

Befristet Beschäftigte

Gut positioniert mit Hoffnung auf Anschluss

Für Aristoteles war es die Unabhängigkeit von bezahlter Erwerbsarbeit, die den freien Bürger von unfreien Sklaven, Handwerkern und Kaufleuten unterschied. Heute hingegen ist abhängige Erwerbsarbeit ein begehrtes Gut. Doch gerade Berufsanfänger stehen am Anfang ihrer Karriere oft vor den verschlossenen Toren der normalen Arbeitswelt. Offen steht ihnen nur die befristete Anstellung. Ein unbeliebtes Arrangement. In manchen Branchen aber mit Perspektive auf dauerhaften Anschluss.

Status und Teilhabe werden in der Arbeitsgesellschaft nach wie vor am besten über eigene Erwerbsarbeit gesichert. Doch bei der Arbeitsuche stellen gerade junge Berufsanfänger fest, dass Betriebe status- und existenzsichernde Erwerbsarbeit häufig nur auf Zeit – in Form eines befristeten Vertrages – vergeben.

Der Anteil der befristeten Arbeitnehmer, die keine Dauerstellung wünschen, lag nach Angaben der europäischen Arbeitskräfteerhebung 2006 in Deutschland lediglich bei zwei Prozent. Die Wahrscheinlichkeit, bei einer Einstellung einen solchen unerwünschten Zeitvertrag zu erhalten, ist ungleich höher.



Allerdings gibt es deutliche Unterschiede in der Befristungspraxis, je nachdem, welche Funktion der befristete Vertrag für den Betrieb erfüllt. Wie bei vielen anderen atypischen Erwerbsformen wie Leiharbeit oder geringfügige Beschäftigung dienen befristete Verträge der Senkung tatsächlicher oder antizipierter Personalkosten. Betriebe nutzen sie, um den allgemeinen oder tarifvertraglich erweiterten Kündigungsschutz zu vermeiden, der mit (Entlassungs-)Kosten verbunden sein kann. Diese Vermeidungsstrategie wird angewendet bei zeitlich bzw. finanziell begrenzter Projektarbeit, bei Vertretungen des Stammpersonals, bei wirtschaftlicher Unsicherheit oder Saisonarbeit. Zudem werden befristete Verträge eingesetzt, wenn nach der gesetzlichen Probezeit von sechs Monaten voraussichtlich nicht klar sein wird, ob die neue Arbeitskraft für die Position geeignet ist. Verstehen Betriebe Zeitverträge als verlängerte Probeperiode, sind die Chancen nicht schlecht, übernommen zu werden.

Aus Daten des IAB-Betriebspanels kann man ablesen, in welchen Betrieben und Branchen Einstellungen auf Basis von zeitlich befristeten Arbeitsverträgen vorgenommen werden und wo die attraktiveren Arbeitgeber zu finden sind, die befristet Beschäftigte in eine Daueranstellung übernehmen.

Befristete sind nicht allein

Zwischen 1996 und 2006 stieg der Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse an der betrieblichen Gesamtbeschäftigung um 65 Prozent von unter vier auf über sechs Prozent. In Absolutzahlen bedeutet dies, dass über zwei Millionen Arbeitskräfte auf Basis eines befristeten Vertrags tätig sind. Befristungen nehmen damit den dritten Rang in der Reihe der atypischen Beschäftigungsformen nach Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung ein und spielen eine weitaus größere Rolle als Leiharbeit oder Praktika (vgl. auch Artikel „Erwerbsarbeit heute – Auf neuen Spuren unterwegs“ auf Seite 4).

In Ostdeutschland liegt der Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse bei neun, in Westdeutschland bei sechs Prozent. Der höhere Anteil an befristeten Arbeitsverhältnissen in ostdeutschen Betrieben ist auf die hohe Förderintensität durch Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) zurück-

Die Befristungsstatistik

Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) beeinflussen die Höhe der befristeten Arbeitsverhältnisse insbesondere in ostdeutschen Betrieben. Zählt man ABM zu den Befristungen, liegt die Quote bei etwa neun Prozent. Bereinigt beträgt die Quote etwa sechs Prozent. Im zweiten Fall sind die ostdeutschen Befristungsanteile nur geringfügig höher als in Westdeutschland. Die Bedeutung der geförderten Befristungen hat im Zeitverlauf deutlich abgenommen: Während in Ostdeutschland 2001 noch etwa die Hälfte aller Befristungen aus geförderten ABM bestanden, waren es 2006 lediglich ein Fünftel. In Westdeutschland spielen ABM-Befristungen kaum noch eine Rolle. Sozialversicherungspflichtige Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen wurden weitgehend durch nicht-sozialversicherungspflichtige Arbeitsgelegenheiten abgelöst, die sogenannten „Ein-Euro-Jobs“. Bei diesen Arbeitsgelegenheiten handelt es sich nicht um Arbeitsverhältnisse im rechtlichen Sinne. Sie zählen daher nicht zu den Befristungen, obwohl auch sie zeitlich befristet vergeben werden. Ein-Euro-Jobs sind folglich in allen hier vorliegenden Zahlen zu Befristungen nicht enthalten. Auch Ausbildungsverträge sind grundsätzlich für die Ausbildungsdauer befristet. Ausbildungsverträge sind in das spezifische Institutionengefüge der dualen Berufsausbildung eingebettet. Sie erfordern eine gesonderte Betrachtung und werden in diesem Rahmen daher ebenfalls nicht berücksichtigt.

zuführen (vgl. Kasten „Die Befristungsstatistik“). Arbeitnehmer in ABM erhalten einen befristeten Vertrag, da die Förderdauer begrenzt ist.

Die Bestandsgrößen befristeter Arbeitsverträge von sechs Prozent erwecken zunächst den Eindruck, dass Befristungen kein Massenphänomen sind, das die These von einer „Erosion“ der Normalarbeit rechtfertigen würde. Ein Blick auf die Entwicklung des Anteils befristeter Verträge an allen Neueinstellungen zeigt jedoch, dass sie in der betrieblichen Personalpolitik quantitativ eine weitaus

größere Rolle spielen: Zwischen 2001 und 2006 sind die befristeten Neueinstellungen von 32 auf 43 Prozent angestiegen.

Kleine Betriebe bieten eher Anschluss

Betriebsgrößen-spezifisch gibt es große Unterschiede (vgl. Abbildung 1). In Kleinbetrieben erfolgt lediglich ein Viertel aller Neueinstellungen befristet; in Großbetrieben hingegen liegt die Befristungsquote der Neueinstellungen bei 60 Prozent. Nur einer von zehn Großbetrieben ab 250 Beschäftigten verzichtet völlig auf befristete Arbeitsverträge; in Kleinbetrieben ist das Verhältnis genau umgekehrt: Nur einer von zehn Kleinbetrieben setzt überhaupt Befristungen ein. In Betrieben bis zu zehn Beschäftigten gilt der Kündigungsschutz nur eingeschränkt. Es bestehen daher geringere Anreize, befristete Verträge abzuschließen, da auch bei unbefristeten Verträgen vergleichsweise geringe Entlassungskosten anfallen. Unsicherheit und Unkenntnis bezüglich der gesetzlichen Bestimmungen stellen zudem gerade bei Kleinbetrieben eine Hürde für

den Einsatz befristeter Verträge dar. Da die deutsche Betriebslandschaft zu 75 Prozent aus Kleinbetrieben bis zu zehn Arbeitnehmern besteht, ist es nicht verwunderlich, dass knapp 60 Prozent aller Betriebe keine befristeten Verträge abschließen.

Auf die Branche kommt es an

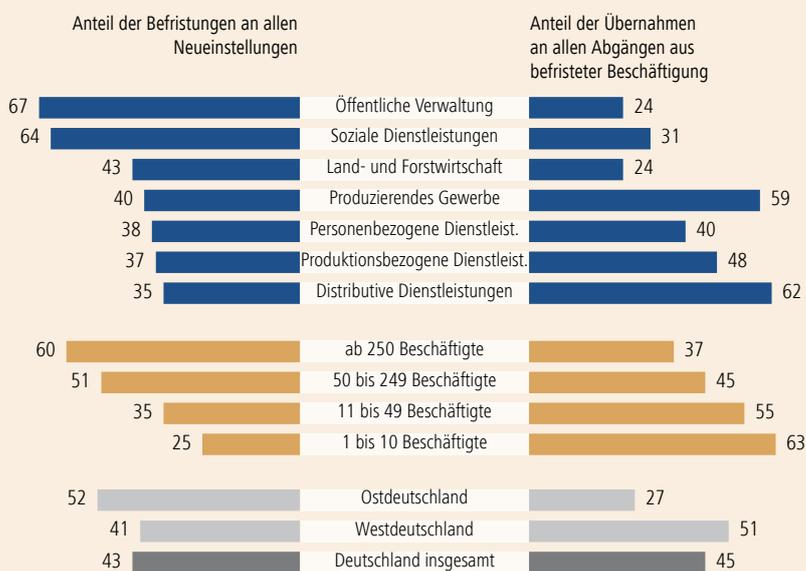
Eine branchenspezifische Betrachtung offenbart, dass Befristungen vor allem in der öffentlichen Verwaltung und im Bereich sozialer Dienstleistungen als Normaleinstellungsverhältnis gelten (vgl. Abbildung 1). Zu den sozialen Dienstleistungen zählen die Branchen Gesundheit und Sozialwesen, Erziehung, Unterricht und auch Non-Profit-Organisationen. In den übrigen Branchen sind unbefristete Neueinstellungen weiterhin in der Mehrzahl. Gerade in den produktionsorientierten Branchen, die dem internationalen Wettbewerb besonders stark ausgesetzt sind, spielen Befristungen eher eine untergeordnete Rolle. Eine direkte Verbindung zwischen einer Zunahme des internationalen Wettbewerbs, den damit einhergehenden Flexibilitätserfordernissen der Betriebe und dem Anstieg befristeter Beschäftigungsverhältnisse ist nicht erkennbar.

In der öffentlichen Verwaltung besteht ein Grund für die Nutzung befristeter Arbeitsverträge in dem dort ausgeprägten Schutz regulärer Arbeitskräfte bei gleichzeitigem Bestreben des Staates, über „Verwaltungsmodernisierung“ öffentliche Haushalte zu konsolidieren und den Stellenplan schrittweise zu reduzieren. Eng mit der Situation und strategischen Ausrichtung des öffentlichen Dienstes verbunden ist die Entwicklung in den sozialen Dienstleistungen. Einerseits ist der öffentliche Dienst als Arbeitgeber selbst Teil der sozialen Dienstleistungen, vor allem in den Branchen Erziehung und Unterricht sowie im Gesundheits- und Sozialwesen. Zum anderen hat sich die Verwaltungsmodernisierung der 1990er Jahre auf die „Zulieferstrukturen“ ausgeweitet. Dazu zählen die privaten, privatisierten und nichterwerbsorientierten Dienstleister wie Caritas und Diakonie. Soziale Dienstleistungen erfolgen demnach zunehmend nach quasi-betriebswirtschaftlicher Effizienz- und Wettbewerbslogik über Kontraktmanagement bei gleichzeitiger Steuerungshoheit des Staates,

Abbildung 1

Befristete Neueinstellungen und Übernahmen nach Befristungen 2006

1. Halbjahr 2006 – Anteile in Prozent



*Anmerkungen: 1) Im IAB-Betriebspanel werden nur Übernahmen im selben Betrieb erfasst. Übergänge aus einem befristeten in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber können mit den Daten des IAB-Betriebspanels nicht beobachtet werden.

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

das heißt in Abhängigkeit von oft zeitlich befristeter staatlicher Finanzierung und öffentlichem Leistungsrecht. Im Zuge eines wechselseitigen Unterbietungswettbewerbes in Teilen des Sozialsektors wird die traditionelle Anknüpfung an den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes vielfach umgangen oder aufgehoben, sodass Arbeit im sozialen Dienstleistungsbereich zunehmend als „flexibel und schlecht bezahlt“ eingestuft wird. Der steigende Kostendruck sowie die zeitlich begrenzte Vergabe von öffentlichen Mitteln lassen sich zum Teil nur über befristete Arbeitsverträge kanalisieren.

Endstation: Bitte aussteigen!

In Betrieben und Branchen, die hohe Befristungsquoten bei den Einstellungen aufweisen, ist die Wahrscheinlichkeit gering, dass alle Zeitverträge zur Verlängerung der Probezeit genutzt werden und dann in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis münden. Vielmehr müssen viele befristet Beschäftigte auch bei guter Leistung damit rechnen, dass ihr Vertrag ausläuft.

Dies ist vor allem der Fall in Betrieben mit hohem Kündigungsschutz. Dazu zählen insbesondere Großbetriebe und öffentliche Einrichtungen. Ein Indikator für die Höhe des Kündigungsschutzes ist der Anteil der Arbeitgeberkündigungen an allen Abgängen aus einem Betrieb. Eine hohe Quote weist darauf hin, dass der vorhandene Bestandschutz de facto Entlassungen nicht verhindert und kein großes Flexibilitätshindernis darstellt.

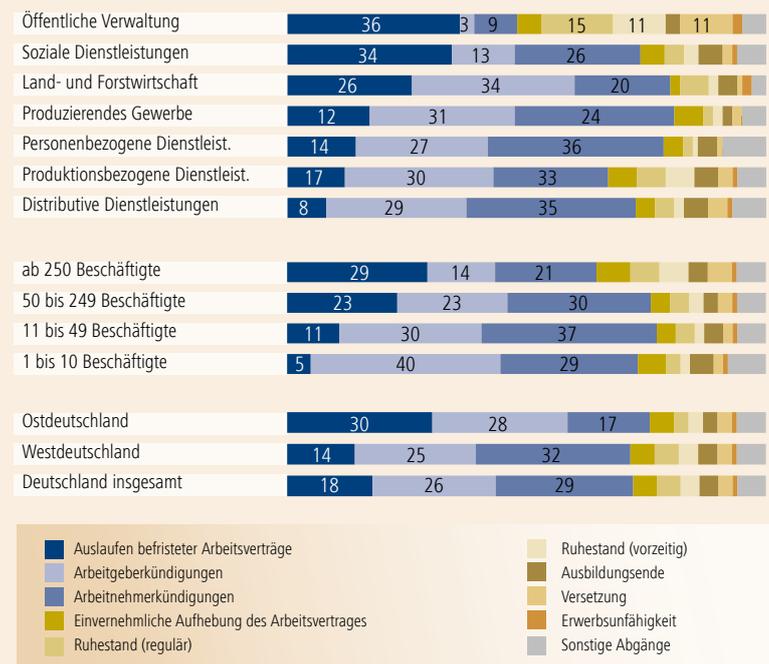
In Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten liegt der Anteil der Arbeitgeberkündigungen bei 14 Prozent (vgl. Abbildung 2). In Kleinbetrieben mit bis zu zehn Beschäftigten kündigt der Arbeitgeber hingegen weitaus häufiger. Hier liegt der Anteil bei 40 Prozent. Abgänge aus Großbetrieben werden demnach großteils über befristete Arbeitsverträge realisiert: Der Anteil auslaufender Verträge an allen Abgängen aus den Betrieben lag bei Großbetrieben mit mehr als 250 Beschäftigten bei 29, in Kleinbetrieben bei nur fünf Prozent.

Der hohe Bestandschutz regulärer Arbeitskräfte in der öffentlichen Verwaltung lässt sich ebenfalls an dem Anteil der Arbeitgeberkündigungen ablesen. Während

Abbildung 2

Wege aus der Beschäftigung im Vergleich 2006

1. Halbjahr 2006, Anteile in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2006

©IAB

insgesamt gut ein Viertel aller Abgänge aus den Betrieben auf das Konto von arbeitgeberseitigen Kündigungen geht, liegt der Anteil in der öffentlichen Verwaltung lediglich bei drei Prozent. Darüber hinaus kündigen einmal entfristete Arbeitnehmer in der öffentlichen Verwaltung mit neun Prozent sehr selten. Die geringe Kündigungsneigung wird dadurch verstärkt, dass im Staatsdienst nach Angaben des IAB-Betriebspanels im Jahr 2006 knapp ein Drittel der Arbeitskräfte in einem Beamtenverhältnis arbeiteten. Fluktuation wird daher mit 36 Prozent am häufigsten über das Auslaufen befristeter Arbeitsverträge realisiert. Auch spielen in der öffentlichen Verwaltung (Vor-)Ruhestandsregelungen mit 26 Prozent und Versetzungen mit elf Prozent eine große Rolle.

Der geringe Anteil an arbeitgeberseitigen Kündigungen in der öffentlichen Verwaltung lässt sich nicht allein mit einem höheren tarifvertraglichen Kündigungsschutz und einem hohen Beamtenanteil erklären, sondern auch mit der personalpolitischen Praxis. Verhaltens- und personenbedingte Kündigungen sind auch in der

öffentlichen Verwaltung möglich, werden aber kaum ausgesprochen. Eine solche Personalpolitik, die de facto nur die zwei Extrempole Unkündbarkeit mit exzessivem Gebrauch von Vorruhestandsregelungen und Befristung kennt und nutzt, führt zu den von Olivier Blanchard und Augustin Landier erforschten „perverse effects“: Die meist jungen befristeten Arbeitskräfte sind – in der Hoffnung übernommen zu werden – häufig besonders leistungswillig. Aufgrund der extremen Pole zwischen Unkündbarkeit und Befristung bestehen für den Arbeitgeber Anreize, eher eine neue, ebenso motivierte Arbeitskraft wiederum befristet einzustellen, als sich dauerhaft an eine Arbeitskraft zu binden, deren Verhandlungsmacht überdies bei Übernahme zunimmt.

Die dargestellte Wirkung des extempoligen Kündigungsschutzes kann bei entsprechendem Ungleichgewicht auf dem Arbeitsmarkt zur betrieblichen Strategie des „Recalls“ führen: Betriebsspezifisch qualifizierte Arbeitskräfte werden zeitweise in der Arbeitslosigkeit geparkt und bei Bedarf reaktiviert. Der Betrieb kann sich bei einer großen Arbeitsmarktmacht sicher sein, dass der Arbeitnehmer zwischenzeitlich kaum einen gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb finden wird.

Hier läuft es weiter

Das Entlassungsrisiko aus befristeten Verträgen ist nicht über alle Branchen und Betriebsgrößen gleich verteilt. Ähnlich sieht dies bei den innerbetrieblichen Übernahmen in unbefristete Beschäftigung aus. Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen, dass im ersten Halbjahr 2006 insgesamt 45 Prozent aller Abgänge aus Befristungen auf Übernahmen im selben Betrieb resultieren. Andere Übergangsanalysen auf Basis von Personendaten stellen fest, dass etwa 40 Prozent der befristet Beschäftigten nach einem Jahr ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bei demselben oder einem anderen Arbeitgeber gefunden haben und etwa zwei Drittel der befristet Beschäftigten nach drei Jahren in Dauerstellen tätig sind. Das bedeutet allerdings auch, dass für etwa ein Drittel Zeitverträge zur Prekarisierung der Erwerbskarrieren beitragen können.

Der Anstieg der Übernahmen von 39 Prozent im Jahr 2005 auf 45 Prozent kann zum Teil auf die gute konjunkturelle Entwicklung sowie auf die Zunahme der befristeten Neueinstellungen selbst zurückgeführt werden. Allerdings gibt es deutliche branchenspezifische Unterschiede. Die geringsten Anteile an Übernahmen weisen – abgesehen von der saisonalbedingten Befristungspolitik in der Land-



wirtschaft – die Branchen öffentliche Verwaltung und soziale Dienstleistungen auf (vgl. Abbildung 1 auf Seite 28). Lediglich ein Viertel aller Abgänge aus befristeten Verträgen in der öffentlichen Verwaltung ist auf Übernahmen zurückzuführen. Im Produzierenden Gewerbe und in den distributiven Dienstleistungen, zu denen unter anderem Groß- und Einzelhandel, Kraftfahrzeughandel und -reparatur zählen, gehen hingegen etwa zwei Drittel aller Abgänge aus Befristungen auf das Konto von Übernahmen. Arbeitskräfte werden hier und in Kleinbetrieben häufiger übernommen, da sie auch leichter entlassen werden können, wenn es betriebswirtschaftlich notwendig ist (vgl. Abbildung 1). „Perverse“ Effekte des Kündigungsschutzes gibt es also – anders als im öffentlichen Dienst – nicht in vergleichbarem Maße; die Übernahmechancen sind relativ hoch. Die günstigere Perspektive auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis wird aber mit einem geringeren Kündigungsschutz und damit mit einer anderen Form der individuellen Unsicherheit erkaufte.

Fazit

Befristungen bieten im Produzierenden Gewerbe und in produktionsnahen Dienstleistungen in vielen Fällen eine Perspektive auf dauerhaften Anschluss an die gewünschte Normalarbeit. In Bereichen der Sozialwirtschaft, den sozialen Dienstleistungen, der öffentlichen Verwaltung und gemeinnützigen Betrieben können Befristungen als das Normaleinstellungsverhältnis gelten: Etwa zwei Drittel der Einstellungen erfolgen hier auf Basis eines befristeten Vertrages. Übernahmen sind vergleichsweise selten, Abgänge aus Befristungen hingegen das meistgenutzte „Entlassungsinstrument“. Andere Wege in der Personalpolitik werden in diesen Branchen zum Teil über die Ventilfunktion der befristeten Arbeitsverträge – und zu Lasten der Betroffenen – verhindert. Eine personalpolitische Vorbildfunktion erfüllen Betriebe mit exzessiver Befristungspraxis nicht. Die Ergebnisse zeigen aber auch, dass der Kündigungsschutz für einen Großteil der Betriebe in Deutschland kein Flexibilitätshindernis darstellt und Ausweichstrategien auf befristete Arbeitsverträge nicht notwendig sind. Stehen Betriebe in einem Wettbewerb um knappe Fachkräfte, werden sie ihren Bewerbern zudem kaum eine

befristete Stelle anbieten. Insofern steht die Verbreitung befristeter Verträge nicht nur für betriebliche Funktionsanfordernisse. Sie sind eben auch Ausdruck der Lage auf dem Arbeitsmarkt und der damit einhergehenden Verhandlungsposition der Arbeitnehmer.



Der Autor



Christian Hohendanner

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

Literatur

Blanchard, O.; Landier, A. (2002): The Perverse Effects of Partial Labour Market Reforms: Fixed-Term Contracts in France. *The Economic Journal* 112, pp. 214-244.

Dahme, H.-J.; Kühnlein, G.; Wohlfahrt, N. (2007): Zwischen Wettbewerb und Subsidiarität. *Wohlfahrtsverbände unterwegs in die Sozialwirtschaft*, Berlin.

Dahme, H.-J.; Trube, A.; Wohlfahrt, N. (2007): Arbeit in Sozialen Diensten: flexibel und schlecht bezahlt? Zur aktuellen Entwicklung der Beschäftigungsbedingungen im Sozialsektor, Hohengeren.

Engellandt, A.; Riphahn, R. T. (2005): Temporary contracts and Employee Effort, *Labour Economics* 12, S. 281-299.

Liebig, S.; Hense, A. (2007): Die zeitweise Verlagerung von Arbeitskräften in die Arbeitslosigkeit: Eine „neue“ personalpolitische Flexibilisierungsstrategie? *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 4/2007, S. 399-417.