

Befristete Beschäftigung

Johannes Giesecke
Martin Groß

Befristete Beschäftigungsverhältnisse sind mit verschiedenen arbeitgeberseitigen Einsatzlogiken verbunden und erfüllen daher unterschiedliche Funktionen am Arbeitsmarkt. Deswegen ist erstens zu vermuten, dass diese Heterogenität Konsequenzen für die Besetzungsmuster befristeter Stellen hat: Es sind spezifische Arbeitnehmergruppen, die überdurchschnittlich häufig befristet beschäftigt werden. Zweitens ist zu erwarten, dass die Folgen befristeter Beschäftigung für die Stabilität der weiteren Erwerbskarriere der Arbeitnehmer durch angebots- und nachfrageseitige Merkmale nachhaltig beeinflusst werden. Der folgende Beitrag versucht diese Hypothesen empirisch zu belegen.

1

Einleitung

Im internationalen Vergleich zeichnet sich der deutsche Arbeitsmarkt durch eine hohe Beschäftigungssicherheit aus (OECD 1999), die den Arbeitnehmern eine starke Stellung in Verhandlungen mit den Arbeitgebern über Löhne und Arbeitsbedingungen sowie soziale Sicherungsmaßnahmen garantiert. Die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen untergräbt diese Beschäftigungssicherheit. Entsprechend werden nachteilige Konsequenzen für die Arbeitnehmer befürchtet: ihre Verhandlungsposition würde geschwächt, die Berufskarrieren würden unsicherer, die Einkommenschancen würden sinken.

Nachfolgend wird gezeigt, dass solche Befürchtungen durchaus begründet sind. Allerdings sind nicht alle befristet Beschäftigten in gleicher Weise betroffen. Befristete Beschäftigungsverhältnisse können nicht als homogenes Phänomen angesehen werden, da befristete Stellen sehr unterschiedliche Funktionen im Arbeitsmarkt übernehmen können – entsprechend unterschiedlich fallen die Konsequenzen der Befristung für die Arbeitnehmer aus.

2

Theoretische Überlegungen

2.1 FUNKTIONEN DER BEFRISTUNG: KOSTENSENKUNG DURCH FLEXIBILISIERUNG

Durch den Einsatz befristeter Beschäftigungsverhältnisse versuchen Unterneh-

men in erster Linie Produktionskosten zu senken. Eine erhöhte Flexibilität des Personaleinsatzes kann in einer ganzen Reihe von Situationen zur Geltung kommen (Bollinger et al. 1991; Bothfeld/Kaiser 2003; Linne/Vogel 2003; Walwei 1995). Befristete Beschäftigungsverhältnisse

- ermöglichen eine zeitnahe Anpassung der Produktion und Dienstleistungen an Nachfrageschwankungen;
- können dazu verwendet werden, Personalschwankungen auszugleichen;
- erleichtern organisatorische oder technische Veränderungen innerhalb eines Unternehmens;
- ermöglichen die Erledigung außergewöhnlicher oder unregelmäßig wiederkehrender Aufgaben durch befristet eingestellte Spezialisten;
- können dazu eingesetzt werden, die herkömmlichen Probezeiten zu verlängern;
- können als Leistungsanreiz (auch für die unbefristet Beschäftigten) dienen;
- können von Unternehmen dazu genutzt werden, die direkten Arbeitskosten zu senken, indem die Stundenlöhne für befristete Stellen auf einem unterdurchschnittlichen Niveau gehalten werden.

Nimmt man alle diese Punkte zusammen, liegt aus der Sicht der Unternehmen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen ein enormes Potenzial zur Einsparung von Produktionskosten. Dennoch bringen befristete Beschäftigungsverhältnisse auch erhebliche Kostenrisiken für die Arbeitgeber mit sich. Das betrifft vor allem zwei Punkte:

Erstens können befristete Beschäftigungsverhältnisse auch demotivierend wirken. Diejenigen befristet beschäftigten Arbeitnehmer, die keine Übernahmeaus-

sichten haben, werden in der Regel eine nur durchschnittliche oder sogar unterdurchschnittliche Leistungsbereitschaft zeigen. Zweitens riskieren Unternehmen, durch befristete Beschäftigung Humankapitalinvestitionen zu verlieren. Manche Tätigkeitsbereiche erfordern zum Teil langwierige und teure Qualifizierungsmaßnahmen. Die Kosten dieser Maßnahmen werden teils von den Arbeitnehmern getragen (z. B. in Form verringerter Verdienste während der Ausbildungsphase), teils aber von den Arbeitgebern (direkte Schulungskosten, die Gewährleistung vollerer Gehälter auch bei noch verminderter Produktivität der Arbeitnehmer). Für beide Parteien lohnen sich solche Investitionen nur bei einer langfristigen Bindung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, eine kurzfristige Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses würde zu erheblichen Verlusten führen.

Johannes Giesecke, Dipl. Soz., Universität Mannheim, Fakultät für Sozialwissenschaften, Lehrstuhl für Methoden der empirischen Sozialforschung und angewandte Soziologie.

Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarktsoziologie, soziale Ungleichheit, Gesundheitssoziologie.

e-mail: giesecke@rumms.uni-mannheim.de

Martin Groß, Dr., Humboldt Universität zu Berlin, Institut für Sozialwissenschaften, Lehrbereich Empirische Sozialforschung. *Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarktsoziologie, Ungleichheit, soziale Schichtung und Mobilität.*

e-mail: martin.gross@sowi.hu-berlin.de

2.2 SELEKTIVITÄT/ANWENDUNGSBEREICHE

Aufgrund der unterschiedlichen Einsatzbereiche der Befristung einerseits, ihrer Risiken für die Unternehmen andererseits ist die Befristung von Arbeitsverhältnissen für die Unternehmen nicht immer effizient.

So beeinflussen Art und Ausmaß von Nachfrageschwankungen und Personalfuktuationen in einer bestimmten Branche den Umfang des Einsatzes befristeter Beschäftigung. Betriebe mit längerfristigen und zeitlich vorhersehbaren Schwankungen werden als Flexibilisierungsinstrument eher zeitlich befristete Beschäftigungsverhältnisse nutzen. Weiterhin dürfte das Ausmaß des Kostendrucks, unter dem die Unternehmen stehen, eine nicht unerhebliche Rolle für den Einsatz befristeter Arbeitsverhältnisse spielen. Schließlich beeinflussen die Qualifikationsanforderungen des Arbeitsplatzes beziehungsweise Art und Umfang der Qualifikation der Arbeitnehmer die Entscheidung, befristete Beschäftigung zu nutzen, in dreierlei Hinsicht:

Erstens werden Befristungen unwahrscheinlich, wenn die Ausführung beruflicher Tätigkeiten *spezifisches* Humankapital erfordert, das heißt Kenntnisse und Fertigkeiten, die nur in einem bestimmten Betrieb erworben und verwendet werden können. In der Regel sind sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer an den Investitionskosten in derartiges Humankapital beteiligt, daher sind beide Parteien an langfristigen Arbeitsverträgen interessiert.

Zweitens sind Befristungen aus Sicht der Betriebe eher möglich, wenn die berufliche Tätigkeit *keine oder nur wenige* Qualifikationen verlangt. Sie verlieren keine Investitionskosten, wenn die Arbeitnehmer den Betrieb verlassen. Für gering qualifizierte Arbeitnehmer sind unbefristete Verträge zwar wünschenswert, doch haben sie angesichts hoher Arbeitslosenquoten nur ein geringes Potenzial, diese auch durchzusetzen.

Drittens sind Befristungen wahrscheinlicher, wenn Arbeitsstellen hauptsächlich *generelles* Humankapital erfordern. Generelles Humankapital umfasst alle nicht an einen spezifischen Betrieb gebundenen Fertigkeiten und Kenntnisse, die in der Regel außerhalb des Betriebes (Schule, externe Ausbildungsstätten, Universitäten) erworben werden. Daher verlieren die Betriebe keine Investitionen, wenn die Arbeitnehmer den Betrieb verlassen. Umge-

kehrt sind auch aus Sicht der Arbeitnehmer Investitionen in generelles Humankapital selbst bei kurzfristigen Arbeitsverhältnissen nicht umsonst, da sie die erworbenen Fähigkeiten in anderen Betrieben ebenfalls einsetzen können.

2.3 BESETZUNGSPROZESS BEFRISTETER STELLEN

Aus den genannten Gründen variiert die Befristungshäufigkeit nach betrieblichen wie individuellen Merkmalen. Einige dieser Faktoren sollen hier hervorgehoben werden:

Aus Sicht der Arbeitsnachfrage hängt die Entscheidung zur Einrichtung befristeter Stellen mit Betriebs- und Branchenmerkmalen zusammen. Befristete Stellen sind eher in *Großbetrieben* zu finden, da in Kleinbetrieben der Kündigungsschutz ohnehin nicht gilt und der Personalbestand daher einfacher der Auftragslage anzupassen ist. Befristete Beschäftigungsverhältnisse kommen eher in *Branchen* mit erheblichen, aber vorhersagbaren Nachfrageschwankungen und mit hohen Anteilen gering qualifizierter Beschäftigung zum Einsatz. Besonders hervorzuheben ist aber ein sektoraler Effekt: Die Befristungsquoten sind im *öffentlichen Dienst* weit höher als in der Privatwirtschaft. Die hohe Beschäftigungssicherheit regulär Beschäftigter im öffentlichen Dienst erschwert Umstrukturierungen, die aufgrund des stark gestiegenen Kostendrucks notwendiger werden. Befristete Beschäftigungsverhältnisse bieten eine immer stärker in Anspruch genommene Möglichkeit, dringende öffentliche Aufgaben trotz schrumpfender Personalhaushalte zu erfüllen.

Auf der Seite des Arbeitsangebots variiert die Wahrscheinlichkeit, eine befristete Stelle zu erhalten, vor allem mit Art und Höhe des verfügbaren Humankapitals. So ist erstens zu erwarten, dass Personen mit nur niedrigen *Bildungsabschlüssen* eine erhöhte Befristungswahrscheinlichkeit besitzen, da sie nur über wenig verwertbares Humankapital verfügen. Jedoch werden auch Personen mit tertiären Bildungsabschlüssen überdurchschnittlich häufig befristet beschäftigt, da ihre Kenntnisse und Fähigkeiten überbetrieblich einsetzbar sind – ihr Humankapital ist eher genereller Natur. Personen mit beruflichen (mittleren) Bildungsabschlüssen werden hingegen meist produktionsnah eingesetzt, und zwar in Arbeitsumgebungen, die qualifizierte

Tätigkeiten beinhalten. Solche Tätigkeiten erfordern aber nicht nur eine gute allgemein einsetzbare Ausbildung, sondern auch betriebsspezifische Weiterbildungsmaßnahmen und persönliche Erfahrung, also spezifisches Humankapital. Daher werden Personen mit mittlerer Bildung oft in Arbeitsumgebungen zu finden sein, die eine längerfristige Bindung an den Betrieb voraussetzen, was die Befristung von Arbeitsverhältnissen ausschließt. Zweitens schlägt sich die Rolle der Berufserfahrung als wichtige Form des spezifischen Humankapitals in einem nichtlinearen Effekt des *Alters* auf die Befristungswahrscheinlichkeit nieder: Arbeitnehmer im mittleren Alter haben ein geringeres Risiko, einen befristeten Arbeitsvertrag zu erhalten, als jüngere Berufsanfänger. Allerdings kann sich spezifisches Humankapital im Laufe der Zeit entwerten, was dazu führt, dass im späteren Karriereverlauf das Befristungsrisiko wieder ansteigt.

2.4 KONSEQUENZEN DER BEFRISTUNG FÜR BERUFLICHE MOBILITÄT

Die Befristung von Arbeitsstellen ändert die Grundlage des Normalarbeitsverhältnisses (Mückenberger 1985) in einem wesentlichen Punkt, da sie die Sicherheit kontinuierlicher Beschäftigung auf drastische Weise infrage stellt. Entsprechend sind Auswirkungen auf die Karrieremobilität der Arbeitnehmer zu erwarten.

Arbeitnehmer in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen befinden sich hinsichtlich ihrer Karriere in einer günstigen Ausgangsposition. Solange ihr Arbeitsvertrag nicht explizit gekündigt wird, können sie ihre Arbeitsstelle oder ihren Beruf nach eigenem Belieben wechseln und werden das nur dann tun, wenn die neue Beschäftigung eine Verbesserung im Vergleich zu der alten darstellt. Arbeitnehmern in befristeter Beschäftigung droht nach Ablauf des Vertrages die Arbeitslosigkeit. Sie werden daher auch eine Arbeitsstelle akzeptieren, die keine Verbesserung oder gar eine Verschlechterung hinsichtlich Einkommen, Arbeitsbedingungen etc. darstellt. Insbesondere werden sie auch bereit sein, erneut eine befristete Stelle anzutreten. Mithin ist zu erwarten, dass befristete Stellen wiederum befristete Stellen oder alternativ Phasen der Arbeitslosigkeit nach sich ziehen. Es entstehen individuelle *Ketten instabiler Beschäftigung*.

3

Daten und Variablen

3.1 DATENSATZ

Für die hier vorliegende Analyse wurden Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) verwendet (www.diw.de/deutsch/sop/index.html). Aufgrund der speziellen Filterführung bei den Fragen zur Erwerbstätigkeit und des späten Ersterhebungszeitpunktes der Stichprobe G (Hocheinkommensbezieher) konnten nur zehn Wellen des SOEP (1995–2004) mit den darin eingehenden Stichproben A–F genutzt werden.

3.2 VERWENDETE VARIABLEN

Die verwendeten abhängigen und unabhängigen Variablen sollen sowohl wichtige individuelle Merkmale als auch bedeutsame Charakteristika von Beschäftigungsverhältnissen erfassen. Als individuelle Merkmale fungieren Bildung, Alter, Nationalität. Die Variable Bildung unterscheidet zwischen einem niedrigen, einem mittleren beruflichen, einem mittleren allgemeinen und einem hohen Bildungsniveau.¹ Alter ist in Jahren gemessen, das quadrierte Alter wird zur Überprüfung eines nicht-linearen Zusammenhangs mit in die Modelle aufgenommen. Die Variable Nationalität unterscheidet Deutsche von Nicht-Deutschen.

Neben diesen individuellen Variablen wurde eine Reihe arbeitsplatzspezifischer Merkmale in die Analysen einbezogen. Das Merkmal Vertragsart unterscheidet unbefristete von befristeten Beschäftigungsverhältnissen. Die Variable Wirtschaftssektor

hat insgesamt fünf Kategorien: das Baugewerbe, die Landwirtschaft, die Industrie, der Dienstleistungsbereich sowie der Bereich des öffentlichen Dienstes. Die Betriebsgröße unterscheidet zwischen Großunternehmen (mehr als 200 Angestellte), mittleren Unternehmen (20 bis 199 Angestellte) und Kleinbetrieben. Weitere Variablen kontrollieren den Effekt der Arbeitszeit sowie jenen eines Stellenwechsels seit Beginn des dem Befragungszeitpunkt vorangegangenen Jahres.

Für die empirischen Analysen wurde die verwendete Stichprobe in mehrfacher Hinsicht eingeschränkt. Erstens basieren die Vergleiche von befristet und unbefristet Beschäftigten (etwa bei Befristungsquoten) ausschließlich auf Beschäftigungsverhältnissen von abhängig Beschäftigten, die zum Befragungszeitpunkt nicht arbeitslos gemeldet waren. Erwerbsverhältnisse von Selbstständigen werden bei solchen Vergleichen ausdrücklich nicht berücksichtigt. Die Analysen beziehen auch die Beschäftigungsverhältnisse von Beamten mit ein, was bei der Interpretation der Ergebnisse aufgrund der spezifischen Karrieremuster dieser Gruppe zu beachten ist. Wie in Arbeitsmarktstudien üblich, sind zweitens nur die Informationen der Personen im erwerbsfähigen Alter berücksichtigt (das heißt Personen zwischen 16 und 65 Jahren (Männer) bzw. 63 Jahren (Frauen)). Drittens wurden die Beschäftigungsverhältnisse von Personen in schulischen oder beruflichen Ausbildungsverhältnissen in den Analysen nicht erfasst.² Viertens schließlich wurden in den Analysen nur Informationen von Personen verwendet, die zu den jeweiligen Erhebungszeitpunkten in den alten Bundesländern lebten. Somit beziehen sich die Aussagen ausschließlich auf den westdeutschen Arbeitsmarkt.³

4

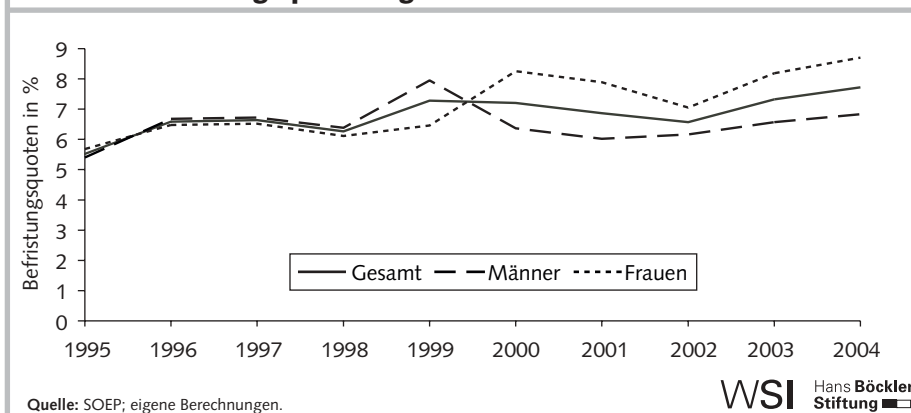
Besetzungsmuster befristeter Stellen

Um einen ersten Eindruck vom Verbreitungsgrad und von möglichen Entwicklungstrends befristeter Beschäftigung zu erhalten, stellt *Abbildung 1* die Befristungsquoten (Anteil der befristet Beschäftigten an der in abhängigen Beschäftigungsverhältnissen erwerbstätigen Bevölkerung) für diejenigen Personen dar, die die oben genannten Auswahlkriterien erfüllen. Anhand dieser Darstellung werden drei Punkte deutlich:

Erstens lässt sich erkennen, dass im westdeutschen Arbeitsmarkt nur ein kleiner Teil (ca. 5 bis 7 %) der abhängig Beschäftigten in einem befristeten Arbeitsverhältnis tätig ist.⁴ Befristete Beschäftigungsverhältnisse sind demnach kein Massenphänomen (wie etwa in Spanien, wo ca. ein Drittel der Beschäftigten befristete Arbeitsverträge besitzt; Fassler-Ristic 1999). Dennoch stellen diese Anteile durchaus ernstzunehmende Größenordnungen dar, verbirgt sich hinter ihnen doch eine nicht unerhebliche Anzahl betroffener Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. So ergab eine Hochrechnung mit den Daten des SOEP, dass im westdeutschen Arbeitsmarkt im Jahre 2004 knapp 1,6 Mio. Erwerbstätige einer befristeten Beschäftigung nachgingen.

Zweitens ist mit Blick auf die zeitliche Entwicklung der befristeten Beschäftigung zu erkennen, dass der Anteil der befristet Beschäftigten im Beobachtungszeitraum

Abb. 1: Befristungsquote allgemein sowie nach Geschlecht - in % -



1 Diese Einteilung ist an die CASMIN-Klassifikation (König et al. 1987) angelehnt.

2 Eine Berücksichtigung der befristeten Arbeitsverträge von Auszubildenden würde z. B. zu einer klaren Überschätzung der Chancen eines Übergangs aus befristeter Beschäftigung in Dauerstellen führen.

3 Diese Beschränkung erfolgt hauptsächlich aufgrund der starken strukturellen Unterschiede zwischen dem ostdeutschen und dem westdeutschen Arbeitsmarkt, die eine getrennte Betrachtung der beiden Arbeitsmärkte erfordern. Eine solche separate Analyse würde den Rahmen des vorliegenden Beitrags deutlich sprengen.

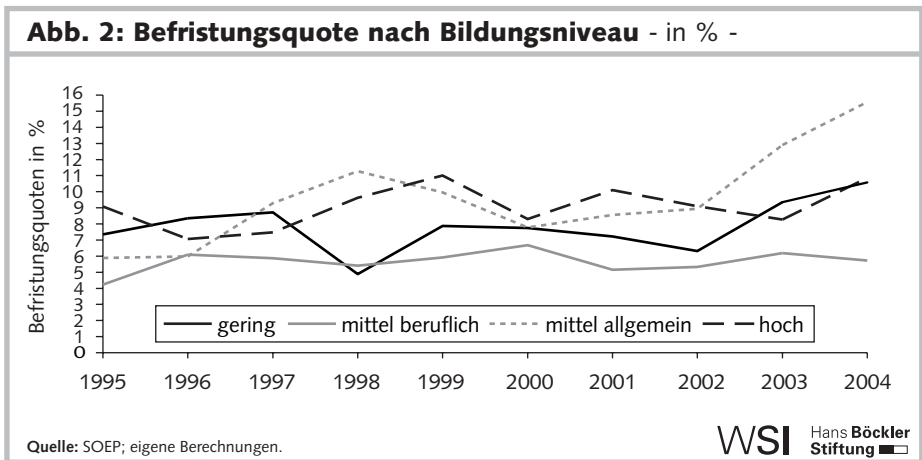
4 Diese Quoten entsprechen in etwa den Befristungsquoten, die mit ähnlichen Auswahlkriterien (insbesondere: keine Auszubildenden) auf der Grundlage des Mikrozensus ermittelt wurden (Statistisches Bundesamt 2004; Keller/Seifert in diesem Heft).

leicht anstieg. Ein Grund für diese Entwicklung könnte in der Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung liegen: Unternehmen sind in konjunkturell schwachen bzw. unsicheren Zeiten weniger an einer langfristigen Bindung von Arbeitskräften interessiert und greifen daher vermehrt auf das Instrument der zeitlich befristeten Einstellung neuer Mitarbeiter zurück. Gleichzeitig steigt bei anhaltend hoher Arbeitslosigkeit die Bereitschaft der Arbeitnehmer, auch befristete Beschäftigungsverhältnisse anzunehmen.

Drittens schließlich zeigt der Blick auf die geschlechtsspezifischen Befristungsquoten, dass Frauen zumindest seit dem Jahre 2000 häufiger als Männer in befristeten Beschäftigungsverhältnissen zu finden sind. Die höheren Befristungsquoten für Arbeitnehmerinnen könnten sich daraus erklären, dass insbesondere solche Positionen, die überdurchschnittlich häufig von Frauen besetzt werden, mit befristeten Arbeitsverträgen versehen sind (wie etwa im Bereich des Sozial- und Gesundheitswesens). Gleichzeitig ist es jedoch auch denkbar, dass Unternehmen weiblichen Arbeitskräften aufgrund ihrer potenziellen zukünftigen Erwerbsunterbrechungen nur zeitlich befristete Arbeitsverträge anbieten.

Werden die Befristungsquoten nach dem Bildungsniveau der Beschäftigten getrennt betrachtet (Abbildung 2), zeigt sich, dass ein deutlicher Zusammenhang zwischen Qualifikationsniveau und individuellem Befristungsrisiko existiert. Arbeitnehmer mit mittleren beruflichen Ausbildungsabschlüssen sind unterdurchschnittlich häufig in einer befristeten Stelle beschäftigt, während niedrig qualifizierte Arbeitnehmer mit einer überdurchschnittlichen Häufigkeit befristet eingestellt werden. Aber auch diejenigen Beschäftigten mit mittlerem allgemeinen oder hohem Qualifikationsniveau weisen überdurchschnittliche Befristungsquoten auf, die teilweise sogar über denen der Niedrigqualifizierten liegen (Bielenski et al. 1994; Büchtemann 1989).

Um zu überprüfen, ob und inwieweit die Einsatzhäufigkeit befristeter Beschäftigungsverhältnisse zwischen einzelnen Wirtschaftssektoren variiert, wurden die Befristungsquoten für den Bereich des öffentlichen Dienstes sowie für einzelne Bereiche der Privatwirtschaft getrennt berechnet (Ergebnisse hier nicht dargestellt). Dabei wird deutlich, dass die Befristungsquote im öffentlichen Dienst höher ausfällt



als in der Privatwirtschaft. Mit Blick auf die Befristungsquoten der privatwirtschaftlichen Branchen zeigt sich, dass befristete Beschäftigung ein wenig häufiger in der Dienstleistungsbranche als im industriellen Sektor eingesetzt wird.⁵

Insgesamt scheinen diese Befunde zu bestätigen, dass bestimmte angebots- und nachfrageseitige Faktoren einen Einfluss darauf nehmen, ob ein Beschäftigungsverhältnis auf zeitlich befristeter oder auf unbefristeter Basis eingerichtet und besetzt wird. Allerdings basieren diese Ergebnisse auf rein deskriptiven Auswertungen, die nicht berücksichtigen, dass sich die untersuchten Gruppen in ihrer strukturellen Zusammensetzung unterscheiden und dass diese Unterschiede für die gefundenen Differenzen in den Befristungsquoten verantwortlich sein können. Es wurde daher mittels verschiedener multivariater statistischer Modelle überprüft, inwieweit sich diese Zusammenhänge auch noch nach Kontrolle anderer relevanter individueller und arbeitsplatzbezogener Merkmale finden lassen. Dazu wurden Modelle berechnet, deren abhängige Variable für jeden Arbeitnehmer unterscheidet, ob der jeweilige Arbeitsvertrag zeitlich befristet oder zeitlich unbefristet ist.⁶ Um geschlechtsspezifische Einflüsse der verwendeten unabhängigen Merkmale zu überprüfen, wurden die Modelle für Männer und Frauen getrennt erstellt.

Anhand dieser Modelle (Ergebnisse hier nicht dargestellt) wird deutlich, dass zwischen Humankapitalausstattung und Befristungswahrscheinlichkeit ein enger Zusammenhang existiert. Die Ergebnisse bestätigen zum einen das deskriptive Resultat, dass Bildung einen nicht-linearen Einfluss auf die Befristungswahrscheinlichkeit ausübt. Zum anderen zeigt sich ein

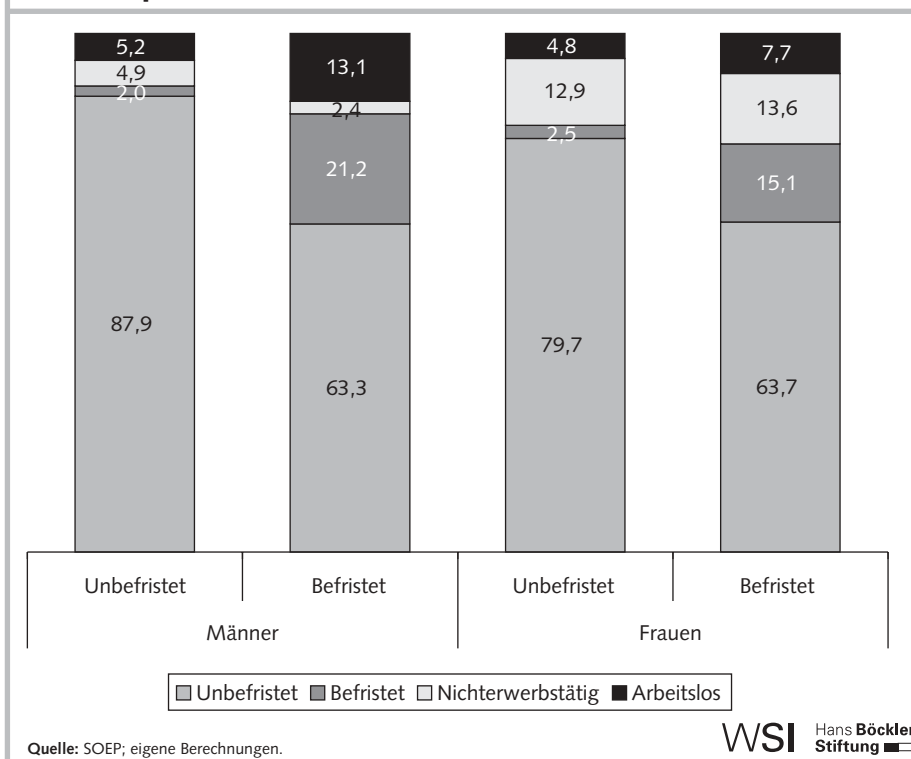
nicht-linearer Effekt des Alters, der darauf hindeutet, dass spezifisches Humankapital, welches im mittleren Lebensalter den größten Umfang aufweist, das Befristungsrisiko senkt. Die zugrunde liegende Funktion entspricht einer U-förmigen Kurve mit einem Minimum bei ca. 53 Jahren (sowohl für Männer als auch für Frauen), was darauf schließen lässt, dass insbesondere junge Arbeitnehmer ein erhöhtes Risiko aufweisen, eine nur befristete Beschäftigung zu bekommen. Für ältere Arbeitnehmer steigt die Befristungswahrscheinlichkeit ebenfalls leicht an, jedoch erweist sich das Befristungsrisiko jüngerer Arbeitnehmer im Vergleich zu älteren Erwerbstätigen als deutlich höher.

Insgesamt bestätigen diese Ergebnisse, dass Arbeitnehmer mit produktionsbezogenem Wissen, welches insbesondere in der beruflichen Ausbildung vermittelt wird, vor befristeten Beschäftigungsverhältnissen stärker geschützt sind als Arbeitnehmer ohne produktionsrelevante Fähigkeiten. In den multivariaten Modellen wird auch deutlich, dass sich befristete Stellen häufiger im öffentlichen Dienst als in der Privatwirtschaft finden. Darüber hinaus wird ersichtlich, dass befristete Beschäftigungsverhältnisse eher in mittleren und größeren Unternehmen eingesetzt werden als in Kleinbetrieben. Dies mag zum einen

5 Da die Fallzahlen für befristet Beschäftigte in den Branchen „Bau“ und „Landwirtschaft“ in den einzelnen Erhebungszeitpunkten sehr klein ausfallen und somit valide Aussagen hinsichtlich der entsprechenden Befristungsquoten kaum möglich sind, wurde auf eine Auswertung dieser beiden Branchen verzichtet.

6 Modelliert wird hier die Wahrscheinlichkeit, zu einem bestimmten Zeitpunkt eine befristete Stelle innezuhaben.

Abb. 3: Übergänge aus befristeter und unbefristeter Beschäftigung, 3 Jahre später - in % -



aus den erhöhten Flexibilitätsbedürfnissen mittlerer und größerer Unternehmen aufgrund der insbesondere in den 1990er Jahren gestiegenen internationalen Konkurrenzsituation zu erklären sein.⁷ Zum anderen machen die speziellen Regelungen für Kleinbetriebe (z. B. der Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes) sicherlich auch den Einsatz befristeter Beschäftigung für Kleinbetriebe nicht unbedingt nötig.

5 Effekte befristeter Beschäftigungsverhältnisse auf die berufliche Mobilität

Im Folgenden soll der Frage nachgegangen werden, ob und inwieweit befristete Beschäftigungsverhältnisse die Wahrscheinlichkeit erhöhen, künftig wieder eine befristete Stelle zu erhalten, oder das Risiko steigern, in eine Phase der Arbeitslosigkeit zu wechseln. Es wurden daher statistische Modelle berechnet, die die Wahrscheinlichkeit abbilden mit der befristet bzw. unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer nach Ablauf von drei Jahren a) befristete (vs. unbefristete) Stellen besetzen sowie b) über-

haupt noch erwerbstätig (vs. arbeitslos) sind. Zunächst stellt *Abbildung 3* den Erwerbsstatus befristet und unbefristet Beschäftigter drei Jahre nach der jeweils aktuellen Befragung dar. Drei Gesichtspunkte sollen hier besonders hervorgehoben werden:

Erstens fällt auf, dass die Mehrheit der ehemals befristet Beschäftigten in unbefristete Stellen wechseln konnte. Ungefähr zwei Drittel der ehemals befristet beschäftigten Männer und Frauen haben nach drei Jahren ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Insgesamt stellen sich befristete Stellen damit in vielen Fällen als Zwischenstation auf dem Weg in dauerhafte Beschäftigung dar, obwohl hier noch keine Aussage über die Qualität sowie Stabilität der erlangten unbefristeten Beschäftigung getroffen werden kann. Der Vergleich mit den Übergangsquoten der (ehemals) unbefristet Beschäftigten zeigt jedoch, dass unbefristete Arbeitsverträge als ein Element einer erheblichen Stabilität in der Erwerbskarriere zu verstehen sind: ca. 88 % der Männer und ca. 80 % der Frauen mit unbefristeten Arbeitsstellen sind drei Jahre später immer noch in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen tätig.

Zweitens zeigen die Ergebnisse allerdings auch, dass ein nicht unerheblicher

Anteil der befristet Beschäftigten (rund 21 % der Männer und rund 15 % der Frauen) nach drei Jahren immer noch befristet tätig ist, sei es in derselben oder in einer neuen Stelle. Insgesamt scheint sich für diese Gruppe von befristet beschäftigten Personen eine Integration im Sinne eines Übergangs in eine unbefristete Beschäftigung gewollt oder ungewollt zu verzögern. Der Vergleich mit den Übergangsquoten der ehemals unbefristet Beschäftigten zeigt hier, dass die Wahrscheinlichkeit befristet beschäftigt zu sein, offenbar von der vorherigen Arbeitsmarktsituation abhängig ist: Personen mit befristeten Arbeitsverträgen sind deutlich häufiger nach drei Jahren befristet beschäftigt als Arbeitnehmer, deren Stelle unbefristet war. Insofern geben diese Ergebnisse einen ersten Hinweis darauf, dass befristete Beschäftigungsverhältnisse weitere befristete Arbeitsverhältnisse nach sich ziehen.

Drittens lassen die Ergebnisse ein erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko erkennen, das von befristeten Beschäftigungsverhältnissen ausgeht. Im Vergleich zu den unbefristet Beschäftigten haben ehemals befristet beschäftigte Arbeitnehmer eine höhere Wahrscheinlichkeit, nach drei Jahren arbeitslos zu sein (dies gilt insbesondere für Männer). Für einen Teil der befristet beschäftigten Arbeitnehmer scheint daher eine Integration in den Arbeitsmarkt via befristete Beschäftigung (zunächst) nicht zu gelingen. Somit führen befristete Stellen nicht zwangsläufig zu einer Stabilisierung der Erwerbskarriere, sondern bergen zumindest für eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern die Gefahr einer Destabilisierung durch nachfolgende Arbeitslosigkeitsphasen in sich.

VERBLEIB IN BEFRISTUNG

Anhand multivariater Modelle kann nun geklärt werden, ob befristete Stellen auch nach Kontrolle anderer relevanter Faktoren das Risiko von Befristungsketten mit sich bringen, und wenn sie dies tun, welche Merkmale ein solches Risiko erhöhen. Dazu wurden Modelle berechnet, die die

⁷ In diesem Zusammenhang zeigen Giesecke/Groß (2002), dass es einen deutlichen Zeiteffekt hinsichtlich des Zusammenhangs von Befristung und Betriebsgröße gibt: Erst in den 1990er Jahren erhöhte die Zugehörigkeit zu einem Großunternehmen die Befristungswahrscheinlichkeit.

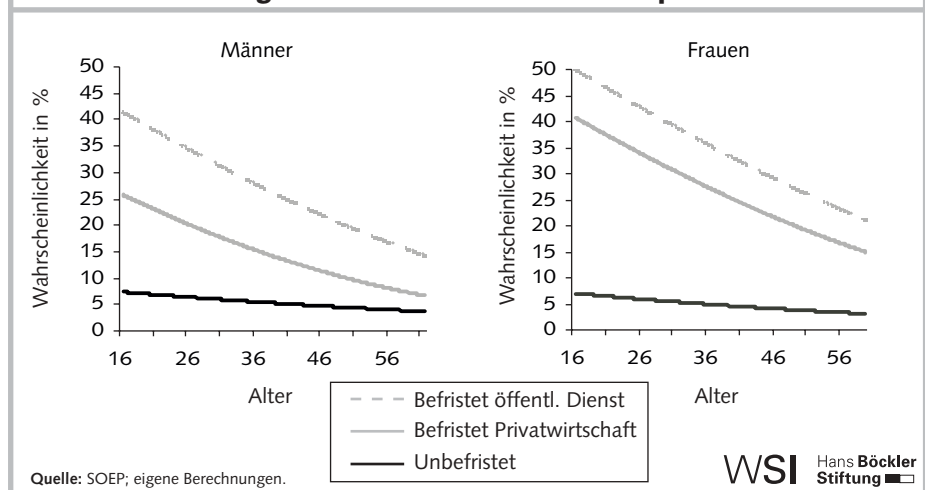
Wahrscheinlichkeit einer Befristung zu einem späteren Zeitpunkt (hier: drei Jahre später) auf individuelle und arbeitsplatzbezogene Merkmale des aktuell betrachteten Zeitpunkts zurückführen. An dieser Stelle sollen nur die wichtigsten Ergebnisse dieser recht komplexen Modelle diskutiert werden. *Abbildung 4* stellt dazu die Zusammenhänge für ausgewählte Merkmalsausprägungen exemplarisch dar.

Anhand dieser Ergebnisse wird deutlich, dass ein Teil der befristet Beschäftigten (graue Linien) drei Jahre später immer noch in befristeten Stellen tätig ist (bei den hier dargestellten Gruppen zwischen 10 und 50 %). Es zeigt sich aber auch, dass die Wahrscheinlichkeit des Übergangs in eine Dauerstelle mit steigendem Alter in einem nicht unerheblichen Maße zunimmt. Weiterhin wird deutlich, dass insbesondere die befristeten Stellen des öffentlichen Dienstes das Risiko von Befristungsketten erhöhen. Von befristeten Stellen in der Privatwirtschaft geht zwar ebenso ein erhöhtes Befristungsrisiko aus, allerdings liegt dieses unter dem der befristeten Stellen des öffentlichen Sektors. Unbefristete Stellen (schwarze Linie) sind hingegen mit einem insgesamt nur geringen Befristungsrisiko verbunden (weniger als 10 %). Da die Modelle wichtige individuelle sowie arbeitsplatzbezogene Merkmale kontrollieren, deuten diese empirischen Befunde demnach eindeutig darauf hin, dass befristete Stellen für Erwerbstätige (insbesondere im öffentlichen Dienst) mit dem Risiko von Befristungsketten verbunden sind, auch wenn sich diese Gefahr mit dem Alter abschwächt.⁸

ÜBERGANG IN ARBEITSLOSIGKEIT

Auch für die Übergänge in Phasen der Arbeitslosigkeit gilt es mittels geeigneter statistischer Verfahren zu untersuchen, ob das erhöhte Arbeitslosigkeitsrisiko befristet Beschäftigter durch die Erwerbsform an sich oder vielmehr durch die spezifischen Eigenschaften dieser Personengruppe bzw. der mit befristeten Stellen verbundenen arbeitsplatzbezogenen Merkmale hervorgerufen wird. Zusätzlich ist zu klären, inwieweit solche Merkmale einen Einfluss auf das Arbeitslosigkeitsrisiko befristet Beschäftigter haben. Um diese Zusammenhänge zu überprüfen, wurden mit den vorliegenden Daten Modelle berechnet, deren abhängige Variable die Wahrscheinlichkeit darstellt, nach Ablauf eines Zeitintervalls

Abb. 4: Befristungswahrscheinlichkeit 3 Jahre später - in % -



von drei Jahren arbeitslos zu sein. Wie bereits im vorherigen Abschnitt werden die wichtigsten Ergebnisse dieser Modelle anhand ausgewählter Merkmalsausprägungen grafisch veranschaulicht (*Abbildung 5* für Männer, *Abbildung 6* für Frauen).

Für männliche Erwerbstätige ist deutlich zu erkennen, dass das Risiko, in Arbeitslosigkeit zu wechseln, für befristet Beschäftigte (graue Linien) in vielen Fällen über dem Arbeitslosigkeitsrisiko unbefristet Beschäftigter (schwarze Linien) liegt. Dieser Tatbestand variiert jedoch stark mit dem Bildungsniveau, dem Alter sowie dem Wirtschaftssektor. Allerdings wird ebenfalls deutlich, dass auch von unbefristeten Stellen ein nicht zu unterschätzendes Arbeitslosigkeitsrisiko ausgehen kann, insbesondere für ältere Arbeitnehmer. Schließlich zeigt sich, dass es im Bereich des öffentlichen Dienstes zu einer klaren Differenzierung des Arbeitsmarktrisikos „Arbeitslosigkeit“ zwischen den (relativ stark abgesicherten) unbefristet Beschäftigten und den (deutlich weniger geschützten) befristet beschäftigten Arbeitnehmern kommt.

Für weibliche Erwerbstätige lassen sich deutliche Unterschiede im Arbeitslosigkeitsrisiko zwischen den einzelnen Bildungsgruppen erkennen. Interessant ist insbesondere, dass sich die unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse niedrig qualifizierter Frauen als vergleichsweise unsicher erweisen. Für diese Arbeitsmarktgruppe scheinen unbefristete Stellen in der Privatwirtschaft sogar ein etwas höheres Arbeitslosigkeitsrisiko als befristete Positionen aufzuweisen. Dieses Ergebnis unterscheidet sich klar von den Befunden für die männlichen Erwerbstätigen. Die Vermu-

tung, befristete Stellen seien insbesondere für Niedrigqualifizierte mit einem überdurchschnittlichen Arbeitslosigkeitsrisiko verbunden, kann somit für weibliche Arbeitskräfte nicht bestätigt werden. Die Befunde legen den Schluss nahe, dass befristete Beschäftigungsverhältnisse für Frauen nicht durchgängig mit einem überdurchschnittlichen Arbeitslosigkeitsrisiko einhergehen. Schließlich zeigt sich, dass unbefristete Stellen des öffentlichen Dienstes am stärksten vor einem Übergang in Arbeitslosigkeit schützen. Der Unterschied im Arbeitslosigkeitsrisiko zwischen befristeten und unbefristeten Stellen fällt daher im öffentlichen Dienst größer aus als in der Privatwirtschaft.

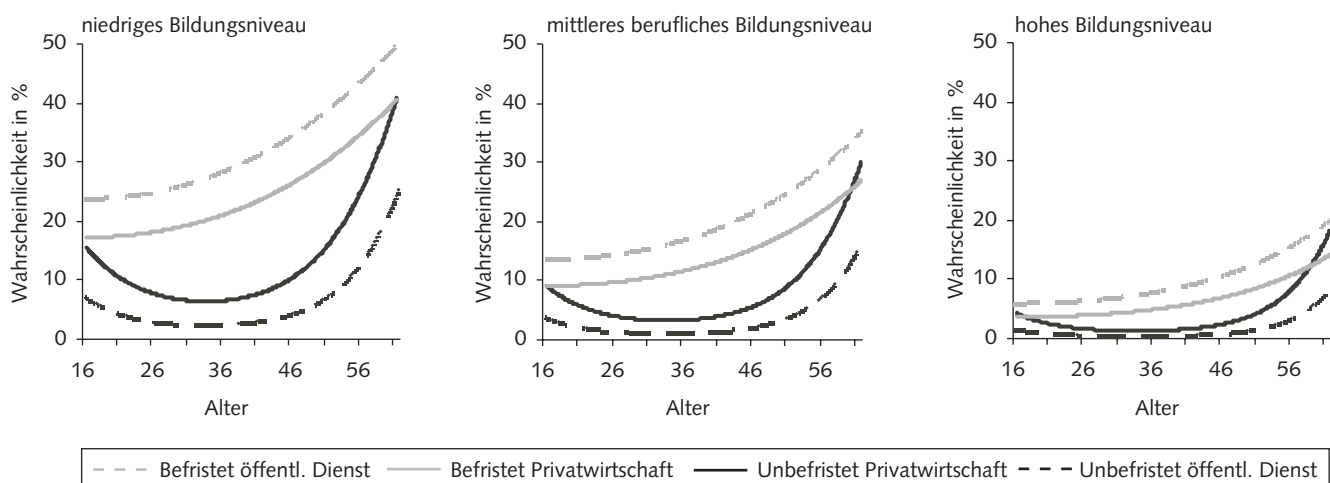
6 Fazit

Auf Basis der empirischen Analysen lassen sich fünf Punkte zusammenfassend festhalten:

Erstens hat sich gezeigt, dass nur 5 bis 7 % der abhängig Beschäftigten einen befristeten Arbeitsvertrag haben. Die Befristung erweist sich in Deutschland somit trotz hoher Einsparpotenziale bisher nicht als Massenphänomen. *Zweitens* variiert die Wahrscheinlichkeit, eine befristete Stelle zu erhalten, mit Alter und Bildung der Arbeit-

⁸ Interessanterweise lassen sich keine Bildungseffekte nachweisen, was bedeutet, dass offenbar das Bildungsniveau für den Übergang aus einer befristeten in eine unbefristete Stelle keine Rolle spielt.

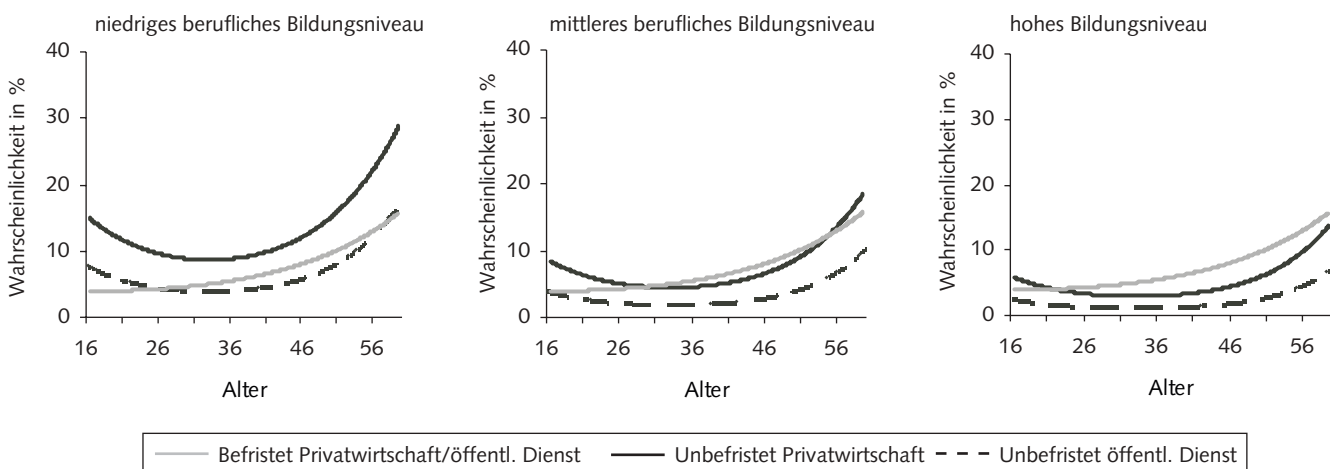
Abb. 5: Arbeitslosigkeitsrisiko 3 Jahre später, Männer - in % -



Quelle: SOEP; eigene Berechnungen.

WSI Hans Böckler Stiftung

Abb. 6: Arbeitslosigkeitsrisiko 3 Jahre später, Frauen - in % -



Quelle: SOEP; eigene Berechnungen.

WSI Hans Böckler Stiftung

nehmer. Je höher das spezifische Humankapital der Arbeitnehmer (das sind vor allem Arbeitnehmer mittleren Alters mit berufsbildenden Abschlüssen), desto geringer die Wahrscheinlichkeit, eine befristete Stelle zu erhalten. Der Einsatz befristeter Beschäftigung variiert *drittens* auch mit betrieblichen und sektoralen Merkmalen. Befristete Beschäftigungsverhältnisse sind vor allem in Großbetrieben und im öffentlichen Dienst zu finden. *Viertens* gelingt der Mehrheit der befristet Beschäftigten im Verlauf ihrer beruflichen Karriere ein Wechsel in eine unbefristete Stelle. Dennoch ist festzuhalten, dass Befristungen Teil recht unsicherer Karrieren sein können, da sie sowohl die Wahrscheinlichkeit, bei einem Stellenwechsel wieder befristet be-

schäftigt zu werden, als auch das Arbeitslosigkeitsrisiko deutlich erhöhen. Das Wiederbefristungsrisiko ist *fünftens* besonders stark im öffentlichen Dienst und betrifft dort alle Bildungsgruppen gleichermaßen. Auch das Risiko der Arbeitslosigkeit im Anschluss an eine Befristung ist im öffentlichen Dienst größer als in der Privatwirtschaft, konzentriert sich aber auf die unteren Bildungsgruppen.

Was bedeuten diese Ergebnisse für eine Bewertung befristeter Beschäftigung als arbeitsmarktpolitisches Instrument? Die Beantwortung dieser Frage fällt je nach Perspektive, die man einnimmt, unterschiedlich aus.

Aus Sicht der Arbeitnehmer sind befristete Beschäftigungsverhältnisse in den

meisten Fällen als nachteilig zu betrachten. Sie schwächen entscheidend die Verhandlungsposition der Arbeitnehmer am Arbeitsmarkt, was nicht nur in den hier gezeigten unsicheren Beschäftigungskarrieren sichtbar wird, sondern auch in den an anderer Stelle (Giesecke/Groß 2004; Mertens/McGinnity 2005) nachgewiesenen verminderten Einkommenschancen. Allerdings sind die Konsequenzen befristeter Beschäftigungsverhältnisse für den einzelnen Arbeitnehmer abhängig von den Funktionen, die mit der befristeten Stelle verbunden sind. Eine Befristung zur verlängerten Erprobung von Arbeitnehmern oder zur Erfüllung besonderer Aufgaben wirkt sich weniger nachteilig aus als eine Befristung zur Überwindung von Produk-

tionsengpässen oder zur Senkung direkter Lohnkosten.

Aus Sicht der Arbeitslosen kann eine befristete Stelle jedoch eine Chance zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt darstellen (Boockmann/Hagen 2005). Ob die Einrichtung befristeter Stellen aber tatsächlich die Arbeitslosenquote senkt, ist ungewiss. Das wäre nur dann der Fall, wenn Unternehmen befristete Arbeitsverhältnisse tatsächlich dazu verwenden, ihre Produktion auszuweiten, auf andere Maßnahmen für diesen Zweck (wie Überstunden) verzichten und keine unbefristete Stellen eingerichtet hätten, wäre eine Befristungsmöglichkeit nicht gegeben gewesen. Wenn befristete Stellen lediglich Normalarbeitsverhältnisse ersetzen, gibt es keine Beschäftigungseffekte durch befristete Einstellungen. Empirische Befunde zu dieser Frage sind nicht eindeutig (OECD 2002).

Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass befristete Beschäftigungsverhältnisse Konsequenzen für Ausmaß und Struktur sozialer Ungleichheit haben. Arbeitnehmer in befristeten Beschäftigungsverhältnissen besitzen eine vergleichsweise schwache Verhandlungsposition gegenüber den Arbeitgebern. Folglich ist davon auszugehen, dass die Befristung die Einkommensungleichheit vergrößert. Dieser Effekt wird durch eine größere Streuung der Einkommen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen noch verstärkt (Giesecke/Groß 2005). Ebenso können befristete Beschäftigungsverhältnisse zur Spaltung des Arbeitsmarktes beitragen, indem die Risiken einer notwendigen Flexibilisierung auf ganz spezifische Arbeitnehmergruppen abgewälzt werden. Soweit unqualifizierte sowie jüngere bzw. ältere Arbeitnehmer ein überproportionales Befristungsrisiko aufweisen, verschärft sich die ohnehin prekäre Lage die-

ser arbeitsmarktpolitischen Problemgruppen.

Gegen alle diese Punkte ließe sich nun einwenden, dass die Befristung von Arbeitsverhältnissen numerisch ein eher marginales Phänomen ist. Es ist aber davon auszugehen, dass ähnliche Effekte bei anderen Formen der externen Flexibilisierung (vgl. Hohendanner/Bellmann in diesem Heft), die die Basis des Normalarbeitsverhältnisses untergraben, zu finden sind. Da ferner abzusehen ist, dass in naher Zukunft weitere Flexibilisierungsprozesse auf dem deutschen Arbeitsmarkt stattfinden werden,⁹ ist mit durchaus ernstzunehmenden Konsequenzen nicht nur für den Arbeitsmarkt, sondern für die gesamte Struktur sozialer Ungleichheit zu rechnen.

⁹ Vgl. z. B. die aktuelle Diskussion um das Absenken des Kündigungsschutzes bei Neueinstellungen.

LITERATUR

- Bielenski, H./Kohler, B./Schreiber-Kittl, M.** (1994): Befristete Beschäftigung und Arbeitsmarkt. Empirische Untersuchung über befristete Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG 1985/1990), Bonn
- Bollinger, D./Cornetz, W./Pfau-Effinger, B.** (1991): „Atypische“ Beschäftigung - Betriebliche Kalküle und Arbeitnehmerinteressen, in: Semlinger, K. (Hrsg.), Flexibilisierung des Arbeitsmarktes: Interessen, Wirkungen, Perspektiven, Frankfurt, S. 177–199
- Boockmann, B./Hagen, T.** (2005): Die Bedeutung befristeter Arbeitsverhältnisse für die Zugänge und den Verbleib in Beschäftigung, in: Kronauer, M./Linne, G. (Hrsg.), Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität, Berlin, S. 149–168
- Bothfeld, S./Kaiser, L. C.** (2003): Befristung und Leiharbeit: Brücken in reguläre Beschäftigung, in: WSI Mitteilungen 8, S. 484–493
- Büchtemann, C. F.** (1989): Befristete Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG 1985). Ergebnisse einer empirischen Untersuchung im Auftrag des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung, Bonn
- Fassler-Ristic, M.** (1999): Atypische Beschäftigung in Spanien, in: Tálós, E. (Hrsg.), Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen, Wien, S. 359–390
- Giesecke, J./Groß, M.** (2002): Befristete Beschäftigung: Chance oder Risiko?, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 54 (1), S. 85–108
- Giesecke, J./Groß, M.** (2004): Einkommensentwicklung befristeter Beschäftigter im deutsch-britischen Vergleich, in: Schmid, G./Gangl, M./Kupka, P. (Hrsg.), Arbeitsmarktpolitik und Strukturwandel: empirische Analysen, Nürnberg, S. 181–203
- Giesecke, J./Groß, M.** (2005): Arbeitsmarktreform und Ungleichheit, in: Aus Politik und Zeitgeschichte 16, S. 25–31
- König, W./Lüttinger, P./Müller, W.** (1987): Eine vergleichende Analyse der Entwicklung und Struktur von Bildungssystemen. Methodologische Grundlagen und Konstruktion einer vergleichenden Bildungsskala, CASMIN-Arbeitspapier 12, Mannheim
- Linne, G./Vogel, B.** (2003): Leiharbeit und befristete Beschäftigung. Neue Formen sozialer Gefährdung oder Chance auf Arbeitsmarktintegration?, Arbeitspapier 68, Düsseldorf
- Mertens, A./McGinnity, F.** (2005): Einkommensverluste durch befristete Beschäftigung? Ein Überblick über den Stand der Debatte in Deutschland, in: Kronauer, M./Linne, G. (Hrsg.), Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität, Berlin, S. 169–182
- Mückenberger, U.** (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft?, in: Zeitschrift für Sozialreform 7, S. 415–434 und 8, S. 457–475
- OECD** (1999): Employment Protection and Labour Market Performance, in: OECD Employment Outlook, Paris, S. 48–132
- OECD** (2002): Taking the measure of temporary employment, in: OECD Employment Outlook, Paris, S. 127–185
- Statistisches Bundesamt** (2004): „Leben und Arbeiten in Deutschland – Ergebnisse des Mikrozensus 2003“, Pressekonferenz, URL: www.destatis.de/presse/deutsch
- Walwei, U.** (1995): Atypische Beschäftigungsformen: Kongruenz und Divergenz der Interessen, in: Keller, B./Seifert, H. (Hrsg.), Atypische Beschäftigung: verbieten oder gestalten?, Köln, S. 9–24