

Sonderdruck aus:

# Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Helmut Rudolph

Befristete Beschäftigung – ein Überblick

20. Jg./1987

**3**

## **Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)**

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

### *Hinweise für Autorinnen und Autoren*

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin  
Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D.  
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung  
90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104  
zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter [http://doku.iab.de/mittab/hinweise\\_mittab.pdf](http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf). Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: [ursula.wagner@iab.de](mailto:ursula.wagner@iab.de)).

### **Herausgeber**

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)  
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB  
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim  
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover  
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit  
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin  
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.  
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau  
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit  
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

### **Begründer und frühere Mitherausgeber**

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin, Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

### **Redaktion**

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: [ulrike.kress@iab.de](mailto:ulrike.kress@iab.de); (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: [gerd.peters@iab.de](mailto:gerd.peters@iab.de); (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: [ursula.wagner@iab.de](mailto:ursula.wagner@iab.de); Telefax (09 11) 1 79 59 99.

### **Rechte**

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

### **Herstellung**

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

### **Verlag**

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: [waltraud.metzger@kohlhammer.de](mailto:waltraud.metzger@kohlhammer.de), Postscheckkonto Stuttgart 163 30. Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309. ISSN 0340-3254

### **Bezugsbedingungen**

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten; Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

### **Zitierweise:**

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)  
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)  
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

**Internet:** <http://www.iab.de>

# Befristete Beschäftigung – ein Überblick

Helmut Rudolph\*)

Durch das Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG) von 1985 wurde die Aufmerksamkeit auf befristete Beschäftigungsverhältnisse gelenkt. Die hier vorgelegte Untersuchung unterscheidet die verschiedenen Beschäftigungsformen, die mit zeitlichen Befristungen verbunden sind und gibt eine Zusammenstellung des empirischen Materials aus ganz unterschiedlichen Quellen zu diesem Problembereich. Es wird eine Beschreibung der Landschaft versucht, in die das BeschFG gesetzt wurde. Diese Landschaft ist statistisch äußerst unzulänglich verkartet, so daß abschließende und eindeutige Bewertungen des BeschFG damit nicht abzusichern sind.

Unter Berücksichtigung von Schätzungen ergibt sich folgendes Bild: Der Anteil befristeter Beschäftigung am Arbeitsvolumen der Arbeiter und Angestellten liegt bei etwa 5%. 1985 stieg der Anteil etwa um 0,5 bis 1%-Punkte. Die durchschnittliche Dauer von Befristungen liegt bei knapp 5 Monaten, 70% dauern kürzer als 6 Monate. Der Anteil über 6 Monate stieg jedoch an. Zu einem Stichtag befinden sich knapp eine Million Personen in befristeter Beschäftigung mit Sozialversicherungsschutz, darunter fast 10% in ABM. Im Jahresverlauf werden etwa 2 Millionen verschiedene Personen befristet beschäftigt. Unter den Einstellungen haben Befristungen einen Anteil von schätzungsweise 45%.

## Gliederung

1. Einleitung
2. Formen befristeter Beschäftigung
  - 2.1 Befristungen in Bereichen mit eingeschränktem Kündigungsschutz
  - 2.2 Befristungen bei sachlichem Grund
  - 2.3 Befristungen nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz
  - 2.4 Befristungen bei wissenschaftlichem Personal
  - 2.5 Leiharbeit
  - 2.6 Andere Tätigkeiten mit Befristungsaspekt
3. Messung und Erfassungsprobleme
4. Empirische Ergebnisse
  - 4.1 Der Bestand
  - 4.2 Die Entwicklung
  - 4.3 Die Strukturen befristeter Beschäftigung bei Arbeitern und Angestellten
  - 4.4 Die Dauer von Befristungen
  - 4.5 Einstellungen
  - 4.6 Arbeitslosigkeit oder Übernahme nach Befristung
  - 4.7 Befristete Übernahme von Jugendlichen nach der Ausbildung
  - 4.8 Zusammenfassung
5. Flexibilisierung oder Destabilisierung?
  - 5.1 Überstunden
  - 5.2 Stabile und instabile Beschäftigung
  - 5.3 Zusammenfassung
6. Methodischer Anhang
7. Literatur und laufende Forschungsprojekte

## 1. Einleitung

Das Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG) von 1985 hat die Aufmerksamkeit von Politik und Wissenschaft auf befristete Beschäftigungsverhältnisse gelenkt. Die Auseinandersetzungen um positive und negative Wirkungen dieser Beschäftigungsform weckten das Interesse an ihrer Verbreitung und ihren Einsatzgebieten sowie Entwicklungstendenzen. Von Gewerkschaften und Bundestagsopposition<sup>1)</sup> wird das Gesetz abgelehnt, weil es

- keine beschäftigungserhöhende Wirkung habe;
- Kündigungsschutzrechte der Arbeitnehmer und Beteiligungsrechte der Betriebsräte bei Entlassungen unterlaufe;
- zur Destabilisierung von Beschäftigung führe, weil Dauerarbeitsplätze künftig verstärkt befristet besetzt würden;
- Arbeitnehmer im Hinblick auf eine Übernahme auf einen Dauerarbeitsplatz zur Anpassung auch an unzumutbare Arbeitgebererwartungen gezwungen würden.

Von Bundesregierung und Arbeitgebern<sup>2)</sup> wird es befürwortet,

- da es Einstellungshürden senke infolge der Verringerung des wirtschaftlichen Risikos der Unternehmen;
- weil es für Arbeitslose besser sei, befristet zu arbeiten, als unbefristet arbeitslos zu sein;
- weil Überstunden durch Neueinstellungen reduziert werden könnten;
- weil es eine größere Flexibilität in der Personalwirtschaft erlaube.

Die Diskussion um befristete Beschäftigung ist vorwiegend von den politischen Interessengegensätzen geprägt. Die Kontroverse verstellt den Blick darauf, daß

- befristete Beschäftigungsverträge auch vor dem BeschFG abgeschlossen wurden;
- unterschiedliche Formen von Befristungen existieren und möglicherweise unterschiedlich zu bewerten sind;

\*) Dipl.-Math. Helmut Rudolph ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im IAB. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung des Autors.

<sup>1)</sup> Vgl. die Ausführungen von Muhr, G., Vor dem eingeschlagenen Weg ist zu warnen, Fuchs, A., Ein Schritt zurück ins 19. Jahrhundert, in: Wirtschaftsdienst IX/1984.

<sup>2)</sup> Vgl. Blüm, N., Ein beschäftigungspolitisches Arbeitsprogramm, Himmelreich, F.-H., Auf halbem Weg haltgemacht, in: Wirtschaftsdienst IX/1984.

- nur spärliche Informationen und Daten über Verbreitung und Entwicklung entsprechender Beschäftigungsformen vorliegen;
- befristete Beschäftigung vor dem Hintergrund der (In-)Stabilität anderer, nicht von vornherein befristeter Arbeitsverträge gesehen werden muß.

In diesem Aufsatz wird daher versucht, verschiedene Formen befristeter Beschäftigung abzugrenzen, anhand von verfügbaren Daten Aussagen über deren Umfang und soweit möglich über deren Entwicklung zu machen und die Dauerhaftigkeit der Beschäftigungsverhältnisse insgesamt zu untersuchen.

Dazu werden Teilinformationen aus verschiedenen Quellen unter Berücksichtigung formaler Zusammenhänge zu einem konsistenten Bild zusammengesetzt. Dabei liegt das Interesse weniger bei einer exakten Quantifizierung als vielmehr daran, die Ursachen für unterschiedliche Ergebnisse festzustellen und übereinstimmende Tendenzen herauszuarbeiten.

## 2. Formen befristeter Beschäftigung

Es gibt verschiedene Formen von Erwerbstätigkeit, die mit Befristungen verbunden sind, und die sich nach Zweck und Rechtsgrundlage unterscheiden. Die meisten Formen werden durch das BeschFG nicht berührt und existieren fort. Unter befristeter Beschäftigung sind dabei alle Rechtsverhältnisse von abhängigen Erwerbstätigen zu ihren Arbeitgebern zu verstehen, bei denen bei Vertragsabschluß bereits eine Beendigung vereinbart wird und dadurch bestimmte Weiterbeschäftigungsansprüche ausgeschlossen werden.<sup>3)</sup>

### 2.1 Befristungen in Bereichen mit eingeschränktem Kündigungsschutz

Vor Inkrafttreten des BeschFG war befristete Beschäftigung nur dann möglich, wenn dadurch der Kündigungsschutz von Arbeitnehmern nicht umgangen wurde. Da der gesetzliche Kündigungsschutz erst nach 6-monatiger Beschäftigungsdauer einsetzt (§ 1 Abs. 1 KSchG), sind Befristungen bis zu 6 Monaten grundsätzlich zulässig<sup>4)</sup>, sofern Tarifverträge den Einsatz und die zulässige Befristungsdauer nicht einschränken.<sup>5)</sup>

Ebenfalls ist der Kündigungsschutz in Kleinbetrieben mit weniger als sechs abhängig beschäftigten Arbeitnehmern eingeschränkt, so daß hier auch Befristungen über 6 Monate hinaus möglich waren und sind.

### 2.2 Befristungen bei sachlichem Grund

Für darüber hinausgehende Befristungen forderte die Rechtsprechung das Vorliegen eines sachlichen Grundes. Dabei mußte nicht nur die Befristung selbst, sondern auch

die jeweilige Dauer begründet werden. Von der Rechtsprechung anerkannte sachliche Gründe sind der Übersicht zu entnehmen. Teilweise schränken auch hier Tarifverträge die Anwendung ein.

Das BeschFG zielt also auf den Bereich von Einstellungen, bei denen die von den Gerichten geforderten Begründungen nicht oder nur schwierig zu erbringen waren. Die bisherige Regelung nach der Rechtsprechung gilt weiter bei Befristungen über 18 Monaten und bei Kettenarbeitsverträgen.

Anerkannte sachliche Gründe für die Befristung des Beschäftigungsverhältnisses sind insbesondere alle bildungs-, arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Maßnahmen zur Qualifizierung, zur Entlastung der Arbeitslosigkeit und zur Reintegration in Beschäftigung, sofern sie in Betrieben durchgeführt werden.

### 2.3 Befristungen nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz

Das Beschäftigungsförderungsgesetz ermöglicht für die Zeit vom 1. 5. 1985 bis 1. 1. 1990 eine Befristung auch ohne sachlichen Grund und erleichtert insofern den Betrieben den Einsatz dieses Instruments. Voraussetzung ist die Neueinstellung eines Arbeitnehmers oder die Weiterbeschäftigung eines Auszubildenden nach der Lehre, für den kein Dauerarbeitsplatz verfügbar ist. Die Befristung ist einmalig bis zu 18 Monaten, in neu gegründeten Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten bis zu 2 Jahren zulässig.

Eine Neueinstellung liegt nur dann vor, wenn zu einem vorausgehenden Arbeitsvertrag beim selben Arbeitgeber kein sachlicher Zusammenhang besteht. Ein sachlicher Zusammenhang wird insbesondere dann vermutet, wenn weniger als vier Monate seit einer Beschäftigung beim selben Arbeitgeber liegen<sup>6)</sup>.

Eine anschließende befristete Beschäftigung mit sachlichem Grund ist jedoch zulässig.

### 2.4 Befristungen bei wissenschaftlichem Personal

Kurz nach dem BeschFG wurde am 14. Juni 1985 das „Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen“, kurz: Zeitvertragsgesetz, beschlossen<sup>7)</sup>. Damit wurde eine besondere Rechtsgrundlage für diesen Personenkreis geschaffen. Vor dem Zeitvertragsgesetz waren Befristungen aufgrund der Rechtsprechung und des im öffentlichen Dienst geltenden Tarifvertrags nur mit einem sachlichen Grund zulässig. Durch das Gesetz wird ein Spektrum von Gegebenheiten im Hochschul- und Forschungsbereich von vornherein als sachlicher Befristungsgrund definiert, nämlich Weiterbildung, Haushaltssituation und befristete Drittmittel, besondere Projektqualifikation und Ersteinstellung. Da über das Gesetz die restriktiven Vorschriften des Tarifvertrags ausgehöhlt werden, haben die Gewerkschaften GEW und ÖTV Verfassungsbeschwerde eingelegt.

### 2.5 Leiharbeit

Leiharbeit stellt im betrieblichen Einsatz eine Alternative zu befristeter Beschäftigung dar. Im Prinzip sollen Leiharbeiter nach den gesetzlichen Vorschriften auf Dauer beim Verleiher eingestellt werden, Befristungen sind nur auf Wunsch des Arbeitnehmers zulässig. Der befristete Einsatz bei wechselnden Arbeitsstätten (maximale Aus-

<sup>3)</sup> In Tarifverträgen werden unterschiedliche Bezeichnungen verwendet: Arbeitsverhältnisse zur Aushilfe, auf Zeit, von Saisonarbeitnehmern, von nicht-ständigen Arbeitnehmern, zu einem bestimmten Zweck, vgl. WSI-Tarifarchiv: Tarifvertragliche Regelungen zu befristeten Arbeitsverhältnissen, Düsseldorf Oktober 1985.

<sup>4)</sup> Zu den gesetzlichen Regelungen vgl. Lorenz, M., Teilzeitarbeit und befristeter Arbeitsvertrag, München 1985. Darüber hinaus finden sich in der Literaturliste weitere juristische Abhandlungen.

<sup>5)</sup> Vgl. WSI-Tarifarchiv, a. a. O.

<sup>6)</sup> BeschFG, § 1, (BGBI. I S. 710).

<sup>7)</sup> Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen vom 14. 6. 85 (BGBI. I S. 1065).

## Übersicht 1: Die typischen Befristungstatbestände

zulässige Befristung	unzulässige Befristung
<p><i>I. Sachlicher Grund</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Erprobung (idR sechs Monate, bei besonderen Anforderungen 1 Jahr) – AP* 28, 45 –</li> <li>vorübergehender Arbeitsanfall oder Saisonarbeit – AP 30, 50, 70 –</li> <li>vorübergehende Aushilfe oder Vertretung, auch „Drittvertretung“ – AP 22, 42, 63 –</li> <li>bestimmte, überschaubare Arbeitsaufgabe – AP 62 –</li> <li>spezifische Anforderungen einer Berufssparte – AP 36, 37, 38, 59, 68 –</li> <li>Bindung der Stelle an Drittmittel bzw. ABM-Mittel – AP 52, 72 –</li> <li>Nachwuchsförderung durch entsprechende Ausgestaltung der Stelle – AP 39, 67, 68 –</li> <li>berufliche spezielle Fort- und Weiterbildung – AP 40, 46, 60, 70 –</li> <li>Wunsch des Arbeitnehmers und in seiner Person liegender Grund – AP 38, 68 –</li> <li>Gerichtlicher und außergerichtlicher Vergleich – AP 19, 51, 53; BAG v. 22. 2. 84 DB 1984, 1834 –</li> <li>Sozialer Auslauffatbestand – AP 70 –</li> </ol>	<p>Verlängerung um ein weiteres Jahr wegen noch nicht ausgeräumter Beanstandungen – AP 45 –</p> <p>Arbeitsanfall auf begrenzte, aber überhaupt nicht absehbare Dauer – AP 56, 67 –</p> <p>ständige Aushilfe oder Dauervertretung für einen nicht individualisierten Personenkreis – AP 31, 63 –</p> <p>Tätigkeit im Rundfunkbereich als solche – AP 34, 35, 43, 44 –</p> <p>unterschiedliche Behandlung bei gleicher Berufstätigkeit ohne sachlich begründetes Personalkonzept – AP 43, 68; AP 42 zu § 611 Abhängigkeit</p> <p>haushaltsrechtliche Gründe bei Erfüllung einer Daueraufgabe – AP 17, 34, 50, 61 –</p> <p>Tätigkeit im Wissenschafts- oder Kunstbereich als solche – AP 38, 46, 67, 68, 69 –</p> <p>fehlende Ausbildung oder fehlende laufbahnrechtliche Voraussetzungen als solche – AP 56 –</p> <p>Rücksicht auf künftige Bewerber – AP 33 –</p>
<p><i>II. Ohne sachlichen Grund</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Kleinbetriebe (§ 23 I KSchG)</li> <li>Vertragsdauer von weniger als sechs Monaten (§ 1 I KSchG) BAG v. 7. 9. 83 – 7 AZR 130/82 –</li> </ol>	<p>Ausnahme: ein besonderer Kündigungsschutz wird objektiv bei Vertragsschluß umgangen</p> <p>§ 9 MuSchG – AP 1, 16, 20 –</p> <p>§ 19 SchwBeschG – AP 25 –</p> <p>§ 64 Hess. PersVG – AP 71, 74 –</p>

\* AP = Arbeitsrechtliche Praxis. Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag.

Aus: Otto, H.-J., Die Problematik des befristeten Arbeitsvertrages, in: Der befristete Arbeitsvertrag, Tagungsprotokolle der Evang. Akademie Hofgeismar Nr. 221/1985.

## Übersicht 2: Tätigkeiten mit Befristungsaspekt

- Bei Arbeitern und Angestellten:
  - Befristungen bei eingeschränktem Kündigungsschutz (in Kleinbetrieben; bis 6 Monate Beschäftigung)
  - Befristungen mit sachlichem Grund
  - Befristungen nach dem BeschFG
  - Befristungen bei wissenschaftlichem Personal nach dem Zeitvertragsgesetz
  - Leiharbeit
- Unter anderem Erwerbsstatus
  - Auszubildende, Praktikanten
  - Beamte auf Zeit, auf Widerruf, zur Probe, Soldaten auf Zeit
  - Wehrpflichtige und Zivildienstleistende
  - Werkverträge

leihdauer seit 1. 5. 1985 sechs Monate, vorher drei Monate) und die oft zeitlich begrenzte Beschäftigung beim Verleiher führen dazu, daß die Abgrenzung von Leiharbeit zu anderen Befristungsformen nicht immer eindeutig zu ziehen ist.

### 2.6 Andere Tätigkeiten mit Befristungsaspekt

Übersicht 2 zeigt weitere Tätigkeiten mit Befristungsaspekt, die jedoch nicht von Arbeitern oder Angestellten, sondern von Beamten, Auszubildenden, Selbständigen

(Werkverträge) und Dienstverpflichteten verrichtet werden. Die Rechtsformen unterliegen nicht dem Kündigungsschutzgesetz. Auch wenn sie für die jeweilige Erwerbsperson die wesentliche Einkommensquelle bilden, so ist der zugrunde liegende Vertrag auf den begrenzten Zeitraum der Ausbildung, der Fertigstellung oder des Dienstes ausgerichtet. Auch der Erwerbstätige selbst ist an der Beendigung und den Übergang in einen anderen Status interessiert. Insofern ist der Befristungsaspekt dieser Verträge nicht als Gegensatz zu einem Dauerarbeitsverhältnis zu sehen. Gleichwohl können auch mit diesen Tätigkeiten die Probleme von Arbeitslosigkeit und instabiler Erwerbstätigkeit bei Beendigung und Nichtübernahme verbunden sein.

Wenn im folgenden auch weniger Augenmerk auf diese Tätigkeitsformen gelegt wird, so ist ihre Erwähnung notwendig, weil in statistischen Erhebungen diese Gruppen sich oft nicht eindeutig ausgrenzen lassen. Es sei weiterhin erwähnt, daß gelegentlich auch Dauerarbeitsverhältnisse, deren Beendigungszeitpunkt erkennbar ist (z. B. wegen Kündigung oder Erreichen des Rentenalters) von Befragten als befristet angesehen wurden.

Zusammenfassend kann hier gesagt werden, daß die verschiedenen, mit zeitlichen Begrenzungen versehenen Beschäftigungsformen

- zu erheblichen Abgrenzungs-, Erfassungs- und Meßproblemen führen;

- bei Aussagen über Wirkung des BeschFG nach Möglichkeit auseinandergehalten werden sollten;
- in Funktion und sozialer Bedeutung für die Arbeitnehmer sehr verschieden sind.

### 3. Messung und Erfassungsprobleme

Für eine statistische Bestandsaufnahme befristeter Beschäftigung reicht die Abgrenzung des Begriffs nach der juristischen Form der untersuchten Tätigkeiten nicht aus. Die Erfassung sollte unterschiedliche Aspekte berücksichtigen, die, oberflächlich betrachtet, zu differierenden Ergebnissen führen.

*Beispiel:*

Die Dienststellen der Arbeitsämter vermittelten 1986 u.a. 690 000 kurzfristige Jobs bis zu 7 Tagen Dauer. Es handelt sich um Vermittlungen von Hafen- und Großmarktarbeitern, um Studenten- und Messejobs sowie um Künstlerengagements, die überwiegend von nur eintägiger Dauer sind. Geht man von einer durchschnittlichen Dauer von etwa 2 Tagen aus und rechnet die Beschäftigungsstunden auf die durchschnittlich 220 Arbeitstage pro Jahr zu 8 Stunden um, so ergeben sich rechnerisch etwa 6000 Jahresarbeitsplätze.

Das heißt, in diesem Beispiel extrem kurzer Befristungen verteilt sich ein Arbeitsvolumen von etwa 6000 Personenjahren auf 690 000 Beschäftigungsverhältnisse. Da z. B. im Hafenbereich dieselben Arbeitskräfte immer wieder vermittelt werden können, eine Person eine Vielzahl dieser Jobs haben kann, liegt die Zahl der Personen, die vermittelt wurden, erheblich unter der Zahl der Vermittlungsfälle.

Es muß also unterschieden werden:

- die Zahl der befristet beschäftigten Personen an einem Stichtag, (die der Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse entspricht, sofern man von Mehrfachbeschäftigungen am Stichtag absieht);
- von der Zahl der in einem (Jahres-)Zeitraum betroffenen Personen;
- die Zahl der Arbeitsverhältnisse bzw. der Einstellungen in einem (Jahres-)Zeitraum (Fälle);
- von dem Arbeitsvolumen<sup>8)</sup>, das dadurch erbracht wird.

Für die Untersuchungen zum Berufsverlauf interessiert, wie oft Arbeitnehmer in einem größeren Zeitraum befristet beschäftigt waren und wie weit eine Übernahme in ein Dauerarbeitsverhältnis gewünscht war und evtl. nicht zustande kam.

Die Unterscheidung trifft natürlich auch für die Erfassung von Beschäftigung im allgemeinen zu. Wegen der ganzjährigen Beschäftigung des größten Teils der Erwerbstätigen fallen die Strukturunterschiede zwischen Beständen und

Einstellungen, zwischen Beschäftigungsvolumen und -fällen jedoch quantitativ nicht so sehr ins Gewicht. Aufgrund des schnellen Umschlags, d. h. der kurzen Dauer befristeter Beschäftigung bei starker Streuung ist die Unterscheidung jedoch in diesem Fall besonders wichtig. Für einen Stichtag können die befristet Beschäftigten bzw. die bestehenden befristeten Beschäftigungsverhältnisse mit den üblichen Befragungsmethoden ermittelt werden. Dagegen ist die Erfassung der Einstellungen bzw. die der insgesamt betroffenen Personen für einen Jahreszeitraum aufgrund der Vielzahl der Ein- und Austritte erheblich schwieriger. Je umfassender auch Beschäftigungen von wenigen Tagen oder Stundenjobs als Einstellungen in die Untersuchung einbezogen werden, desto aufwendiger wird eine statistische Erfassung.

Kurzzeitige Beschäftigungen sind sozialversicherungsfrei, unständige Beschäftigung wird in Personalabteilungen und Versicherungssystem anders erfaßt, so daß Informationsmöglichkeiten eingeschränkt sind. Auch wenn dieser Randbereich außerhalb des Bereichs des Kündigungsschutzgesetzes liegt und daher für die Frage nach der Wirkung des BeschFG ohne Bedeutung ist, so muß doch auf die Erfassungsprobleme und die Substitutionsmöglichkeiten eingegangen werden. Zum Beispiel gingen in Bremerhaven die Vermittlungen bis 7 Tage zwischen 1985 und 1986 von 28 000 auf 16 000 zurück, u. a. weil ca. 50 vorher unständig arbeitende Hafendarbeiter auf Dauerarbeitsplätze eingestellt wurden.

Der Einsatz befristeter Beschäftigung zielt auf die Bewältigung vorübergehender Auftragsspitzen oder auf den Ersatz von zeitweiligen Personalausfällen. Insbesondere Auftragspitzen sind oft stark saisonabhängig, so daß der Bestand an befristeten Arbeitsverträgen in bestimmten Wirtschaftsbereichen jahreszeitlich starken Schwankungen unterliegt. Knapp die Hälfte der Saisonbetriebe einer IAB-Befragung glich saisonale Spitzen mit befristeten Arbeitsverträgen aus. Dabei lagen die Saisonspitzen überwiegend im September, die Saisontiefen im Januar und Februar<sup>9)</sup>. Weitere Anhaltspunkte für Saisonschwankungen befristeter Beschäftigung sind in den monatlich verfügbaren Daten über ABM-Beschäftigte<sup>10)</sup> oder in der Zahl ausgeliehener Arbeitnehmer nach der Statistik über Arbeitnehmerüberlassung zu sehen. Die saisonal schwankenden Zahlen befristeter Vermittlungen unterstreichen die Saisonabhängigkeit.

Die beschriebenen Abgrenzungs- und Saisonprobleme machen einen Vergleich, insbesondere eine verlässliche und konsistente Quantifizierung aller Aspekte befristeter Beschäftigung schwierig. Die formalen Zusammenhänge, die zu beachten sind, werden im methodischen Anhang an einem Beispiel dargestellt.

### 4. Empirische Ergebnisse

Aus den verfügbaren Datenquellen zu befristeter Beschäftigung, nämlich Mikrozensus 1985 und Vermittlungsstatistik 1986, wird zusammen mit den Ergebnissen der Beschäftigtenstatistik versucht, eine konsistente Schätzung für Bestand, Einstellungen und Dauer der befristeten Sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse unter Berücksichtigung der methodischen Zusammenhänge (vgl. Anhang) zu gewinnen. Da Daten aus beiden Jahren nicht für alle Größen vergleichbar verfügbar sind, kann noch wenig über Veränderungen ausgesagt werden. Die folgenden Berechnungen dienen also dazu, eine Vorstellung von den Größenordnungen zu gewinnen.

<sup>8)</sup> Das Arbeitsvolumen kann als Summe der geleisteten Arbeitsstunden oder als rechnerische Zahl von ganzjährigen Vollzeitarbeitsplätzen verstanden werden. Wir unterscheiden davon das Beschäftigungsvolumen, das die aufsummierten Beschäftigungstage umfaßt, an denen ein Beschäftigungsverhältnis bestanden hat, ohne Ausfallzeiten abzuziehen. Das Beschäftigungsvolumen kann umgerechnet auf Jahresarbeitsplätze als grobe Näherung für das Arbeitsvolumen aufgefaßt werden.

<sup>9)</sup> Brinkmann, C., E. Spitznagel, W. Karr, Saisonale Schwankungen von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit; in: MittAB 4/1985, S. 425.

<sup>10)</sup> Es gibt eine Reihe von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen im Außenbereich, die nur zu bestimmten Jahreszeiten durchgeführt werden.

#### 4.1 Der Bestand

In Tabelle 1 wird für Juni 1985 eine Quantifizierung der verschiedenen Befristungsformen versucht. Es handelt sich um Daten aus dem Mikrozensus, die durch andere Statistiken ergänzt wurden. Da das BeschFG zu diesem Zeitpunkt erst eineinhalb Monate in Kraft war, dürften die befristeten Arbeitsverträge von Arbeitern und Angestellten noch überwiegend auf altem Recht beruhen.

**Tabelle 1: Erwerbstätige mit befristeter Tätigkeit im weiteren Sinne (Juni 1985)**

Arbeiter <sup>1)</sup>	505 700
Angestellte <sup>1)</sup>	544 000
zusammen	1 049 700
darunter ABM <sup>2)</sup>	93 800
Überlassene Arbeitnehmer <sup>3)</sup>	48 700
Auszubildende, Praktikanten <sup>4)</sup>	1 797 800
Beamte auf Zeit, auf Widerruf, auf Probe, Zeitsoldaten <sup>1)</sup>	373 200
Wehrpflichtige, Zivildienstleistende	179 300

<sup>1)</sup> Mikrozensus 1985, STATIS-Bund, tw. überlagert

<sup>2)</sup> Arbeitsmarktstatistik, ANBA Jahreszahlen 1985, S. 229

<sup>3)</sup> Arbeitnehmerüberlassung, ANBA Jahreszahlen 1985, S. 25

<sup>4)</sup> Beschäftigtenstatistik 30. 6. 85

Im Juni 1985 bestanden also 1,05 Mio. befristete Arbeitsverträge von Arbeitern und Angestellten, das ist ein Anteil von 5,4%. Darin sind die ABM-Beschäftigten und teilweise Leiharbeiter enthalten, sofern sie freiwillig nur für begrenzte Zeit tätig sein wollten<sup>11)</sup>. Die Zahl der bestehenden Werkverträge wird in keiner Statistik erfaßt. Betriebliche Ausbildungsverhältnisse werden immer auf die für den Ausbildungsgang festgelegte Zeit abgeschlossen, auch wenn etwa 62% der Auszubildenden später ein Übernahmeangebot erhalten.<sup>12)</sup> Der bedeutende Umfang und die anderen Vertragsgrundlagen erfordern eine Unterscheidung von anderen befristeten Beschäftigungsformen, wenn eine unrealistische Quantifizierung vermieden werden soll.

Im staatlichen Bereich existieren außerdem bei Zeitsoldaten und bei der Beamtenausbildung befristete Dienstverhältnisse. Darüber hinaus dürfte nur eine geringe Zahl von Beamtenverhältnissen auf Zeit zu finden sein.

#### 4.2 Die Entwicklung

Vergleichbare Daten in der hier gewählten Differenzierung liegen nur teilweise vor, so daß nur indirekt auf die zahlenmäßige Entwicklung befristeter Beschäftigung geschlossen werden kann. Tabelle 2 zeigt Zeitreihen der ABM-

Beschäftigten, der in Leiharbeit überlassenen Arbeitnehmer und der Auszubildenden jeweils für Juni der Jahre 1980 bis 1986.

**Tabelle 2: ABM-Beschäftigte, Überlassene Arbeitnehmer und Auszubildende – Juni 1980 bis Juni 1986**

Jahr	ABM-Beschäftigte	Überlassene Arbeitnehmer	Auszubildende, Praktikanten
1980	42 510	47 021	1 674 044
1981	39 526	43 058	1 658 472
1982	28 598	29 117	1 548 080
1983	50 092	25 702	1 655 763
1984	78 783	33 000	1 712 500
1985	93 813	48 700	1 797 800
1986	107 222	70 400	1 846 300

Während die Zahl der ABM-Beschäftigten vorwiegend von den zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln abhängt, wird die Zahl der Auszubildenden von den Schulabgangszahlen, der betrieblichen Nachwuchsvorsorge und der Konjunktur beeinflusst.

Bei der Leiharbeit spiegeln sich sowohl die konjunkturelle Entwicklung als auch das Verbot der Arbeitnehmerüberlassung im Baugewerbe wider (1982). Diese Zunahme deutet eine gewachsene Verbreitung von „flexiblen Beschäftigungsformen“ an. Da Leiharbeit und befristete Einstellungen vielfach Alternativen bei der Beseitigung von Personalengpässen sind, ist auch eine gewisse parallele Entwicklung bei befristeter Beschäftigung zu erwarten. Wenn die Annahme zutrifft, dann hätte eine Ausweitung der Befristungen bereits vor dem BeschFG mit der konjunkturellen Besserung seit 1984 eingesetzt.

Einen noch relativ genauen Zeitvergleich mit dem Mikrozensus 1985 ermöglicht die EG-Stichprobe 1984. Allerdings läßt sich der Vergleich nur zusammengefaßt für die abhängigen Erwerbstätigen ohne Wehrpflichtige und ohne Personen in Lehrausbildung anstellen. Beamte, Berufssoldaten und Zivildienstleistende sind enthalten.

**Tabelle 3: Abhängige Erwerbstätige\*) nach Art des Arbeitsvertrages**

	EG-Stichprobe 1984		Mikrozensus 1985	
	in Tsd.	%	in Tsd.	%
unbefristet	20 272	93,9	19 953	91,9
befristet	1 140	5,3	1 445	6,7
ohne Angabe	183	0,8	307	1,4
insgesamt	21 595	100,0	21 706	100,0

\*) ohne Personen in Lehrausbildung und ohne Wehrpflichtige; einschl. Beamte, Berufssoldaten, Zivildienstleistende.

Die Gegenüberstellung zeigt eine Zunahme der Befristungen um etwa 300 000 zwischen 1984 und 1985. Da keine besonderen Verschiebungen bei Beamten und Berufssoldaten eingetreten sein dürften, ist selbst bei Berücksichtigung der Stichprobenfehler von einer starken Zunahme im Arbeiter- und Angestelltenbereich auszugehen. Dazu hat die Ausweitung von ABM-Beschäftigungen mit 15 000 nur minimal beigetragen.

<sup>11)</sup> Die Zahl von 1,05 Mio. enthält noch eine unbekannte Zahl von Werkverträgen, die im Mikrozensus den befristeten Arbeitsverträgen zugeschlagen wurden. Andererseits konnten 14% der Erwerbstätigen wegen fehlender Angaben nicht nach der Art des Arbeitsvertrages klassifiziert werden. Bei den Leiharbeitnehmern ist die Zahl der Beschäftigten größer, da in der Statistik nur die am Monatsende ausgeliehenen Arbeitnehmer ausgewiesen werden. Mit einer erheblichen Dunkelziffer ist zu rechnen.

<sup>12)</sup> Für Metall-, Elektro- und kaufmännische Berufe. Vgl. Herget, H., K. Schöngen, G. Westhoff, Berufsausbildung abgeschlossen – was dann? Berichte zur beruflichen Bildung Heft 85/1987. – Für 1980 wurde ein Übernahmeangebot an 81% der Auszubildenden ermittelt. Vgl. Stegmann, H., H. Kraft, Jugendliche an der Schwelle von der Berufsausbildung in die Erwerbstätigkeit, in: MittAB 1/1982, S. 29.

Da das BeschFG zur Zeit der Mikrozensusserhebung 1985 gerade erst in Kraft war, kann die Zunahme allenfalls zu einem geringen Teil der Gesetzesänderung zugeschrieben werden. Immerhin könnte die politische Auseinandersetzung um die Verabschiedung des Gesetzes zu einer Propagierung dieser Beschäftigungsform bei den Arbeitgebern geführt haben. Andererseits ist nicht auszuschließen, daß bei den befragten Erwerbstätigen die Sensibilität für diese Frage geschärft und die entsprechende Selbsteinstufung zugenommen hat. Diese Überlegungen sind allerdings recht spekulativ.

Angesichts der schwierigen Vergleichbarkeit von EG-Stichprobe und Mikrozensus in diesem Punkt muß die Größenordnung des Anstiegs von 300 000 befristeten Arbeitsverhältnissen in Frage gestellt bleiben. Zum einen ist die Antwortunsicherheit (keine Angabe) 1985 erheblich höher als 1984. Zum anderen erscheint sie vor der Zunahme der Erwerbstätigkeit insgesamt von 110 000 als sehr hoch. Drittens wird ein so drastischer Rückgang unbefristeter Beschäftigung um 200 000 Arbeitnehmer von anderen Befragungsergebnissen nicht bestätigt. Allerdings weisen die Gewerkschaften auch auf Umwandlungen und befristete Arbeitsverträge während der Probezeit hin. Weiterer Aufschluß ist aus dem Mikrozensus 1986 zu erwarten.

#### 4.3 Die Strukturen befristeter Beschäftigung bei Arbeitern und Angestellten

Im Juni 1985 hatten 5,4% oder 1,05 Mio. Arbeiter und Angestellte einen befristeten Arbeitsvertrag.

Frauen sind relativ häufiger befristet beschäftigt als Männer, Ausländer häufiger als Deutsche. Befristungen finden sich besonders bei teilzeitbeschäftigten Männern und bei Frauen, die weniger als 20 Wochenstunden arbeiten. Nach Wirtschaftsabteilungen gegliedert machen Betriebe in der Landwirtschaft, bei den sonstigen Dienstleistungen und Organisationen ohne Erwerbscharakter mit jeweils mehr als 9% am stärksten von befristeter Beschäftigung Gebrauch. Auch im Öffentlichen Dienst existiert ein hoher Anteil Zeitverträge<sup>13)</sup> (Übersicht 3).

Entsprechend sind bei Sozial-, Erziehungs- und Gesundheitsdienstberufen, bei Tätigkeiten in der Landwirtschaft und in Ernährungsberufen sowie bei Hilfsarbeitern Befristungen am weitesten verbreitet.

Mit zunehmendem Alter sinkt der Anteil befristet Beschäftigter, steigt aber kurz vor der Altersgrenze wieder an. Bei den Jugendlichen unter 20 Jahren liegt er mit 18% am höchsten, wobei Frauen noch etwas häufiger als Männer diese Verträge haben. Dies ist überraschend, da junge Männer vor Ableistung ihres Dienstes bei der Bundeswehr diese Verträge angeblich häufig zur Vermeidung der Arbeitsplatzgarantie erhalten und dementsprechend ein höherer Anteil als bei den Frauen zu erwarten gewesen wäre.

Unter den 102 000 Befristungen mit einer Wochenarbeitszeit von unter 20 Stunden befinden sich auch die sozialversicherungsfreien Beschäftigungsverhältnisse, so daß knapp 1 Mio. Sozialversicherungspflichtige befristete Beschäftigungsverhältnisse im Juni 1985 bestanden haben.

<sup>13)</sup> Vgl. auch Lörcher, K., Die Verbreitung von Zeitarbeitsverträgen im öffentlichen Dienst, in: MittAB 1/1982.

**Tabelle 4: Befristete Arbeitsverträge von Arbeitern und Angestellten – Mikrozensus 1985 –\*)**

	Mikrozensus '85	
	absolut in Tsd.	Anteil in %
<i>Insgesamt</i>	1050,0	5,4
– Arbeiter	505,9	5,2
– Angestellte	544,1	5,6
– Deutsche	909,5	5,1
– Ausländer	140,9	7,7
<i>Alter:</i>		
· unter 25 Jahre	335,8	10,3
· 25–44 Jahre	490,8	5,1
· 45–59 Jahre	200,5	3,2
· 60 Jahre und älter	23,2	5,2
<i>Männer insgesamt</i>	554,8	4,8
darunter mit normalerweise geleisteten Arbeitsstunden:		
· unter 20 Stunden	24,2	31,7
· 20 Stunden	14,0	28,4
· 21–35 Stunden	20,0	17,9
· 36 Stunden und mehr	496,5	4,4
<i>Frauen insgesamt</i>	494,6	6,3
darunter mit normalerweise geleisteten Arbeitsstunden:		
· unter 20 Stunden	76,9	13,0
· 20 Stunden	49,7	5,7
· 21–35 Stunden	62,0	5,3
· 36 Stunden und mehr	305,9	5,8
<i>Wirtschaftsabteilung:</i>		
Land- u. Forstw., Fischerei	21,5	9,2
Energie- u. Wass.ver., Bergbau	12,0	2,5
Verarbeitendes Gewerbe	293,5	3,8
Baugewerbe	66,1	4,2
Handel	109,5	4,4
Verkehr u. Nachr.übermittlg.	36,6	4,0
Kred.Inst. u. Versich.Gewerbe	26,2	3,2
Dienstl. (Untern. u. fr. Berufe)	356,2	9,8
Organ. o. Erw.zw. u. priv. Haushalte	38,0	9,6
Geb.körp.schaft. u. Sozialvers.	90,6	6,7

\*) Quelle: Statistisches Bundesamt (STATIS-BUND), BA-Berechnungen, teilweise überlagertes Material.

#### 4.4 Die Befristungsdauer

Das BeschFG ist anwendbar bei Befristungen bis zu 18 Monaten, bei neu gegründeten Betrieben bis zu 24 Monaten. Da der gesetzliche Kündigungsschutz erst nach 6 Monaten Beschäftigung wirksam wird, kommt dem Gesetz bis dahin nur eine formale Bedeutung zu. Befristungen haben, wie bereits erwähnt, einen ganz unterschiedlichen Zeitrahmen. Sie gehen von wenigen Stunden oder Tagen, z. B. bei Hafenarbeitern oder Künstlerengagements bis zu mehreren Jahren, z. B. im wissenschaftlichen Bereich. Um eine grobe Vorstellung von der durchschnittlichen Einsatzdauer zu bekommen, werden hier einige Daten aus dem Vermittlungsbereich zusammengetragen.

##### 4.4.1 Die Besetzungsdauer der vermittelten Arbeitsplätze

In den Vermittlungsstellen der Arbeitsämter wird festgehalten, für welche Dauer ein Arbeitsplatz voraussichtlich besetzt werden soll. Dabei wird unterschieden zwischen den Vermittlungen bis 7 Tage, die meist in besonderen Vermittlungsbereichen getätigt werden, und den Vermittlungen in Beschäftigung von über 7 Tagen Dauer. Für die

Vermittlungen über 7 Tage wird in Strukturhebungen und inzwischen regelmäßig zwischen befristeten und unbefristeten Stellen unterschieden.

Obwohl auch die „Jobs“ bis zu 7 Tagen als befristet zu betrachten sind, werden sie hier nicht in die Betrachtung einbezogen, und zwar wegen der Abgrenzungsproblematik, des geringen Beschäftigungsbeitrags und wegen der versicherungsrechtlich vielfach anderen Behandlung dieser Tätigkeiten. Der Arbeitsplatz, auf den diese Vermittlungen erfolgen, ist meist nur schwer bestimmbar.

Dagegen kann man bei den Vermittlungen über 7 Tagen i. d. R. ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis unterstellen (Ausnahme: Schüler- und Studentenjobs bis 2 Monate Dauer). Die Vermittlungen über 7 Tage in befristete Beschäftigung im Zeitraum Mai bis Dezember 1986 wiesen folgende Dauerverteilung auf:

**Tabelle 5: Verteilung der vorgesehenen Besetzungsdauer bei den Vermittlungen in befristete Beschäftigung**

Besetzungsdauer in Monaten	Anteil* in %	Vermittlungsfälle 1986 (hochgerechnet)	Anteil Mai 1986 in %	Anteil Mai 1984 in %
bis 3	65,0	346 000	52,7	48,4
3 – 6	6,6	34 900	9,2	25,6
6 – 12	10,2	54 500	14,3	24,0
über 12	18,2	96 900	23,5	2,0
dar. über 18	6,0	31 900		

\*) auf Grundlage der befristeten Vermittlungen über 7 Tage im Zeitraum Mai – Dezember 1986

Über 70% der vermittelten Befristungen betrafen Beschäftigungsverhältnisse von weniger als 6 Monaten Dauer, für die auch vor der Gesetzesnovelle keine Einschränkungen bzgl. der Befristungsmöglichkeiten bestanden. Nur ein Viertel der von den Arbeitsämtern vermittelten befristeten Stellen liegt also im Wirkungsbereich des BeschFG. Für 1986 entspricht das 120 000 bis 150 000 Vermittlungen im Regelungsbereich des Gesetzes. Diese Größenordnung gibt das Potential an, in dem die Regelungen des Gesetzes hätten greifen können. Da in vielen Fällen für den Arbeitgeber eine genaue zeitliche Befristung jedoch nicht möglich sein dürfte, werden auch weiterhin Befristungen mit sachlichem Grund (z. B. „Rückkehr eines erkrankten Mitarbeiters“) abgeschlossen worden sein.

#### 4.4.2 Veränderungen in der Dauerverteilung

Über die Dauerverteilung der Befristungen liegt eine Statistik vom Mai 1984 vor, die mit den Ergebnissen von 1986 einigermaßen vergleichbar ist. In beiden Jahren sind in gleichem Umfang Befristungen und ABM-Vermittlungen erfaßt worden. Allerdings wurde 1984 die Kategorie „über 12 Monate“ ausschließlich, dagegen 1986 einschließlich der genau auf 12 Monate befristeten Stellen gebildet. Dies dürfte z. B. bei ABM-Zuweisungen eine Rolle spielen.

<sup>14</sup>) Durch Einbeziehung von 690 000 Vermittlungen bis 7 Tagen würden die Befristungen 1,225 Mio. (62,4%) von 1,97 Mio. vermittelten Einstellungen betragen. Durch Einbeziehung eines mehr oder weniger großen Teils dieses unscharfen Randbereichs läßt sich der Einstellungsanteil offenbar stark beeinflussen, ohne daß das Beschäftigungsvolumen nennenswert verändert würde. Die Vergleichbarkeit von Einstellungen und Befristungsanteilen zwischen verschiedenen Untersuchungen ist daher sehr eingeschränkt.

<sup>15</sup>) Gewichtet aus Tabelle 5.

<sup>16</sup>) Vgl. ANBA 3/1987, S. 366.

Auch bei Berücksichtigung dieses Sachverhalts ergibt sich der Schluß, daß zwischen 1984 und 1986 eine deutliche Verlagerung zu längeren Befristungen stattgefunden hat (vgl. Tabelle 5). Dabei wurde ein Anteil von 12 Prozentpunkten über die 6-Monatsschwelle verlagert, bei der der gesetzliche Kündigungsschutz einsetzt. Auch eine Ausweitung der Befristungen mit 12 und mehr Monaten Laufzeit ist festzustellen, der allerdings teilweise abgrenzungsbedingt sein dürfte. Es liegt nahe, diesen Dauereffekt auf das BeschFG zurückzuführen, da er in dem vom Gesetz neueregelten Bereich wirksam wird. Die Koinzidenz beweist allerdings noch keine Kausalität.

#### 4.5 Einstellungen

Zahl und Anteil der Befristungen unter den Einstellungen hängen wieder von der gewählten Definition der betrachteten Arbeitsverhältnisse ab. Hier wird weiterhin versucht, die Sozialversicherungspflichtigen Einstellungen von Arbeitern und Angestellten als Grundgesamtheit abzugrenzen. Bei einer Beschäftigung von mehr als 7 Tagen wird i. d. R. Versicherungspflicht angenommen werden können.

Von den 1,275 Mio. vermittelten Einstellungen in Beschäftigungsverhältnisse von mehr als 7 Tagen waren 1986 etwa 535 500 (42%) befristet<sup>14</sup>). Als Hochrechnung auf die insgesamt ca. 5,3 Mio. Einstellungen ist dieser Anteil nur bei Annahme gleicher Einschaltung der Arbeitsvermittlung bei befristeten und unbefristeten Arbeitsstellen gültig.

Durch folgende Überschlagsrechnung kann die Plausibilität dieser Annahme überprüft werden:

Bei einem Jahresdurchschnitt von 1 Mio. befristeten Sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen und bei Unterstellung einer durchschnittlichen Befristungsdauer von knapp 5 Monaten<sup>15</sup>) wie im Vermittlungsbereich ergeben sich 2,4 Mio. Einstellungen, d. h. rund 45%, die dem Anteil in den Vermittlungen entsprechen.

Aus den Strukturuntersuchungen der Bundesanstalt für Arbeit ist abzulesen, daß der Anteil der Befristungen unter den Stellenmeldungen (Zugänge) seit 1981 bis 1985 zugenommen hat, 1986 wieder zurückging<sup>16</sup>). Dies ist als Hinweis zu sehen, daß bereits vor dem BeschFG ein wachsender Teil der Stellen befristet besetzt wurde. In diesen Entwicklungen spiegeln sich auch konjunkturelle Einflüsse und Wirkungen der Arbeitsmarktpolitik (ABM).

#### 4.6 Arbeitslosigkeit oder Übernahme nach befristeter Beschäftigung

Für die Bewertung des BeschFG ist von Bedeutung, wie sich befristete Beschäftigung auf den Erwerbsverlauf auswirkt: Überwiegt der Vorteil, zeitweise die beruflichen Qualifikationen zu üben, Einkommen zu erzielen und eventuell die Chancen für eine Übernahme in Dauerbeschäftigung zu erhalten, das Risiko, erneut arbeitslos zu werden und als Mehrfacharbeitsloser mit instabiler Erwerbsbiographie von den Personaleinstellern mit Skepsis betrachtet zu werden?

Bei Auslaufen des befristeten Vertrages ergeben sich im wesentlichen drei mögliche Situationen für den Arbeitnehmer:

- er wird übernommen oder hat im Anschluß in einem anderen Betrieb Arbeit gefunden;
- er gibt (zunächst) den Erwerbwunsch aufgrund einer Alternativrolle auf;

- er wird arbeitslos (mit oder ohne Meldung beim Arbeitsamt).

In der Arbeitgeberbefragung (vgl. Übersicht 3) wird für ein Viertel der Befristungen eine Übernahmeabsicht berichtet, während zwei Gewerkschaften eine Übernahme von etwa zwei Dritteln der befristet Beschäftigten beobachteten (vgl. Übersicht 3). Aus einer Einzelerfahrung im Vermittlungsbereich ergibt sich bei Befristungen bis 3 Monaten (Service-Bereich) eine Übernahmechance für ein Viertel der Fälle.

Da die Übernahme von Einsatzbereich und Funktion der Befristungen abhängt, ist kaum eine globale Aussage zu treffen. In Wirtschaftsbereichen mit geringer Fluktuation dürften Befristungen zur Krankheitsvertretung selten zur Übernahme führen, während in expandierenden Bereichen oder in Betrieben mit hoher Fluktuation erhöhte Chancen bestehen.

Für einen bestimmten Personenkreis – insbesondere Hausfrauen, Schüler und Studenten – ist befristete Beschäftigung nicht die Alternative zum Dauerarbeitsverhältnis, sondern die Möglichkeit, zweitweilig hinzuverdienen. Eine Dauerstellung ist nicht erwünscht oder nicht mit anderen Aufgaben vereinbar.

So sagten 1986 in der Frauenbefragung des IAB (Projekt 3-321) 40% (N = 203) der befristet beschäftigten Frauen, die Befristung bestehe auf ihren Wunsch hin, während 60% eine Dauerbeschäftigung anstrebten. Bei einer Befragung von Saisonbetrieben überwog bei den Personaleinstellern die Einschätzung, daß die Saisonkräfte eigentlich einen Dauerarbeitsplatz wünschten, aber in vielen Fällen trafe das für Hausfrauen und junge Leute in Ausbildung nicht zu<sup>17</sup>).

Für eine gewisse Bedeutung befristeter Aushilfen von ansonsten außerhalb des Erwerbslebens stehenden Personen spricht auch die hohe Zahl von Personen, die im Jahresverlauf nur zeitweise erwerbstätig sind (vgl. Tabelle 9). Unter überwiegend nicht-erwerbstätigen Personen (Hausfrauen, Schüler, Studenten, Rentner, Arbeitslose) ermittelten Helberger und Schwarze einen Anteil von 9,3%, der innerhalb eines 3-Monats-Zeitraums auch eine Nebentätigkeit ausgeübt hatte<sup>18</sup>).

Wenn auch die Beteiligung dieser Personengruppe an befristeten Beschäftigungen nicht quantifiziert werden kann, so kann doch festgehalten werden, daß sich für sie die Übernahmeproblematik nicht oder nur abgemildert stellt.

Nach wie vor führt das Auslaufen von befristeten Arbeitsverträgen häufig in (registrierte) Arbeitslosigkeit. Nach der Zugangsuntersuchung der Bundesanstalt für Arbeit gaben im Mai/Juni 1986 15,1% der vorher als Arbeiter oder Angestellte beschäftigten Personen ihre Arbeitslosmeldung wegen des Ablaufs einer befristeten Beschäftigung ab. 1985 waren es 14%, 1984 12,5%. Dabei sind Arbeitslosmeldungen nach Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nicht eingerechnet. Nach vorliegenden Erfahrungen werden

etwa die Hälfte der ABM-Teilnehmer nach Ablauf der Maßnahme (zunächst) wieder arbeitslos<sup>19</sup>).

Unter Einbeziehung von vorher ABM-Beschäftigten und bei Verwendung der jeweils im Mai/Juni festgestellten Anteile errechnet man für 1982 eine Gesamtzahl von 238 000 und für 1986 von 439 000 Arbeitslosmeldungen nach befristeter Beschäftigung. Auch wenn die für die Schätzung benutzte Quote saisonalen Schwankungen unterliegen dürfte und daher nicht den Jahresdurchschnitt wiedergibt, so ergibt sich doch eine plausible Vorstellung von der Größenordnung und der Entwicklung dieser Arbeitslosigkeitsfälle.

Hier ist sicher eine Zunahme befristeter Arbeitsverträge auch bereits schon in den Jahren vor Inkrafttreten des BeschFG zu sehen, darunter auch die Ausweitung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen. Ferner erklärt sich die Zunahme aus konjunkturellen Effekten: bei einem Konjunktureinbruch werden kaum Aushilfen eingestellt, so daß sie auch nicht im Anschluß arbeitslos werden können, während dagegen auch Dauerbeschäftigte ihre Arbeitsplätze verlieren. Dadurch verschieben sich die Anteilsrelationen. Bei konjunktureller Erholung sind die Dauerarbeitsplätze relativ sicher, es werden mehr befristet Beschäftigte eingesetzt, von denen immer ein Teil nicht übernommen, sondern arbeitslos wird.

Da die Daten erst für einen recht kurzen Zeitraum vorliegen, läßt sich nicht beurteilen, ob der verstärkte Zugang in Arbeitslosigkeit aus einem konjunkturellen Muster oder aus einem darüber hinaus reichenden Destabilisierungsprozeß aufgrund „flexibler Beschäftigungsformen“ resultiert.

In der Gliederung nach der Stellung im Beruf, nach Ausbildung und nach Wirtschaftszweigen zeigen sich Unterschiede in der relativen Bedeutung von Befristungen als Beendigungsgrund von 6,6% im Baugewerbe bis 47,4% in Gebietskörperschaften und Sozialversicherung, von 8,8% für Facharbeiter bis 57,5% für Hochschulabsolventen. Dabei wurden Arbeitslose, die vorher an einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme teilgenommen hatten, nicht mitgezählt. Dabei kann ein hoher Befristungsanteil sowohl eine weite Verbreitung befristeter Verträge im jeweiligen Bereich als auch einen hohen Kündigungsschutz für die übrigen Beschäftigten bedeuten und umgekehrt. So konzentriert sich im öffentlichen Dienst das Arbeitslosigkeitsrisiko bei befristeten Beschäftigten, während andere Arbeitnehmer nur relativ selten arbeitslos werden.

Dagegen könnten z. B. bei Arbeitern aufgrund geringeren Kündigungsschutzes Befristungen weniger verbreitet sein als bei Angestellten (vgl. Tabelle 6), da, auch ohne eine Befristung ausdrücklich zu vereinbaren, Arbeitsverhältnisse kurzfristiger gelöst werden können.

Diese Quoten sollten daher im Zusammenhang mit den Bestandsanteilen gesehen werden.

#### 4.7 Befristete Übernahme von Jugendlichen nach der Ausbildung

Das BeschFG gestattet auch die befristete Übernahme eines im Betrieb ausgebildeten Jugendlichen, für den kein Dauerarbeitsplatz vorhanden ist. Damit sollen die Arbeitsmarktprobleme von Jugendlichen nach der Ausbildung („2. Schwelle“) gemildert werden. Sie können praktische Berufserfahrung sammeln, Ansprüche an die Sozialversicherung aufstocken und evtl. die Zeit bis zur Einberufung zur Bundeswehr oder Zivildienst überbrücken.

<sup>17</sup>) INFAS, Probleme der Saisonbeschäftigung, 1983, Befragung im Auftrag des IAB, Unveröffentlichte Tabellen.

<sup>18</sup>) Helberger, C., J. Schwarze, Umfang und Struktur der Nebenerwerbstätigkeit in der Bundesrepublik, in: MittAB 2/1986. Vgl. Tabellen 1 und 2, S. 277.

<sup>19</sup>) Spitznagel, E., Über ABM zurück ins Arbeitsleben? in: Materialien aktuell Nr. 1/1985.

**Tabelle 6: Zugänge in Arbeitslosigkeit aus abhängigen Arbeitsverhältnissen (ohne Ausbildungsverhältnisse und ABM)**

	1986		
	Insgesamt	davon wegen Ende befristeter Beschäftigung	
		absolut	in %
<i>insgesamt</i>	56 714	8 566	15,1
Männer	32 365	4 313	13,3
Frauen	24 349	4 253	17,5
<i>Stellung im Beruf</i>			
<b>Arbeiter</b>			
Nichtfacharbeiter	24 050	2 917	12,1
Facharbeiter	14 208	1 255	8,8
<b>Angestellte</b>			
einfache Tätigkeit	8 166	1 687	20,7
gehobene Tätigkeit	10 290	2 707	26,3
<i>Ausbildung</i>			
ohne (oder Studienabbruch)	23 667	2 878	12,2
betriebliche Ausbildung	28 132	3 810	13,5
Berufsfachschule	1 374	313	22,8
Fachschule	1 200	353	29,4
Fachhochschule	714	276	38,7
Hochschule/Universität	1 627	936	57,5
<i>Wirtschaftsabteilung:</i>			
Land- und Forstwirtschaft	1 166	184	15,8
Energie, Bergbau	406	49	12,1
Verarbeitendes Gewerbe	18 543	2 061	11,1
Baugewerbe	6 456	426	6,6
Handel	9 520	1 235	13,0
Verkehr, Nachrichten	2 448	401	16,4
Kreditinst., Versicherung	755	156	20,7
Dienstleistungen a. n. g.	12 799	2 597	20,3
Org. o. Erwerbscharakter, private Haushalte	1 022	275	26,9
Gebietskörperschaften	2 141	1 015	47,4
Sonstige (Ausland, o. Ang.)	1 458	167	11,5

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, Bewegungserhebung ST9 (Mai/Juni 1986) Auswertungen IAB VII/6 – Ap.

Vor dem Inkrafttreten des BeschFG untersuchte das *Bundesinstitut für Berufliche Bildung (BiBB)* den Verbleib von Auszubildenden in Metall-, Elektro- und kaufmännischen Berufen 6 Monate nach Abschluß der Lehre im Jahr 1984. Zwei Drittel der Absolventen war erwerbstätig, nämlich 60% auf unbefristeten Arbeitsplätzen und 7% mit befristetem Vertrag. Bezogen auf die zur Zeit der Befragung Erwerbstätigen sind das 90% und 10%<sup>20)</sup>.

Diese Relation hängt davon ab, ob die jungen Fachkräfte im Ausbildungsbetrieb beschäftigt waren oder nicht. Mit einem Betriebswechsel, freiwillig oder nicht, sinkt auch die Chance einer ausbildungsadäquaten Beschäftigung. Die Ergebnisse des *BiBB* zeigt Tabelle 7.

Die gewachsenen Beschäftigungsrisiken an der „2. Schwelle“ haben zu steigenden Anteilen unter den jungen Fachkräften geführt, die ihren Berufseinstieg auf einem befristeten Arbeitsplatz finden mußten. Der Anteil stieg z. B. innerhalb des Schulentlaßjahrgangs 1977 von 1979: 4% auf 1983: 14%<sup>21)</sup>.

<sup>20)</sup> Herget, H., K. Schöngen, G. Westhoff, Berufsausbildung abgeschlossen - was dann? Berichte zur beruflichen Bildung Heft 85/1987.

<sup>21)</sup> Stegmann, H., H. Kraft, Ausbildungs- und Berufswege von 23-24jährigen, in: MittAB 2/1987, Tabelle 9, S. 153.

**Tabelle 7: Erwerbstätige Ausbildungsabsolventen 1984, 6 Monate nach Ausbildungsabschluß\*)**

beschäftigt, in %	im Ausbil-	in anderem
	dungsbetrieb	Betrieb
unbefristet im Ausbildungsberuf	80	45
unbefristet, andere Tätigkeit	12	34
befristet im Ausbildungsberuf	6	8
befristet, andere Tätigkeit	2	13
	100	100

Quelle: Bundesinstitut für Berufliche Bildung.

\*) in Metall-, Elektro- und kaufmännischen Berufen.

Die Angaben wurden freundlicherweise zur Verfügung gestellt.

#### 4.8 Zusammenfassung

Aus Mikrozensus, Vermittlungsstatistiken und begonnenen Sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen (Einstellungen) ergibt sich unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Grundgesamtheiten eine Größenordnung von 2,3 Mio. Einstellungsfällen auf befristete Beschäftigungsverhältnisse mit Sozialversicherungspflicht pro Jahr. Das heißt, daß etwa 45% der entsprechenden Einstellungen mit Befristungen erfolgten.

Bei der aus den Vermittlungen abgeleiteten Dauerverteilung bedeutet das, daß etwa 70% kürzer als 6 Monate dauern. Im Durchschnitt liegt die Befristungsdauer bei knapp 5 Monaten. Zu einem Stichtag befinden sich knapp 1 Mio. Personen in befristeter Beschäftigung mit Sozialversicherungsschutz. Aufgrund von vermuteten Saisonschwankungen variiert diese Zahl jedoch im Jahresverlauf. Die Zahl der Personen, die zeitweilig oder ganzjährig, teilweise auch mehrmals, befristet beschäftigt sind, beträgt schätzungsweise etwa 2 Mio.

Da in die Abschätzung je nach Verfügbarkeit Daten von 1985 und 1986 eingegangen sind, läßt sich eine zwischenzeitlich eingetretene Veränderung daraus nicht beziffern.

Vergleicht man die hier vorgenommenen Quantifizierungen mit den verschiedenen Befragungsergebnissen, die zum Teil keine Repräsentativität beanspruchen, so ergibt sich eine relativ gute Übereinstimmung in Strukturen und Größenordnungen. Variationen der Ergebnisse erklären sich durch regionale und branchenspezifische Besonderheiten, durch Saisoneinflüsse und nicht zuletzt durch unterschiedliche Abgrenzung der betrachteten Personengesamtheiten (vgl. Übersicht 3).

Für die kurzfristige Entwicklung zwischen 1984 und 1985 stellen die verschiedenen Befragungen weitgehend übereinstimmend einen Anstieg des Volumens befristeter Beschäftigung um 0,5 bis 1 Prozentpunkt fest, wobei das aufgrund des niedrigen Ausgangsniveaus in Branchen wie dem Verarbeitenden Gewerbe eine relativ bedeutende Zunahme darstellt.

Für die längerfristige Entwicklung ist zu beachten, daß bereits 1980 in einer Befragung (vgl. *IAB/Infratest*) ein vergleichbar hoher Anteil von Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverträgen ermittelt wurde. Wie weit dabei methodische Effekte durchschlagen oder der Konjunkturzyklus zu überproportionalen Veränderungen bei befristeter Beschäftigung führt, ist weiterhin ungeklärt.

## 5. Flexibilisierung oder Destabilisierung

Die Auseinandersetzung um das BeschFG wird auch mit den Schlagworten „Flexibilisierung“ und „Destabilisierung“ geführt. Mit Flexibilisierung wird die Erweiterung von Entscheidungsspielräumen der Unternehmen gefordert, die durch Abbau von rechtlichen Beschränkungen erreicht werden soll. Durch Erleichterung befristeter Arbeitsverträge werde über eine Verringerung des Kündigungsschutzes die Einstellungsschwelle gesenkt, Überstunden könnten durch Einstellungen ersetzt werden, Zusatzaufträge müßten nicht verloren gehen.

Dagegen wird eine Destabilisierung von Dauerarbeitsplätzen befürchtet, wenn die Unternehmen Schwankungen in der Produktion und damit der Personalauslastung durch befristete Arbeitsverträge auffangen, statt eine Personalreserve auch über Zeiten geringerer Auslastung vorzuhalten.

Beide Seiten erwarten also durch befristete Beschäftigung Wirkungen auf das (bezahlte) Arbeitsvolumen:

Entweder Umverteilung von Überstunden auf zusätzliche Beschäftigte oder Verringerung der Beschäftigung durch Verdichtung von Arbeit und Wegfall von bisher bezahlten Stunden.

Die Entwicklung der Überstunden und die Verteilung des Beschäftigungsvolumens auf stabile und instabile Beschäftigungsverhältnisse werden im folgenden skizziert, stabilisierende und destabilisierende Wirkungen von befristeter Beschäftigung diskutiert.

### 5.1 Überstunden

Die Substitutionsbeziehung zwischen Überstunden und (befristeter) Beschäftigung hängt von den spezifischen Qualifikationsanforderungen und der „Reichweite“ des Überstunden auslösenden Auftragsbestandes ab. Nach einer Unternehmensbefragung vom November 1976 werden Facharbeiter und Angestellte erst bei gesicherten Absatzerwartungen von über 6 Monaten eingestellt, Un- und Angelernte bei 3-6 Monaten<sup>22)</sup>.

Auch wenn sich diese Einstellungsschwelle mit geänderter Konjunktur und neuen Technologien verändert haben könnte, so zeigen die Antworten, daß nur bei längerfristig anfallenden Überstunden und bei wenig betriebspezifischen Qualifikationsanforderungen enge Substitutionsmöglichkeiten bestehen. Außerdem rangierten 1981-1985 befristete Einstellungen in den Substitutionsoptionen der Unternehmen für Überstunden hinter organisatorischen, produktivitätssteigernden Maßnahmen und unbefristeten Einstellungen von Vollzeitkräften. Für die Zukunft nannten die Unternehmen Befristungen als Überstundenalternative in gleichem Umfang wie in der Vergangenheit, obwohl die Erleichterungen durch das BeschFG z. Zt. der Befragung bereits in Kraft waren<sup>23)</sup>.

Vor diesem Hintergrund spricht die Entwicklung der Überstunden in den Jahren 1984 bis 1986 nicht für eine deutliche Substitution von Überstunden durch befristete Beschäfti-

gung. Bei gegenüber 1984 abnehmendem Arbeitsvolumen hat sich der Überstundenanteil sogar erhöht. Der Einwand, ohne BeschFG wäre die Überstundenzahl noch gestiegen, läßt sich empirisch allenfalls durch differenzierte Betriebsuntersuchungen widerlegen.

**Tabelle 8: Entwicklung des Arbeitsvolumens**

	1984	1985	1986	
Arbeitsvolumen (Mill. Std.)	36 608	36 404	36 592	
Überstunden- volumen (Mill. Std.)	1 443,1	1 476,8	1 495,5	
Anteil Überstunden Arbeitnehmer	% (in Tsd.)	3,94 22 032	4,06 22 208	4,09 22 455

Quelle: IAB-Arbeitsvolumenrechnung, Stand: 24. 7. 87

### 5.2 Stabile und instabile Beschäftigung

Stabilität von Beschäftigung ist eine Frage nach der Sicherheit und der Dauerhaftigkeit von Beschäftigungsverhältnissen. Dabei ist zwischen dem latenten Risiko, von Entlassung bedroht zu sein, und dem eingetretenen Ereignis zu unterscheiden. So kann ein Arbeitnehmer auf einem unsicheren Arbeitsplatz schließlich langfristig, d. h. stabil beschäftigt sein, während ein sicherer Arbeitsplatz aufgrund von Aufstieg oder Betriebswechsel von einem Beschäftigten nur kurz eingenommen wird. Insofern enthält „Stabilität“ Bewertungen aufgrund des angelegten Maßstabs.

Hier wird Stabilität an ganzjähriger, bzw. mindestens einjähriger Dauer des Beschäftigungsverhältnisses gemessen.

Im Laufe des Jahres 1984 standen 22,778 Mio. Personen als Arbeiter oder Angestellte ganzjährig oder zeitweilig in Sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Von ihnen arbeiteten 64,2% ganzjährig im gleichen Betrieb. Weitere 2,6% waren durchgehend ganzjährig beschäftigt, wechselten aber den Betrieb. Auf sie entfiel zusammen 76,2% der Gesamtbeschäftigungszeit<sup>24)</sup>.

**Tabelle 9: Personen in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung nach Beschäftigungsfällen und Dauer 1984 (in Tsd.)**

Beschäftigungsfälle in 1984	ganzjährig beschäftigt	nicht ganzjährig beschäftigt	insgesamt
1 Fall	14 625,6	5 286,6	19 912,2
mehrere Fälle	593,1	2 272,7	2 865,8
insgesamt	15 218,7	7 559,3	22 778,5

Quelle: Becker, in: Wirtschaft und Statistik 5/1987

Etwa ein Viertel des Beschäftigungsvolumens wird also von knapp 7,6 Mio. nicht ganzjährig beschäftigten Personen geleistet.

Zu unterscheiden ist die unfreiwillige unterjährige Beschäftigung im Zusammenhang mit Arbeitslosigkeit von der freiwilligen, die beim geplanten Übergang aus Nicht-Erwerbstätigkeit in Beschäftigung bzw. umgekehrt entsteht. Freiwillig ist unterjährige Beschäftigung meist auch für Hausfrauen, Schüler und Studenten, die nur für einige Wochen oder Monate erwerbstätig sein wollen oder können.

Nach einer Untersuchung von Cramer<sup>15)</sup> sind knapp 12%, d. h. ca. 2,7 Mio. Personen im Laufe eines Jahres weniger

<sup>22)</sup> Nerb, G., u. a., Struktur, Entwicklung und Bestimmungsgrößen der Beschäftigung in Industrie- und Bauwirtschaft auf mittlere Sicht, in: MittAB 2/1977, S. 303 f.

<sup>23)</sup> Brinkmann, C., u. a., Überstunden, Strukturen und Bestimmungsgrößen, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB 98), S. 168.

<sup>24)</sup> Becker, B., Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte nach Beschäftigungsdauer und Bruttoarbeitsentgelt, in: WiSta 5/1987, S. 371-381, insbes. S. 375.

<sup>25)</sup> Cramer, U., Zur Stabilität von Beschäftigung, in: MittAB 2/1986.

## Übersicht 3: Synopse zu Untersuchungen über befristete Beschäftigung

Untersuchung	Region	Branche	Methode	Untersuchungszeitpunkt/ Zeitraum	Ergebnisse				Bemerkungen zu den wesentlichen Unterschieden
					Anteil befristeter Beschäftigung		Dauerverteilung befristeter Beschäftigung	Über- nahme nach Ablauf	
					im Bestand	an den Einstellungen			
EG-Stichprobe 1984, Statistisches Bundesamt 1)	Bund	alle	mündliche Befragung von Haushalten	4.-10.6.1984	1984: 5,3 %	-	-	-	abhängige Erwerbstätige, ohne Lehrausbildung und Wehrpflichtige, einschl. Beamte und Berufssoldaten
Mikrozensus 1985, Statistisches Bundesamt 2)	Bund	alle	mündliche Befragung von 1 % der Haus- halte	10.-16.6.1985	1985: 6,7 %	-	-	-	abhängige Erwerbstätige, ohne Lehrausbildung und Wehrpflichtige, einschl. Beamte und Berufssoldaten (vgl. auch Tabelle 4)
Personalstands- statistik des öffentlichen Dienstes, Statistisches Bundesamt 3)	Bund	öffentl. Dienst, einschl. Bahn, Post und Bundes- unterneh.	Meldungen der Personalstellen	jeweils 30.6.	1984: 8,1 % 1985: 8,7 %	-	-	-	Arbeiter und Angestellte
Personalstands- statistik des öffentlichen Dienstes, Statistisches Bundesamt 4)	Bund	Bund, Länder, Gemein- den	Meldungen der Personalstellen	jeweils 30.6.	1981: 3,5 % 1982: 3,1 % 1983: 3,2 % 1984: 5,5 % 1985: 6,0 %	-	-	-	Zeitverträge von Arbeitern und Angestellten bezogen auf alle Beschäftigten einschl. Beamte (Niveaueffekt!)
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberver- bände 5)	Bund	16 Wirt- schafts- zweige	schriftliche Befra- gung bei 2 264 Unternehmen mit Verbandszugehörig- keit mit 1,7 Mio Beschäftigten	1. Mai - 31. Dez. 1985	31.12.1985: 1,5 %	Durchschnitt 5/85 - 12/85: 48,4 % Handel 28 % HOGA 68 %	bis 6 Mon.: 75,7 % 6-12 Mon.: 16,6 % 12-18 Mon.: 6,5 % 18-24 Mon.: 0,1 %	Übernah- meabsicht bei 25 % der Be- fristungen	Zufallsauswahl von 10 % bzw. 0,5 % der Mitgliedsunter- nehmen einer Branche. Stark unterschiedlicher Rück- lauf, keine Hochrechnung: Ergebnisse spiegeln uns die Situation in den antworten- den Unternehmen wider. Beschäftigte ohne Azubi
IG Metall 6)	Bund	Metall, Elektro	schriftliche Befra- gung von Betriebs- räten aus 5 261 Betrieben im Bereich der IG Metall mit 2,7 Mio Beschäftig- ten von Juni-August 1986	1. Mai 1985 - 1. Mai 1986	1985: 1,6 % *) 1986: 2,5 % *) *) eigene Berechnung aus Teilergebnissen	55 % im Bereich der Verwaltungsstelle Nürnberg	-	60,1 %	die erfaßten Betriebe um- fassen mehr als 50 % der Beschäftigten der Branche
Gewerkschaft 7) Textil-Bekleidung	Bund	Textil und Be- kleidung	schriftliche Befra- gung von Betriebs- räten aus 1 712 Betrieben. (Befragungszeitpunkt und Erhebungszeit- punkt nicht genau erkennbar) März 1986?	1. Mai 1985 - März 1986 (?)	-	-	bis 6 Mon.: 54,4 % 6-12 Mon.: 23,9 % 12-18 Mon.: 21,7 %	74,3 %	die erfaßten Betriebe be- schäftigen mit 25 000 Ar- beitnehmern ca. 70 % der Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsrat, 60 % der Branche
IG Bau-Steine-Erden 8)	Bund	Bau- haupt- gewerbe	schriftliche Befra- gung in 1 108 Betrieben	1.1.-31.12.1986	-	34 % (davon 62 % Be- fristungen nach BeschFG)	bis 3 Mon.: 25 % 3- 6 Mon.: 37 % 6-18 Mon.: 38 %	-	die erfaßten Betriebe beschäftigen 144 300 Arbeitnehmer

FORSA 9)	Bund	alle	computerunterstützte Telefoninterviews mit 2 880 abhängig Beschäftigten	23.10. - 28.11.1986	Okt./Nov. 1986: 8,5 %	-	-	-	-
Universität Bremen, R. Dombois 10)	Bremerhaven	alle wichtigen Branchen der Stadt	schriftliche Befragung von Betriebsräten in 64 Betrieben im April u. Mai 1986	1982 und 1985	-	1982: 27 % 1985: 53 % im öffentlichen Dienst keine Veränderung, in Privatwirtschaft starke Zunahme, besonders in Metall- und Fischindustrie	Mehrzahl der Betriebe setzt Befristungen unter 6 Monate	abhängig von betrieblichem Nutzungszweck	in den einbezogenen Betrieben arbeiten ca. 19 000 Arbeiter und Angestellte, knapp 1/3 der Sozialversicherungspflichtigen in Bremerhaven. Keine repräsentative Auswahl. In die Auswertung werden nur Befristungen mit einer Laufzeit von mehreren Monaten einbezogen und von Aushilfen und ABM unterschieden.
Arbeiterkammer Bremen 11)	Bremen	Organisationsbereiche v. 10 DGB-Gewerkschaften ohne Metall	schriftliche Befragung von Betriebsräten zwischen Ende Juni und Anfang August 1986 aus 216 Betrieben und Dienststellen	Ende 1984 und Mitte 1986	Ende 1984: 0,89 % Mitte 1986: 1,7 %	-	-	-	Beschäftigung einschl. versicherungsfreie Arbeitnehmer. Zunahme befristeter Beschäftigung bei Abnahme der Gesamtbeschäftigung. (Vergleich unterliegt unterschiedlichen Saisoneinflüssen in Betrieben, die die Entwicklung des gesamten Bremer Arbeitsmarkts unzureichend widerspiegeln.)
IAB/IFO 1986 12)	Bund	verarbeitendes Gewerbe	schriftliche Befragung von 1 500 Personalleitern im Januar 1986	jeweils 31.10.	31.10.1984: 1,2 % 31.10.1985: 1,8 %	-	-	-	Gewichtung nach Beschäftigten
IAB-Frauenbefragung 1986 13)	Bund	alle	mündliche Befragung von 15 000 Frauen, darunter 5 898 Erwerbstätige	29.8. - 11.11.1986	Herbst 1986 Frauen: 5 %	-	-	-	Erwerbstätige einschl. Selbständige und Beamte
IAB/BIBB 1985 14)	Bund	alle	mündliche Befragung von 1 500 deutschen Erwerbstätigen	Okt./Nov. 1985	Okt. 1985: 6 %	-	-	-	deutsche abhängige Erwerbstätige ohne Azubi, Mithelfende und Sicherheitskräfte
IAB/InfraTest 1980 15)	Bund	alle	mündliche Befragung von Personen im Alter von 15 bis 60 Jahren	Herbst 1980	Herbst 1980: 6 % Männer: 4 % Frauen: 7 %	-	-	-	Arbeiter und Angestellte

<sup>1)</sup> Statistisches Bundesamt, Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit 1984 (FS 1, Reihe 4.1.1) (teilweise Sonderauswertungen).

<sup>2)</sup> Statistisches Bundesamt, STATIS-Bund-Auswertung aus Mikrozensus 1985.

<sup>3)/4)</sup> Statistisches Bundesamt, Personal des öffentlichen Dienstes (FS 14, Reihe 6) verschiedene Jahre.

<sup>5)</sup> Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Auswertung der Umfrage des BDA über die Auswirkungen des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985, Köln, Juli 1986, Manuskript.

<sup>6)</sup> Industriegewerkschaft Metall, Umfrage zum Beschäftigungsförderungsgesetz, Manuskript, Frankfurt, Oktober 1986.

<sup>7)</sup> Gewerkschaft Textil-Bekleidung, Ergebnis der Erhebung zu den Auswirkungen des BeschFG '85, Manuskript, Düsseldorf, April 1986.

<sup>8)</sup> Bundesvorstand IG Bau-Steine-Erden, Auswertung der Fragebogenaktion über die Aus-

wirkungen des BeschFG auf befristete Arbeitsverhältnisse 1986, Manuskript, Frankfurt, Juni 1986.

<sup>9)</sup> FORSA-Analysen. Gesellschaft für Sozialforschung und statistische Analysen mbH, Ungeschützte und statusgeminderte Arbeitsverhältnisse, Dortmund, Dezember 1986.

<sup>10)</sup> Rainer Dombois, Befristete Einstellungen und das Beschäftigungsförderungsgesetz – das Beispiel Bremerhaven, in: Arbeitsmarkt Bremen Nr. 16/1986, Mitteilungsblatt der Zentralen Wirtschaftlichen Einrichtung „Arbeit und Betrieb“ Universität Bremen.

<sup>11)</sup> Arbeiterkammer Bremen, Untersuchungsergebnisse über die Auswirkungen erweiterter Befristungsmöglichkeiten . . . Oktober 1986.

<sup>12)</sup> BeitrAB 98, Übersicht C2, S. 162.

<sup>13)</sup> Auswertung aus Projektdaten des IAB: Projekt 3/4-322 E.

<sup>14)</sup> Auswertung aus Projektdaten des IAB: Projekt 2/3-321 E.

<sup>15)</sup> BeitrAB 56, S. 142-144.

als 6 Monate beschäftigt. Auch wenn darin die anderen Übergangsfälle enthalten sind, so ist erkennbar, daß es in beträchtlichem Umfang nicht dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse gibt. Allein aus saisonalen Gründen schwankt jährlich die Beschäftigung zwischen Höchst- und Tiefstand um über 500 000 Personen.

Die jährlichen saisonalen Anpassungen zusammen mit Fluktuation und befristeter Beschäftigung führen dazu, daß von den im Laufe eines Jahres begonnenen Beschäftigungsverhältnissen nur etwa 45% jeweils ein Jahr später noch bestehen. Diese sogenannte „Überlebensrate“ hängt vom Kalendermonat ab, in dem das Beschäftigungsverhältnis begonnen wird<sup>26)</sup>.

Eine grobe Verteilung der Dauer beendeter Beschäftigungsverhältnisse gibt Tabelle 10.

Die Überlegungen zeigen, daß auch viele der nicht von vornherein befristeten Beschäftigungsverhältnisse nicht von langer Dauer sind. Da die Daten von 1977-83 stammen, bestanden also auch ohne das BeschFG erhebliche Flexibilitätsspielräume zur Anpassung des Beschäftigungsstandes auf kurze Frist, sei es durch natürliche Fluktuation, sei es durch Entlassungen. Kurze Dauer von Beschäftigungsverhältnissen ist also nicht allein ein Problem von befristeten Arbeitsverträgen. Auch Arbeitsverträge ohne Befristungsklausel sind vielfach nicht auf Dauer angelegt und instabil.

### 5.3 Zusammenfassung

Über die Verbreitung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen existiert nach wie vor keine systematische Datengrundlage, die Einstellungsfälle, betroffene Personen, Befristungsdauern und den Beitrag zum Arbeitsvolumen erfassen würde. Die hier zusammengetragenen Ergebnisse können daher nur Vorstellungen von Größenordnungen und Einsatzschwerpunkten geben. Insbesondere gibt es keine Zeitreihen, die die Entwicklungsmuster im Konjunktur- und Saisonverlauf beschreiben würden.

Die vorliegenden Ergebnisse stellen für 1985 jedoch übereinstimmend eine Zunahme von Befristungen fest. Aus den Vermittlungsstatistiken läßt sich auch eine Zunahme der Befristungsdauer ablesen. Es liegt nahe, darin eine Wirkung des Beschäftigungsförderungsgesetzes zu sehen, zumal auch die Erfahrungen in Frankreich Anpassungsre-

aktionen auf Gesetzesänderungen belegen<sup>27)</sup>. Allerdings müssen konjunkturelle Einflüsse ebenso berücksichtigt werden wie die Ausweitung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und die verlängerten Zeiten von Vertretungen bei Mutterschaftsurlaub.

Fraglich ist, wie weit das Beschäftigungsförderungsgesetz zusätzliche Beschäftigung geschaffen hat; immerhin ist an dem Überstundenvolumen, das ja durch dieses Gesetz reduziert werden sollte, keine erkennbare Reaktion festzustellen. Eine anderweitige, nicht die Überstunden beeinflussende Ausweitung der Beschäftigung durch das BeschFG wäre Teil des bereits seit 1984 beobachteten Anstiegs der Erwerbstätigen und ließe sich mit dem vorliegenden Material nicht identifizieren oder messen.

Einzelbetrieblich mag befristete Beschäftigung für zusätzliche Aufträge, die sonst abgelehnt werden müßten, die Beschäftigung erhöhen. Volkswirtschaftlich gilt dieses Argument nur dann, wenn die Aufträge sonst gar nicht oder an das Ausland vergeben werden.

Nach wie vor ist eine beträchtliche Zahl von Beschäftigungsverhältnissen auch außerhalb der juristischen Form von befristeten Verträgen nur von kurzer Dauer. Ein Beschäftigungsverhältnis, das nicht unter Befristungsvorbehalt steht, ist damit nicht automatisch ein auf Jahre angelegtes Dauerarbeitsverhältnis. Von daher bleibt die Möglichkeit, daß die durch das BeschFG vereinfachte Handhabung von Befristungen auch diese anderen vorübergehenden Beschäftigungen erfaßt hat.

Die von den Gewerkschaften befürchtete Umgehung und verdeckte Ausweitung von Probezeiten oder ihre andere rechtliche Gestaltung, sowie die Substitution von früher dauerhaft besetzten Arbeitsplätzen durch wechselnd befristete kann nur auf betrieblicher Ebene untersucht werden und kann aus den hier benutzten Quellen weder bestätigt noch widerlegt werden.

So bleiben weiterhin viele Fragen im Zusammenhang mit befristeter Beschäftigung ungeklärt. Dazu gehört insbesondere eine Gewichtung der verschiedenen Einsatzgründe wie Vertretung, Aushilfe, Saison, Vermeidung von Überstunden oder Ausdehnung von Probezeiten nach Häufigkeit und Befristungsdauer. Zu einer entsprechenden Typologie würden die Qualifikationsanforderungen ebenso gehören wie Herkunft und Verbleib der eingesetzten Arbeitnehmer.

Für eine Beurteilung der sozialen Auswirkungen bei den befristet beschäftigten Arbeitnehmern sind Verlaufsuntersuchungen notwendig, die Aufschluß über die Wirkungen auf Einkommen, Aufstiegsmöglichkeiten, soziale Sicherung und weiteren Erwerbsverlauf geben. Auf einige der

<sup>26)</sup> Cramer, a. a. O.

<sup>27)</sup> Corbel, P., u.a., Les mouvements de main d'oeuvre en 1985: nouvelle progression des contrats à durée déterminée, in: Economie et Statistique No 193-194, Dezember 1986; Audier, F., Les emplois précaires, in: Formation-Emploi No. 4, oct-dec. 1983, S. 63 ff.

**Tabelle 10: Beendete Beschäftigungsverhältnisse nach der Beschäftigungsdauer (ohne Azubis) 1977-1983, alle Wirtschaftszweige**

	Anteil der Beschäftigungsverhältnisse mit einer Dauer – in Monaten –							Beendigungen absolut in Tsd.
	bis 3	3 – 6	6 – 12	12 – 18	18 – 24	über 24	insg.	
1977	28,2	13,8	15,0	5,8	4,2	33,0	100,0	4 900,4
1978	28,1	14,0	15,1	6,0	4,6	32,2	100,0	4 858,8
1979	30,4	13,5	15,1	5,4	5,0	30,6	100,0	5 209,8
1980	28,2	13,2	15,6	6,4	4,6	32,0	100,0	5 188,0
1981	27,2	12,5	15,8	6,0	4,7	33,8	100,0	5 035,6
1982	24,1	11,7	16,3	5,7	5,2	37,0	100,0	4 617,6
1983	25,4	11,5	14,8	5,2	4,6	38,5	100,0	4 187,4

Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe.

Fragen wird bereits in der nachstehend ausgewiesenen Literatur eingegangen. Einige Forschungsprojekte mit unterschiedlichen Schwerpunkten sind in Bearbeitung.

Für die Vergleichbarkeit weiterer Untersuchungen wäre empfehlenswert, die Typen befristeter Arbeitsverträge und die betroffenen Personengruppen zu unterscheiden. Dabei empfiehlt sich nach Meinung des Verfassers insbesondere die Abgrenzung nach Arbeitern und Angestellten mit und ohne Sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung nach folgenden Befristungstypen: nach Beschäftigungsförderungsgesetz, mit sachlichem Grund, darunter Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, und Befristungen außerhalb des Kündigungsschutzgesetzes. Dies würde eine Vergleichbarkeit von Befragungsergebnissen wesentlich erhöhen. Auf Befragungsdaten wird man jedoch weiterhin angewiesen sein, da kaum damit zu rechnen ist, daß Beginn und Ende eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses als eigenes Merkmal in das integrierte Meldeverfahren der Sozialversicherung und damit in die Beschäftigtenstatistik einbezogen werden. Eine solche Erfassung wäre technisch einfach möglich, erforderte aber Änderungen der Meldevorschriften für alle Arbeitgeber.

## 6. Methodischer Anhang

Unter idealisierten Bedingungen (keine Veränderungen in Beschäftigtenzahl und -Struktur) gelten folgende Zusammenhänge:

Beschäftigungsvolumen (BVOL)

Beschäftigungstage aller in dem betrachteten Zeitraum beschäftigten Personen

=

Zahl der neu eingestellten Personen (P)

mal

Einstellungen pro Person (E/P)

durchschnittliche Anzahl

mal

durchschnittliche Dauer (D)

der Beschäftigungsverhältnisse

Als Formel:  $BVOL = P \times E/P \times D = E \times D$

und für befristete Beschäftigung:

$$BVOL_F = P_F \times E_F/P_F \times D_F = E_F \times D_F$$

Je nach Fragestellung ergeben sich drei verschiedene Befristungsanteile:

1. Anteil befristeter Beschäftigung am Beschäftigungsvolumen  $BVOL_F/BVOL$
2. Anteil der Personen, die innerhalb eines Zeitraums befristet eingestellt werden, an allen eingestellten Personen ( $P_F/P$ )
3. Anteil der befristeten Einstellungsfälle an allen Einstellungsfällen ( $E_F/E$ )

Beispiel mit fiktiven Zahlen:

	insgesamt	befristet	Anteil
BVOL (Tage)	360 000	36 000	10%
Personen	490	160	32,7%
Einstellungsfälle	500	200	40%
E/P	1,02	1,25	-
durchschnittl. Dauer (Tage)	720	180	(25%)

Durch Einsetzen in die Formel ergibt sich:

für befristete Beschäftigung:

$$36\ 000 = 160 \times 1,25 \times 180 = 200 \times 180$$

für die Beschäftigung insgesamt:

$$360\ 000 = 490 \times 1,02 \times 720 = 500 \times 720$$

und für die Anteile:

$$0,1 = 0,327 \times 1,225 \times 0,25 = 0,4 \times 0,25$$

$$10\% = 32,7\% \times 1,225 \times 25\% = 40\% \times 25\%$$

Da die Beschäftigungsdauer befristeter Beschäftigungsverhältnisse in diesem Beispiel nur ein Viertel des Durchschnitts aller Einstellungen beträgt, macht der Anteil am Volumen auch nur ein Viertel des Anteils an den Einstellungen aus.

Um aus dem Beschäftigungsvolumen das Arbeitsvolumen in Stunden zu errechnen, müßten die Beschäftigungstage mit den durchschnittlich geleisteten Arbeitsstunden gewichtet werden.

## 7. Literatur und laufende Forschungsprojekte

Für die fortlaufende Diskussion zu befristeter Beschäftigung wird nachstehend eine Übersicht über die z. Zt. in der Literaturdokumentation des IAB gespeicherten Titel gegeben. Die Liste wurde nur geringfügig überarbeitet und enthält sowohl juristische Abhandlungen wie auch ökonomisch-theoretische, politisch-wertende und empirische Aufsätze. Die Literaturdokumentation wurde ergänzt um die Nachweise der Quellen, in denen Befragungsergebnisse zusammengefaßt sind. Eine Ergänzung des Sonderbandes der Literaturdokumentation „Teilzeitarbeit, Leiharbeit, Zeitarbeit“ (LitDokAB S2) wird im IAB vorbereitet.

Ergänzend werden die laufenden, in der Forschungsdokumentation des IAB erfaßten Forschungsprojekte nachgewiesen, die befristete Beschäftigung zum Thema haben.

### Literatur

*Adamy, W.*, Beschäftigungsförderungsgesetz. Brücke zu Arbeit oder zu Arbeitslosigkeit?, in: Soziale Sicherheit Jg. 36, H. 6, 1987.

*Arbeiterkammer Bremen*, Untersuchungsergebnisse über die Auswirkungen erweiterter Befristungsmöglichkeiten nach dem sogenannten „Beschäftigungsförderungsgesetz '85“ in Bremer Betrieben und Dienststellen, Bremen, 1986.

*Audier, F.*, Les emplois précaires, Formation – Emploi No. 4, Oct. – Dec. 1983, S. 63 ff.

*Badura, K.-H.*, Teilzeitkräfte und Aushilfen. Ratschläge zur Lösung Steuer-, sozialversicherungs- und arbeitsrechtlicher Probleme, Rechtsratgeber für die Wirtschaftspraxis 11, Stuttgart, Bad Wörlishofen, 1984.

*Bispinck, R.*, Flüssige Arbeitskräfte – überflüssige Gewerkschaften. Zur Strategie von Kapital und Koalition für flexiblere Arbeitsbedingungen, in: Blätter für deutsche und internationale Politik Jg. 30, Nr. 1, 1985.

*Blüm, N.*, Das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985, ein beschäftigungspolitisches Akutprogramm, in: Wirtschaftsdienst Jg. 64, Nr. 9, 1984.

*Bochow, M., K.-H. Hebel, H. Joas*, Zum Verbleib des befristet beschäftigten Mittelbaus, erste Ergebnisse einer empirischen Untersuchung, in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB) Nr. 90.3, Nürnberg, 1985.

*Böckel, E.*, Befristete Arbeitsverträge mit den neuen Regelungen durch das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985, WRS-Musterverträge 13, Planegg/München, 1985.

*Bosch, G., H. Seifert*, Das geplante Beschäftigungsförderungsgesetz – ein arbeitsmarktpolitisches Notstandsgesetz, in: WSI-Mitteilungen Jg. 37, Nr. 10, 1984.

*Brinkmann, Ch., H. Kohler*, Am Rande der Erwerbsbeteiligung: Frauen mit geringfügiger, gelegentlicher und befristeter Arbeit, in: Probleme der Messung und Vorausschätzung des Frauenerwerbspotentials, in: BeitrAB 56, Nürnberg 1981.

- Buchner, H.*, Befristete Arbeitsverhältnisse mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, in: *Recht der Arbeit. Zeitschrift für die Wissenschaft und Praxis des gesamten Arbeitsrechts* Jg. 38, H. 5, 1985.
- Büchtemann, Ch. F.*, Zusätzliche Beschäftigung durch befristete Arbeitsverträge?, in: *Wirtschaftsdienst* Jg. 64, Nr. 11, 1984.
- Büchtemann, Ch. F., K. Burian*, Befristete Beschäftigungsverhältnisse, ein internationaler Vergleich, in: *Internationale Chronik zur Arbeitsmarktpolitik* Nr. 24, 1986.
- Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.)*, Arbeitsmarktanalyse 1985 anhand ausgewählter Bestands- und Bewegungsdaten, in: *Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit* Jg. 34, Nr. 3, 1986.
- Bundesanstalt für Arbeit*, Bestand an Arbeitslosen und offenen Stellen nach ausgewählten Strukturmerkmalen. Erste vorläufige Ergebnisse von Ende September 1986, in: *Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit* Jg. 35, Nr. 3, 1987.
- Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit (Hrsg.), Hellmich, A.*, Frauen zwischen Familie und Beruf. Eine Untersuchung über Voraussetzungen und Nutzen einer Berufskontaktpflege von Frauen in der Familienphase, Schriftenreihe des Bundesministeriums für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit 184, Stuttgart u. a., 1986.
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Deutscher Bundestag, SPD-Fraktion*, Auswirkungen der schrankenlosen Zulassung von befristeten Arbeitsverträgen und Teilzeitarbeit des Beschäftigungsförderungsgesetzes. Antwort der Bundesregierung auf die Große Anfrage der Fraktion der SPD – Dr. 10/5937, in: *Deutscher Bundestag. Drucksachen*, Dr. 10/6555, 24. 10. 86, 1986.
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Deutscher Bundestag, Fraktion DIE GRÜNEN*, Auswirkungen des „Beschäftigungsförderungsgesetzes“. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Auhagen, Tatge, Suhr und der Fraktion DIE GRÜNEN – Dr. 10/5646, in: *Deutscher Bundestag. Drucksachen*, Dr. 10/5780, 25. 6. 86, 1986.
- Bundesregierung, Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung*, Entwurf eines Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 (BeschFG 1985), in: *Deutscher Bundestag. Drucksachen*, Dr. 10/2102, 11. 10. 84, 1984.
- Bundesregierung, Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft*, Entwurf eines Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, in: *Deutscher Bundestag. Drucksachen*, Dr. 10/2283, 8. 11. 84, 1984.
- Bundesregierung*, Bericht der Bundesregierung „Hochschulpolitische Zielsetzungen der Bundesregierung und Förderung der Drittmittelforschung“, in: *Deutscher Bundestag. Drucksachen*, Dr. 10/3782, 4. 9. 85, 1985.
- Bundessozialgericht*, Befristetes Arbeitsverhältnis bei Arbeitnehmerüberlassung, in: *Betriebs-Berater* 32. Jg., H. 13, 1977.
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände*, Auswertung der Umfrage der BDA über die Auswirkungen des BeschFG 1985, Manuskript, Köln, Juli 1986.
- Cerny, I., K. Prokop, B. Schwarz*, Flexible Arbeitszeitgestaltung. Hinweise für Betriebsräte, in: *Arbeit und Wirtschaft* Jg. 37, Nr. 7-8, 1983.
- Coeffic, N.*, L'ampleur des emplois precaires, in: *Economie et statistique* No. 147, 1982.
- Corbel, P., J.-C. Guergoat, M.-C. Laulhe*, Les mouvements de main-d'oeuvre en 1985. Nouvelle progression des contrats à durée déterminée, in: *Economie et statistique* No. 193-194, 1986.
- Depardieu, D., M.-C. Laulhe*, Population active, des changements dans la nature des embauches, 1983-1984, in: *Economie et statistique* No. 178, 1985.
- Deutscher Bundestag, Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung*, Anhörung von Sachverständigen zu dem Entwurf eines Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 (BeschFG 1985) – Drucksache 10/2102, in: *Deutscher Bundestag. Ausschuß für Arbeit*, Kurzprotokoll Nr. 55, 1985.
- Deutscher Bundestag, Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung*, Anhörung von Sachverständigen zum Entwurf eines Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985, in: *Deutscher Bundestag. Ausschuß für Arbeit*, Kurzprotokoll Nr. 45, 1985.
- Deutscher Bundestag*, Auswirkungen des Beschäftigungsförderungsgesetzes auf die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer, insbesondere der Frauen. Aktuelle Stunde des Deutschen Bundestages, in: *Deutscher Bundestag. Sitzungsberichte* Nr. 10/216, 15. 5. 86, 1986.
- Dombois, R.*, Befristete Einstellungen und das Beschäftigungsförderungsgesetz, das Beispiel von Bremerhaven, in: *Mitteilungsblatt der zentralen wissenschaftlichen Einrichtung „Arbeit und Betrieb“* Nr. 16, 1986.
- Europäische Gemeinschaften, Kommission (Hrsg.), Gijssel, P. de*, Der verschleierte Arbeitsmarkt in ausgewählten Ländern der EG. Hauptbericht, Brüssel, 1981.
- Evangelische Akademie Kurhessen-Waldeck, Hofgeismar*, Der befristete Arbeitsvertrag. Tagung vom 19. – 21. November 1984 im Schloßchen Schönburg, Hofgeismar, in: *Evangelische Akademie Hofgeismar, Protokoll-Nr. 221*, 1985. Mit folgenden Beiträgen:
- *Otto, H.*, Die Problematik des befristeten Arbeitsvertrages
  - *Plander, H.*, Einflußmöglichkeiten von Personal- und Betriebsräten bei dem Abschluß befristeter Arbeitsverträge und der ordentlichen Kündigung unbefristeter Arbeitsverträge
  - *Deetz, W.*, Der befristete Arbeitsvertrag im Bereich der Rundfunkanstalten
  - *Schneider, H.-L.*, Der befristete Arbeitsvertrag im Bereich der Hochschulen
  - *Weller, B.*, Der befristete Arbeitsvertrag im Bereich der Schulen
  - *Otto, H.*, Verfassungsrechtliche Vorgaben für Gesetzgeber, Richter und Tarifvertragsparteien hinsichtlich befristeter Arbeitsverträge.
- Fiedler-Winter, R.*, Der kollektive Arbeitstakt am Ende, in: *Arbeit und Sozialpolitik* Jg. 39, Nr. 3, 1985.
- FORSA – Gesellschaft für Sozialforschung und statistische Analysen*, Ungeschützte und statusgeminderte Arbeitsverhältnisse. Ergebnisse einer bundesweiten repräsentativen Erhebung, Dortmund, 1986.
- Fuchs, A.*, Das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985, ein Schritt zurück ins 19. Jahrhundert, in: *Wirtschaftsdienst* Jg. 64, Nr. 9, 1984.
- Gewerkschaft Textil-Bekleidung*, Ergebnis der Erhebung zu den Auswirkungen des BeschFG 1985, Manuskript, Düsseldorf, April 1986.
- Göbel, J.*, Arbeitspolitik im Umbruch (I-III), in: *Der Arbeitgeber* Jg. 38, Nr. 12, 13 u. 14/15, 1986.
- Gold M.*, A series of measures on employment flexibility, in: *European industrial relations review* No. 136, 1985.
- Halbach, G.*, Beschäftigungsförderungsgesetz, Schriften Betrieb und Personal, Bonn, 1985.
- Heller, J.-L.*, Emplois precaires, stages. Des emplois faute de mieux, in: *Economie et statistique*, No. 193-194, 1986.
- Heering, W., R. Dragendorf, G. John*, Praxis und Probleme befristeter Beschäftigungsverhältnisse in der Bundesrepublik Deutschland, Forschungsbericht in Vorbereitung, FU Berlin.
- Himmelreich, F.-H.*, Das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985, auf halbem Wege haltgemacht, in: *Wirtschaftsdienst* Jg. 64, Nr. 9, 1984.

- Hohmann, R., H. Krüger, K.-D. Weyrich*, Zeitlich befristete Arbeitsverhältnisse und Arbeitsrecht. Rechtsprechung zu zeitlich befristeten Arbeitsverträgen am Beispiel von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM), in: WSI-Mitteilungen Jg. 35, H. 7, 1982.
- Hoyningen-Hüne, G. von*, Das neue Beschäftigungsförderungsgesetz 1985, in: Neue Juristische Wochenschrift Jg. 38, H. 31, 1985.
- Hunold, W.*, Zustimmungsersetzung bei befristeter Einstellung, in: Betriebsberater Jg. 41, H. 8, 1986.
- IG Metall, Bundesvorstand*, Umfrage zum Beschäftigungsförderungsgesetz, Manuskript, Frankfurt, Oktober 1986.
- IG Bau-Steine-Erden, Bundesvorstand*, Auswertung der Fragebogenaktion über die Auswirkungen des BeschFG auf befristete Arbeitsverhältnisse 1986, Manuskript, Frankfurt, Juni 1987.
- INFAS – Institut für Angewandte Sozialwissenschaft*, Probleme der Saisonbeschäftigung. (Unveröffentlichte Befragungsergebnisse), Bonn, 1983.
- Infratest Sozialforschung, München (Hrsg.), Behringer, F.*, Entwicklung von Erwerbswünschen und Erwerbsbeteiligung. Materialband, München, 1980.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Befristete und unbefristete Vermittlungen im Frühjahr 1984, in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 42.6, IAB-Kurzbericht, 28. 6. 1984, Nürnberg 1985.
- Institut für Soziale Arbeit, Münster (Hrsg.), Hofmann, H.-J., J. Münder, M. Wahlig*, Evaluationsstudie zum Landesprogramm zur Schaffung von Arbeitsgelegenheiten für arbeitslose Sozialhilfeempfänger/innen („Arbeit statt Sozialhilfe“), Münster, 1985.
- Johannsohn, G.*, Das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 (BeschFG) auf dem Prüfstand!, in: Personalführung Nr. 11/12, 1985.
- Knuth, M.*, Das schleichende Gift. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung über befristete Arbeitsverhältnisse. In Vorbereitung für „Die Mitbestimmung“, H. 10/1987.
- Koch, H.*, Die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverhältnisse, in: Betriebs-Berater 33. Jg., H. 24, 1978.
- König, B.*, Der Bestandsschutz befristeter Arbeitsverhältnisse mit wissenschaftlichen Mitarbeitern im Hochschulbereich, Münsterische Beiträge zur Rechtswissenschaft 12, Berlin, 1985.
- Krahn, K., J. Ulber*, Die gesellschaftspolitischen Implikationen des Beschäftigungsförderungsgesetzes, in: Jahrbuch Arbeit und Technik in Nordrhein-Westfalen 1986, Bonn, 1986.
- Linne, G., S. Voswinkel*, Befristete Arbeitsverhältnisse – verstärkte Spaltung der Arbeitnehmer, in: WSI-Mitteilungen Jg. 38, H. 5, 1985.
- Linne, G., S. Voswinkel*, Befristete Arbeitsverhältnisse und das Beschäftigungsförderungsgesetz, in: WSI-Mitteilungen Jg. 39, H. 7, 1986.
- Lörcher, K.*, Die Verbreitung von Zeitarbeitsverträgen im öffentlichen Dienst, in: MittAB 1/1982.
- Löwisch, M.*, Das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985, in: Betriebs-Berater Jg. 40, H. 18, 1985.
- Lorenz, M.*, Teilzeitarbeit und befristeter Arbeitsvertrag (Art. 1 BeschFG 1985) mit ergänzenden Regelungen im Arbeits-, Sozialversicherungs- und Lohnsteuerrecht. Textausgabe mit Erläuterungen, Beck'sche Gesetzestexte mit Erläuterungen, München, 1985.
- Lübbert, J.*, Befristete Arbeitsverhältnisse im Hochschulbereich und in außeruniversitären Forschungseinrichtungen, eine Untersuchung sachlicher Gründe für ihre Befristung, Europäische Hochschulschriften. Reihe 2, Rechtswissenschaft 439, Frankfurt u. a., 1985.
- Magerman, K.*, Le cadre special temporaire, in: Revue du Travail Jg. 79, No. 10-11, 1978.
- Marchand, D.*, French jurists debate deregulation and flexible employment, in: Social and labour bulletin No. 2, 1985.
- Menzinger, K.*, Der befristete Arbeitsvertrag in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, in: Zeitschrift für Bibliothekswesen und Bibliographie 29. Jg., H. 3, 1982.
- Mittelstadt, A.*, Eiszeit auf dem Arbeitsmarkt, die tatsächliche Bilanz der Bonner Beschäftigungspolitik, in: Blätter für deutsche und internationale Politik Jg. 32, H. 2, 1987.
- Möller, C.*, Ungeschützte Beschäftigungsverhältnisse – verstärkte Spaltung der abhängig Arbeitenden. Konsequenzen für die Frauenforschung und die Frauenbewegung, in: Neue Verhältnisse in Technopatria, Köln, 1983.
- Mückenberger, U.*, Der verfassungsrechtliche Schutz des Dauerarbeitsverhältnisses. Anmerkungen zur Befristungsregelung des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985, in: Neue Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht Jg. 2, H. 16, 1985.
- Mückenberger, U.*, Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses, in: Mitteilungsblatt der zentralen wissenschaftlichen Einrichtung „Arbeit und Betrieb“, Nr. 11/12, 1985.
- Müller, M.*, Die Befristung von Arbeitsverträgen nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz, Nürnberg, 1985.
- Muhr, G.*, Das Beschäftigungsförderungsgesetz, vor dem eingeschlagenen Weg ist zu warnen, in: Wirtschaftsdienst Jg. 64, Nr. 9, 1984.
- Nerb, G.*, Arbeitsmarktprobleme, Ansichten der Unternehmer und Arbeitnehmer. Ergebnisse von Umfragen bei Arbeitnehmern und Unternehmern in den Mitgliedsländern zu Arbeitsmarktfragen, in: Europäische Wirtschaft Nr. 27, 1986.
- Otto, H.*, Erleichterte Zulassung befristeter Arbeitsverträge, in: Neue Juristische Wochenschrift, Heft 31/1985, S. 1807-1831.
- Plander, H.*, Einflußmöglichkeit von Personal- und Betriebsrat beim Abschluß befristeter und bei der ordentlichen Kündigung unbefristeter Arbeitsverträge, in: Recht der Arbeit Jg. 38, H. 4, 1985.
- Schubel, H.-D.*, Beschäftigungsförderungsgesetz und Arbeitnehmerüberlassung, in: Betriebs-Berater Jg. 40, H. 24, 1985.
- Schwedes, R., M. Lorenz*, Beschäftigungsförderungsgesetz. Möglichkeiten nutzen, in: Bundesarbeitsblatt Nr. 6, 1985.
- Schwedes, R.*, Einstellung und Entlassung des Arbeitnehmers, unter besonderer Berücksichtigung des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985, Freiburg i. Br., 1986.
- Schweizerische Hochschulkonferenz*, Die Beschäftigungssituation der Neuabsolventen der Schweizer Hochschulen. Ergebnisse der Befragung 1983, in: Wissenschaftspolitik Jg. 13, Nr. 1, 1984.
- Seifen, H.*, Was bringt Deregulierung für den Arbeitsmarkt? Das Beispiel des Beschäftigungsförderungsgesetzes, in: WSI-Mitteilungen Jg. 38, H. 5, 1985.
- Statistisches Bundesamt*, Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit 1984. Ergebnisse der EG-Arbeitskräftestichprobe, in: Fachserie I, Reihe 4.1.1.
- Statistisches Bundesamt*, Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit 1985. Ergebnisse des Mikrozensus, in: Fachserie I, Reihe 4.1.1.
- Statistisches Bundesamt*, Personal des Öffentlichen Dienstes, in: Fachserie 14, Reihe 6.
- Stocken, A.-M.*, Die Wirkungen von Rechtsformen auf den unternehmerischen Handlungsspielraum bei personellen Anpassungsmaßnahmen, Mainz,

Technische Universität Berlin, *Wirtschaftswissenschaftliche Dokumentation* (Hrsg.), Schellhaass, H.-M., Kündigungsschutz und Krise auf dem Arbeitsmarkt. Referat für die Trierer Tagung des sozialpolitischen Ausschusses des Vereins für Socialpolitik am 19. und 20. September 1985, Technische Universität Berlin, *Wirtschaftswissenschaftliche Dokumentation*, Diskussionspapier 101, Berlin, 1985.

Technische Universität Berlin, *Wirtschaftswissenschaftliche Dokumentation* (Hrsg.), Schellhaass, H.-M., Das Arbeitsrecht als Beschäftigungshemmnis? Referat für die Konferenz „Mehr Arbeit durch weniger Recht?“ am 13. und 14. 2. 1986 in Berlin, Technische Universität Berlin, *Wirtschaftswissenschaftliche Dokumentation*. Diskussionspapier 106, Berlin, 1986.

Tettinger, P., Möglichkeiten und Grenzen einer Bundesgesetzgebung über befristete Arbeitsverträge im Hochschulbereich. Zugleich ein Beitrag zur Kompetenzabgrenzung zwischen Bund und Ländern auf einem Gebiet der konkurrierenden Gesetzgebung, in: *Recht der Arbeit* Jg. 34, H. 6, 1981.

Tofaute, H., Aufgabenwandel und Beschäftigung im öffentlichen Dienst, in: *WSI-Mitteilungen* Jg. 40, H. 5, 1986.

Wahsner, R., H. -J. Steinbrück, Zum arbeitsrechtlichen Programm der „Wende“ – Ansatzpunkte einer Kritik des Beschäftigungsförderungsgesetzes, in: *Mitteilungsblatt der zentralen wissenschaftlichen Einrichtung „Arbeit und Betrieb“*, Nr. 11/12, 1985.

Weiler, K.-H., Der befristete Arbeitsvertrag, in: *Betriebs-Berater* Jg. 40, H. 14, 1985.

Winterfeld, R., J. Göbel, A. Seelmann, E.-G. Mager (Hrsg.), *Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 (BeschFG 1985)*. Kurzkomentar für die betriebliche Praxis, Köln, 1985.

*Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, Düsseldorf*, Tarifvertragliche Regelungen zu befristeten Arbeitsverhältnissen, *WSI-Tarifarchiv*, Düsseldorf, 1985.

*Wissenschaftsrat*, Zur Problematik befristeter Arbeitsverhältnisse mit wissenschaftlichen Mitarbeitern. Zur Forschung mit Mitteln Dritter, Köln, 1982.

*Wissenschaftszentrum Berlin*, Befristete Beschäftigung: Entwicklungstendenzen im internationalen Vergleich, in: *Internationale Chronik zur Arbeitsmarktpolitik* Nr. 28, 1987.

Zachert, U., Ein Jahr Beschäftigungsförderungsgesetz, eine erste Bilanz, in: *WSI-Mitteilungen* Jg. 39, H. 5, 1986.

Zedler, R., Von der Ausbildung in den Beruf, in: *Arbeit und Sozialpolitik* Jg. 39, Nr. 3, 1985.

Zedler, R., Kosten und Beschäftigung von Jugendlichen – bestehen Beziehungen?, in: *Arbeit und Sozialpolitik* Jg. 39, H. 11, 1985.

## Laufende Forschungsprojekte

- 1) Freie Universität Berlin, Forschungsstelle Sozialökonomik der Arbeit, Albrechtstr. 36 a, 1000 Berlin 41  
Prof. Dr. Michael Bolle, Walter Heering (Eigenprojekt finanziert durch Anglo German Foundation) *Wachstum und Verbreitung befristeter Beschäftigung aus internationaler Perspektive (Vereinigtes Königreich und Bundesrepublik Deutschland)*
- 2) Institut für Wirtschaft und Gesellschaft, Ahrstr. 45, 5300 Bonn 2  
Dr. W. Dichmann  
Prof. Dr. Kurt H. Biedenkopf  
Fred J. Heidemann  
Dr. Meinhard Miegel  
(Projekt im Auftrag der Berteismann-Stiftung)  
*Arbeitsrecht und Beschäftigung – Möglichkeiten der Erhöhung des Beschäftigungsniveaus durch Änderungen des Arbeitsrechts.*
- 3) Universität Göttingen, Soziologisches Seminar, Nikolausberger Weg 5 c, 3400 Göttingen  
Gudrun Linne Dr. Stephan  
Voswinkel Prof. Dr. Wolf  
Rosenbaum  
(Eigenprojekt finanziert durch Hans-Böckler-Stiftung)  
*Personalpolitische Funktionen und soziale Folgen befristeter Arbeitsverträge – Probleme der Mitbestimmung und Handlungsmöglichkeiten der Interessenvertretung.*
- 4) Universität Bremen, Zentrale wissenschaftliche Einrichtung Arbeit und Betrieb, Universitätsallee, 2800 Bremen 33  
Prof. Dr. Siegfried Braun Prof. Dr.  
Harald Hagemann Prof. Dr. Roderich  
Wahsner Prof. Dr. Martin Osterland  
(Eigenprojekt, z. T. mit Drittmitteln)  
*Arbeit in der Grauzone: Zwischen Arbeitslosigkeit und Normalarbeitsverhältnis. Zur Ausbreitung nicht-standardisierter Arbeitsverhältnisse.*
- 5) Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Forschungsschwerpunkt Arbeitsmarkt und Beschäftigung  
Ellen-Ruth Schneider  
Dr. Christoph F. Büchtemann  
(Projekt im Auftrag des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung)  
*Befristete Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz 1985.*
- 6) Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Platz der Luftbrücke 2, 1000 Berlin 42  
Dr. Christoph F. Büchtemann  
Klaus Burian  
(Projekt im Auftrag der Anglo-German-Foundation) *Praxis und Arbeitsmarktfolgen befristeter Beschäftigungsverhältnisse im internationalen Vergleich.*