung, da es nicht garantiert, dass die vorhergesagten Werte innerhalb des 0/1-Intervalls liegen. Ein ökonometrischer Ansatz, der robuste Ergebnisse liefert und dieser Herausforderung gerecht wird, ist das Fractional Response Modell (FRM) (Papke & Wooldridge 1996; Papke & Wooldridge 2008). Es garantiert sowohl, dass die Schätzwerte im geschlossenen Intervall zwischen 0 und 1 liegen, als auch, dass die Standardabweichung der Regressionskoeffizienten nicht verzerrt ist, wenn Heteroskedastie vorliegt.

Bei der Analyse des Vorhandenseins von Personalproblemen (Abschnitt 5.2) sind binäre Variablen (Variablen, die lediglich die Ausprägungen 0 „Nein“ und 1 „Ja“ annehmen) die erklärten Größen. Wie für diesen Typ abhängiger Variablen üblich, werden bei diesen Regressionen häufig Probitmodelle angewendet. Diese wandeln die binäre abhängige Variable mittels einer Linkfunktion in eine kontinuierliche abhängige Variable um. So kann die Wahrscheinlichkeit jedes y_{it} bei den gegebenen β -Parametern berechnet werden. Dabei gilt die Annahme, dass die abhängige Variable standardnormalverteilt ist. Die β -Parameter werden mit der Maximum-Likelihood-Methode berechnet, die die beobachteten Werte bei dem gegebenen Modell am wahrscheinlichsten werden lässt.

Bei nichtlinearen Modellen lassen die ausgewiesenen Koeffizienten nur Aussagen über die Effektrichtung der erklärenden Größen zu. Um auch Aussagen zu deren Stärke treffen zu können, werden die marginalen Effekte der erklärenden Größen separat berechnet.

Befristungsmotive – Kapitel 4

Tabelle 64

Befristungsmotive und Nutzungsintensität befristeter Beschäftigung

Erklärende Einflussgrößen	Gesamt	ÖD	PW	DS
Sektor				
Öffentlicher Sektor	0,014 (0,009)			
Dritter Sektor	0,036*** (0,009)			
Wissenschaft	0,078*** (0,014)	0,107*** (0,021)	0,031 (0,022)	-0,007 (0,036)
Privatwirtschaft	Referenz			
Personalstruktur				
Auszubildende/Beamtenanwärter	-0,013 (0,027)	-0,010 (0,080)	-0,029 (0,032)	-0,068 (0,066)
Leiharbeiter	0,061 (0,040)	0,311** (0,141)	0,033 (0,040)	0,720** (0,286)
Freie Mitarbeiter	0,071* (0,038)	-0,070 (0,072)	0,075 (0,052)	0,134 (0,090)
Teilzeitbeschäftigte	0,017 (0,012)	-0,006 (0,026)	0,036** (0,015)	-0,030 (0,033)
Frauen	-0,024** (0,012)	0,008 (0,028)	-0,012 (0,013)	-0,075 (0,048)
Tätigkeiten, die Fach-/Hochschulausbildung erfordern	-0,026* (0,014)	-0,031 (0,024)	-0,039* (0,021)	0,040 (0,036)
Einfache Tätigkeiten	0,082*** (0,010)	0,100*** (0,035)	0,061*** (0,010)	0,180*** (0,048)
Beschäftigungsrelevante Indikatoren				
Offene Stellen	0,135*** (0,046)	0,435*** (0,161)	0,124** (0,050)	0,110 (0,153)
Arbeitnehmerkündigungen	-0,000 (0,007)	0,006 (0,018)	-0,004 (0,007)	0,020 (0,024)
Arbeitgeberkündigungen	-0,007 (0,009)	0,022 (0,040)	-0,001 (0,009)	-0,014 (0,040)
Durchschnittliche Lohnsumme	-0,019*** (0,006)	-0,050*** (0,017)	-0,013* (0,007)	-0,040 (0,025)
Keine Angabe zu Löhnen	-0,136*** (0,048)	-0,385*** (0,131)	-0,074 (0,051)	-0,317* (0,189)
Tarifbindung	-0,018*** (0,005)	-0,040** (0,019)	-0,010* (0,005)	-0,050*** (0,016)
Personalrat/Betriebsrat/Mitarbeitervertretung	-0,049*** (0,006)	-0,097*** (0,021)	-0,033*** (0,006)	-0,108*** (0,020)
Befristungsmotive				
Befristeter Ersatzbedarf	-0,069*** (0,011)	-0,049*** (0,019)	-0,059*** (0,014)	-0,137*** (0,034)
Wirtschaftliche Unsicherheit	-0,031*** (0,011)	-0,013 (0,026)	-0,016 (0,013)	-0,094*** (0,035)
Befristete Finanzierung der Stellen	0,056*** (0,013)	0,029 (0,022)	0,081*** (0,020)	0,018 (0,036)
Befristeter zusätzlicher Bedarf	-0,009 (0,011)	0,015 (0,021)	0,006 (0,013)	-0,140*** (0,041)
Eignungstest	-0,034*** (0,011)	-0,059*** (0,021)	-0,015 (0,013)	-0,119*** (0,035)
Motivationssteigerung	0,033 (0,029)	-0,037 (0,034)	0,042 (0,029)	0,042 (0,109)
Betriebstyp (Ref. eigenständiges Unternehmen)				
Zentrale/Hauptverwaltung	-0,010* (0,006)	-0,029** (0,012)	-0,001 (0,007)	0,004 (0,021)
Niederlassung/Dienststelle/Filiale/Mittelinanz	0,008 (0,005)	-0,011 (0,009)	0,013** (0,006)	0,035* (0,018)

Befristungsmotive und Nutzungsintensität befristeter Beschäftigung;
Fortsetzung nächste Seite

Erklärende Einflussgrößen	Gesamt	ÖD	PW	DS
Geschäftserwartungen (Ref. konstant)				
Geschäftserwartungen: steigend	0,012** (0,005)	0,010 (0,010)	0,014** (0,007)	-0,003 (0,018)
Geschäftserwartungen: sinkend	-0,007 (0,005)	0,013 (0,013)	-0,007 (0,006)	-0,017 (0,024)
Geschäftserwartungen: weiß nicht	0,017** (0,008)	0,018 (0,017)	0,015* (0,009)	0,000 (0,029)
Aus-/Eingliederung von Betriebsteilen				
Ausgliederungen	-0,015 (0,010)	-0,025 (0,023)	-0,003 (0,011)	-0,089** (0,040)
Eingliederungen	-0,012 (0,010)	-0,016 (0,019)	-0,010 (0,011)	0,010 (0,032)
Ostdeutschland	0,016*** (0,005)	0,014 (0,010)	0,011** (0,005)	0,016 (0,016)
Betriebsgröße (Ref. 50-249 Beschäftigte)				
1-10 Beschäftigte	0,072*** (0,009)	0,034 (0,026)	0,079*** (0,009)	0,067** (0,034)
11-49 Beschäftigte	-0,004 (0,006)	-0,006 (0,014)	0,007 (0,006)	-0,057*** (0,021)
250-999 Beschäftigte	0,016*** (0,005)	0,024** (0,011)	0,010 (0,006)	0,032* (0,019)
Mind. 5000 Beschäftigte	0,012 (0,008)	0,033*** (0,012)	-0,003 (0,010)	0,058 (0,037)
Branchen (Ref. öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung)				
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	0,016 (0,019)	-0,097 (0,091)	-0,051 (0,032)	-0,121*** (0,046)
Bergbau, Energie, Wasser	-0,020 (0,013)	-0,068*** (0,019)	-0,077*** (0,030)	
Nahrungs- und Genussmittel	0,004 (0,015)	-0,131*** (0,026)	-0,067** (0,029)	-0,063 (0,039)
Verbrauchsgüter	-0,036** (0,015)	-0,063** (0,025)	-0,104*** (0,029)	
Produktionsgüter	-0,031** (0,014)		-0,098*** (0,029)	
Investitions- und Gebrauchsgüter	-0,041*** (0,013)	-0,245*** (0,033)	-0,106*** (0,028)	-0,220*** (0,076)
Baugewerbe	-0,006 (0,016)	-0,117** (0,048)	-0,073** (0,030)	
Großhandel, KFZ-Handel und -reparatur	-0,026* (0,014)	-0,102*** (0,029)	-0,099*** (0,029)	0,096* (0,051)
Einzelhandel	0,026* (0,014)		-0,062** (0,028)	-0,085 (0,070)
Verkehr und Lagerei	0,006 (0,015)	-0,011 (0,029)	-0,065** (0,030)	-0,258*** (0,084)
Information und Kommunikation	0,020 (0,027)	0,065 (0,047)	-0,053 (0,037)	-0,034 (0,047)
Gastgewerbe	0,077*** (0,016)	0,034 (0,030)	-0,008 (0,030)	0,073 (0,076)
Finanz- und Versicherungsdienstleistung	-0,046*** (0,013)	-0,078*** (0,022)	-0,124*** (0,029)	-0,015 (0,064)
Wirtschaftliche, wissenschaftliche, freiberufliche Dienstleistungen	0,072*** (0,012)	0,073*** (0,021)	-0,009 (0,028)	0,077* (0,040)
Erziehung und Unterricht	0,088*** (0,013)	0,070*** (0,017)	0,025 (0,033)	0,002 (0,031)
Gesundheits- und Sozialwesen	0,055*** (0,011)	0,045*** (0,013)	-0,025 (0,029)	-0,049* (0,029)
Sonstige Dienstleistungen	0,052*** (0,016)	0,058** (0,026)	-0,031 (0,032)	-0,049 (0,060)
Interessenvertretungen	0,098*** (0,015)	0,092*** (0,021)		

Befristungsmotive und Nutzungsintensität befristeter Beschäftigung;
Fortsetzung nächste Seite

Erklärende Einflussgrößen	Gesamt	ÖD	PW	DS
Test auf sektorale Unterschiede				
Öffentlicher Sektor=Dritter Sektor	4,80 (0,0284)			
Öffentlicher Sektor=Wissenschaft	18,49 (0,0000)			
Dritter Sektor=Wissenschaft	8,25 (0,0041)			
Fallzahl	5.706	1.042	3.932	732

Befristungsmotive und Nutzungsintensität befristeter Beschäftigung

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, Fractional Response Modell; durchschnittliche marginale Effekte.
 //**** statistisch signifikant auf dem 1/5/10 Prozentniveau. ÖD: Öffentlicher Sektor, PW: Privatwirtschaft, DS: Dritter Sektor.

Tabelle 65
Befristungsmotive und befristete Einstellungen

Erklärende Einflussgrößen	Gesamt	ÖD	PW	DS
Sektor (Ref. Privatwirtschaft)				
Öffentlicher Sektor	0,044* (0,026)			
Dritter Sektor	0,076*** (0,027)			
Wissenschaft	0,284*** (0,049)	0,257*** (0,086)	0,351*** (0,085)	0,001 (0,069)
Privatwirtschaft				
Personalstruktur				
Auszubildende/Beamtenanwärter	-0,096 (0,091)	-0,421* (0,239)	-0,211 (0,131)	0,122 (0,145)
Leiharbeiter	-0,031 (0,120)	2,550** (1,150)	-0,084 (0,129)	0,695* (0,421)
Freie Mitarbeiter	0,094 (0,126)	-0,132 (0,347)	0,073 (0,154)	0,348 (0,273)
Teilzeitbeschäftigte	0,064* (0,035)	0,061 (0,086)	0,091* (0,048)	0,059 (0,055)
Frauen	0,029 (0,035)	0,047 (0,089)	0,011 (0,043)	0,075 (0,069)
Tätigkeiten, die Fach-/Hochschulausbildung erfordern	-0,241*** (0,036)	-0,140** (0,068)	-0,413*** (0,056)	-0,079 (0,059)
Einfache Tätigkeiten	0,110*** (0,030)	-0,030 (0,095)	0,128*** (0,035)	0,025 (0,079)
Beschäftigungsrelevante Indikatoren				
Offene Stellen	-0,188** (0,083)	0,907 (0,742)	-0,228** (0,096)	-0,141 (0,209)
Arbeitnehmerkündigungen	-0,092*** (0,020)	-0,060 (0,054)	-0,115*** (0,024)	-0,024 (0,040)
Arbeitgeberkündigungen	-0,079*** (0,024)	-0,060 (0,096)	-0,095*** (0,027)	-0,028 (0,070)
Durchschnittliche Lohnsumme	0,004 (0,018)	0,034 (0,043)	0,018 (0,022)	-0,021 (0,042)
Keine Angabe zu Löhnen	0,055 (0,137)	0,334 (0,338)	0,135 (0,169)	-0,089 (0,322)
Tarifbindung	-0,000 (0,014)	-0,021 (0,058)	-0,006 (0,017)	-0,012 (0,028)
Personalrat/Betriebsrat/Mitarbeitervertretung	-0,001 (0,017)	-0,070 (0,069)	0,014 (0,020)	-0,082** (0,040)
Befristungsmotive				
Befristeter Ersatzbedarf	-0,045* (0,026)	0,055 (0,045)	-0,086** (0,036)	-0,108* (0,057)
Wirtschaftliche Unsicherheit	0,034 (0,027)	0,116* (0,068)	0,005 (0,035)	-0,015 (0,060)
Befristete Finanzierung der Stellen	0,042 (0,032)	0,115** (0,051)	0,018 (0,058)	-0,041 (0,059)
Befristeter zusätzlicher Bedarf	0,045* (0,027)	0,135** (0,057)	0,030 (0,036)	-0,134** (0,066)
Eignungstest	0,116*** (0,026)	0,161*** (0,054)	0,102*** (0,034)	0,019 (0,058)
Motivationssteigerung	0,061 (0,071)	0,188** (0,082)	0,031 (0,081)	0,129 (0,114)
Betriebstyp (Ref. eigenständiges Unternehmen)				
Zentrale/Hauptverwaltung	0,006 (0,016)	-0,020 (0,031)	0,018 (0,021)	0,004 (0,037)
Niederlassung/Dienststelle/Filiale/Mittelinanz	0,014 (0,015)	-0,022 (0,030)	0,023 (0,019)	0,025 (0,030)

Befristungsmotive und befristete Einstellungen;
Fortsetzung nächste Seite

Erklärende Einflussgrößen	Gesamt	ÖD	PW	DS
Geschäftserwartungen (Ref. konstant)				
Geschäftserwartungen: steigend	-0,001 (0,016)	0,033 (0,030)	-0,005 (0,021)	-0,018 (0,029)
Geschäftserwartungen: sinkend	-0,022 (0,015)	0,019 (0,037)	-0,038** (0,018)	0,039 (0,039)
Geschäftserwartungen: weiß nicht	0,031 (0,023)	0,022 (0,045)	0,046 (0,030)	-0,009 (0,043)
Aus-/Eingliederung von Betriebsteilen				
Ausgliederungen	-0,035 (0,026)	-0,127** (0,052)	-0,004 (0,032)	-0,120 (0,080)
Eingliederungen	-0,102*** (0,026)	-0,107* (0,057)	-0,114*** (0,032)	-0,002 (0,075)
Ostdeutschland	0,070*** (0,014)	0,060** (0,028)	0,080*** (0,018)	0,024 (0,028)
Betriebsgröße (Ref. 50-249 Beschäftigte)				
1-10 Beschäftigte	0,070** (0,033)	0,026 (0,130)	0,092** (0,038)	-0,027 (0,070)
11-49 Beschäftigte	0,020 (0,017)	0,083* (0,049)	0,017 (0,021)	-0,023 (0,039)
250-999 Beschäftigte	-0,011 (0,015)	0,012 (0,029)	-0,016 (0,020)	-0,020 (0,030)
Mind. 5000 Beschäftigte	-0,057*** (0,021)	-0,045 (0,037)	-0,066** (0,031)	-0,041 (0,047)
Branchen (Ref. öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung)				
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	0,029 (0,062)		-0,006 (0,118)	-1,361*** (0,106)
Bergbau, Energie, Wasser	0,023 (0,046)	0,020 (0,078)	-0,029 (0,112)	1,100*** (0,110)
Nahrungs- und Genussmittel	0,053 (0,046)	-0,345*** (0,086)	0,000 (0,110)	-0,041 (0,133)
Verbrauchsgüter	-0,027 (0,050)	1,385*** (0,105)	-0,087 (0,112)	
Produktionsgüter	-0,126*** (0,041)		-0,187* (0,107)	
Investitions- und Gebrauchsgüter	-0,135*** (0,037)	-0,568*** (0,118)	-0,183* (0,106)	0,096 (0,082)
Baugewerbe	-0,077* (0,045)	-0,143 (0,107)	-0,122 (0,110)	-1,471*** (0,114)
Großhandel, KFZ-Handel und -reparatur	-0,040 (0,042)	1,306*** (0,126)	-0,099 (0,108)	
Einzelhandel	0,010 (0,043)		-0,050 (0,109)	0,984*** (0,097)
Verkehr und Lagerei	0,035 (0,042)	0,040 (0,082)	-0,020 (0,110)	0,870*** (0,120)
Information und Kommunikation	-0,142*** (0,053)	0,159 (0,156)	-0,182 (0,115)	1,018*** (0,109)
Gastgewerbe	-0,021 (0,045)	-0,122 (0,091)	-0,063 (0,110)	-0,126 (0,147)
Finanz- und Versicherungsdienstleistung	-0,179*** (0,041)	-0,210*** (0,073)	-0,228** (0,110)	-0,122 (0,162)
Wirtschaftliche, wissenschaftliche, freiberufliche Dienstleistungen	-0,064* (0,035)	-0,001 (0,070)	-0,125 (0,106)	-0,024 (0,073)
Erziehung und Unterricht	0,144*** (0,042)	0,187*** (0,066)	0,191 (0,127)	-0,031 (0,057)
Gesundheits- und Sozialwesen	0,066** (0,031)	0,072* (0,041)	0,022 (0,109)	-0,018 (0,049)
Sonstige Dienstleistungen	0,023 (0,053)	0,044 (0,081)	-0,019 (0,122)	-0,102 (0,142)
Interessenvertretungen	0,038 (0,044)	-0,012 (0,065)		

Befristungsmotive und befristete Einstellungen;
Fortsetzung nächste Seite

Erklärende Einflussgrößen	Gesamt	ÖD	PW	DS
Test auf sektorale Unterschiede				
Öffentlicher Sektor=Dritter Sektor	1,20 (0,2736)			
Öffentlicher Sektor=Wissenschaft	21,36 (0,0000)			
Dritter Sektor=Wissenschaft	15,71 (0,0001)			
Fallzahl	4,094	782	2,721	591

Befristungsmotive und befristete Einstellungen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009; Fractional Response Modell; durchschnittliche marginale Effekte.
 //*** statistisch signifikant auf dem 1/5/10 Prozentniveau. ÖD: Öffentlicher Sektor, PW: Privatwirtschaft, DS: Dritter Sektor.

Tabelle 66

Befristungsmotive und Übernahmen in unbefristete Beschäftigung

Erklärende Einflussgrößen	Gesamt	ÖD	PW	DS
Sektor (Ref. Privatwirtschaft)				
Öffentlicher Sektor	-0,069** (0,028)			
Dritter Sektor	-0,050* (0,028)			
Wissenschaft	-0,088* (0,048)	-0,153* (0,082)	-0,023 (0,075)	0,066 (0,095)
Privatwirtschaft	Referenz			
Personalstruktur				
Auszubildende/Beamtenanwärter	-0,014 (0,103)	-0,167 (0,284)	-0,130 (0,142)	0,066 (0,163)
Leiharbeiter	0,426*** (0,138)	-0,203 (0,761)	0,461*** (0,142)	-0,825 (0,736)
Freie Mitarbeiter	0,009 (0,131)	0,337 (0,225)	-0,066 (0,190)	0,171 (0,269)
Teilzeitbeschäftigte	-0,089** (0,036)	-0,208** (0,086)	-0,056 (0,048)	-0,038 (0,070)
Frauen	0,098*** (0,036)	0,173* (0,099)	0,069 (0,043)	0,179* (0,098)
Tätigkeiten, die Fach-/Hochschulausbildung erfordern	-0,033 (0,043)	-0,057 (0,081)	-0,002 (0,062)	-0,061 (0,086)
Einfache Tätigkeiten	-0,126*** (0,030)	-0,100 (0,110)	-0,099*** (0,034)	-0,254*** (0,095)
Beschäftigungsrelevante Indikatoren				
Offene Stellen	0,182 (0,168)	-0,123 (0,443)	0,174 (0,195)	-0,027 (0,436)
Arbeitnehmerkündigungen	0,192*** (0,024)	0,225*** (0,064)	0,186*** (0,029)	0,216*** (0,053)
Arbeitgeberkündigungen	0,127*** (0,028)	0,242* (0,124)	0,111*** (0,031)	0,093 (0,085)
Durchschnittliche Lohnsumme	-0,001 (0,018)	-0,021 (0,054)	0,017 (0,021)	-0,076 (0,052)
Keine Angabe zu Löhnen	-0,020 (0,139)	-0,188 (0,422)	0,111 (0,160)	-0,593 (0,394)
Tarifbindung	0,021 (0,015)	-0,016 (0,062)	0,036** (0,018)	0,008 (0,035)
Personalrat/Betriebsrat/Mitarbeitervertretung	0,024 (0,018)	0,196** (0,078)	0,002 (0,020)	0,101** (0,050)
Befristungsmotive				
Befristeter Ersatzbedarf	0,004 (0,031)	0,056 (0,060)	-0,021 (0,042)	0,080 (0,059)
Wirtschaftliche Unsicherheit	0,016 (0,030)	0,113 (0,081)	-0,017 (0,039)	0,093 (0,061)
Befristete Finanzierung der Stellen	-0,138*** (0,036)	-0,010 (0,064)	-0,217*** (0,065)	-0,119* (0,067)
Befristeter zusätzlicher Bedarf	-0,056* (0,033)	-0,038 (0,070)	-0,078* (0,041)	0,010 (0,085)
Eignungstest	0,129*** (0,030)	0,261*** (0,065)	0,096** (0,039)	0,142** (0,061)
Motivationssteigerung	0,078 (0,078)	-1,533*** (0,125)	0,057 (0,087)	0,321* (0,188)
Betriebstyp (Ref. eigenständiges Unternehmen)				
Zentrale/Hauptverwaltung	0,020 (0,017)	-0,010 (0,037)	0,018 (0,022)	0,078 (0,049)
Niederlassung/Dienststelle/Filiale/Mittelinstantz	0,010 (0,015)	0,077** (0,034)	-0,025 (0,019)	0,054 (0,037)

Befristungsmotive und Übernahmen in unbefristete Beschäftigung;
Fortsetzung nächste Seite

Erklärende Einflussgrößen	Gesamt	ÖD	PW	DS
Geschäftserwartungen (Ref. konstant)				
Geschäftserwartungen: steigend	0,043** (0,017)	0,068** (0,034)	0,028 (0,023)	0,041 (0,039)
Geschäftserwartungen: sinkend	-0,047*** (0,016)	-0,029 (0,049)	-0,063*** (0,019)	0,012 (0,049)
Geschäftserwartungen: weiß nicht	-0,051** (0,023)	0,054 (0,044)	-0,095*** (0,029)	-0,080 (0,057)
Aus-/Eingliederung von Betriebsteilen				
Ausgliederungen	-0,001 (0,029)	-0,033 (0,058)	-0,010 (0,035)	0,121 (0,099)
Eingliederungen	0,028 (0,029)	-0,057 (0,063)	0,048 (0,035)	0,031 (0,069)
Ostdeutschland	-0,004 (0,014)	-0,007 (0,032)	0,003 (0,018)	-0,026 (0,037)
Betriebsgröße (Ref. 50-249 Beschäftigte)				
1-10 Beschäftigte	-0,005 (0,041)	0,104 (0,144)	-0,017 (0,047)	-0,001 (0,100)
11-49 Beschäftigte	0,051*** (0,019)	0,073 (0,052)	0,052** (0,023)	0,001 (0,053)
250-999 Beschäftigte	-0,045*** (0,015)	0,001 (0,033)	-0,064*** (0,018)	-0,040 (0,036)
Mind. 5000 Beschäftigte	-0,039 (0,024)	-0,004 (0,043)	-0,066** (0,032)	0,001 (0,063)
Branchen (Ref. öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung)				
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	-0,160* (0,088)	1,670*** (0,107)	-0,242* (0,130)	
Bergbau, Energie, Wasser	-0,094* (0,052)	-0,060 (0,102)	-0,148 (0,110)	0,385*** (0,133)
Nahrungs- und Genussmittel	-0,173*** (0,047)		-0,208* (0,106)	-0,027 (0,134)
Verbrauchsgüter	-0,088* (0,053)		-0,125 (0,108)	
Produktionsgüter	-0,172*** (0,043)		-0,213** (0,104)	
Investitions- und Gebrauchsgüter	-0,150*** (0,040)	0,264 (0,165)	-0,192* (0,103)	-0,144 (0,182)
Baugewerbe	-0,063 (0,055)	0,055 (0,181)	-0,128 (0,110)	
Großhandel, KFZ-Handel und -reparatur	-0,020 (0,046)	-1,326*** (0,133)	-0,057 (0,106)	
Einzelhandel	-0,184*** (0,045)		-0,210** (0,105)	-1,505*** (0,132)
Verkehr und Lagerei	-0,027 (0,046)	-0,028 (0,101)	-0,081 (0,107)	1,688*** (0,127)
Information und Kommunikation	0,011 (0,066)	-0,256* (0,138)	-0,028 (0,114)	
Gastgewerbe	-0,117** (0,052)	-1,360*** (0,127)	-0,164 (0,108)	0,381* (0,226)
Finanz- und Versicherungsdienstleistung	-0,095** (0,046)	-0,146** (0,072)	-0,133 (0,107)	0,398** (0,193)
Wirtschaftliche, wissenschaftliche, freiberufliche Dienstleistungen	-0,109*** (0,038)	-0,018 (0,069)	-0,156 (0,102)	-0,046 (0,108)
Erziehung und Unterricht	-0,048 (0,044)	-0,029 (0,063)	0,024 (0,126)	0,044 (0,075)
Gesundheits- und Sozialwesen	-0,026 (0,033)	-0,047 (0,038)	-0,083 (0,105)	0,104* (0,063)
Sonstige Dienstleistungen	-0,080 (0,050)	-0,131 (0,089)	-0,087 (0,110)	-0,007 (0,156)
Interessenvertretungen	-0,066 (0,048)	-0,065 (0,073)		

Befristungsmotive und Übernahmen in unbefristete Beschäftigung;
Fortsetzung nächste Seite

Erklärende Einflussgrößen	Gesamt	ÖD	PW	DS
Test auf sektorale Unterschiede				
Öffentlicher Sektor=Dritter Sektor	0,43 (0,5108)			
Öffentlicher Sektor=Wissenschaft	0,16 (0,6904)			
Dritter Sektor=Wissenschaft	0,62 (0,4310)			
Fallzahl	3,764	663	2,611	490

Befristungsmotive und Übernahmen in unbefristete Beschäftigung

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009; Fractional Response Modell; durchschnittliche marginale Effekte.
 //*** statistisch signifikant auf dem 1/5/10 Prozentniveau. ÖD: Öffentlicher Sektor, PW: Privatwirtschaft, DS: Dritter Sektor.

Tabelle 67

Befristungsmotive und Verlängerungen befristeter Beschäftigung

Erklärende Einflussgrößen	Gesamt	ÖD	PW	DS
Sektor (Ref. Privatwirtschaft)				
Öffentlicher Sektor	0,007 (0,011)			
Dritter Sektor	-0,015 (0,011)			
Wissenschaft	0,039** (0,017)	0,026 (0,022)	0,068* (0,036)	0,031 (0,019)
Privatwirtschaft	Referenz			
Personalstruktur				
Auszubildende/Beamtenanwärter	-0,023 (0,031)	-0,080 (0,066)	-0,013 (0,049)	0,048 (0,045)
Leiharbeiter	-0,049 (0,045)	0,081 (0,179)	-0,055 (0,052)	0,081 (0,129)
Freie Mitarbeiter	-0,092** (0,042)	-0,094 (0,086)	-0,096 (0,061)	-0,009 (0,052)
Teilzeitbeschäftigte	0,012 (0,013)	-0,023 (0,026)	0,027 (0,019)	0,010 (0,019)
Frauen	-0,008 (0,014)	0,033 (0,030)	-0,024 (0,017)	0,023 (0,030)
Tätigkeiten, die Fach-/Hochschulausbildung erfordern	-0,017 (0,016)	-0,000 (0,024)	-0,040 (0,027)	-0,035 (0,022)
Einfache Tätigkeiten	-0,006 (0,011)	-0,073* (0,040)	0,002 (0,013)	-0,025 (0,030)
Beschäftigungsrelevante Indikatoren				
Offene Stellen	-0,013 (0,050)	0,095 (0,175)	-0,036 (0,068)	0,052 (0,059)
Arbeitnehmerkündigungen	-0,021** (0,009)	-0,049** (0,021)	-0,019 (0,012)	-0,017 (0,013)
Arbeitgeberkündigungen	-0,003 (0,010)	-0,045 (0,043)	-0,001 (0,012)	-0,025 (0,017)
Durchschnittliche Lohnsumme	0,002 (0,008)	-0,026 (0,017)	0,005 (0,009)	0,032 (0,020)
Keine Angabe zu Löhnen	0,024 (0,058)	-0,201 (0,137)	0,041 (0,071)	0,250* (0,149)
Tarifbindung	-0,007 (0,006)	0,004 (0,019)	-0,012* (0,007)	0,003 (0,010)
Personalrat/Betriebsrat/Mitarbeitervertretung	0,007 (0,007)	0,008 (0,022)	0,008 (0,008)	-0,004 (0,013)
Befristungsmotive				
Befristeter Ersatzbedarf	0,001 (0,013)	-0,016 (0,022)	0,007 (0,018)	-0,017 (0,023)
Wirtschaftliche Unsicherheit	0,030** (0,012)	-0,013 (0,027)	0,040** (0,017)	0,004 (0,023)
Befristete Finanzierung der Stellen	0,011 (0,014)	0,007 (0,022)	-0,016 (0,024)	-0,003 (0,022)
Befristeter zusätzlicher Bedarf	0,006 (0,013)	-0,033 (0,024)	0,014 (0,018)	0,017 (0,026)
Eignungstest	0,002 (0,013)	-0,024 (0,025)	0,008 (0,017)	0,004 (0,023)
Motivationssteigerung	0,004 (0,031)	-0,479*** (0,051)	0,012 (0,036)	-0,012 (0,041)
Betriebstyp (Ref. eigenständiges Unternehmen)				
Zentrale/Hauptverwaltung	-0,007 (0,007)	-0,001 (0,013)	-0,007 (0,010)	-0,002 (0,016)
Niederlassung/Dienststelle/Filiale/Mittelinanz	0,007 (0,006)	-0,002 (0,012)	0,010 (0,008)	0,003 (0,011)

Befristungsmotive und Verlängerungen befristeter Beschäftigung;
Fortsetzung nächste Seite

Erklärende Einflussgrößen	Gesamt	ÖD	PW	DS
Geschäftserwartungen (Ref. konstant)				
Geschäftserwartungen: steigend	-0,005 (0,007)	0,003 (0,013)	-0,003 (0,010)	-0,016 (0,011)
Geschäftserwartungen: sinkend	0,001 (0,006)	0,006 (0,015)	0,002 (0,008)	-0,003 (0,015)
Geschäftserwartungen: weiß nicht	-0,007 (0,009)	-0,009 (0,019)	-0,009 (0,012)	0,013 (0,016)
Aus-/Eingliederung von Betriebsteilen				
Ausgliederungen	-0,008 (0,012)	-0,031 (0,019)	-0,001 (0,015)	-0,022 (0,019)
Eingliederungen	-0,017 (0,012)	-0,011 (0,023)	-0,022 (0,017)	0,013 (0,018)
Ostdeutschland	0,001 (0,006)	-0,031*** (0,011)	0,009 (0,008)	0,014 (0,011)
Betriebsgröße (Ref. 50-249 Beschäftigte)				
1-10 Beschäftigte	-0,009 (0,012)	-0,004 (0,032)	-0,006 (0,016)	-0,032* (0,019)
11-49 Beschäftigte	0,003 (0,007)	0,008 (0,016)	-0,003 (0,009)	0,016 (0,013)
250-999 Beschäftigte	-0,002 (0,006)	-0,005 (0,012)	-0,001 (0,008)	-0,001 (0,011)
Mind. 5000 Beschäftigte	-0,028*** (0,010)	-0,012 (0,013)	-0,039** (0,016)	-0,028 (0,018)
Branchen (Ref. öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung)				
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	-0,000 (0,028)	-0,424*** (0,038)	-0,024 (0,052)	-0,392*** (0,049)
Bergbau, Energie, Wasser	0,011 (0,020)	0,031 (0,030)	-0,014 (0,049)	
Nahrungs- und Genussmittel	0,048*** (0,018)	-0,432*** (0,048)	0,023 (0,047)	0,022 (0,059)
Verbrauchsgüter	0,041** (0,019)	-0,384*** (0,045)	0,014 (0,047)	
Produktionsgüter	0,052*** (0,017)		0,025 (0,046)	
Investitions- und Gebrauchsgüter	0,045*** (0,016)	0,167*** (0,056)	0,017 (0,045)	0,112*** (0,039)
Baugewerbe	0,035* (0,020)	0,021 (0,047)	0,010 (0,048)	
Großhandel, KFZ-Handel und -reparatur	0,019 (0,018)	0,172*** (0,028)	-0,009 (0,046)	-0,370*** (0,050)
Einzelhandel	0,058*** (0,017)		0,035 (0,046)	0,073 (0,051)
Verkehr und Lagerei	0,027 (0,017)	0,059* (0,031)	-0,002 (0,047)	-0,352*** (0,047)
Information und Kommunikation	-0,014 (0,024)	0,046 (0,054)	-0,036 (0,050)	-0,407*** (0,048)
Gastgewerbe	0,025 (0,019)	-0,436*** (0,051)	0,001 (0,047)	-0,403*** (0,047)
Finanz- und Versicherungsdienstleistung	0,011 (0,019)	0,009 (0,034)	-0,009 (0,049)	-0,029 (0,056)
Wirtschaftliche, wissenschaftliche, freiberufliche Dienstleistungen	0,024 (0,015)	0,020 (0,023)	0,001 (0,045)	-0,010 (0,024)
Erziehung und Unterricht	0,023 (0,017)	0,027 (0,020)	-0,038 (0,051)	-0,006 (0,023)
Gesundheits- und Sozialwesen	0,022 (0,014)	0,013 (0,015)	0,006 (0,047)	0,001 (0,022)
Sonstige Dienstleistungen	0,082*** (0,018)	0,095*** (0,023)	0,051 (0,048)	0,040 (0,053)
Interessenvertretungen	0,013 (0,019)	0,011 (0,024)		

Befristungsmotive und Verlängerungen befristeter Beschäftigung;
Fortsetzung nächste Seite

Erklärende Einflussgrößen	Gesamt	ÖD	PW	DS
Test auf sektorale Unterschiede				
Öffentlicher Sektor=Dritter Sektor	3,45 (0,0633)			
Öffentlicher Sektor=Wissenschaft	3,14 (0,0762)			
Dritter Sektor=Wissenschaft	9,84 (0,0017)			
Fallzahl	5,604	1,019	3,869	716

Befristungsmotive und Verlängerungen befristeter Beschäftigung

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009; Fractional Response Modell; durchschnittliche marginale Effekte.
 //*** statistisch signifikant auf dem 1/5/10 Prozentniveau. ÖD: Öffentlicher Sektor, PW: Privatwirtschaft, DS: Dritter Sektor. Fortsetzung nächste Seite.

Tabelle 68

Befristungsmotive und Personalabgänge nach Befristungsende

Erklärende Einflussgrößen	Gesamt	ÖD	PW	DS
Sektor (Ref. Privatwirtschaft)				
Öffentlicher Sektor	-0,014 (0,013)			
Dritter Sektor	-0,008 (0,012)			
Wissenschaft	-0,055*** (0,020)	-0,032 (0,025)	-0,031 (0,044)	-0,019 (0,024)
Privatwirtschaft	Referenz			
Personalstruktur				
Auszubildende/Beamtenanwärter	-0,167*** (0,044)	-0,125 (0,086)	-0,154** (0,070)	-0,095** (0,045)
Leiharbeiter	-0,312*** (0,085)	-0,310 (0,242)	-0,340*** (0,094)	-0,275 (0,220)
Freie Mitarbeiter	-0,025 (0,059)	-0,070 (0,062)	-0,057 (0,087)	0,078 (0,074)
Teilzeitbeschäftigte	-0,008 (0,017)	-0,021 (0,028)	-0,014 (0,025)	0,015 (0,023)
Frauen	-0,028* (0,017)	0,028 (0,033)	-0,032 (0,023)	-0,034 (0,032)
Tätigkeiten, die Fach-/Hochschulausbildung erfordern	0,002 (0,019)	0,026 (0,026)	-0,022 (0,032)	0,016 (0,026)
Einfache Tätigkeiten	0,041*** (0,014)	0,024 (0,035)	0,031* (0,017)	0,084*** (0,028)
Beschäftigungsrelevante Indikatoren				
Offene Stellen	-0,144** (0,067)	0,092 (0,096)	-0,215** (0,095)	-0,066 (0,091)
Arbeitnehmerkündigungen	-0,133*** (0,011)	-0,132*** (0,024)	-0,145*** (0,014)	-0,098*** (0,016)
Arbeitgeberkündigungen	-0,088*** (0,012)	-0,135*** (0,032)	-0,096*** (0,015)	-0,084*** (0,025)
Durchschnittliche Lohnsumme	-0,012 (0,010)	0,008 (0,019)	-0,020 (0,012)	0,021 (0,014)
Keine Angabe zu Löhnen	-0,102 (0,075)	0,057 (0,149)	-0,164* (0,095)	0,139 (0,103)
Tarifbindung	-0,008 (0,008)	-0,037* (0,020)	-0,011 (0,010)	0,004 (0,012)
Personalrat/Betriebsrat/Mitarbeitervertretung	-0,006 (0,009)	-0,042 (0,026)	-0,004 (0,011)	-0,003 (0,016)
Befristungsmotive				
Befristeter Ersatzbedarf	-0,012 (0,015)	-0,020 (0,021)	0,006 (0,021)	-0,041* (0,023)
Wirtschaftliche Unsicherheit	-0,006 (0,014)	-0,027 (0,029)	0,009 (0,020)	-0,031 (0,024)
Befristete Finanzierung der Stellen	-0,002 (0,017)	-0,008 (0,022)	0,017 (0,029)	-0,031 (0,024)
Befristeter zusätzlicher Bedarf	0,002 (0,015)	-0,020 (0,025)	0,025 (0,021)	-0,039 (0,027)
Eignungstest	-0,044*** (0,014)	-0,065*** (0,023)	-0,031 (0,020)	-0,043* (0,025)
Motivationssteigerung	-0,040 (0,037)	-0,003 (0,036)	-0,026 (0,045)	-0,051 (0,036)
Betriebstyp (Ref. eigenständiges Unternehmen)				
Zentrale/Hauptverwaltung	0,001 (0,009)	0,006 (0,014)	-0,001 (0,012)	-0,010 (0,015)
Niederlassung/Dienststelle/Filiale/Mittelinanz	-0,002 (0,007)	-0,029** (0,014)	0,010 (0,010)	-0,016 (0,014)

Befristungsmotive und Personalabgänge nach Befristungsende.
Fortsetzung nächste Seite.

Erklärende Einflussgrößen	Gesamt	ÖD	PW	DS
Geschäftserwartungen (Ref. konstant)				
Geschäftserwartungen: steigend	-0,005 (0,009)	-0,009 (0,013)	0,004 (0,013)	-0,018 (0,012)
Geschäftserwartungen: sinkend	0,046*** (0,008)	0,011 (0,017)	0,059*** (0,010)	0,033** (0,016)
Geschäftserwartungen: weiß nicht	0,031*** (0,011)	0,012 (0,018)	0,045*** (0,015)	0,002 (0,024)
Aus-/Eingliederung von Betriebsteilen				
Ausgliederungen	0,018 (0,014)	0,062*** (0,024)	0,011 (0,019)	-0,001 (0,034)
Eingliederungen	-0,010 (0,014)	-0,019 (0,019)	-0,008 (0,020)	-0,004 (0,020)
Ostdeutschland	-0,005 (0,007)	0,009 (0,011)	-0,016 (0,010)	0,011 (0,012)
Betriebsgröße (Ref. 50-249 Beschäftigte)				
1-10 Beschäftigte	-0,051*** (0,016)	-0,058 (0,047)	-0,059*** (0,020)	-0,034 (0,025)
11-49 Beschäftigte	-0,055*** (0,009)	-0,006 (0,018)	-0,074*** (0,012)	-0,033** (0,016)
250-999 Beschäftigte	0,035*** (0,007)	0,021* (0,012)	0,041*** (0,010)	0,028*** (0,011)
Mind. 5000 Beschäftigte	0,043*** (0,012)	0,028 (0,018)	0,056*** (0,017)	-0,009 (0,019)
Branchen (Ref. öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung)				
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	0,047 (0,034)	-0,535*** (0,047)	0,038 (0,058)	-0,526*** (0,054)
Bergbau, Energie, Wasser	0,024 (0,024)	0,014 (0,028)	0,000 (0,052)	
Nahrungs- und Genussmittel	0,065*** (0,024)	-0,478*** (0,050)	0,046 (0,051)	-0,095* (0,054)
Verbrauchsgüter	0,050* (0,026)	-0,344*** (0,045)	0,028 (0,052)	
Produktionsgüter	0,095*** (0,021)		0,079 (0,049)	
Investitions- und Gebrauchsgüter	0,092*** (0,020)	-0,524*** (0,051)	0,076 (0,048)	-0,014 (0,055)
Baugewerbe	0,056** (0,027)	0,051 (0,064)	0,041 (0,053)	
Großhandel, KFZ-Handel und -reparatur	0,046** (0,023)	0,254*** (0,034)	0,020 (0,050)	-0,451*** (0,055)
Einzelhandel	0,073*** (0,022)		0,054 (0,050)	-0,019 (0,070)
Verkehr und Lagerei	0,048** (0,023)	0,055* (0,033)	0,035 (0,051)	-0,507*** (0,056)
Information und Kommunikation	0,096*** (0,032)	-0,068 (0,043)	0,104* (0,055)	-0,455*** (0,052)
Gastgewerbe	0,049** (0,024)	0,022 (0,042)	0,032 (0,051)	-0,058 (0,047)
Finanz- und Versicherungsdienstleistung	0,069*** (0,024)	0,105*** (0,031)	0,037 (0,051)	-0,455*** (0,041)
Wirtschaftliche, wissenschaftliche, freiberufliche Dienstleistungen	0,084*** (0,018)	0,032 (0,023)	0,080 (0,049)	-0,049 (0,030)
Erziehung und Unterricht	0,035* (0,020)	0,010 (0,022)	-0,075 (0,059)	-0,001 (0,020)
Gesundheits- und Sozialwesen	0,017 (0,018)	0,029 (0,019)	-0,016 (0,050)	-0,028 (0,019)
Sonstige Dienstleistungen	0,017 (0,025)	-0,020 (0,023)	-0,000 (0,057)	-0,004 (0,060)
Interessenvertretungen	0,047** (0,021)	-0,005 (0,026)		

Befristungsmotive und Personalabgänge nach Befristungsende.
Fortsetzung nächste Seite.

Erklärende Einflussgrößen	Gesamt	ÖD	PW	DS
Test auf sektorale Unterschiede				
Öffentlicher Sektor=Dritter Sektor	0,14 (0,7092)			
Öffentlicher Sektor=Wissenschaft	3,57 (0,0588)			
Dritter Sektor=Wissenschaft	4,98 (0,0257)			
Fallzahl	5.640	1.032	3.879	729

Befristungsmotive und Personalabgänge nach Befristungsende.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009; Fractional Response Modell; durchschnittliche marginale Effekte.
 //*** statistisch signifikant auf dem 1/5/10 Prozentniveau. ÖD: Öffentlicher Sektor, PW: Privatwirtschaft, DS: Dritter Sektor.

Die Nutzungsintensität befristeter Beschäftigung – Abschnitt 5.3

Tabelle 69

Determinanten des Befristungsanteils

Erklärende Einflussgrößen	Gesamt	ÖD	PW	DS
Sektor				
Öffentlicher Dienst	0,028*** (0,005)			
Dritter Sektor	0,046*** (0,005)			
Privatwirtschaft	Referenz			
Wissenschaft	0,131*** (0,008)	0,132*** (0,010)	0,076*** (0,013)	0,074*** (0,018)
Personalstruktur				
Auszubildende/Beamtenanwärter	0,017 (0,016)	-0,020 (0,040)	0,001 (0,017)	-0,101** (0,040)
Leiharbeiter	0,043** (0,017)	0,164* (0,099)	0,025 (0,016)	0,145 (0,102)
Freie Mitarbeiter	0,054*** (0,017)	0,039 (0,029)	0,017 (0,021)	0,097** (0,045)
Teilzeitbeschäftigte	0,028*** (0,007)	0,037*** (0,013)	0,030*** (0,008)	-0,011 (0,015)
Frauen	-0,050*** (0,006)	-0,060*** (0,016)	-0,020*** (0,006)	-0,113*** (0,023)
Tätigkeiten, die Fach-/Hochschulausbildung erfordern	0,023*** (0,008)	0,031** (0,013)	-0,004 (0,011)	0,068*** (0,017)
Einfache Tätigkeiten	0,101*** (0,005)	0,084*** (0,015)	0,079*** (0,005)	0,164*** (0,020)
Beschäftigungsrelevante Indikatoren				
Offene Stellen	0,067*** (0,016)	0,180** (0,091)	0,045*** (0,013)	0,195*** (0,063)
Arbeitnehmerkündigungen	-0,016*** (0,002)	-0,011 (0,006)	-0,010*** (0,003)	-0,040*** (0,008)
Arbeitgeberkündigungen	-0,015*** (0,003)	-0,011 (0,011)	-0,007** (0,003)	-0,045*** (0,012)
Durchschnittliche Lohnsumme	-0,031*** (0,003)	-0,069*** (0,010)	-0,019*** (0,003)	-0,093*** (0,011)
Keine Angabe zu Löhnen	-0,230*** (0,023)	-0,537*** (0,074)	-0,124*** (0,021)	-0,703*** (0,084)
Tarifbindung	-0,015*** (0,003)	-0,059*** (0,009)	-0,008*** (0,003)	-0,024*** (0,008)
Personalrat/Betriebsrat/MAV	-0,046*** (0,003)	-0,081*** (0,009)	-0,028*** (0,003)	-0,096*** (0,010)
Erwartete Personalprobleme				
Zu hoher Personalstand	-0,013*** (0,003)	-0,007 (0,005)	-0,012*** (0,003)	-0,031*** (0,010)
Zu hohe Personalfuktuation	0,032*** (0,003)	0,039*** (0,006)	0,027*** (0,004)	0,054*** (0,010)
Personalmangel	0,005* (0,003)	-0,013** (0,006)	0,013*** (0,003)	0,003 (0,008)
Fachkräfterekrutierung	0,004** (0,002)	0,018*** (0,004)	0,006** (0,002)	-0,017** (0,008)
Überalterung	-0,029*** (0,002)	-0,028*** (0,005)	-0,026*** (0,003)	-0,029*** (0,008)
Weiterbildungsbedarf	-0,001 (0,002)	0,003 (0,004)	-0,003 (0,002)	0,004 (0,007)
Motivation	0,011*** (0,003)	0,013* (0,007)	0,010*** (0,003)	0,018 (0,013)
Fehl-/Krankheitstage	-0,008*** (0,002)	-0,015*** (0,005)	-0,003 (0,003)	-0,019** (0,008)
Zu hohe Personalkosten	-0,004* (0,002)	-0,007* (0,004)	-0,003 (0,002)	-0,003 (0,007)
Sonstige	0,016*** (0,004)	0,026*** (0,008)	0,001 (0,004)	0,043*** (0,015)
Keine Personalprobleme	0,007** (0,003)	0,013** (0,006)	0,004 (0,003)	0,006 (0,010)

Determinanten des Befristungsanteils;
Fortsetzung nächste Seite.

Erklärende Einflussgrößen	Gesamt	ÖD	PW	DS
Betriebstyp (Ref. Eigenständiger Betrieb)				
Zentrale/Hauptverwaltung	-0,009*** (0,003)	-0,016*** (0,006)	-0,009*** (0,003)	0,002 (0,010)
Mittelinstanz	0,001 (0,002)	-0,010** (0,005)	0,003 (0,003)	0,022** (0,008)
Geschäftserwartungen (Ref. konstant)				
Geschäftserwartungen: steigend	0,006*** (0,002)	0,004 (0,004)	0,007*** (0,002)	-0,005 (0,007)
Geschäftserwartungen: sinkend	0,010*** (0,002)	0,016*** (0,005)	0,005** (0,002)	0,025*** (0,008)
Geschäftserwartungen: unsicher	0,021*** (0,003)	0,023*** (0,006)	0,015*** (0,003)	0,041*** (0,011)
Aus-/Eingliederung von Betriebsteilen				
Ausgliederungen	0,004 (0,003)	0,009 (0,008)	0,008** (0,004)	-0,019** (0,010)
Eingliederungen	0,001 (0,003)	-0,000 (0,006)	0,003 (0,004)	-0,001 (0,011)
Ostdeutschland	0,031*** (0,003)	0,030*** (0,005)	0,020*** (0,003)	0,065*** (0,009)
Betriebsgröße (Ref. 50-249 Beschäftigte)				
1-10 Beschäftigte	0,067*** (0,005)	0,056*** (0,012)	0,076*** (0,004)	0,054*** (0,016)
11-49 Beschäftigte	-0,003 (0,003)	-0,001 (0,007)	0,005 (0,003)	-0,026** (0,010)
250-999 Beschäftigte	0,015*** (0,003)	0,017*** (0,005)	0,010*** (0,003)	0,035*** (0,010)
Mind. 1000 Beschäftigte	0,015*** (0,005)	0,020*** (0,007)	0,005 (0,005)	0,086*** (0,022)
Branchen (Ref. öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung)				
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	0,067*** (0,011)	0,079** (0,033)	-0,025 (0,021)	-0,024 (0,066)
Bergbau, Energie, Wasser	-0,012 (0,008)	-0,023** (0,012)	-0,099*** (0,020)	-0,104 (0,109)
Nahrungs- und Genussmittel	-0,000 (0,008)	-0,136*** (0,043)	-0,096*** (0,020)	-0,092*** (0,033)
Verbrauchsgüter	-0,035*** (0,008)	-0,086* (0,044)	-0,125*** (0,020)	-0,364*** (0,057)
Produktionsgüter	-0,032*** (0,007)	0,022 (0,056)	-0,122*** (0,019)	-0,453*** (0,064)
Investitions- und Gebrauchsgüter	-0,038*** (0,007)	-0,118*** (0,025)	-0,127*** (0,019)	-0,109* (0,061)
Baugewerbe	0,011 (0,009)	-0,096*** (0,025)	-0,077*** (0,020)	-0,258*** (0,059)
Großhandel, KFZ-Handel und -reparatur	-0,019** (0,008)	-0,045 (0,054)	-0,113*** (0,020)	-0,054 (0,103)
Einzelhandel	0,021*** (0,007)	-0,021 (0,046)	-0,085*** (0,019)	-0,160*** (0,053)
Verkehr und Lagerei	0,007 (0,008)	-0,025** (0,013)	-0,080*** (0,020)	-0,156** (0,066)
Information und Kommunikation	0,003 (0,012)	0,021 (0,027)	-0,086*** (0,022)	-0,096** (0,043)
Gastgewerbe	0,083*** (0,009)	0,043* (0,024)	-0,020 (0,020)	0,095** (0,042)
Finanz- und Versicherungsdienstleistung	-0,043*** (0,007)	-0,079*** (0,008)	-0,139*** (0,019)	-0,138*** (0,033)
Wirtschaftliche, wissenschaftliche, freiberufliche Dienstleistungen	0,047*** (0,007)	0,048*** (0,010)	-0,051*** (0,019)	0,022 (0,024)
Erziehung und Unterricht	0,095*** (0,008)	0,054*** (0,009)	0,036 (0,022)	0,017 (0,015)
Gesundheits- und Sozialwesen	0,042*** (0,006)	0,040*** (0,007)	-0,067*** (0,019)	-0,046*** (0,014)
Sonstige Dienstleistungen	0,058*** (0,009)	0,054*** (0,016)	-0,048** (0,021)	-0,043 (0,026)
Interessenvertretungen	0,096*** (0,010)	0,066*** (0,012)		

Determinanten des Befristungsanteils;
Fortsetzung nächste Seite.

Erklärende Einflussgrößen	Gesamt	ÖD	PW	DS
Erhebungsjahre (Ref. 2004)				
2005	-0,008*** (0,002)	-0,008* (0,004)	-0,007*** (0,002)	-0,012 (0,008)
2006	-0,002 (0,002)	-0,012*** (0,005)	0,001 (0,003)	-0,002 (0,009)
2007	-0,001 (0,003)	0,006 (0,005)	-0,002 (0,003)	-0,000 (0,010)
2008	0,006** (0,003)	0,006 (0,005)	0,006** (0,003)	0,016* (0,010)
2009	-0,003 (0,003)	-0,001 (0,006)	-0,007** (0,003)	0,021** (0,011)
2010	0,005 (0,003)	0,012** (0,006)	0,001 (0,003)	0,020* (0,011)
2011	0,006** (0,003)	0,007 (0,006)	0,003 (0,003)	0,022** (0,011)
2012	0,005* (0,003)	0,007 (0,006)	0,004 (0,003)	0,020* (0,011)
2013	0,002 (0,003)	0,006 (0,006)	-0,000 (0,004)	0,020* (0,011)
2014	0,004 (0,003)	0,006 (0,006)	0,003 (0,003)	0,013 (0,011)
Test auf sektorale Unterschiede				
Öffentlicher Sektor=Dritter Sektor	12,71*** (0,0004)			
Öffentlicher Sektor=Wissenschaft	140,04*** (0,0000)			
Dritter Sektor=Wissenschaft	100,19*** (0,0000)			
Fallzahl	63.258	12.105	43.370	7.783

Determinanten des Befristungsanteils

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004-2014; Fractional Response Modell; durchschnittliche marginale Effekte. */**/** statistisch signifikant auf dem 1/5/10 Prozentniveau. ÖD: Öffentlicher Sektor, PW: Privatwirtschaft, DS: Dritter Sektor.

Tabelle 70**Determinanten des Befristungsanteils – Deskriptive Statistiken**

Mittelwerte der Determinanten	Gesamt	ÖD	PW	DS
Befristete Beschäftigung (abhängige Variable)	0,14	0,14	0,12	0,24
Öffentlicher Dienst	0,69	1,00	0,00	0,00
Dritter Sektor	0,19	0,00	0,00	1,00
Privatwirtschaft (Referenz)	0,03	0,00	1,00	0,00
Wissenschaft	0,12	0,06	0,01	0,06
Auszubildende/Beamtenanwärter	0,05	0,04	0,05	0,06
Leiharbeiter	0,02	0,00	0,02	0,00
Freie Mitarbeiter	0,01	0,01	0,01	0,03
Teilzeitbeschäftigte	0,24	0,33	0,18	0,46
Frauen	0,45	0,57	0,38	0,69
Tätigkeiten, die Fach-/Hochschulausbildung erfordern	0,13	0,23	0,10	0,20
Einfache Tätigkeiten	0,19	0,12	0,21	0,19
Offene Stellen	0,02	0,01	0,02	0,01
Arbeitnehmerkündigungen	0,21	0,14	0,23	0,22
Arbeitgeberkündigungen	0,11	0,04	0,14	0,08
Durchschnittliche Lohnsumme	6,50	6,36	6,55	6,46
Keine Angabe zu Löhnen	0,14	0,17	0,14	0,13
Tarifbindung	0,62	0,90	0,54	0,60
Personalrat/Betriebsrat/Mitarbeitervertretung	0,63	0,89	0,53	0,72
Zu hoher Personalstand	0,12	0,15	0,11	0,10
Zu hohe Personalfluktuations	0,07	0,07	0,06	0,08
Personalmangel	0,11	0,10	0,11	0,13
Fachkräfterekrutierung	0,43	0,33	0,45	0,43
Überalterung	0,19	0,26	0,17	0,19
Weiterbildungsbedarf	0,18	0,22	0,17	0,20
Motivation	0,10	0,07	0,11	0,06
Fehl-/Krankheitstage	0,17	0,18	0,16	0,18
Zu hohe Personalkosten	0,34	0,27	0,36	0,35
Sonstige	0,05	0,06	0,04	0,06
Keine Personalprobleme	0,25	0,25	0,25	0,26
Einzelbetrieb (Referenz)	0,59	0,48	0,62	0,61
Zentrale/Hauptverwaltung	0,13	0,15	0,12	0,11
Niederlassung/Dienststelle/Filiale/Mittelinstanz	0,28	0,37	0,25	0,28
Geschäftserwartungen: konstant (Referenz)	0,49	0,59	0,45	0,57
Geschäftserwartungen: steigend	0,26	0,17	0,30	0,20
Geschäftserwartungen: sinkend	0,18	0,14	0,19	0,16
Geschäftserwartungen: unsicher	0,07	0,10	0,07	0,07
Ausgliederungen	0,05	0,06	0,04	0,05
Eingliederungen	0,04	0,04	0,04	0,04
Ostdeutschland	0,38	0,39	0,37	0,41
1-10 Beschäftigte	0,10	0,05	0,11	0,11
11-49 Beschäftigte	0,27	0,18	0,29	0,27
50-249 Beschäftigte (Referenz)	0,39	0,38	0,38	0,42
250-999 Beschäftigte	0,20	0,30	0,18	0,19
Mind. 1000 Beschäftigte	0,05	0,09	0,04	0,02

Determinanten des Befristungsanteils – Deskriptive Statistiken
Fortsetzung nächste Seite.

Mittelwerte der Determinanten	Gesamt	ÖD	PW	DS
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	0,02	0,01	0,02	0,00
Bergbau, Energie, Wasser	0,03	0,05	0,03	0,00
Nahrungs- und Genussmittel	0,03	0,00	0,04	0,00
Verbrauchsgüter	0,03	0,00	0,04	0,00
Produktionsgüter	0,08	0,00	0,11	0,00
Investitions- und Gebrauchsgüter	0,14	0,00	0,20	0,00
Baugewerbe	0,04	0,00	0,06	0,00
Großhandel, KFZ-Handel und -reparatur	0,05	0,00	0,07	0,00
Einzelhandel	0,05	0,00	0,07	0,00
Verkehr und Lagerei	0,04	0,03	0,04	0,00
Information und Kommunikation	0,01	0,00	0,02	0,00
Gastgewerbe	0,03	0,00	0,04	0,01
Finanz- und Versicherungsdienstleistung	0,03	0,04	0,03	0,00
Wirtschaftliche, wissenschaftliche, freiberufliche Dienstleistungen	0,09	0,07	0,11	0,04
Erziehung und Unterricht	0,05	0,09	0,01	0,21
Gesundheits- und Sozialwesen	0,13	0,11	0,06	0,55
Sonstige Dienstleistungen	0,03	0,03	0,02	0,03
Interessenvertretungen	0,03	0,05	0,00	0,16
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung (Referenz)	0,10	0,51	0,00	0,00
2004	0,10	0,10	0,10	0,10
2005	0,09	0,08	0,09	0,08
2006	0,10	0,10	0,10	0,10
2007	0,09	0,08	0,09	0,09
2008	0,10	0,09	0,10	0,10
2009	0,08	0,08	0,08	0,09
2010	0,09	0,09	0,09	0,10
2011	0,08	0,09	0,08	0,08
2012	0,10	0,11	0,10	0,10
2013	0,08	0,09	0,08	0,08
2014	0,09	0,09	0,09	0,10
Fallzahl	63.258	12.105	43.370	7.783

Determinanten des Befristungsanteils – Deskriptive Statistiken

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004-2014; ÖD: Öffentlicher Sektor, PW: Privatwirtschaft, DS: Dritter Sektor.

Befristete Einstellungen – Abschnitt 5.4

Tabelle 71

Determinanten befristeter Einstellungen

Erklärende Einflussgrößen	Gesamt M1	Gesamt M2	ÖD	PW	DS
Sektor					
Öffentlicher Dienst	0,073*** (0,011)	0,048*** (0,008)			
Dritter Sektor	0,142*** (0,011)	0,054*** (0,009)			
Privatwirtschaft	Referenz	Referenz			
Wissenschaft	0,324*** (0,021)	0,054*** (0,021)	-0,012 (0,035)	0,086*** (0,024)	0,003 (0,043)
Personalstruktur					
Befristungsanteil zum 1.1. des Jahres		1,501*** (0,026)	1,375*** (0,072)	1,584*** (0,030)	0,984*** (0,047)
Auszubildende/Beamtenanwärter	0,018 (0,035)	0,203*** (0,027)	0,122 (0,089)	0,193*** (0,032)	0,238*** (0,063)
Leiharbeiter	0,160*** (0,046)	0,058 (0,037)	0,342 (0,240)	0,037 (0,037)	0,162 (0,224)
Freie Mitarbeiter	0,149*** (0,043)	0,010 (0,036)	0,088 (0,092)	0,018 (0,042)	0,026 (0,080)
Teilzeitbeschäftigte	0,006 (0,014)	-0,013 (0,012)	0,031 (0,033)	-0,016 (0,014)	0,018 (0,025)
Frauen	0,047*** (0,013)	0,061*** (0,011)	0,086** (0,035)	0,060*** (0,012)	0,012 (0,034)
Tätigkeiten, die Fach-/Hochschulausbildung erfordern	-0,141*** (0,016)	-0,128*** (0,013)	-0,074*** (0,026)	-0,175*** (0,016)	-0,082*** (0,029)
Einfache Tätigkeiten	0,139*** (0,012)	0,009 (0,010)	-0,005 (0,037)	0,010 (0,010)	-0,048 (0,037)
Beschäftigungsrelevante Indikatoren					
Offene Stellen	-0,090*** (0,028)	-0,299*** (0,043)	-0,403*** (0,143)	-0,315*** (0,047)	-0,082 (0,115)
Arbeitnehmerkündigungen	-0,084*** (0,006)	-0,031*** (0,005)	-0,040** (0,016)	-0,028*** (0,005)	-0,040*** (0,014)
Arbeitgeberkündigungen	-0,069*** (0,007)	-0,025*** (0,006)	-0,009 (0,029)	-0,021*** (0,006)	-0,050** (0,024)
Durchschnittliche Lohnsumme	0,023*** (0,006)	0,034*** (0,005)	0,013 (0,019)	0,039*** (0,006)	0,044*** (0,017)
Keine Angabe zu Löhnen	0,174*** (0,046)	0,255*** (0,042)	0,121 (0,147)	0,279*** (0,048)	0,332*** (0,126)
Tarifbindung	0,014** (0,006)	0,010** (0,004)	-0,011 (0,020)	0,009* (0,005)	0,010 (0,012)
Personalrat/Betriebsrat/ Mitarbeitervertretung	0,054*** (0,007)	0,068*** (0,005)	0,083*** (0,022)	0,064*** (0,005)	0,076*** (0,016)

Determinanten befristeter Einstellungen
Fortsetzung nächste Seite

Erklärende Einflussgrößen	Gesamt M1	Gesamt M2	ÖD	PW	DS
Erwartete Personalprobleme					
Zu hoher Personalstand	0,008 (0,007)	0,015** (0,006)	0,020 (0,015)	0,011 (0,007)	0,001 (0,019)
Zu hohe Personalfuktuation	0,027*** (0,008)	-0,027*** (0,007)	0,003 (0,016)	-0,033*** (0,008)	-0,010 (0,018)
Personalmangel	-0,016** (0,007)	-0,024*** (0,005)	-0,029** (0,014)	-0,021*** (0,006)	- (0,015)
Fachkräfterekrutierung	-0,009* (0,005)	-0,020*** (0,004)	-0,036*** (0,011)	-0,015*** (0,005)	-0,012 (0,013)
Überalterung	-0,022*** (0,006)	0,013*** (0,004)	0,008 (0,011)	0,016*** (0,005)	-0,008 (0,014)
Weiterbildungsbedarf	-0,015*** (0,005)	-0,015*** (0,004)	-0,010 (0,011)	-0,019*** (0,005)	0,005 (0,012)
Motivation	0,022*** (0,007)	0,003 (0,006)	-0,005 (0,019)	0,002 (0,007)	-0,001 (0,022)
Fehl-/Krankheitstage	0,030*** (0,006)	0,026*** (0,005)	0,015 (0,012)	0,027*** (0,005)	0,033** (0,014)
Zu hohe Personalkosten	-0,005 (0,005)	-0,003 (0,004)	0,008 (0,011)	-0,004 (0,004)	0,011 (0,012)
Sonstige	0,002 (0,009)	-0,007 (0,008)	-0,004 (0,019)	-0,007 (0,009)	-0,013 (0,023)
Keine Personalprobleme	-0,028*** (0,007)	-0,027*** (0,005)	-0,045*** (0,014)	-0,022*** (0,006)	-0,025 (0,017)
Betriebstyp (Ref. eigenständiges Unternehmen)					
Zentrale/Hauptverwaltung	0,005 (0,007)	0,000 (0,005)	0,008 (0,013)	-0,002 (0,006)	0,016 (0,016)
Niederlassung/Dienststelle/Filiale/ Mittelinstanz	0,044*** (0,006)	0,022*** (0,005)	0,018 (0,011)	0,022*** (0,006)	0,024* (0,013)
Geschäftserwartungen (Ref. konstant)					
Geschäftserwartungen: steigend	-0,000 (0,004)	-0,010*** (0,004)	-0,002 (0,011)	-0,012*** (0,004)	-0,003 (0,012)
Geschäftserwartungen: sinkend	0,025*** (0,005)	0,010** (0,005)	-0,008 (0,013)	0,009* (0,005)	0,041*** (0,016)
Geschäftserwartungen: unsicher	0,011 (0,007)	0,001 (0,006)	0,020 (0,015)	-0,006 (0,007)	0,006 (0,016)
Aus-/Eingliederung von Betriebsteilen					
Ausgliederungen	0,019** (0,009)	0,010 (0,007)	0,026 (0,019)	0,007 (0,009)	-0,003 (0,021)
Eingliederungen	-0,025*** (0,009)	-0,027*** (0,007)	-0,019 (0,018)	-0,032*** (0,008)	-0,013 (0,022)
Ostdeutschland	0,090*** (0,006)	0,044*** (0,004)	0,046*** (0,012)	0,043*** (0,005)	0,039*** (0,013)
Betriebsgröße (Ref. 50-249 Beschäftigte)					
1-10 Beschäftigte	-0,271*** (0,009)	-0,243*** (0,008)	-0,274*** (0,042)	-0,236*** (0,008)	- (0,029)
11-49 Beschäftigte	-0,114*** (0,007)	-0,068*** (0,005)	-0,040** (0,017)	-0,072*** (0,006)	- (0,015)
250-999 Beschäftigte	0,023*** (0,007)	0,000 (0,006)	0,027** (0,012)	-0,001 (0,007)	-0,032** (0,015)
Mind. 1000 Beschäftigte	-0,009 (0,012)	-0,024*** (0,009)	-0,019 (0,019)	-0,014 (0,010)	-0,044* (0,025)

Determinanten befristeter Einstellungen
Fortsetzung nächste Seite

Erklärende Einflussgrößen	Gesamt M1	Gesamt M2	ÖD	PW	DS
Branchen (Ref. öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung)					
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	0,045* (0,025)	-0,051** (0,021)	-0,323*** (0,119)	-0,041 (0,032)	-0,333** (0,144)
Bergbau, Energie, Wasser	-0,001 (0,020)	0,002 (0,015)	0,019 (0,025)	0,012 (0,031)	-0,095 (0,204)
Nahrungs- und Genussmittel	0,046** (0,021)	0,029* (0,016)	-0,059 (0,160)	0,027 (0,030)	0,070 (0,124)
Verbrauchsgüter	-0,026 (0,020)	-0,001 (0,015)	0,430** (0,190)	-0,001 (0,029)	-0,119 (0,149)
Produktionsgüter	-0,016 (0,017)	0,008 (0,013)	-0,087 (0,132)	0,009 (0,028)	-0,070 (0,127)
Investitions- und Gebrauchsgüter	-0,071*** (0,016)	-0,033*** (0,012)	-0,367*** (0,068)	-0,027 (0,028)	-0,091 (0,069)
Baugewerbe	-0,100*** (0,019)	-0,088*** (0,014)	-0,143 (0,094)	-0,084*** (0,029)	-0,136* (0,072)
Großhandel, KFZ-Handel und -reparatur	-0,047*** (0,018)	-0,025* (0,013)	0,158 (0,113)	-0,022 (0,029)	0,038 (0,134)
Einzelhandel	0,048*** (0,018)	0,018 (0,013)	0,132 (0,138)	0,016 (0,029)	0,030 (0,097)
Verkehr und Lagerei	-0,032* (0,019)	-0,027* (0,014)	0,009 (0,034)	-0,028 (0,029)	0,057 (0,074)
Information und Kommunikation	-0,089*** (0,024)	-0,085*** (0,018)	-0,097 (0,068)	-0,064** (0,031)	-0,257 (0,204)
Gastgewerbe	0,055*** (0,020)	-0,054*** (0,016)	-0,144 (0,106)	-0,052* (0,030)	-0,225*** (0,069)
Finanz- und Versicherungsdienstleistung	-0,165*** (0,020)	-0,099*** (0,015)	-0,138*** (0,027)	-0,084*** (0,030)	-0,091 (0,109)
Wirtschaftliche, wissenschaftliche, freiberufliche Dienstleistungen	-0,082*** (0,016)	-0,126*** (0,012)	-0,006 (0,025)	-0,134*** (0,028)	-0,062 (0,042)
Erziehung und Unterricht	0,130*** (0,019)	-0,003 (0,015)	-0,010 (0,023)	0,006 (0,036)	0,054** (0,025)
Gesundheits- und Sozialwesen	0,033** (0,014)	-0,019* (0,011)	-0,020 (0,016)	-0,020 (0,028)	0,045** (0,020)
Sonstige Dienstleistungen	0,018 (0,020)	-0,038** (0,016)	-0,001 (0,033)	-0,042 (0,032)	-0,010 (0,058)
Interessenvertretungen	0,057*** (0,021)	-0,037** (0,017)	-0,030 (0,030)		
Erhebungsjahre (Ref. 2005)					
2006	0,003 (0,007)	-0,000 (0,006)	-0,010 (0,018)	-0,002 (0,007)	0,040** (0,019)
2007	-0,003 (0,007)	-0,011* (0,006)	-0,044** (0,019)	-0,010 (0,007)	0,030 (0,020)
2008	-0,031*** (0,007)	-0,043*** (0,006)	-0,062*** (0,019)	-0,040*** (0,007)	-0,022 (0,020)
2009	-0,012 (0,008)	-0,014* (0,007)	-0,042** (0,019)	-0,015* (0,008)	0,035 (0,021)
2010	0,005 (0,008)	-0,001 (0,007)	-0,048** (0,019)	0,007 (0,008)	0,010 (0,022)
2011	-0,007 (0,008)	-0,017** (0,007)	-0,065*** (0,019)	-0,011 (0,008)	0,018 (0,022)
2012	-0,018** (0,008)	-0,023*** (0,007)	-0,065*** (0,019)	-0,016** (0,007)	-0,014 (0,021)
2013	-0,037*** (0,008)	-0,037*** (0,007)	-0,085*** (0,019)	-0,028*** (0,008)	-0,033 (0,022)
2014	-0,022*** (0,008)	-0,023*** (0,007)	-0,075*** (0,020)	-0,014* (0,008)	-0,013 (0,021)

Determinanten befristeter Einstellungen
Fortsetzung nächste Seite

Erklärende Einflussgrößen	Gesamt M1	Gesamt M2	ÖD	PW	DS
Test auf sektorale Unterschiede					
Öffentlicher Sektor=Dritter Sektor	32,22*** (0,0000)	0,47 (0,4907)			
Öffentlicher Sektor=Wissenschaft	122,43*** (0,0000)	0,10 (0,7571)			
Dritter Sektor=Wissenschaft	63,23*** (0,0000)	0,00 (0,9976)			
Fallzahl	60.525	60.525	8.540	46.241	5.744

Determinanten befristeter Einstellungen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005-2014; Fractional Response Modell; durchschnittliche marginale Effekte. ***/*** statistisch signifikant auf dem 1/5/10 Prozentniveau. ÖD: Öffentlicher Sektor, PW: Privatwirtschaft, DS: Dritter Sektor

Tabelle 72**Determinanten befristeter Einstellungen – Deskriptive Statistiken**

Mittelwerte der Determinanten	Gesamt	ÖD	Päw	DS
Befristete Einstellungen (abhängige Variable)	0,46	0,63	0,39	0,70
Befristete Beschäftigung zum 1.1.	0,12	0,15	0,10	0,23
Öffentlicher Dienst	0,14	1,00	0,00	0,00
Dritter Sektor	0,09	0,00	0,00	1,00
Privatwirtschaft (Referenz)	0,76	0,00	1,00	0,00
Wissenschaft	0,02	0,07	0,01	0,06
Auszubildende/Beamtenanwärter	0,04	0,04	0,04	0,05
Leiharbeiter	0,02	0,00	0,02	0,00
Freie Mitarbeiter	0,01	0,01	0,01	0,02
Teilzeitbeschäftigte	0,24	0,33	0,20	0,47
Frauen	0,43	0,57	0,37	0,70
Tätigkeiten, die Fach-/Hochschulausbildung erfordern	0,12	0,24	0,09	0,20
Einfache Tätigkeiten	0,19	0,12	0,20	0,19
Offene Stellen	0,03	0,01	0,03	0,02
Arbeitnehmerkündigungen	0,26	0,17	0,27	0,28
Arbeitgeberkündigungen	0,13	0,04	0,16	0,09
Durchschnittliche Lohnsumme	6,50	6,48	6,49	6,55
Keine Angabe zu Löhnen	0,14	0,16	0,13	0,12
Tariffbindung	0,54	0,91	0,47	0,59
Personalrat/Betriebsrat/Mitarbeitervertretung	0,52	0,91	0,42	0,73
Zu hoher Personalstand	0,08	0,13	0,07	0,08
Zu hohe Personalfluktuations	0,07	0,09	0,07	0,09
Personalmangel	0,13	0,11	0,13	0,15
Fachkräfterekrutierung	0,47	0,40	0,48	0,51
Überalterung	0,17	0,28	0,15	0,20
Weiterbildungsbedarf	0,18	0,24	0,16	0,21
Motivation	0,10	0,06	0,11	0,07
Fehl-/Krankheitstage	0,15	0,20	0,14	0,19
Zu hohe Personalkosten	0,32	0,27	0,33	0,36
Sonstige	0,04	0,06	0,04	0,05
Keine Personalprobleme	0,27	0,23	0,28	0,24

Determinanten befristeter Einstellungen – Deskriptive Statistiken;
Fortsetzung nächste Seite.

Mittelwerte der Determinanten	Gesamt	ÖD	PW	DS
Einzelbetrieb	0,66	0,49	0,69	0,62
Zentrale/Hauptverwaltung	0,12	0,16	0,11	0,12
Niederlassung/Dienststelle/Filiale/Mittelinstanz	0,22	0,35	0,20	0,26
Geschäftserwartungen: konstant (Referenz)	0,49	0,59	0,46	0,58
Geschäftserwartungen: steigend	0,30	0,19	0,32	0,23
Geschäftserwartungen: sinkend	0,15	0,12	0,15	0,12
Geschäftserwartungen: unsicher	0,07	0,10	0,07	0,07
Ausgliederungen	0,04	0,05	0,03	0,04
Eingliederungen	0,04	0,05	0,03	0,04
Ostdeutschland	0,38	0,37	0,37	0,39
1-10 Beschäftigte	0,15	0,03	0,18	0,08
11-49 Beschäftigte	0,30	0,15	0,33	0,25
50-249 Beschäftigte (Referenz)	0,34	0,38	0,32	0,44
250-999 Beschäftigte	0,17	0,33	0,13	0,21
Mind. 1000 Beschäftigte	0,04	0,11	0,03	0,03
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	0,02	0,00	0,02	0,00
Bergbau, Energie, Wasser	0,02	0,05	0,02	0,00
Nahrungs- und Genussmittel	0,03	0,00	0,04	0,00
Verbrauchsgüter	0,03	0,00	0,04	0,00
Produktionsgüter	0,07	0,00	0,09	0,00
Investitions- und Gebrauchsgüter	0,14	0,00	0,18	0,00
Baugewerbe	0,07	0,01	0,08	0,00
Großhandel, KFZ-Handel und -reparatur	0,06	0,00	0,08	0,00
Einzelhandel	0,05	0,00	0,07	0,00
Verkehr und Lagerei	0,04	0,04	0,05	0,00
Information und Kommunikation	0,02	0,01	0,02	0,00
Gastgewerbe	0,04	0,00	0,05	0,01
Finanz- und Versicherungsdienstleistung	0,03	0,04	0,03	0,00
Wirtschaftliche, wissenschaftliche, freiberufliche Dienstleistungen	0,11	0,08	0,13	0,04
Erziehung und Unterricht	0,03	0,08	0,01	0,17
Gesundheits- und Sozialwesen	0,12	0,12	0,06	0,60
Sonstige Dienstleistungen	0,02	0,03	0,02	0,02
Interessenvertretungen	0,02	0,04	0,00	0,13
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung (Referenz)	0,07	0,50	0,00	0,00
2004	0,00	0,00	0,00	0,00
2005	0,08	0,08	0,08	0,08
2006	0,11	0,10	0,11	0,10
2007	0,09	0,09	0,09	0,10
2008	0,11	0,10	0,11	0,12
2009	0,08	0,09	0,08	0,10
2010	0,10	0,09	0,10	0,10
2011	0,10	0,10	0,09	0,09
2012	0,12	0,13	0,12	0,11
2013	0,09	0,11	0,09	0,09
2014	0,12	0,11	0,12	0,12
Fallzahlen	60.525	8.540	46.241	5.744

Determinanten befristeter Einstellungen – Deskriptive Statistiken

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005-2014. ÖD: Öffentlicher Sektor, PW: Privatwirtschaft, DS: Dritter Sektor.

Übernahmen in unbefristete Beschäftigung – Abschnitt 5.5

Tabelle 73

Determinanten der Übernahmen in unbefristete Beschäftigung

Erklärende Einflussgrößen	Gesamt M1	Gesamt M2	ÖD	PW	DS
Sektor					
Öffentlicher Dienst	-0,036*** (0,014)	-0,034** (0,013)			
Dritter Sektor	-0,034** (0,014)	-0,019 (0,014)			
Privatwirtschaft	Referenz	Referenz			
Wissenschaft	-0,171*** (0,030)	-0,110*** (0,027)	-0,082** (0,041)	-0,032 (0,044)	-0,023 (0,063)
Personalstruktur					
Befristungsanteil zum 1.1. des Jahres		-0,324*** (0,019)	-0,417*** (0,051)	-0,242*** (0,024)	-0,489*** (0,043)
Auszubildende/Beamtenanwärter	-0,044 (0,056)	-0,132** (0,055)	-0,191 (0,126)	-0,159** (0,074)	-0,080 (0,095)
Leiharbeiter	0,169** (0,068)	0,181*** (0,067)	0,443 (0,313)	0,168** (0,070)	0,628 (0,391)
Freie Mitarbeiter	-0,090 (0,058)	-0,043 (0,056)	-0,107 (0,119)	-0,010 (0,086)	-0,011 (0,092)
Teilzeitbeschäftigte	-0,062*** (0,019)	-0,051*** (0,018)	-0,077* (0,043)	-0,027 (0,023)	-0,047 (0,039)
Frauen	0,046** (0,020)	0,019 (0,019)	-0,005 (0,048)	-0,010 (0,023)	0,121** (0,054)
Tätigkeiten, die Fach-/Hochschulausbildung erfordern	-0,108*** (0,022)	-0,096*** (0,021)	-0,105*** (0,038)	-0,072** (0,033)	-0,045 (0,041)
Einfache Tätigkeiten	-0,141*** (0,016)	-0,093*** (0,016)	-0,051 (0,052)	-0,097*** (0,018)	-0,071 (0,048)
Beschäftigungsrelevante Indikatoren					
Offene Stellen	-0,016 (0,044)	0,045 (0,049)	0,152 (0,188)	0,014 (0,050)	0,201 (0,184)
Arbeitnehmerkündigungen	0,172*** (0,010)	0,165*** (0,010)	0,196*** (0,025)	0,152*** (0,012)	0,154*** (0,023)
Arbeitgeberkündigungen	0,139*** (0,014)	0,136*** (0,014)	0,214*** (0,051)	0,126*** (0,015)	0,127*** (0,042)
Durchschnittliche Lohnsumme	0,041*** (0,009)	0,026*** (0,009)	0,018 (0,026)	0,030*** (0,011)	0,026 (0,026)
Keine Angabe zu Löhnen	0,322*** (0,071)	0,208*** (0,070)	0,137 (0,206)	0,241*** (0,082)	0,203 (0,199)
Tariffindung	-0,003 (0,008)	-0,006 (0,008)	-0,016 (0,026)	-0,000 (0,009)	-0,002 (0,017)
Personalrat/Betriebsrat/Mitarbeitervertretung	-0,000 (0,009)	-0,017* (0,009)	0,043 (0,033)	-0,029*** (0,010)	0,045** (0,023)

Determinanten der Übernahmen in unbefristete Beschäftigung
Fortsetzung nächste Seite.

Erklärende Einflussgrößen	Gesamt M1	Gesamt M2	ÖD	PW	DS
Erwartete Personalprobleme					
Zu hoher Personalstand	-0,076*** (0,012)	-0,078*** (0,011)	-0,066*** (0,021)	-0,087*** (0,014)	-0,042 (0,030)
Zu hohe Personalfuktuation	-0,037*** (0,010)	-0,025*** (0,010)	-0,038* (0,020)	-0,021* (0,012)	-0,024 (0,022)
Personalmangel	0,021** (0,008)	0,025*** (0,008)	0,000 (0,019)	0,022** (0,010)	0,045** (0,018)
Fachkräfterekrutierung	0,010 (0,008)	0,011 (0,008)	0,010 (0,016)	0,012 (0,010)	-0,008 (0,022)
Überalterung	-0,017** (0,008)	-0,029*** (0,008)	-0,025 (0,016)	-0,032*** (0,010)	-0,029 (0,019)
Weiterbildungsbedarf	0,010 (0,007)	0,009 (0,007)	0,006 (0,015)	0,012 (0,009)	0,008 (0,017)
Motivation	0,002 (0,010)	0,007 (0,010)	0,003 (0,025)	0,005 (0,012)	-0,004 (0,026)
Fehl-/Krankheitstage	-0,011 (0,008)	-0,015** (0,007)	0,013 (0,015)	-0,023** (0,009)	-0,021 (0,018)
Zu hohe Personalkosten	-0,005 (0,007)	-0,006 (0,007)	-0,009 (0,015)	-0,003 (0,008)	-0,019 (0,017)
Sonstige	-0,024* (0,014)	-0,025* (0,014)	-0,025 (0,027)	-0,022 (0,017)	-0,021 (0,034)
Keine Personalprobleme	0,003 (0,011)	0,003 (0,011)	-0,004 (0,022)	0,010 (0,014)	-0,037 (0,029)
Betriebstyp (Ref. eigenständiges Unternehmen)					
Zentrale/Hauptverwaltung	0,008 (0,010)	0,005 (0,009)	0,046** (0,019)	-0,015 (0,012)	0,024 (0,024)
Niederlas- sung/Dienststelle/Filiale/Mittelinstanz	-0,017** (0,008)	-0,016** (0,008)	0,000 (0,017)	-0,028*** (0,010)	0,019 (0,019)
Geschäftserwartungen (Ref. konstant)					
Geschäftserwartungen: steigend	0,031*** (0,007)	0,036*** (0,007)	0,040*** (0,016)	0,035*** (0,009)	0,024 (0,018)
Geschäftserwartungen: sinkend	-0,048*** (0,008)	-0,044*** (0,008)	-0,011 (0,021)	-0,051*** (0,010)	-0,003 (0,025)
Geschäftserwartungen: unsicher	-0,059*** (0,012)	-0,053*** (0,011)	-0,019 (0,021)	-0,063*** (0,015)	-0,072** (0,031)
Aus-/Eingliederung von Betriebsteilen					
Ausgliederungen	-0,020 (0,014)	-0,022 (0,014)	-0,037 (0,030)	-0,020 (0,018)	-0,005 (0,032)
Eingliederungen	-0,006 (0,014)	-0,007 (0,014)	-0,035 (0,028)	0,000 (0,019)	0,020 (0,031)
Ostdeutschland	-0,022*** (0,008)	-0,014* (0,007)	-0,011 (0,016)	-0,012 (0,009)	-0,016 (0,018)
Betriebsgröße (Ref. 50-249 Beschäftigte)					
1-10 Beschäftigte	-0,039** (0,018)	0,005 (0,018)	-0,014 (0,054)	-0,016 (0,021)	0,051 (0,049)
11-49 Beschäftigte	0,045*** (0,010)	0,046*** (0,009)	0,081*** (0,025)	0,037*** (0,011)	0,026 (0,024)
250-999 Beschäftigte	-0,030*** (0,008)	-0,025*** (0,008)	0,013 (0,017)	-0,034*** (0,011)	-0,036* (0,020)
Mind. 1000 Beschäftigte	-0,072*** (0,014)	-0,067*** (0,014)	-0,033 (0,024)	-0,078*** (0,019)	-0,078** (0,038)

Determinanten der Übernahmen in unbefristete Beschäftigung
Fortsetzung nächste Seite.

Erklärende Einflussgrößen	Gesamt M1	Gesamt M2	ÖD	PW	DS
Branchen (Ref. öffentliche Verwaltung, SV)					
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	-0,086** (0,043)	-0,068* (0,040)	0,075 (0,086)	-0,173*** (0,061)	0,312 (0,207)
Bergbau, Energie, Wasser	0,045* (0,027)	0,041 (0,027)	0,052 (0,039)	-0,054 (0,055)	0,058 (0,074)
Nahrungs- und Genussmittel	-0,023 (0,025)	-0,026 (0,025)	-0,240 (0,180)	-0,096* (0,050)	0,020 (0,194)
Verbrauchsgüter	-0,008 (0,027)	-0,025 (0,027)	0,235 (0,170)	-0,096* (0,051)	
Produktionsgüter	0,013 (0,022)	-0,004 (0,022)	0,202 (0,245)	-0,076 (0,048)	0,314** (0,145)
Investitions- und Gebrauchsgüter	0,000 (0,021)	-0,017 (0,020)	-0,050 (0,066)	-0,089* (0,047)	-0,184 (0,136)
Baugewerbe	0,017 (0,028)	0,008 (0,028)	0,039 (0,096)	-0,076 (0,052)	-1,431*** (0,102)
Großhandel, KFZ-Handel und -reparatur	0,063*** (0,024)	0,055** (0,023)	-0,068 (0,131)	-0,015 (0,049)	0,519*** (0,195)
Einzelhandel	0,012 (0,023)	0,017 (0,023)	1,988*** (0,092)	-0,057 (0,048)	-0,132 (0,163)
Verkehr und Lagerei	0,056** (0,025)	0,055** (0,024)	-0,002 (0,044)	-0,021 (0,050)	0,467*** (0,156)
Information und Kommunikation	0,058* (0,034)	0,057* (0,033)	0,174* (0,100)	-0,040 (0,055)	-0,022 (0,232)
Gastgewerbe	0,006 (0,026)	0,038 (0,025)	0,118 (0,146)	-0,051 (0,050)	0,399*** (0,144)
Finanz- und Versicherungsdienstleistung	0,079*** (0,025)	0,071*** (0,024)	0,108*** (0,035)	-0,012 (0,051)	-0,158 (0,103)
Wirtschaftliche, wissenschaftliche, freiberufliche	-0,016	0,008	0,016	-0,076	-0,053
Dienstleistungen	(0,020)	(0,020)	(0,031)	(0,048)	(0,074)
Erziehung und Unterricht	-0,054** (0,023)	-0,013 (0,022)	-0,008 (0,030)	-0,108* (0,063)	0,016 (0,034)
Gesundheits- und Sozialwesen	0,052*** (0,018)	0,065*** (0,017)	0,057*** (0,022)	-0,000 (0,048)	0,068** (0,028)
Sonstige Dienstleistungen	-0,031 (0,030)	-0,009 (0,029)	-0,043 (0,047)	-0,051 (0,054)	-0,021 (0,110)
Interessenvertretungen	-0,034 (0,025)	-0,000 (0,024)	0,021 (0,035)		
Erhebungsjahre (Ref. 2009)					
2010	0,046*** (0,009)	0,047*** (0,009)	-0,003 (0,021)	0,061*** (0,012)	0,025 (0,022)
2011	0,065*** (0,010)	0,069*** (0,010)	0,035* (0,020)	0,084*** (0,012)	0,018 (0,023)
2012	0,081*** (0,009)	0,084*** (0,009)	0,002 (0,021)	0,109*** (0,012)	0,054** (0,022)
2013	0,084*** (0,010)	0,084*** (0,010)	0,030 (0,021)	0,106*** (0,012)	0,029 (0,024)
2014	0,070*** (0,010)	0,072*** (0,010)	0,019 (0,021)	0,092*** (0,012)	0,026 (0,023)
Test auf sektorale Unterschiede					
Öffentlicher Sektor=Dritter Sektor	0,03 0,8658	1,11 0,2927			
Öffentlicher Sektor=Wissenschaft	19,55*** 0,0000	7,28*** 0,007			
Dritter Sektor=Wissenschaft	19,86*** 0,0000	10,28*** 0,0013			
Fallzahl	20.965	20.965	4.304	13.934	2.727

Determinanten der Übernahmen Determinanten der Übernahmen in unbefristete Beschäftigung

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009-2014; Fractional Response Modell; durchschnittliche marginale Effekte. **/**/*** statistisch signifikant auf dem 1/5/10 Prozentniveau. ÖD: Öffentlicher Sektor, PW: Privatwirtschaft, DS: Dritter Sektor.

Tabelle 74**Determinanten der Übernahmen – Deskriptive Statistiken**

Mittelwert der Determinanten	Gesamt	ÖD	PW	DS
Übernahmen (abhängige Variable)	0,46	0,39	0,49	0,43
Befristete Beschäftigung zum 1.1.	0,18	0,17	0,17	0,27
Öffentlicher Dienst	0,19	1,00	0,00	0,00
Dritter Sektor	0,12	0,00	0,00	1,00
Wissenschaft	0,03	0,07	0,09	0,05
Privatwirtschaft (Referenz)	0,66	0,00	1,00	0,00
Auszubildende/Beamtenanwärter	0,04	0,04	0,05	0,05
Leiharbeiter	0,02	0,00	0,03	0,00
Freie Mitarbeiter	0,01	0,01	0,01	0,02
Teilzeitbeschäftigte	0,26	0,34	0,19	0,48
Frauen	0,47	0,58	0,38	0,71
Tätigkeiten, die Fach-/Hochschulausbildung erfordern	0,14	0,25	0,09	0,20
Einfache Tätigkeiten	0,20	0,12	0,23	0,19
Offene Stellen	0,02	0,01	0,02	0,02
Arbeitnehmerkündigungen	0,24	0,17	0,25	0,27
Arbeitgeberkündigungen	0,11	0,04	0,13	0,08
Durchschnittliche Lohnsumme	6,48	6,42	6,49	6,51
Keine Angabe zu Löhnen	0,15	0,17	0,15	0,13
Tariffbindung	0,62	0,91	0,54	0,61
Personalrat/Betriebsrat/Mitarbeitervertretung	0,68	0,92	0,58	0,77
Zu hoher Personalstand	0,08	0,10	0,08	0,07
Zu hohe Personalfluktuations	0,10	0,11	0,10	0,12
Personalmangel	0,16	0,12	0,16	0,21
Fachkräfterekrutierung	0,58	0,50	0,60	0,63
Überalterung	0,24	0,31	0,22	0,24
Weiterbildungsbedarf	0,23	0,27	0,21	0,25
Motivation	0,11	0,07	0,13	0,07
Fehl-/Krankheitstage	0,24	0,26	0,23	0,25
Zu hohe Personalkosten	0,31	0,26	0,32	0,36
Sonstige	0,05	0,05	0,04	0,04
Keine Personalprobleme	0,19	0,20	0,19	0,17

Determinanten der Übernahmen – Deskriptive Statistiken

Fortsetzung nächste Seite

Mittelwert der Determinanten	Gesamt	ÖD	PW	DS
Einzelbetrieb	0,57	0,48	0,58	0,61
Zentrale/Hauptverwaltung	0,14	0,17	0,14	0,12
Niederlassung/Dienststelle/Filiale/Mittelinanz	0,29	0,34	0,28	0,27
Geschäftserwartungen: konstant (Referenz)	0,49	0,61	0,43	0,56
Geschäftserwartungen: steigend	0,27	0,19	0,30	0,24
Geschäftserwartungen: sinkend	0,17	0,10	0,20	0,14
Geschäftserwartungen: unsicher	0,07	0,10	0,07	0,07
Ausgliederungen	0,04	0,04	0,04	0,05
Eingliederungen	0,03	0,04	0,03	0,04
Ostdeutschland	0,36	0,35	0,35	0,41
1-10 Beschäftigte	0,05	0,02	0,06	0,06
11-49 Beschäftigte	0,22	0,13	0,25	0,20
50-249 Beschäftigte (Referenz)	0,42	0,39	0,42	0,47
250-999 Beschäftigte	0,25	0,34	0,22	0,24
Mind. 1000 Beschäftigte	0,06	0,12	0,05	0,03
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	0,01	0,00	0,01	0,00
Bergbau, Energie, Wasser	0,02	0,05	0,02	0,00
Nahrungs- und Genussmittel	0,03	0,00	0,04	0,00
Verbrauchsgüter	0,03	0,00	0,05	0,00
Produktionsgüter	0,08	0,00	0,13	0,00
Investitions- und Gebrauchsgüter	0,15	0,00	0,23	0,00
Baugewerbe	0,03	0,00	0,04	0,00
Großhandel, KFZ-Handel und -reparatur	0,05	0,00	0,07	0,00
Einzelhandel	0,05	0,00	0,08	0,00
Verkehr und Lagerei	0,04	0,04	0,05	0,00
Information und Kommunikation	0,01	0,01	0,02	0,00
Gastgewerbe	0,03	0,00	0,04	0,00
Finanz- und Versicherungsdienstleistung	0,03	0,04	0,03	0,00
Wirtschaftliche, wissenschaftliche, freiberufliche Dienstleistungen	0,09	0,08	0,11	0,04
Erziehung und Unterricht	0,05	0,09	0,01	0,18
Gesundheits- und Sozialwesen	0,15	0,14	0,06	0,63
Sonstige Dienstleistungen	0,02	0,03	0,02	0,01
Interessenvertretungen	0,03	0,04	0,00	0,12
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung (Referenz)	0,10	0,48	0,00	0,00
2009	0,15	0,14	0,16	0,16
2010	0,17	0,16	0,17	0,17
2011	0,16	0,17	0,15	0,16
2012	0,19	0,20	0,19	0,18
2013	0,16	0,17	0,15	0,15
2014	0,18	0,17	0,18	0,18
Fallzahlen	20965	4.304	13.934	2727

Determinanten der Übernahmen – Deskriptive Statistiken

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009-2014; ÖD: Öffentlicher Sektor, PW: Privatwirtschaft, DS: Dritter Sektor.

Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge– Abschnitt 5.5

Tabelle 75

Determinanten der Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge

Erklärende Einflussgrößen	Gesamt M1	Gesamt M2	ÖD	PW	DS
Sektor					
Öffentlicher Dienst	0,010 (0,007)	0,011 (0,007)			
Dritter Sektor	-0,007 (0,007)	-0,004 (0,007)			
Privatwirtschaft	Referenz	Referenz			
Wissenschaft	0,044*** (0,012)	0,054*** (0,012)	0,049*** (0,019)	0,051** (0,026)	0,022 (0,021)
Personalstruktur					
Befristungsanteil zum 1.1. des Jahres		-0,047*** (0,010)	-0,053** (0,021)	-0,040*** (0,013)	-0,055*** (0,021)
Auszubildende/Beamtenanwärter	0,005 (0,025)	-0,008 (0,025)	-0,017 (0,056)	-0,003 (0,038)	0,045 (0,041)
Leiharbeiter	0,039 (0,032)	0,040 (0,032)	-0,029 (0,125)	0,036 (0,034)	-0,171 (0,130)
Freie Mitarbeiter	0,025 (0,032)	0,033 (0,033)	0,005 (0,074)	0,034 (0,050)	0,038 (0,041)
Teilzeitbeschäftigte	0,003 (0,009)	0,005 (0,009)	-0,044** (0,020)	0,016 (0,013)	0,009 (0,016)
Frauen	0,016 (0,010)	0,012 (0,010)	0,027 (0,025)	0,003 (0,012)	0,051** (0,023)
Tätigkeiten, die Fach-/Hochschulausbildung erfordern	-0,006 (0,012)	-0,004 (0,012)	0,008 (0,019)	-0,036* (0,019)	0,022 (0,019)
Einfache Tätigkeiten	0,015** (0,008)	0,022*** (0,008)	0,007 (0,024)	0,028*** (0,009)	-0,003 (0,023)
Beschäftigungsrelevante Indikatoren					
Offene Stellen	-0,041 (0,030)	-0,032 (0,028)	0,016 (0,061)	-0,027 (0,031)	-0,133 (0,098)
Arbeitnehmerkündigungen	-0,010** (0,005)	-0,011** (0,005)	-0,034** (0,013)	-0,003 (0,006)	-0,022** (0,011)
Arbeitgeberkündigungen	-0,017** (0,007)	-0,018** (0,007)	-0,048* (0,025)	-0,016** (0,008)	-0,025 (0,021)
Durchschnittliche Lohnsumme	-0,006 (0,005)	-0,008* (0,005)	-0,008 (0,012)	-0,008 (0,006)	-0,005 (0,013)
Keine Angabe zu Löhnen	-0,042 (0,037)	-0,060 (0,038)	-0,062 (0,093)	-0,061 (0,046)	-0,025 (0,096)
Tarifbindung	0,004 (0,004)	0,004 (0,004)	0,044*** (0,015)	-0,003 (0,005)	0,007 (0,008)
Personalrat/Betriebsrat/ Mitarbeitervertretung	0,004 (0,005)	0,001 (0,005)	-0,029** (0,015)	0,008 (0,005)	-0,024** (0,010)

Determinanten der Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge

Fortsetzung nächste Seite.

Erklärende Einflussgrößen	Gesamt M1	Gesamt M2	ÖD	PW	DS
Erwartete Personalprobleme					
Zu hoher Personalstand	0,003 (0,006)	0,003 (0,006)	0,009 (0,010)	0,004 (0,007)	0,008 (0,015)
Zu hohe Personalfuktuation	-0,007 (0,005)	-0,005 (0,005)	-0,006 (0,009)	-0,012* (0,007)	0,023** (0,010)
Personalmangel	0,000 (0,004)	0,001 (0,004)	0,015 (0,009)	-0,003 (0,005)	-0,010 (0,009)
Fachkräfterekrutierung	-0,015*** (0,004)	-0,015*** (0,004)	-0,018** (0,008)	-0,014*** (0,005)	-0,012 (0,010)
Überalterung	0,007* (0,004)	0,006 (0,004)	-0,000 (0,008)	0,009* (0,005)	0,002 (0,009)
Weiterbildungsbedarf	0,004 (0,004)	0,004 (0,004)	-0,000 (0,007)	0,003 (0,005)	0,012 (0,008)
Motivation	-0,004 (0,005)	-0,004 (0,005)	0,008 (0,012)	-0,008 (0,006)	0,012 (0,013)
Fehl-/Krankheitstage	0,004 (0,004)	0,003 (0,004)	-0,008 (0,008)	0,004 (0,005)	0,002 (0,008)
Zu hohe Personalkosten	-0,007* (0,004)	-0,007** (0,004)	-0,007 (0,007)	-0,005 (0,004)	-0,002 (0,008)
Sonstige	0,010 (0,007)	0,010 (0,007)	0,026* (0,013)	0,001 (0,009)	0,020 (0,018)
Keine Personalprobleme	-0,008 (0,006)	-0,008 (0,006)	-0,007 (0,011)	-0,009 (0,007)	-0,008 (0,012)
Betriebstyp (Ref. eigenständiges Unternehmen)					
Zentrale/Hauptverwaltung	-0,009* (0,005)	-0,009* (0,005)	-0,013 (0,010)	-0,006 (0,006)	-0,002 (0,014)
Niederlassung/Dienststelle/Filiale/ Mittelinstanz	0,014*** (0,004)	0,014*** (0,004)	0,006 (0,008)	0,015*** (0,005)	0,002 (0,008)
Geschäftserwartungen (Ref. konstant)					
Geschäftserwartungen: steigend	-0,006 (0,004)	-0,005 (0,004)	-0,007 (0,009)	-0,002 (0,005)	-0,010 (0,008)
Geschäftserwartungen: sinkend	-0,000 (0,004)	0,001 (0,004)	-0,008 (0,011)	0,007 (0,005)	-0,033*** (0,011)
Geschäftserwartungen: unsicher	-0,007 (0,006)	-0,006 (0,006)	-0,010 (0,011)	-0,004 (0,008)	-0,008 (0,014)
Aus-/Eingliederung von Betriebsteilen					
Ausgliederungen	-0,003 (0,007)	-0,004 (0,007)	-0,013 (0,013)	0,004 (0,010)	-0,024* (0,014)
Eingliederungen	-0,003 (0,008)	-0,003 (0,008)	-0,017 (0,015)	0,000 (0,010)	0,020 (0,017)
Ostdeutschland	0,019*** (0,004)	0,020*** (0,004)	-0,007 (0,008)	0,031*** (0,005)	0,019** (0,008)
Betriebsgröße (Ref. 50-249 Beschäftigte)					
1-10 Beschäftigte	0,087*** (0,009)	0,094*** (0,009)	0,104*** (0,023)	0,080*** (0,011)	0,130*** (0,017)
11-49 Beschäftigte	0,041*** (0,005)	0,041*** (0,005)	0,049*** (0,013)	0,039*** (0,006)	0,038*** (0,011)
250-999 Beschäftigte	-0,035*** (0,004)	-0,034*** (0,004)	-0,051*** (0,008)	-0,028*** (0,005)	-0,025*** (0,008)
Mind. 1000 Beschäftigte	-0,065*** (0,007)	-0,064*** (0,007)	-0,060*** (0,011)	-0,070*** (0,010)	-0,049*** (0,016)

Determinanten der Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge
Fortsetzung nächste Seite.

Erklärende Einflussgrößen	Gesamt M1	Gesamt M2	ÖD	PW	DS
Branchen (Ref. öffentliche Verwaltung, SV)					
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	0,001 (0,020)	0,005 (0,019)	-0,015 (0,040)	0,027 (0,037)	0,091** (0,044)
Bergbau, Energie, Wasser	-0,013 (0,014)	-0,013 (0,014)	-0,016 (0,021)	0,007 (0,035)	0,088*** (0,031)
Nahrungs- und Genussmittel	0,016 (0,013)	0,016 (0,013)	0,006 (0,068)	0,033 (0,033)	0,073 (0,055)
Verbrauchsgüter	0,042*** (0,014)	0,040*** (0,014)	0,002 (0,085)	0,058* (0,034)	
Produktionsgüter	0,033*** (0,011)	0,031*** (0,011)	-0,013 (0,096)	0,047 (0,032)	0,029 (0,067)
Investitions- und Gebrauchsgüter	0,032*** (0,010)	0,029*** (0,010)	0,073* (0,043)	0,048 (0,032)	-0,029 (0,045)
Baugewerbe	0,028* (0,014)	0,026* (0,014)	-0,008 (0,060)	0,052 (0,034)	-0,550*** (0,051)
Großhandel, KFZ-Handel und -reparatur	0,008 (0,012)	0,007 (0,012)	0,112*** (0,036)	0,027 (0,033)	-0,088 (0,069)
Einzelhandel	0,024** (0,012)	0,025** (0,011)	-0,775*** (0,048)	0,048 (0,032)	0,061 (0,068)
Verkehr und Lagerei	0,010 (0,012)	0,010 (0,012)	0,034 (0,021)	0,024 (0,033)	0,022 (0,079)
Information und Kommunikation	-0,029* (0,017)	-0,029* (0,017)	-0,049 (0,045)	0,000 (0,035)	-0,017 (0,095)
Gastgewerbe	-0,013 (0,012)	-0,008 (0,012)	0,010 (0,057)	0,013 (0,033)	-0,030 (0,040)
Finanz- und Versicherungsdienstleistung	-0,015 (0,013)	-0,016 (0,013)	-0,051** (0,020)	0,018 (0,034)	0,041 (0,047)
Wirtschaftliche, wissenschaftliche, freiberufliche Dienstleistungen	-0,006 (0,010)	-0,003 (0,010)	-0,003 (0,016)	0,018 (0,032)	0,026 (0,024)
Erziehung und Unterricht	0,015 (0,012)	0,020* (0,012)	0,040*** (0,015)	0,034 (0,038)	-0,008 (0,017)
Gesundheits- und Sozialwesen	-0,018** (0,009)	-0,016* (0,009)	-0,016 (0,011)	0,011 (0,033)	-0,013 (0,015)
Sonstige Dienstleistungen	0,029* (0,015)	0,032** (0,015)	0,046** (0,023)	0,048 (0,035)	-0,005 (0,039)
Interessenvertretungen	-0,007 (0,013)	-0,000 (0,013)	-0,011 (0,017)		
Erhebungsjahre (Ref. 2009)					
2010	0,005 (0,005)	0,005 (0,005)	0,015 (0,010)	0,001 (0,007)	0,025** (0,010)
2011	0,001 (0,005)	0,002 (0,005)	0,012 (0,010)	-0,004 (0,007)	0,027** (0,011)
2012	-0,001 (0,005)	-0,000 (0,005)	0,024** (0,010)	-0,008 (0,006)	0,020* (0,011)
2013	0,002 (0,005)	0,002 (0,005)	0,019* (0,011)	-0,006 (0,007)	0,032*** (0,011)
2014	-0,001 (0,005)	-0,001 (0,005)	0,021* (0,011)	-0,009 (0,007)	0,023** (0,011)
Test auf sektorale Unterschiede					
Öffentlicher Sektor=Dritter Sektor	5,00** 0,0254	3,85** 0,0496			
Öffentlicher Sektor=Wissenschaft	7,12*** 0,0076	11,52*** 0,0007			
Dritter Sektor=Wissenschaft	17,09*** 0,0000	21,99*** 0,0000			
Fallzahl	20.741	20.741	4.265	13.769	2.707

Determinanten der Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009-2014; Fractional Response Modell; durchschnittliche marginale Effekte. ***/** statistisch signifikant auf dem 1/5/10 Prozentniveau. ÖD: Öffentlicher Sektor, PW: Privatwirtschaft, DS: Dritter Sektor.

Tabelle 76**Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge – Deskriptive Statistiken**

Determinanten Mittelwerte	Gesamt	ÖD	PW	DS
Verlängerungen (abhängige Variable)	0,12	0,11	0,12	0,10
Befristete Beschäftigung zum 1.1.	0,18	0,17	0,17	0,27
Öffentlicher Dienst	0,19	1,00	0,00	0,00
Dritter Sektor	0,12	0,00	0,00	1,00
Privatwirtschaft (Referenz)	0,66	0,00	1,00	0,00
Wissenschaft	0,03	0,07	0,01	0,05
Auszubildende/Beamtenanwärter	0,04	0,04	0,05	0,05
Leiharbeiter	0,02	0,00	0,03	0,00
Freie Mitarbeiter	0,01	0,01	0,01	0,02
Teilzeitbeschäftigte	0,26	0,34	0,19	0,48
Frauen	0,47	0,58	0,38	0,71
Tätigkeiten, die Fach-/Hochschulausbildung erfordern	0,14	0,25	0,09	0,20
Einfache Tätigkeiten	0,20	0,12	0,23	0,19
Offene Stellen	0,02	0,01	0,02	0,02
Arbeitnehmerkündigungen	0,24	0,17	0,25	0,27
Arbeitgeberkündigungen	0,11	0,04	0,13	0,08
Durchschnittliche Lohnsumme	6,48	6,42	6,49	6,51
Keine Angabe zu Löhnen	0,15	0,17	0,15	0,13
Tariffbindung	0,62	0,91	0,54	0,61
Personalrat/Betriebsrat/Mitarbeitervertretung	0,68	0,92	0,59	0,77
Zu hoher Personalstand	0,08	0,10	0,08	0,07
Zu hohe Personalfuktuation	0,10	0,11	0,10	0,12
Personalmangel	0,16	0,12	0,16	0,21
Fachkräfterekrutierung	0,58	0,50	0,60	0,63
Überalterung	0,24	0,31	0,22	0,24
Weiterbildungsbedarf	0,23	0,27	0,21	0,25
Motivation	0,11	0,07	0,13	0,07
Fehl-/Krankheitstage	0,24	0,26	0,23	0,25
Zu hohe Personalkosten	0,31	0,26	0,32	0,36
Sonstige	0,05	0,05	0,04	0,04
Keine Personalprobleme	0,19	0,20	0,19	0,17
Einzelbetrieb	0,57	0,49	0,58	0,61
Zentrale/Hauptverwaltung	0,14	0,17	0,14	0,12
Niederlassung/Dienststelle/Filiale/Mittelinstanz	0,29	0,34	0,28	0,27

Determinanten der Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge – Deskriptive Statistiken

Fortsetzung nächste Seite.

Determinanten Mittelwerte	Gesamt	ÖD	PW	DS
Geschäftserwartungen: konstant (Referenz)	0,49	0,61	0,43	0,56
Geschäftserwartungen: steigend	0,27	0,19	0,30	0,24
Geschäftserwartungen: sinkend	0,17	0,10	0,20	0,14
Geschäftserwartungen: unsicher	0,08	0,10	0,07	0,07
Ausgliederungen	0,04	0,04	0,04	0,05
Eingliederungen	0,03	0,04	0,03	0,04
Ostdeutschland	0,36	0,35	0,35	0,41
1-10 Beschäftigte	0,05	0,02	0,06	0,06
11-49 Beschäftigte	0,22	0,13	0,25	0,20
50-249 Beschäftigte (Referenz)	0,42	0,39	0,42	0,47
250-999 Beschäftigte	0,25	0,34	0,22	0,24
Mind. 1000 Beschäftigte	0,06	0,12	0,05	0,03
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	0,01	0,00	0,01	0,00
Bergbau, Energie, Wasser	0,02	0,05	0,02	0,00
Nahrungs- und Genussmittel	0,03	0,00	0,04	0,00
Verbrauchsgüter	0,03	0,00	0,05	0,00
Produktionsgüter	0,08	0,00	0,13	0,00
Investitions- und Gebrauchsgüter	0,15	0,00	0,23	0,00
Baugewerbe	0,03	0,00	0,04	0,00
Großhandel, KFZ-Handel und -reparatur	0,05	0,00	0,07	0,00
Einzelhandel	0,05	0,00	0,08	0,00
Verkehr und Lagerei	0,04	0,04	0,05	0,00
Information und Kommunikation	0,01	0,01	0,02	0,00
Gastgewerbe	0,03	0,00	0,04	0,00
Finanz- und Versicherungsdienstleistung	0,03	0,04	0,03	0,00
Wirtschaftliche, wissenschaftliche, freiberufliche Dienstleistungen	0,09	0,08	0,11	0,04
Erziehung und Unterricht	0,05	0,08	0,01	0,18
Gesundheits- und Sozialwesen	0,15	0,13	0,06	0,63
Sonstige Dienstleistungen	0,02	0,03	0,02	0,01
Interessenvertretungen	0,03	0,04	0,00	0,12
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung (Referenz)	0,10	0,48	0,00	0,00
2009	0,16	0,14	0,16	0,16
2010	0,17	0,16	0,17	0,17
2011	0,16	0,17	0,15	0,16
2012	0,19	0,20	0,19	0,18
2013	0,15	0,17	0,15	0,15
2014	0,18	0,17	0,18	0,18
Fallzahlen	20.741	4.265	13.934	2.707

Determinanten der Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge – Deskriptive Statistiken

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009-2014; ÖD: Öffentlicher Sektor, PW: Privatwirtschaft, DS: Dritter Sektor.

Personalabgänge nach Befristungsende – Abschnitt 5.5

Tabelle 77

Determinanten der Personalabgänge nach Befristungsende

Erklärende Einflussgrößen	Gesamt M1	Gesamt M2	ÖD	PW	DS
Sektor					
Öffentlicher Dienst	-0,016** (0,007)	-0,014* (0,007)			
Dritter Sektor	-0,019** (0,008)	-0,014* (0,008)			
Wissenschaft	-0,073*** (0,012)	-0,056*** (0,012)	-0,011 (0,017)	-0,067*** (0,024)	-0,042** (0,021)
Privatwirtschaft	Referenz	Referenz			
Personalstruktur					
Befristungsanteil zum 1.1. des Jahres		-0,072*** (0,012)	-0,041* (0,022)	-0,111*** (0,017)	-0,015 (0,018)
Auszubildende/Beamtenanwärter	-0,001 (0,035)	-0,023 (0,035)	0,031 (0,066)	-0,058 (0,043)	-0,005 (0,048)
Leiharbeiter	-0,293*** (0,048)	-0,289*** (0,049)	-0,261 (0,219)	-0,286*** (0,053)	-0,332* (0,172)
Freie Mitarbeiter	-0,079*** (0,031)	-0,069** (0,030)	0,035 (0,060)	-0,117** (0,048)	-0,040 (0,036)
Teilzeitbeschäftigte	0,000 (0,010)	0,002 (0,011)	0,019 (0,021)	-0,006 (0,015)	0,002 (0,015)
Frauen	-0,017 (0,011)	-0,024** (0,011)	-0,031 (0,025)	-0,016 (0,015)	-0,029 (0,024)
Tätigkeiten, die Fach-/Hochschul- ausbildung erfordern	0,026** (0,011)	0,029** (0,011)	0,008 (0,018)	0,047** (0,019)	0,014 (0,019)
Einfache Tätigkeiten	0,037*** (0,009)	0,049*** (0,009)	0,051** (0,024)	0,045*** (0,011)	0,040** (0,020)
Beschäftigungsrelevante Indikatoren					
Offene Stellen	0,054** (0,024)	0,065*** (0,025)	-0,105 (0,123)	0,077*** (0,028)	0,068 (0,087)
Arbeitnehmerkündigungen	-0,160*** (0,006)	-0,162*** (0,006)	-0,116*** (0,014)	-0,174*** (0,007)	-0,141*** (0,012)
Arbeitgeberkündigungen	-0,103*** (0,008)	-0,105*** (0,008)	-0,153*** (0,029)	-0,104*** (0,009)	-0,144*** (0,018)
Durchschnittliche Lohnsumme	-0,019*** (0,005)	-0,023*** (0,005)	-0,008 (0,013)	-0,027*** (0,007)	-0,020 (0,013)
Keine Angabe zu Löhnen	-0,159*** (0,041)	-0,185*** (0,041)	-0,058 (0,101)	-0,219*** (0,050)	-0,165* (0,095)
Tarifbindung	-0,003 (0,005)	-0,003 (0,005)	-0,023* (0,013)	-0,001 (0,006)	-0,006 (0,008)
Personalrat/Betriebsrat/ Mitarbeitervertretung	-0,006 (0,005)	-0,011** (0,005)	-0,040** (0,016)	-0,004 (0,006)	-0,021* (0,011)

Determinanten der Personalabgänge nach Befristungsende

Fortsetzung nächste Seite

Erklärende Einflussgrößen	Gesamt M1	Gesamt M2	ÖD	PW	DS
Erwartete Personalprobleme					
Zu hoher Personalstand	0,030*** (0,006)	0,030*** (0,006)	0,014 (0,010)	0,035*** (0,008)	0,031** (0,015)
Zu hohe Personalfuktuation	0,016*** (0,005)	0,018*** (0,005)	0,016* (0,009)	0,025*** (0,007)	-0,001 (0,011)
Personalmangel	-0,005 (0,005)	-0,003 (0,005)	-0,003 (0,010)	-0,005 (0,006)	0,001 (0,009)
Fachkräfterekrutierung	-0,001 (0,004)	-0,000 (0,004)	-0,006 (0,007)	0,001 (0,006)	0,007 (0,010)
Überalterung	0,007* (0,004)	0,005 (0,004)	0,006 (0,007)	0,003 (0,006)	0,012 (0,009)
Weiterbildungsbedarf	-0,005 (0,004)	-0,005 (0,004)	-0,002 (0,007)	-0,007 (0,006)	0,001 (0,008)
Motivation	-0,002 (0,006)	-0,001 (0,006)	0,008 (0,013)	0,001 (0,007)	-0,012 (0,013)
Fehl-/Krankheitstage	-0,004 (0,004)	-0,005 (0,004)	-0,004 (0,008)	-0,006 (0,006)	0,002 (0,009)
Zu hohe Personalkosten	-0,004 (0,004)	-0,005 (0,004)	-0,014* (0,008)	-0,003 (0,005)	-0,010 (0,008)
Sonstige	0,004 (0,008)	0,004 (0,008)	0,005 (0,014)	0,001 (0,011)	-0,001 (0,018)
Keine Personalprobleme	0,001 (0,006)	0,002 (0,006)	-0,002 (0,011)	0,001 (0,008)	0,014 (0,013)
Betriebstyp (Ref. Einzelbetrieb)					
Zentrale/Hauptverwaltung	-0,004 (0,005)	-0,005 (0,005)	-0,014 (0,009)	-0,004 (0,007)	-0,002 (0,013)
Mittelinstanz	-0,001 (0,004)	-0,001 (0,004)	0,013 (0,008)	-0,002 (0,006)	-0,009 (0,010)
Geschäftserwartungen (Ref. konstant)					
Geschäftserwartungen: steigend	-0,024*** (0,004)	-0,023*** (0,004)	-0,008 (0,008)	-0,027*** (0,006)	-0,011 (0,008)
Geschäftserwartungen: sinkend	0,033*** (0,005)	0,034*** (0,005)	0,014 (0,010)	0,033*** (0,006)	0,034*** (0,011)
Geschäftserwartungen: unsicher	0,028*** (0,006)	0,030*** (0,006)	0,014 (0,010)	0,036*** (0,008)	0,024 (0,015)
Aus-/Eingliederung von Betriebsteilen					
Ausgliederungen	0,024*** (0,008)	0,024*** (0,008)	0,030** (0,012)	0,026** (0,011)	0,004 (0,016)
Eingliederungen	-0,000 (0,008)	-0,000 (0,008)	0,005 (0,012)	-0,005 (0,011)	-0,011 (0,014)
Ostdeutschland	-0,013*** (0,004)	-0,010** (0,004)	0,032*** (0,008)	-0,024*** (0,006)	-0,013 (0,008)
Betriebsgröße (Ref. 50-249 Beschäftigte)					
1-10 Beschäftigte	0,066*** (0,010)	0,075*** (0,010)	0,081*** (0,028)	0,093*** (0,013)	0,010 (0,021)
11-49 Beschäftigte	-0,003 (0,006)	-0,004 (0,006)	0,003 (0,014)	-0,004 (0,007)	0,001 (0,011)
250-999 Beschäftigte	0,009** (0,005)	0,011** (0,005)	0,012 (0,008)	0,007 (0,006)	0,021** (0,009)
Mind. 1000 Beschäftigte	0,009 (0,007)	0,010 (0,007)	0,012 (0,011)	0,006 (0,010)	0,013 (0,021)

Determinanten der Personalabgänge nach Befristungsende

Fortsetzung nächste Seite

Erklärende Einflussgrößen	Gesamt M1	Gesamt M2	ÖD	PW	DS
Branchen (Ref. öffentliche Verwaltung, SV)					
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	0,051** (0,021)	0,059*** (0,022)	0,037 (0,054)	0,102** (0,041)	-0,749*** (0,046)
Bergbau, Energie, Wasser	0,003 (0,015)	0,001 (0,015)	0,017 (0,020)	0,016 (0,038)	-0,612*** (0,050)
Nahrungs- und Genussmittel	0,052*** (0,014)	0,051*** (0,014)	0,058 (0,121)	0,085** (0,036)	-0,157** (0,066)
Verbrauchsgüter	0,025* (0,015)	0,022 (0,015)	-0,237*** (0,066)	0,053 (0,036)	
Produktionsgüter	0,026** (0,012)	0,022* (0,012)	-0,689*** (0,038)	0,054 (0,035)	-0,021 (0,045)
Investitions- und Gebrauchsgüter	0,053*** (0,011)	0,049*** (0,011)	0,022 (0,045)	0,080** (0,035)	0,078 (0,053)
Baugewerbe	0,038** (0,017)	0,036** (0,017)	0,013 (0,044)	0,068* (0,038)	0,996*** (0,048)
Großhandel, KFZ-Handel und -reparatur	0,011 (0,014)	0,010 (0,014)	0,043 (0,104)	0,041 (0,036)	-0,692*** (0,047)
Einzelhandel	0,018 (0,013)	0,019 (0,013)	-0,772*** (0,040)	0,051 (0,036)	0,048 (0,061)
Verkehr und Lagerei	0,032** (0,014)	0,031** (0,014)	0,021 (0,022)	0,069* (0,037)	-0,700*** (0,036)
Information und Kommunikation	0,074*** (0,019)	0,074*** (0,019)	-0,043 (0,058)	0,111*** (0,039)	0,103 (0,095)
Gastgewerbe	0,014 (0,014)	0,020 (0,014)	0,082 (0,064)	0,059 (0,036)	-0,271*** (0,052)
Finanz- und Versicherungsdienstleistung	0,047*** (0,013)	0,046*** (0,013)	0,068*** (0,018)	0,061 (0,037)	0,107** (0,048)
Wirtschaftliche, wissenschaftliche, freiberufliche Dienstleistungen	0,058*** (0,010)	0,064*** (0,011)	0,003 (0,016)	0,110*** (0,035)	0,014 (0,026)
Erziehung und Unterricht	0,024** (0,011)	0,034*** (0,012)	0,020 (0,014)	0,052 (0,043)	0,007 (0,016)
Gesundheits- und Sozialwesen	0,003 (0,009)	0,006 (0,009)	0,003 (0,012)	0,036 (0,036)	-0,013 (0,013)
Sonstige Dienstleistungen	0,013 (0,017)	0,019 (0,017)	-0,007 (0,022)	0,043 (0,042)	0,068* (0,041)
Interessenvertretungen	0,014 (0,013)	0,025* (0,013)	0,011 (0,017)		
Erhebungsjahre (Ref. 2009)					
2010	-0,034*** (0,005)	-0,033*** (0,005)	-0,005 (0,010)	-0,042*** (0,007)	-0,018* (0,011)
2011	-0,047*** (0,006)	-0,046*** (0,006)	-0,010 (0,010)	-0,065*** (0,008)	-0,000 (0,011)
2012	-0,050*** (0,005)	-0,049*** (0,005)	-0,019* (0,010)	-0,065*** (0,007)	-0,015 (0,011)
2013	-0,041*** (0,006)	-0,041*** (0,006)	-0,017 (0,011)	-0,052*** (0,007)	-0,014 (0,012)
2014	-0,038*** (0,005)	-0,038*** (0,005)	-0,005 (0,011)	-0,052*** (0,007)	-0,007 (0,011)
Test auf sektorale Unterschiede					
Öffentlicher Sektor=Dritter Sektor	0,13 (0,7213)	0,01 (0,9258)			
Öffentlicher Sektor=Wissenschaft	21,99*** (0,0000)	10,94*** (0,0009)			
Dritter Sektor=Wissenschaft	18,51*** (0,0000)	10,59*** (0,0011)			
Fallzahl	20.995	20.995	4.324	13.926	2.745

Determinanten der Personalabgänge nach Befristungsende

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009-2014; Fractional Response Modell; durchschnittliche marginale Effekte. ***/** statistisch signifikant auf dem 1/5/10 Prozentniveau. ÖD: Öffentlicher Sektor, PW: Privatwirtschaft, DS: Dritter Sektor.

Tabelle 78**Personalabgänge nach Befristungsende – Deskriptive Statistiken**

Erklärende Einflussgrößen	Mittelwert	ÖD	PW	DS
Personalabgänge (abhängige Variable)	0,14	0,12	0,15	0,11
Befristete Beschäftigung zum 1.1.	0,18	0,17	0,17	0,27
Öffentlicher Dienst	0,21	1,00	0,00	0,00
Dritter Sektor	0,13	0,00	0,00	1,00
Wissenschaft	0,03	0,07	0,01	0,05
Privatwirtschaft (Referenz)	0,66	0,00	1,00	0,00
Auszubildende/Beamtenanwärter	0,04	0,04	0,05	0,05
Leiharbeiter	0,02	0,00	0,03	0,00
Freie Mitarbeiter	0,01	0,01	0,01	0,02
Teilzeitbeschäftigte	0,26	0,34	0,19	0,48
Frauen	0,47	0,58	0,38	0,71
Tätigkeiten, die Fach-/Hochschulausbildung erfordern	0,14	0,25	0,09	0,20
Einfache Tätigkeiten	0,20	0,12	0,23	0,19
Offene Stellen	0,02	0,01	0,02	0,02
Arbeitnehmerkündigungen	0,24	0,17	0,25	0,27
Arbeitgeberkündigungen	0,11	0,04	0,13	0,08
Durchschnittliche Lohnsumme	6,48	6,42	6,49	6,51
Keine Angabe zu Löhnen	0,15	0,17	0,15	0,13
Tariffbindung	0,63	0,91	0,54	0,61
Personalrat/Betriebsrat/Mitarbeitervertretung	0,68	0,92	0,59	0,77
Zu hoher Personalstand	0,08	0,10	0,08	0,07
Zu hohe Personalfluktuations	0,10	0,12	0,10	0,12
Personalmangel	0,16	0,12	0,16	0,21
Fachkräfterekrutierung	0,58	0,50	0,60	0,63
Überalterung	0,24	0,31	0,22	0,24
Weiterbildungsbedarf	0,23	0,27	0,21	0,24
Motivation	0,11	0,07	0,13	0,07
Fehl-/Krankheitstage	0,24	0,26	0,23	0,25
Zu hohe Personalkosten	0,31	0,26	0,32	0,36
Sonstige	0,05	0,05	0,04	0,04
Keine Personalprobleme	0,19	0,20	0,19	0,17
Einzelbetrieb	0,56	0,48	0,58	0,61
Zentrale/Hauptverwaltung	0,14	0,17	0,14	0,12
Niederlassung/Dienststelle/Filiale/Mittelinstanz	0,29	0,34	0,28	0,27

Determinanten der Personalabgänge – Deskriptive Statistiken

Fortsetzung nächste Seite

Erklärende Einflussgrößen	Mittelwert	ÖD	PW	DS
Geschäftserwartungen: konstant (Referenz)	0,48	0,61	0,43	0,56
Geschäftserwartungen: steigend	0,27	0,19	0,30	0,24
Geschäftserwartungen: sinkend	0,17	0,10	0,20	0,14
Geschäftserwartungen: unsicher	0,08	0,10	0,07	0,07
Ausgliederungen	0,04	0,04	0,04	0,05
Eingliederungen	0,03	0,04	0,03	0,04
Ostdeutschland	0,36	0,35	0,35	0,41
1-10 Beschäftigte	0,05	0,02	0,06	0,06
11-49 Beschäftigte	0,22	0,13	0,25	0,19
50-249 Beschäftigte (Referenz)	0,42	0,38	0,42	0,47
250-999 Beschäftigte	0,25	0,35	0,22	0,24
Mind. 1000 Beschäftigte	0,06	0,12	0,05	0,03
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	0,01	0,00	0,01	0,00
Bergbau, Energie, Wasser	0,02	0,05	0,02	0,00
Nahrungs- und Genussmittel	0,03	0,00	0,04	0,00
Verbrauchsgüter	0,03	0,00	0,05	0,00
Produktionsgüter	0,08	0,00	0,13	0,00
Investitions- und Gebrauchsgüter	0,15	0,00	0,22	0,00
Baugewerbe	0,03	0,00	0,04	0,00
Großhandel, KFZ-Handel und -reparatur	0,05	0,00	0,07	0,00
Einzelhandel	0,05	0,00	0,08	0,00
Verkehr und Lagerei	0,04	0,04	0,05	0,00
Information und Kommunikation	0,01	0,01	0,02	0,00
Gastgewerbe	0,03	0,00	0,04	0,00
Finanz- und Versicherungsdienstleistung	0,03	0,04	0,03	0,00
Wirtschaftliche, wissenschaftliche, freiberufliche Dienstleistungen	0,09	0,08	0,11	0,04
Erziehung und Unterricht	0,05	0,09	0,01	0,18
Gesundheits- und Sozialwesen	0,15	0,14	0,06	0,63
Sonstige Dienstleistungen	0,02	0,03	0,02	0,01
Interessenvertretungen	0,03	0,04	0,01	0,11
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung (Referenz)	0,10	0,48	0,00	0,00
2009	0,15	0,14	0,16	0,16
2010	0,17	0,16	0,17	0,17
2011	0,16	0,17	0,15	0,16
2012	0,19	0,20	0,19	0,18
2013	0,16	0,17	0,15	0,15
2014	0,18	0,17	0,18	0,18
Fallzahlen	20.995	4.324	13.926	2.745

Determinanten der Personalabgänge – Deskriptive Statistiken

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009-2014; ÖD: Öffentlicher Sektor, PW: Privatwirtschaft, DS: Dritter Sektor.

Sachgrundlose Befristungen – Abschnitt 5.6

Tabelle 79

Determinanten sachgrundloser Befristungen

Erklärende Einflussgrößen	Gesamt	ÖD	PW	DS
Sektor (Ref. Privatwirtschaft)				
Öffentlicher Sektor	-0,114*** (0,020)			
Dritter Sektor	-0,067*** (0,021)			
Wissenschaft	-0,140*** (0,037)	-0,045 (0,061)	-0,155** (0,073)	0,078 (0,066)
Personalstruktur				
Anteil befristet Beschäftigter	-0,148*** (0,030)	-0,298*** (0,069)	-0,041 (0,040)	-0,265*** (0,064)
Auszubildende/Beamtenanwärter	0,001 (0,069)	-0,008 (0,131)	0,050 (0,109)	0,091 (0,125)
Leiharbeiter	0,305*** (0,108)	0,600 (0,414)	0,287** (0,114)	0,795 (0,676)
Freie Mitarbeiter	0,206*** (0,075)	0,458** (0,189)	0,292** (0,117)	0,136 (0,131)
Teilzeitbeschäftigte	0,053** (0,026)	-0,072 (0,056)	0,074** (0,036)	0,087* (0,051)
Frauen	-0,013 (0,027)	0,112* (0,064)	-0,040 (0,034)	-0,057 (0,071)
Tätigkeiten, die Fach-/Hochschulausbildung erfordern	-0,075** (0,029)	0,004 (0,049)	-0,168*** (0,045)	-0,008 (0,058)
Einfache Tätigkeiten	0,076*** (0,024)	0,185*** (0,071)	0,046* (0,028)	0,103 (0,072)
Offene Stellen	0,047 (0,045)	0,089 (0,293)	0,047 (0,049)	-0,121 (0,213)
Arbeitnehmerkündigungen	0,024* (0,014)	0,019 (0,033)	0,023 (0,017)	0,039 (0,036)
Arbeitgeberkündigungen	0,042** (0,020)	0,028 (0,061)	0,024 (0,023)	0,083 (0,051)
Durchschnittliche Lohnsumme	0,003 (0,014)	-0,009 (0,036)	0,002 (0,017)	0,011 (0,039)
Keine Angabe zu Löhnen	-0,001 (0,106)	-0,088 (0,286)	-0,027 (0,128)	0,088 (0,295)
Tarifbindung	-0,023* (0,012)	0,007 (0,039)	-0,034** (0,014)	-0,022 (0,028)
Personalrat/Betriebsrat/Mitarbeitervertretung	-0,003 (0,013)	0,018 (0,042)	-0,017 (0,016)	0,075** (0,036)

Determinanten sachgrundloser Befristungen

Fortsetzung nächste Seite

Erklärende Einflussgrößen	Gesamt	ÖD	PW	DS
Personalprobleme				
Zu hoher Personalstand	-0,006 (0,020)	0,069* (0,037)	-0,054** (0,025)	0,039 (0,051)
Zu hohe Personalfuktuation	0,044*** (0,017)	0,031 (0,032)	0,038* (0,022)	0,089** (0,041)
Personalmangel	-0,000 (0,014)	-0,030 (0,030)	-0,001 (0,018)	0,033 (0,032)
Fachkräfterekrutierung	0,008 (0,013)	0,013 (0,024)	-0,001 (0,017)	0,019 (0,038)
Überalterung	-0,024* (0,012)	-0,014 (0,023)	-0,000 (0,016)	-0,148*** (0,032)
Weiterbildungsbedarf	-0,011 (0,013)	-0,000 (0,024)	-0,013 (0,017)	-0,060* (0,032)
Motivation	-0,004 (0,017)	-0,067 (0,048)	0,003 (0,020)	-0,052 (0,049)
Fehl-/Krankheitstage	0,024* (0,013)	0,004 (0,024)	0,027* (0,016)	0,033 (0,033)
Zu hohe Personalkosten	-0,001 (0,012)	0,013 (0,024)	-0,001 (0,015)	0,017 (0,030)
Sonstige	-0,013 (0,024)	-0,011 (0,047)	0,030 (0,031)	-0,200*** (0,073)
Keine Personalprobleme	-0,017 (0,018)	0,015 (0,035)	-0,032 (0,022)	0,008 (0,047)
Zentrale/Hauptverwaltung	0,018 (0,016)	-0,027 (0,028)	0,040* (0,021)	0,036 (0,041)
Niederlassung/Dienststelle/Filiale/Mittelinanz	0,027** (0,012)	0,029 (0,023)	0,034** (0,016)	-0,004 (0,029)
Geschäftserwartungen (Ref. konstant)				
Geschäftserwartungen: steigend	0,007 (0,011)	0,011 (0,024)	0,017 (0,014)	-0,050* (0,029)
Geschäftserwartungen: sinkend	0,004 (0,013)	0,001 (0,031)	0,021 (0,016)	-0,103*** (0,039)
Geschäftserwartungen: weiß nicht	0,019 (0,018)	-0,052* (0,031)	0,046** (0,023)	0,034 (0,045)
Ausgliederungen	0,066*** (0,025)	0,157*** (0,039)	0,003 (0,035)	0,016 (0,054)
Eingliederungen	-0,000 (0,026)	-0,042 (0,040)	0,015 (0,036)	0,042 (0,062)
Ostdeutschland	-0,056*** (0,011)	-0,026 (0,022)	-0,079*** (0,014)	-0,000 (0,028)
Betriebsgröße (Ref. 50-249 Beschäftigte)				
1-10 Beschäftigte	-0,109*** (0,022)	-0,111* (0,067)	-0,131*** (0,027)	-0,061 (0,060)
11-49 Beschäftigte	-0,044*** (0,013)	-0,024 (0,031)	-0,059*** (0,016)	-0,013 (0,035)
250-999 Beschäftigte	0,044*** (0,013)	0,070*** (0,024)	0,044** (0,018)	-0,002 (0,036)
Mind. 5000 Beschäftigte	0,038 (0,024)	0,034 (0,037)	0,047 (0,035)	-0,025 (0,057)

Determinanten sachgrundloser Befristungen

Fortsetzung nächste Seite

Erklärende Einflussgrößen	Gesamt	ÖD	PW	DS
Branchen (Ref. öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung)				
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	-0,130** (0,052)	-0,170 (0,204)	-0,103 (0,096)	-1,428*** (0,090)
Bergbau, Energie, Wasser	0,117*** (0,036)	0,119** (0,049)	0,155* (0,092)	
Nahrungs- und Genussmittel	0,058 (0,039)	-1,430*** (0,111)	0,089 (0,088)	
Verbrauchsgüter	0,092** (0,038)	0,371* (0,215)	0,125 (0,088)	
Produktionsgüter	0,103*** (0,032)		0,140* (0,085)	
Investitions- und Gebrauchsgüter	0,134*** (0,029)	0,093 (0,170)	0,173** (0,084)	-1,531*** (0,104)
Baugewerbe	0,118*** (0,038)	0,081 (0,129)	0,142 (0,088)	
Großhandel, KFZ-Handel und -reparatur	0,139*** (0,033)	1,781*** (0,109)	0,163* (0,086)	1,961*** (0,122)
Einzelhandel	0,079** (0,032)	-1,449*** (0,096)	0,104 (0,085)	-1,588*** (0,101)
Verkehr und Lagerei	0,087*** (0,034)	0,154*** (0,057)	0,104 (0,088)	-0,120 (0,166)
Information und Kommunikation	0,043 (0,050)	-0,149 (0,133)	0,116 (0,095)	-0,010 (0,197)
Gastgewerbe	0,035 (0,036)	-0,115 (0,175)	0,066 (0,087)	-0,259 (0,185)
Finanz- und Versicherungsdienstleistung	0,136*** (0,035)	0,124** (0,052)	0,177** (0,089)	0,162 (0,153)
Wirtschaftliche, wissenschaftliche, freiberufliche Dienstleistungen	0,010 (0,029)	0,057 (0,048)	0,037 (0,084)	-0,044 (0,079)
Erziehung und Unterricht	-0,091*** (0,030)	-0,038 (0,040)	-0,135 (0,101)	-0,052 (0,048)
Gesundheits- und Sozialwesen	-0,008 (0,025)	0,008 (0,033)	-0,002 (0,085)	0,048 (0,043)
Sonstige Dienstleistungen	0,008 (0,038)	-0,101 (0,074)	0,078 (0,091)	0,058 (0,111)
Interessenvertretungen	-0,049 (0,036)	-0,050 (0,059)		
2013 (Referenz: 2012)	0,024*** (0,008)	-0,002 (0,013)	0,032*** (0,010)	0,029 (0,019)
Fallzahl	10,354	2,257	6,780	1,317

Determinanten sachgrundloser Befristungen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2012-13; Fractional Response Modell; durchschnittliche marginale Effekte.
 / statistisch signifikant auf dem 1/5/10 Prozentniveau. ÖD: Öffentlicher Sektor, PW: Privatwirtschaft, DS: Dritter Sektor.

Tabelle 80**Determinanten sachgrundloser Befristungen – Deskriptive Statistiken**

Mittelwerte der Determinanten	Gesamt	ÖD	PW	DS
Übernahmen (abhängige Variable)	0,48	0,34	0,55	0,35
Befristet Beschäftigte am 1.1.	0,22	1,00	0,00	0,00
Öffentlicher Dienst	0,13	0,00	0,00	1,00
Dritter Sektor	0,02	0,05	0,01	0,05
Privatwirtschaft (Referenz)	0,65	0,00	1,00	0,00
Wissenschaft	0,18	0,16	0,17	0,27
Auszubildende/Beamtenanwärter	0,04	0,04	0,04	0,05
Leiharbeiter	0,02	0,00	0,03	0,00
Freie Mitarbeiter	0,01	0,01	0,01	0,03
Teilzeitbeschäftigte	0,28	0,36	0,21	0,50
Frauen	0,47	0,58	0,39	0,71
Tätigkeiten, die Fach-/Hochschulausbildung erfordern	0,14	0,24	0,10	0,20
Einfache Tätigkeiten	0,19	0,12	0,21	0,20
Offene Stellen	0,02	0,01	0,03	0,02
Arbeitnehmerkündigungen	0,25	0,18	0,27	0,26
Arbeitgeberkündigungen	0,10	0,04	0,13	0,09
Durchschnittliche Lohnsumme	6,28	6,21	6,31	6,24
Keine Angabe zu Löhnen	0,18	0,20	0,17	0,16
Tarifbindung	0,59	0,90	0,49	0,57
Personalrat/Betriebsrat/Mitarbeitervertretung	0,63	0,89	0,53	0,71
Zu hoher Personalstand	0,07	0,09	0,07	0,06
Zu hohe Personalfuktuation	0,09	0,10	0,09	0,11
Personalmangel	0,15	0,12	0,16	0,21
Fachkräfterekrutierung	0,57	0,49	0,59	0,58
Überalterung	0,23	0,31	0,20	0,21
Weiterbildungsbedarf	0,19	0,23	0,18	0,20
Motivation	0,10	0,05	0,12	0,06
Fehl-/Krankheitstage	0,23	0,26	0,22	0,23
Zu hohe Personalkosten	0,27	0,23	0,27	0,31
Sonstige	0,04	0,04	0,04	0,04
Keine Personalprobleme	0,21	0,21	0,21	0,22
Einzelbetrieb	0,59	0,49	0,62	0,62
Zentrale/Hauptverwaltung	0,12	0,15	0,12	0,10
Niederlassung/Dienststelle/Filiale/Mittelinstanz	0,29	0,36	0,26	0,28
Geschäftserwartungen: konstant (Referenz)	0,54	0,64	0,49	0,57
Geschäftserwartungen: steigend	0,23	0,17	0,25	0,22
Geschäftserwartungen: sinkend	0,16	0,10	0,19	0,14
Geschäftserwartungen: unsicher	0,08	0,09	0,07	0,07
Ausgliederungen	0,03	0,05	0,03	0,04
Eingliederungen	0,03	0,04	0,03	0,03
Ostdeutschland	0,37	0,35	0,37	0,40
1-10 Beschäftigte	0,09	0,04	0,10	0,11
11-49 Beschäftigte	0,27	0,19	0,30	0,29
50-249 Beschäftigte (Referenz)	0,40	0,40	0,39	0,41
250-999 Beschäftigte	0,19	0,27	0,17	0,17
Mind. 1000 Beschäftigte	0,05	0,09	0,04	0,03

Determinanten sachgrundloser Befristungen –Deskriptive Statistiken

Fortsetzung nächste Seite.

Mittelwerte der Determinanten	Gesamt	ÖD	PW	DS
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	0,01	0,00	0,02	0,00
Bergbau, Energie, Wasser	0,03	0,06	0,02	0,00
Nahrungs- und Genussmittel	0,03	0,00	0,04	0,00
Verbrauchsgüter	0,03	0,00	0,04	0,00
Produktionsgüter	0,08	0,00	0,12	0,00
Investitions- und Gebrauchsgüter	0,14	0,00	0,21	0,00
Baugewerbe	0,03	0,01	0,05	0,00
Großhandel, KFZ-Handel und -reparatur	0,05	0,00	0,07	0,00
Einzelhandel	0,06	0,00	0,08	0,00
Verkehr und Lagerei	0,04	0,03	0,04	0,00
Information und Kommunikation	0,01	0,01	0,02	0,00
Gastgewerbe	0,04	0,00	0,05	0,01
Finanz- und Versicherungsdienstleistung	0,03	0,04	0,03	0,00
Wirtschaftliche, wissenschaftliche, freiberufliche Dienstleistungen	0,09	0,07	0,11	0,03
Erziehung und Unterricht	0,06	0,10	0,01	0,22
Gesundheits- und Sozialwesen	0,14	0,12	0,06	0,57
Sonstige Dienstleistungen	0,02	0,03	0,02	0,02
Interessenvertretungen	0,03	0,05	0,01	0,14
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung (Referenz)	0,10	0,47	0,00	0,00
2012	0,55	0,54	0,55	0,55
2013	0,45	0,46	0,45	0,45
Fallzahlen	10.354	2.257	6.780	1.317

Determinanten sachgrundloser Befristungen – Deskriptive Statistiken

Quelle: IAB-Betriebspanel 2012/13; ÖD: Öffentlicher Dienst, PW: Privatwirtschaft, DS: Dritter Sektor.

Tabelle 81
Sachgrundlose Befristungen und Übernahmen

Erklärende Einflussgrößen	Gesamt	ÖD	PW	DS
Sektor				
Öffentlicher Dienst	-0,035* (0,021)			
Dritter Sektor	0,006 (0,023)			
Wissenschaft	-0,116*** (0,039)	-0,090 (0,060)	-0,063 (0,074)	-0,043 (0,087)
Privatwirtschaft	Referenz			
Personalstruktur				
Befristet Beschäftigte ohne Sachgrund	0,028** (0,011)	0,094*** (0,026)	0,002 (0,014)	0,057* (0,029)
Befristet Beschäftigte am 1.1.	-0,255*** (0,032)	-0,287*** (0,082)	-0,163*** (0,040)	-0,498*** (0,074)
Auszubildende/Beamtenanwärter	-0,083 (0,084)	-0,216 (0,202)	-0,170 (0,130)	0,128 (0,142)
Leiharbeiter	0,051 (0,107)	-0,245 (0,781)	0,066 (0,114)	-0,462 (0,581)
Freie Mitarbeiter	-0,102 (0,089)	-0,191 (0,153)	-0,062 (0,141)	-0,068 (0,152)
Teilzeitbeschäftigte	-0,076** (0,030)	-0,023 (0,067)	-0,068* (0,040)	-0,039 (0,064)
Frauen	0,017 (0,032)	-0,096 (0,080)	-0,005 (0,040)	0,075 (0,089)
Tätigkeiten, die Fach-/Hochschulausbildung erfordern	-0,135*** (0,034)	-0,149*** (0,052)	-0,081 (0,057)	-0,153** (0,068)
Einfache Tätigkeiten	-0,124*** (0,025)	-0,091 (0,077)	-0,141*** (0,030)	-0,045 (0,081)
Beschäftigungsrelevante Indikatoren				
Offene Stellen	0,015 (0,078)	1,387*** (0,455)	-0,032 (0,070)	0,545 (0,510)
Arbeitnehmerkündigungen	0,187*** (0,016)	0,222*** (0,039)	0,164*** (0,020)	0,207*** (0,038)
Arbeitgeberkündigungen	0,139*** (0,024)	0,343*** (0,082)	0,116*** (0,027)	0,071 (0,074)
Durchschnittliche Lohnsumme	0,020 (0,016)	0,037 (0,040)	0,009 (0,020)	0,055 (0,043)
Keine Angabe zu Löhnen	0,156 (0,123)	0,291 (0,315)	0,074 (0,150)	0,412 (0,326)
Tarifbindung	0,010 (0,012)	0,040 (0,043)	0,000 (0,015)	0,058** (0,028)
Personalrat/Betriebsrat/Mitarbeitervertretung	-0,036** (0,014)	0,070 (0,055)	-0,055*** (0,016)	0,016 (0,038)

Sachgrundlose Befristungen und Übernahmen
Fortsetzung nächste Seite

Erklärende Einflussgrößen	Gesamt	ÖD	PW	DS
Erwartete Personalprobleme				
Zu hoher Personalstand	-0,101*** (0,021)	-0,127*** (0,038)	-0,087*** (0,026)	-0,110* (0,059)
Zu hohe Personalfuktuation	-0,039** (0,016)	-0,076** (0,031)	-0,030 (0,021)	-0,014 (0,037)
Personalmangel	0,031** (0,014)	-0,040 (0,030)	0,037** (0,017)	0,078** (0,031)
Fachkräfterekrutierung	0,010 (0,014)	-0,016 (0,026)	0,020 (0,018)	-0,010 (0,038)
Überalterung	-0,008 (0,013)	0,026 (0,024)	-0,026 (0,017)	-0,003 (0,032)
Weiterbildungsbedarf	-0,013 (0,012)	-0,017 (0,024)	-0,005 (0,016)	-0,054* (0,031)
Motivation	0,005 (0,017)	-0,022 (0,044)	0,001 (0,020)	0,045 (0,050)
Fehl-/Krankheitstage	-0,002 (0,012)	0,028 (0,024)	-0,012 (0,016)	-0,033 (0,030)
Zu hohe Personalkosten	-0,000 (0,012)	-0,015 (0,025)	0,009 (0,015)	-0,021 (0,028)
Sonstige	-0,039 (0,026)	-0,022 (0,048)	-0,044 (0,033)	-0,026 (0,078)
Keine Personalprobleme	0,005 (0,020)	-0,058 (0,041)	0,026 (0,025)	0,011 (0,054)
Betriebstyp (Ref. eigenständiges Unternehmen)				
Zentrale/Hauptverwaltung	-0,014 (0,015)	0,028 (0,028)	-0,043** (0,020)	0,008 (0,041)
Niederlassung/Dienststelle/Filiale/Mittelinanz	-0,037*** (0,013)	-0,027 (0,025)	-0,040** (0,016)	-0,002 (0,032)
Geschäftserwartungen (Ref. konstant)				
Geschäftserwartungen: steigend	0,029** (0,012)	0,028 (0,025)	0,032** (0,015)	-0,001 (0,030)
Geschäftserwartungen: sinkend	-0,014 (0,014)	0,049 (0,039)	-0,021 (0,016)	-0,024 (0,038)
Geschäftserwartungen: unsicher	-0,056*** (0,020)	-0,047 (0,035)	-0,062** (0,026)	0,023 (0,051)
Aus-/Eingliederung von Betriebsteilen				
Ausgliederungen	0,029 (0,025)	-0,008 (0,044)	0,031 (0,036)	0,077 (0,053)
Eingliederungen	-0,006 (0,025)	-0,065 (0,054)	0,040 (0,031)	-0,063 (0,066)
Ostdeutschland	-0,038*** (0,012)	-0,027 (0,024)	-0,047*** (0,016)	-0,011 (0,028)
Betriebsgröße (Ref. 50-249 Beschäftigte)				
1-10 Beschäftigte	-0,121*** (0,039)	-0,090 (0,131)	-0,156*** (0,046)	-0,088 (0,099)
11-49 Beschäftigte	0,016 (0,016)	0,019 (0,045)	0,001 (0,019)	0,029 (0,042)
250-999 Beschäftigte	-0,017 (0,013)	0,003 (0,025)	-0,016 (0,016)	-0,027 (0,032)
Mind. 1000 Beschäftigte	-0,048** (0,020)	-0,025 (0,034)	-0,049* (0,027)	-0,039 (0,063)

Sachgrundlose Befristungen und Übernahmen
Fortsetzung nächste Seite

Erklärende Einflussgrößen	Gesamt	ÖD	PW	DS
Branchen (Ref. öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung)				
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	-0,051 (0,078)	0,192*** (0,068)	-0,224 (0,172)	0,730*** (0,126)
Bergbau, Energie, Wasser	0,037 (0,041)	0,040 (0,055)	-0,128 (0,158)	
Nahrungs- und Genussmittel	-0,003 (0,038)	-1,288*** (0,128)	-0,107 (0,151)	
Verbrauchsgüter	-0,027 (0,041)		-0,130 (0,152)	
Produktionsgüter	0,006 (0,034)		-0,097 (0,150)	
Investitions- und Gebrauchsgüter	0,001 (0,032)	-0,335 (0,223)	-0,106 (0,150)	-0,384*** (0,078)
Baugewerbe	0,016 (0,046)	0,037 (0,140)	-0,094 (0,154)	
Großhandel, KFZ-Handel und -reparatur	0,052 (0,037)	0,033 (0,116)	-0,050 (0,151)	1,622*** (0,144)
Einzelhandel	0,040 (0,036)		-0,070 (0,151)	
Verkehr und Lagerei	0,041 (0,038)	-0,110* (0,061)	-0,053 (0,153)	0,179 (0,231)
Information und Kommunikation	0,173*** (0,055)	0,241* (0,128)	0,017 (0,158)	1,649*** (0,144)
Gastgewerbe	0,046 (0,040)	0,137 (0,188)	-0,077 (0,152)	0,322 (0,260)
Finanz- und Versicherungsdienstleistung	0,065 (0,040)	0,078 (0,053)	-0,052 (0,155)	-0,374*** (0,094)
Wirtschaftliche, wissenschaftliche, freiberufliche Dienstleistungen	0,017 (0,031)	0,016 (0,050)	-0,111 (0,151)	-0,012 (0,121)
Erziehung und Unterricht	-0,013 (0,034)	0,009 (0,046)	-0,158 (0,166)	0,068 (0,053)
Gesundheits- und Sozialwesen	0,061** (0,026)	0,057* (0,031)	-0,044 (0,151)	0,101** (0,044)
Sonstige Dienstleistungen	-0,020 (0,045)	0,020 (0,077)	-0,139 (0,156)	0,080 (0,161)
Interessenvertretungen	-0,043 (0,043)	-0,007 (0,076)		
Erhebungsjahre (Ref. 2004)				
2013	-0,002 (0,009)	0,029* (0,017)	-0,006 (0,011)	-0,021 (0,021)
Test auf sektorale Unterschiede				
Öffentlicher Sektor=Dritter Sektor	3,37* 0,0666			
Öffentlicher Sektor=Wissenschaft	4,10** 0,0430			
Dritter Sektor=Wissenschaft	9,36*** 0,0022			
Fallzahl	6.378	1.451	4.067	860

Sachgrundlose Befristungen und Übernahmen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2012/13; Fractional Response Modell; durchschnittliche marginale Effekte.
 */**/** statistisch signifikant auf dem 1/5/10 Prozentniveau. ÖD: Öffentlicher Sektor, PW: Privatwirtschaft, DS: Dritter Sektor.

Tabelle 82**Sachgrundlose Befristungen und Übernahmen: Deskriptive Statistiken**

Mittelwerte der Determinanten	Gesamt	ÖD	PW	DS
Übernahmen (abhängige Variable)	0,47	0,38	0,50	0,44
Befristet Beschäftigte ohne Sachgrund	0,52	0,38	0,60	0,39
Befristet Beschäftigte am 1.1.	0,19	0,17	0,18	0,27
Öffentlicher Dienst	0,63	1,00	0,00	0,00
Dritter Sektor	0,21	0,00	0,00	1,00
Privatwirtschaft (Referenz)	0,03	0,00	1,00	0,00
Wissenschaft	0,13	0,07	0,01	0,04
Auszubildende/Beamtenanwärter	0,04	0,04	0,04	0,06
Leiharbeiter	0,02	0,00	0,03	0,00
Freie Mitarbeiter	0,01	0,01	0,01	0,03
Teilzeitbeschäftigte	0,27	0,36	0,20	0,49
Frauen	0,47	0,59	0,38	0,71
Tätigkeiten, die Fach-/Hochschulausbildung erfordern	0,15	0,25	0,10	0,19
Einfache Tätigkeiten	0,20	0,12	0,23	0,20
Offene Stellen	0,02			
Arbeitnehmerkündigungen	0,26	0,19	0,29	0,28
Arbeitgeberkündigungen	0,11	0,04	0,13	0,09
Durchschnittliche Lohnsumme	6,42	6,36	6,46	6,39
Keine Angabe zu Löhnen	0,16	0,18	0,16	0,15
Tariffindung	0,63	0,90	0,54	0,60
Personalrat/Betriebsrat/Mitarbeitervertretung	0,71	0,93	0,62	0,78
Zu hoher Personalstand	0,08	0,10	0,07	0,07
Zu hohe Personalfuktuation	0,12	0,12	0,11	0,13
Personalmangel	0,17	0,13	0,17	0,24
Fachkräfterekrutierung	0,62	0,56	0,64	0,65
Überalterung	0,24	0,33	0,22	0,22
Weiterbildungsbedarf	0,23	0,28	0,21	0,23
Motivation	0,10	0,06	0,12	0,07
Fehl-/Krankheitstage	0,27	0,30	0,26	0,26
Zu hohe Personalkosten	0,28	0,24	0,28	0,35
Sonstige	0,04	0,05	0,04	0,04
Keine Personalprobleme	0,16	0,15	0,16	0,16
Einzelbetrieb	0,55	0,47	0,56	0,62
Zentrale/Hauptverwaltung	0,15	0,17	0,15	0,12
Niederlassung/Dienststelle/Filiale/Mittelinstanz	0,30	0,35	0,29	0,26
Geschäftserwartungen: konstant (Referenz)	0,53	0,62	0,49	0,56
Geschäftserwartungen: steigend	0,23	0,19	0,25	0,23
Geschäftserwartungen: sinkend	0,17	0,10	0,20	0,14
Geschäftserwartungen: unsicher	0,07	0,10	0,07	0,07
Ausgliederungen	0,04	0,05	0,03	0,05
Eingliederungen	0,03	0,04	0,03	0,03
Ostdeutschland	0,35	0,35	0,34	0,39
1-10 Beschäftigte	0,03	0,01	0,04	0,06
11-49 Beschäftigte	0,19	0,10	0,22	0,20
50-249 Beschäftigte (Referenz)	0,44	0,40	0,45	0,48
250-999 Beschäftigte	0,26	0,36	0,24	0,23
Mind. 1000 Beschäftigte	0,07	0,13	0,06	0,03

Sachgrundlose Befristungen und Übernahmen: Deskriptive Statistiken
Fortsetzung nächste Seite.

Mittelwerte der Determinanten	Gesamt	ÖD	PW	DS
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	0,01	0,00	0,01	0,00
Bergbau, Energie, Wasser	0,03	0,05	0,02	0,00
Nahrungs- und Genussmittel	0,03	0,00	0,04	0,00
Verbrauchsgüter	0,03	0,00	0,05	0,00
Produktionsgüter	0,08	0,00	0,13	0,00
Investitions- und Gebrauchsgüter	0,15	0,00	0,23	0,00
Baugewerbe	0,02	0,00	0,03	0,00
Großhandel, KFZ-Handel und -reparatur	0,04	0,00	0,06	0,00
Einzelhandel	0,05	0,00	0,08	0,00
Verkehr und Lagerei	0,04	0,04	0,04	0,00
Information und Kommunikation	0,01	0,01	0,01	0,00
Gastgewerbe	0,03	0,00	0,04	0,00
Finanz- und Versicherungsdienstleistung	0,03	0,05	0,03	0,00
Wirtschaftliche, wissenschaftliche, freiberufliche Dienstleistungen	0,09	0,08	0,11	0,03
Erziehung und Unterricht	0,06	0,09	0,01	0,20
Gesundheits- und Sozialwesen	0,16	0,15	0,06	0,62
Sonstige Dienstleistungen	0,02	0,02	0,02	0,02
Interessenvertretungen	0,03	0,03	0,00	0,12
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung (Referenz)	0,11	0,46	0,00	0,00
2012	0,55	0,54	0,55	0,55
2013	0,45	0,46	0,45	0,45
Fallzahlen	6.378	1.451	4.067	860

Sachgrundlose Befristungen und Übernahmen: Deskriptive Statistiken

Quelle: IAB-Betriebspanel 2012/13; ÖD: Öffentlicher Sektor, PW: Privatwirtschaft, DS: Dritter Sektor.

In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

Nr.	Autor(en)	Titel	Datum
2/2015	Hohmeyer, K. Wolff, J.	Selektivität von Ein-Euro-Job-Ankündigungen	3/15
3/2015	Daumann, V. Dietz, M. Knapp, B. Strien, K.	Early Intervention - Modellprojekt zur frühzeitigen Arbeitsmarktintegration von Asylbewerberinnen und Asylbewerbern: Ergebnisse der qualitativen Begleitforschung	4/15
4/2015	Bernhard, S. Grüttner, M.	Der Gründungszuschuss nach der Reform: Eine qualitative Implementationsstudie zur Umsetzung der Reform in den Agenturen	4/15
5/2015	Evers, K. Schleinkofer, M.	Der Gründungszuschuss vor und nach der Reform: Same same, but different: Ein Vergleich der Teilnehmerstrukturen	5/15
6/2015	Fertig, M.	Quantitative Wirkungsanalysen zur Berliner Joboffensive Endbericht zum 5. Mai 2015 vorgelegt von ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH, Köln	8/15
7/2015	Diener, K. Götz, S. Schreyer, F. Stephan, G. Lenhart, J. Nisic, N. Stöhr, J.	Rückkehr ins Berufsleben nach familienbedingter Unterbrechung: Befunde der Evaluation der zweiten Förderperiode des ESF-Programms „Perspektive Wiedereinstieg“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend	9/15
8/2015	Autoren- gemeinschaft	Industrie 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Wirtschaft: Szenario-Rechnungen im Rahmen der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen	10/15
9/2015	Bechmann, S. Dahms, V. Tschersich, N. Frei, M. Schwengler, B. Möller, I.	Wandel der Betriebslandschaft in West- und Ostdeutschland: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2014	11/15
10/2015	Büschel, U. Daumann, V. Dietz, M. Dony, E. Knapp, B. Strien, K.	Abschlussbericht Modellprojekt Early Intervention – Frühzeitige Arbeitsmarktintegration von Asylbewerbern und Asylbewerberinnen: Ergebnisse der qualitativen Begleitforschung durch das IAB	12/15
11/2015	Dengler, K. Matthes, B.	Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt: Substituierbarkeitspotenziale von Berufen in Deutschland	12/15

Stand: 22.12.2015

Eine vollständige Liste aller erschienenen IAB-Forschungsberichte finden Sie unter

<http://www.iab.de/de/publikationen/forschungsbericht.aspx>

Impressum

IAB-Forschungsbericht 12/2015
29. Dezember 2015

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Str. 104
90478 Nürnberg

Redaktion

Regina Stoll, Jutta Palm-Nowak

Technische Herstellung

Gertrud Steele

Rechte

Nachdruck – auch auszugsweise –
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2015/fb1215.pdf>

ISSN 2195-2655

Rückfragen zum Inhalt an:

Christian Hohendanner
Telefon 0911.179 5941
E-Mail christian.hohendanner@iab.de

Philipp Ramos Lobato
Telefon 0911.179 7656
E-Mail philipp.ramos-lobato@iab.de