



IW-Trends 1/2019

Befristete Beschäftigung: Sprungbrett oder Sackgasse?

Holger Schäfer

Vorabversion aus: IW-Trends, 46. Jg. Nr. 1
Herausgegeben vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.

Verantwortliche Redakteure:

Prof. Dr. Michael Grömling, Telefon: 0221 4981-776

Holger Schäfer, Telefon: 030 27877-124

groemling@iwkoeln.de · schaefer.holger@iwkoeln.de · www.iwkoeln.de

Die IW-Trends erscheinen viermal jährlich, Bezugspreis € 50,75/Jahr inkl. Versandkosten.

Rechte für den Nachdruck oder die elektronische Verwertung erhalten Sie über
lizenzen@iwkoeln.de.

ISSN 0941-6838 (Printversion)

ISSN 1864-810X (Onlineversion)

© 2019 Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH

Postfach 10 18 63, 50458 Köln

Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln

Telefon: 0221 4981-452

Fax: 0221 4981-445

iwmedien@iwkoeln.de

www.iwmedien.de

Befristete Beschäftigung: Sprungbrett oder Sackgasse?

Holger Schäfer, Februar 2019

Zusammenfassung

Die von der Bundesregierung angestrebten Einschränkungen der bestehenden gesetzlichen Möglichkeiten zur Befristung von Arbeitsverträgen werden häufig damit begründet, dass betroffene Arbeitnehmer die resultierende Unsicherheit negativ wahrnehmen. Dabei wird unterstellt, dass eine gleichartige unbefristete Beschäftigung die überlegene Alternative darstelle. Da die Arbeitskräftenachfrage der Betriebe aber zwischen flexibler und unflexibler Beschäftigung differenziert, muss in Betracht gezogen werden, dass in Abwesenheit von Befristungsmöglichkeiten entweder andere Flexibilisierungsinstrumente genutzt werden oder die Arbeitsnachfrage geringer wird. Die soziodemografische Gruppe, die am häufigsten von Befristungen betroffen ist, besteht aus jüngeren Arbeitnehmern im Kontext des Berufseinstiegs. Diese können bei einer Erschwerung von Befristungen Einstiegschancen in den Arbeitsmarkt verlieren. Dies zeigen Auswertungen des Sozio-oekonomischen Panels. Auch die Befürchtung, dass der Einstieg in eine befristete Beschäftigung keine Übergänge in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse bietet und daher die Gefahr eines dauerhaften Verharrens in einer unsicheren sozialen Lage mit sich bringt, kann nicht verifiziert werden. Innerhalb einer Zeitspanne von drei Jahren wechselt über die Hälfte der befristet Beschäftigten in eine unbefristete Beschäftigung. Eine Analyse auf Basis eines Propensity Score Matching zeigt, dass die Aufnahme einer befristeten Beschäftigung für bis dahin inaktive Personen den unmittelbaren Arbeitsmarkterfolg begünstigt. Die Einsteiger in befristete Beschäftigung haben nach Ablauf von drei Jahren über sieben Monate länger in Vollzeitarbeit und sieben Monate weniger in Arbeitslosigkeit verbracht. Zudem haben sie ein um 32.000 Euro höheres kumuliertes Arbeitsentgelt erzielt als eine Kontrollgruppe gleichartiger Personen, die diesen Weg nicht gegangen ist.

Stichwörter: Befristete Beschäftigung, Regulierung

JEL-Klassifikation: J08, J58, J83

Gesetzliche Einschränkung der Befristungsmöglichkeiten

In ihrem Koalitionsvertrag haben die Regierungsparteien vereinbart, die befristete Beschäftigung einzuschränken. Im Wesentlichen ist geplant, den Anteil sachgrundlos befristeter Beschäftigter in Unternehmen mit mehr als 75 Mitarbeitern auf 2,5 Prozent zu begrenzen und die maximale Dauer einer sachgrundlosen Befristung von 24 auf 18 Monate zu verkürzen. Generell sollen Befristungen – das schließt sachlich begründete Befristungen ein – nur noch möglich sein, wenn der Arbeitnehmer zuvor höchstens fünf Jahre befristet oder unbefristet im Unternehmen beschäftigt war. Dabei sollen Überlassungen durch Zeitarbeitsunternehmen zur Beschäftigungsdauer hinzugezählt werden. Als Begründung wird angeführt, dass mit den Maßnahmen der „Missbrauch“ bei Befristungen abgeschafft und Kettenbefristungen verhindert werden sollen (CDU et al., 2018). Offen bleibt dabei, inwieweit die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags per se als „Missbrauch“ angesehen werden kann. Eine Verkettung befristeter Verträge über 24 Monate hinaus ist rechtlich nur bei Sachgrundbefristungen möglich, da sachgrundlose Befristungen ausschließlich im Rahmen von Neueinstellungen erlaubt sind.

Die Befürworter einer Einschränkung der Befristungsmöglichkeiten gehen von der Annahme aus, dass risikoaverse Arbeitnehmer einen befristeten Arbeitsvertrag im Vergleich zu einem gleichartigen unbefristeten Vertrag aufgrund der größeren Unsicherheit als inferior bewerten. Das lässt sich zum Beispiel aus Untersuchungen zur Arbeitszufriedenheit ableiten, denen zufolge befristete Beschäftigte in einigen Modellen weniger mit ihrer Arbeit zufrieden sind als unbefristete Beschäftigte, selbst wenn für weitere persönliche und betriebliche Merkmale kontrolliert wird (Lesch et al., 2013; Hammermann/Stettes, 2017). Aus Sicht des Arbeitnehmers bietet die Befristung keine nennenswerten Vorteile, sofern als Alternative lediglich die unbefristete Beschäftigung betrachtet wird. Es sind jedoch weitere Alternativen zu bedenken.

Die betriebliche Arbeitskräftenachfrage ist heterogen und kann zwischen flexibler und unflexibler Beschäftigung differenziert werden. Eine Nachfrage nach flexibler Beschäftigung besteht unter anderem deshalb, weil das Kündigungsschutzrecht die Anpassung mittels externer numerischer Flexibilität mit hohen Kosten belastet. Zudem setzen Betriebe die Befristung zur Erprobung ein, um asymmetrische Informationen und die damit verbundenen Anpassungskosten zu senken sowie die

Matching-Qualität zu verbessern (Boockmann/Hagen, 2005). Wenn mit gesetzlichen Bestimmungen die Nutzung flexibler Beschäftigung eingeschränkt wird, kann nicht angenommen werden, dass sich die Arbeitskräftenachfrage zugunsten der unflexiblen Beschäftigung verschiebt und in der Summe konstant bleibt. Vielmehr muss die Möglichkeit in Betracht gezogen werden, dass die Arbeitskräftenachfrage sinkt (Hohendanner, 2014). Zumindest aber ist zu erwarten, dass die Dynamik der Übergänge aus und in Beschäftigung zurückgeht. Das hat vielfältige Auswirkungen – unter anderem auch die, dass Arbeitsuchende weniger Arbeitsplatzangebote vorfinden und sich ihre Such- und Arbeitslosigkeitsdauer verlängert (Schäfer/Schmidt, 2011). Aus Sicht des Arbeitnehmers kann ein befristeter Arbeitsvertrag mithin durchaus Vorteile bieten. So kann er die Wahrscheinlichkeit erhöhen, ein passendes Arbeitsplatzangebot zu finden.

Zur Beurteilung der geplanten Regulierung ist von Bedeutung, welche Personengruppen überdurchschnittlich häufig mit befristeten Verträgen beschäftigt sind. Deshalb werden Befristungswahrscheinlichkeiten für verschiedene individuelle Merkmale geschätzt. Dafür wurden Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) ausgewertet (Kasten: Datenbasis und Definitionen). Weiteren Aufschluss ergibt eine Längsschnittbetrachtung des Erwerbsstatus und weiterer Merkmale von Arbeitnehmern bei Eintritt in eine befristete Beschäftigung. Dies lässt Rückschlüsse hinsichtlich der Frage zu, ob ein befristeter Vertrag für Arbeitnehmer eher ein Einstieg in den Beruf ist oder aber ein verbreitet eingesetztes Instrument zur Vermeidung von Entlassungskosten darstellt und deshalb ein breites Spektrum von Arbeitnehmern betrifft.

Die Kritik an der Befristung eines Arbeitsvertrags basiert auch auf der Befürchtung, dass Arbeitnehmer dauerhaft eine befristete Beschäftigung nach der anderen eingehen müssen (Boockmann, 2006), oder gar nach Ablauf der Befristung arbeitslos werden (Hausner/Hohendanner, 2017). Mit der Betrachtung von Erwerbsverläufen kann unter anderem gezeigt werden, wie vielen befristet Beschäftigten der Übergang in unbefristete Beschäftigung gelingt. Den abschließenden Teil der Analyse bildet ein Propensity Score Matching, mit dem der kausale Effekt der Aufnahme einer befristeten Beschäftigung auf Indikatoren des anschließenden Arbeitsmarkterfolgs geschätzt werden kann.

Datenbasis und Definitionen

Um die Erwerbsverläufe befristet Beschäftigter nachzeichnen zu können, ist ein Paneldatensatz erforderlich. Daher bietet sich als Datenbasis das SOEP an, eine repräsentative, jährlich überwiegend im Frühjahr durchgeführte Wiederholungsbefragung von mittlerweile rund 30.000 Personen (Wagner et al., 2007). Die entsprechende Frage im Fragebogen lautet „Haben Sie einen unbefristeten Arbeitsvertrag oder ein befristetes Arbeitsverhältnis?“ und sollte vergleichsweise wenig Spielraum für Fehlinterpretationen der Befragten lassen. Möglich ist allerdings, dass unbefristet beschäftigte Zeitarbeitnehmer ein befristetes Beschäftigungsverhältnis angeben, da ihre Überlassung in den Kundenbetrieb jeweils nur vorübergehend ist (Schäfer, 2012). Problematisch ist gegebenenfalls auch, dass die Befragungen nicht gleichmäßig über das Jahr verteilt sind. Dadurch können typische Befristungsfälle wie Erntehelfer im Herbst oder Aushilfen im Weihnachtsgeschäft nur unzureichend erfasst werden.

Betrachtet werden im Folgenden Arbeitnehmer ohne Selbstständige und Auszubildende, die entweder befristet oder unbefristet beschäftigt sind. Dabei werden Beschäftigte in öffentlich geförderter Beschäftigung wie Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen oder 1-Euro-Jobs aus der Analyse ausgeschlossen. Um – insbesondere für die Längsschnitte und das Matching – genügend Fälle generieren zu können, werden die Jahre 2012 bis 2016 zusammengefasst.

Strukturmerkmale befristet und unbefristet Beschäftigter

Verschiedene soziodemografische Gruppen sind unterschiedlich von Befristungen betroffen. Eine rein deskriptive Betrachtung des Befristungsanteils würde Interdependenzen zwischen den Gruppen unberücksichtigt lassen und den Blick auf kausale Faktoren verdecken. So wäre für eine Branche, die vorwiegend junge Arbeitnehmer beschäftigt, eine hohe Befristungsquote zu erwarten, sofern die Befristungsquote junger Arbeitnehmer höher ist als die von älteren. Der kausale Faktor für die Befristung wäre für einen Arbeitnehmer dieser Branche in diesem Fall aber nicht die Branchenzugehörigkeit, sondern das Alter. Es wäre sogar denkbar, dass die betreffende Branche innerhalb einer Altersgruppe unterdurchschnittlich häufig befristet. Eine Möglichkeit, diese kausalen Faktoren herauszuarbeiten, ist die simultane Schätzung der Befristungsneigung in einer logistischen Regression. Dabei nimmt die unabhängige Variable den Wert eins an, wenn ein Arbeitnehmer befristet beschäftigt ist und null, wenn er unbefristet beschäftigt ist. Tabelle 1 zeigt die durchschnittlichen vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten einer

Wahrscheinlichkeit der Befristung einer Beschäftigung

Tabelle 1

Logit-Schätzung (Average Adjusted Predictions)

	Alle Beschäftigten		Nur Vollzeit	
	Wahrscheinlichkeit	Standardfehler	Wahrscheinlichkeit	Standardfehler
Erwerbsstatus				
Vollzeit	0,098	0,004		
Teilzeit	0,104	0,006		
Geringfügige Beschäftigung	0,149	0,018		
Altersgruppe				
Über 15 bis 30 Jahre	0,217	0,011	0,155	0,010
Über 30 bis 50 Jahre	0,094	0,004	0,082	0,004
Über 50 bis unter 65 Jahre	0,050	0,004	0,049	0,005
Qualifikation				
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	0,125	0,009	0,126	0,011
Abgeschlossene Berufsausbildung	0,094	0,004	0,088	0,004
Hochschulabschluss	0,107	0,006	0,085	0,006
Migrationshintergrund				
Keiner	0,098	0,003	0,087	0,004
Direkt	0,123	0,008	0,113	0,008
Indirekt	0,103	0,011	0,099	0,013
Branche (Auswahl)				
Produzierendes Gewerbe (ohne Metall- und Elektro-Industrie)	0,074	0,006	0,074	0,007
Metall- und Elektro-Industrie	0,068	0,006	0,068	0,006
Bau	0,081	0,011	0,077	0,011
Einzelhandel	0,114	0,009	0,099	0,012
Gastgewerbe	0,105	0,013	0,093	0,018
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	0,101	0,012	0,099	0,013
Kredit-, Versicherungsgewerbe	0,050	0,013	0,055	0,014
Unternehmensdienstleistungen	0,106	0,011	0,088	0,011
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	0,090	0,010	0,101	0,013
Erziehung und Unterricht	0,181	0,015	0,149	0,018
Gesundheits-, Sozialwesen	0,127	0,008	0,118	0,010
Betriebsgröße				
Unter 20 Mitarbeiter	0,070	0,005	0,066	0,006
20 bis unter 200 Mitarbeiter	0,101	0,005	0,090	0,005
200 bis unter 2.000 Mitarbeiter	0,135	0,008	0,117	0,008
Über 2.000 Mitarbeiter	0,106	0,005	0,090	0,005
Jahr				
2012	0,102	0,004	0,092	0,005
2013	0,101	0,004	0,090	0,005
2014	0,109	0,005	0,097	0,006
2015	0,096	0,004	0,087	0,005
2016	0,102	0,005	0,094	0,006
Weitere Kontrollvariablen: Geschlecht, Vollzeit-Berufserfahrung, Arbeitslosigkeitserfahrung, Grad der Behinderung, West-Ost				
n	53.702		37.342	
r ²	0,141		0,152	

Jahre 2012–2016. Arbeitnehmer ohne Auszubildende und 1-Euro-Jobs.

Quellen: SOEP v33.1; Institut der deutschen Wirtschaft

Tabelle 1: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/jmQgiKbbAyiSMqC>

Befristung für das jeweilige Merkmal, wobei für die anderen Merkmale der jeweils beobachtete Wert herangezogen wurde (Williams, 2012).

Der Vergleich der beiden separat geschätzten Modelle zeigt, dass sich die Einflussfaktoren nicht wesentlich unterscheiden. Von erheblicher Bedeutung für die Wahrscheinlichkeit einer Befristung des Beschäftigungsverhältnisses ist der Erwerbsstatus. Vollzeitbeschäftigte weisen die geringste Wahrscheinlichkeit auf, allerdings ist der Unterschied zur Teilzeitbeschäftigung nicht signifikant. Hochsignifikant ist die höhere Befristungsneigung hingegen bei geringfügig Beschäftigten. Hinzu kommt, dass bei dieser Erwerbsform überdurchschnittlich häufig kein schriftlicher Arbeitsvertrag vorliegt (IAB, 2015). Noch einmal bedeutender ist jedoch das Alter des Beschäftigten. Junge Arbeitnehmer bis 30 Jahre haben mit knapp 22 Prozent eine wesentlich höhere Wahrscheinlichkeit einer Befristung als Ältere, die nur auf 5 Prozent kommen – und das, obwohl zusätzlich für die Dauer der Arbeitsmarkterfahrung kontrolliert wurde. Dies ist ein Indiz für die These, dass die Befristung ein Instrument ist, das überwiegend beim Berufseinstieg zur Anwendung kommt. Die übrigen persönlichen Merkmale haben einen geringeren Einfluss. Bei der Qualifikation zeigt sich eine geringere Befristungswahrscheinlichkeit bei beruflich Qualifizierten, die aber nur gegenüber den Geringqualifizierten signifikant niedriger ist. Ein direkter Migrationshintergrund zieht eine höhere Befristungswahrscheinlichkeit nach sich. Hier könnte eine Rolle spielen, dass zum Beispiel aufgrund schwer einzuschätzender ausländischer Qualifikationsnachweise die Unsicherheit der Betriebe über die Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer erhöht ist und sie deshalb zu Befristungen als Erprobungsinstrument greifen. Bei Arbeitnehmern, die nicht selbst zugewandert sind, sondern in Deutschland geboren wurden, aber eine ausländische Staatsangehörigkeit oder einen zugewanderten Elternteil haben, zeigen sich hingegen keine signifikanten Unterschiede zu Arbeitnehmern ohne Migrationshintergrund.

Bei den betrieblichen Faktoren zeigen sich zum Teil erhebliche Unterschiede in der Befristungsneigung zwischen einzelnen Branchen. Unterdurchschnittlich ist die Befristungswahrscheinlichkeit in der Industrie, dem Baugewerbe und dem Kredit- und Versicherungsgewerbe. Durchschnittliche Werte zeigen sich bei den meisten Dienstleistungsbranchen. Vergleichsweise hoch ist die Befristungsneigung dagegen im Einzelhandel, dem Gesundheits- und Sozialwesen und vor allem im Bereich

Erziehung und Unterricht. Dies korrespondiert mit deskriptiven Befunden, denen zufolge der dritte Sektor und der öffentliche Dienst deutlich häufiger befristet als die Privatwirtschaft. Dies ist zu einem großen Teil durch die hohe Befristungsneigung im Bereich der Wissenschaft bedingt. So ist fast die Hälfte der Arbeitnehmer an wissenschaftlichen Einrichtungen befristet beschäftigt (Hohendanner et al., 2015). Unter anderem dank des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes verfügen diese über privilegierte Befristungsmöglichkeiten. Auch hinsichtlich der Betriebsgröße zeigen sich signifikante Effekte. Erheblich geringer ist die Befristungswahrscheinlichkeit in kleineren Betrieben mit weniger als 20 Mitarbeitern. Hier kann erstens eine Rolle spielen, dass kleine Betriebe die mit einer Befristung einhergehenden Rechtsunsicherheiten nicht tragen können. Zweitens dürfte auch eine Rolle spielen, dass wichtige Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes in kleinen Betrieben mit zehn oder weniger Beschäftigten nicht zur Anwendung kommen. Am häufigsten wird unter sonst gleichen Bedingungen in größeren Betrieben mit bis zu 2.000 Mitarbeitern befristet.

Eintritte in befristete Beschäftigung

Arbeitnehmer, die im Befragungsjahr eine befristete Beschäftigung ausübten, im Jahr zuvor aber nicht, können als Arbeitnehmer definiert werden, die eine befristete Beschäftigung neu aufgenommen haben. Dabei werden Auszubildende und Teilnehmer an 1-Euro-Jobs nicht als befristet Beschäftigte betrachtet. Das Gleiche lässt sich umgekehrt für Arbeitnehmer vornehmen, die eine unbefristete Beschäftigung aufgenommen haben. Als neue Beschäftigung zählt dabei auch ein Statuswechsel von befristeter zu unbefristeter Beschäftigung. Es zeigt sich, dass sich der Erwerbsstatus vor dem Eintritt in eine neue Beschäftigung zwischen beiden Gruppen deutlich unterscheidet (Tabelle 2). Arbeitnehmer, die in eine befristete Beschäftigung eintreten, waren zuvor deutlich häufiger in schulischer, universitärer oder beruflicher Ausbildung als Arbeitnehmer, die in eine unbefristete Beschäftigung eingetreten sind. Auch Arbeitslose bilden einen größeren Anteil unter den Eintritten in befristete Beschäftigung. Während sich bei der Qualifikation kaum nennenswerte Unterschiede zeigen, sind die Eintritte in befristete Beschäftigung deutlich häufiger in den jüngeren Altersgruppen zu finden, was mit dem Befund korrespondiert, dass es sich überdurchschnittlich häufig um Schüler und Studenten handelt, die eine Beschäftigung aufgenommen haben. Diese Ergebnisse bestätigen die These, dass ein befristetes Beschäftigungsverhältnis ein Arrangement ist, das

Merkmale von Arbeitnehmern, die eine Beschäftigung neu aufgenommen haben

Tabelle 2

	Neue Beschäftigung	
	befristet	unbefristet
Erwerbsstatus im Vorjahr (Prozent)		
Vollzeitbeschäftigt	25	31
Teilzeitbeschäftigt	10	12
Selbstständig	4	5
Geringfügig beschäftigt	10	10
In beruflicher Ausbildung	12	7
Schüler/Student	13	5
Rentner	2	3
Nichterwerbstätig	8	15
Arbeitslos	17	11
Qualifikation im Vorjahr (Prozent)		
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	22	18
Abgeschlossene Berufsausbildung	57	59
Hochschulabschluss	21	23
Altersgruppe im Vorjahr (Prozent)		
Über 15 bis 30 Jahre	50	37
Über 30 bis 50 Jahre	38	44
Über 50 bis unter 65	13	19
Jeweilige Veränderung vom Vorjahr		
Nettoäquivalenzeinkommen (Euro/Jahr)	+1.384	+1.231
Arbeitseinkommen (Euro/Jahr)	+5.088	+4.696
Verbesserung der Lebenszufriedenheit (Prozent der Personen)	38,8	33,9

Jahre 2012–2016.

Quellen: SOEP v33.1; Institut der deutschen Wirtschaft

Tabelle 2: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/jEb6CRPAD7pYP35>

häufig beim Berufseinstieg oder – im Falle der Arbeitslosen – beim Wiedereinstieg genutzt wird. Zudem spielt eine Rolle, dass jüngere Beschäftigte im Kontext ihrer beruflichen Orientierung und ihrer höheren Flexibilität häufiger die Stelle wechseln. Anders verhält es sich bei Nichterwerbstätigen, zum Beispiel bei Hausfrauen und Hausmännern. Diese stellen bei den Eintritten in unbefristete Beschäftigung einen größeren Anteil als bei den Eintritten in befristete Beschäftigung.

Die Personen, die in eine befristete Beschäftigung eintreten, können im Zuge dieses Einstiegs ihr Einkommen deutlich steigern. Das gilt sowohl für das eigene Erwerbseinkommen als auch für das Nettoäquivalenzeinkommen, in das darüber

hinaus weitere Einkommenskomponenten wie Transfers oder Einkommen von Partnern eingehen. Die soziale Lage des Arbeitnehmers verbessert sich mithin deutlich. Auch Personen, die in eine unbefristete Beschäftigung eintreten, verspüren eine Verbesserung ihrer Einkommenssituation. Das Ausmaß der Verbesserung ist aber im Vergleich zum Eintritt in befristete Beschäftigung nicht größer. Das Gleiche gilt für die Zufriedenheit mit dem Leben insgesamt. Der Eintritt in eine Beschäftigung führt zu einer Verbesserung der individuell wahrgenommenen Zufriedenheit mit dem Leben, wobei der Zuwachs bei dem Eintritt in eine befristete Beschäftigung größer ist als beim Eintritt in eine unbefristete Beschäftigung.

Erwerbsverläufe befristet Beschäftigter

Die bisherigen Befunde haben gezeigt, dass befristete Beschäftigungsverhältnisse eine große Rolle als Instrument beim Berufseinstieg oder –wiedereinstieg spielen. Sie bieten somit Chancen für Personen, die den Einstieg in den Arbeitsmarkt suchen. Von Bedeutung ist aber auch, inwieweit es den mit einer Befristung erfolgreich in den Arbeitsmarkt eingetretenen Personen gelingt, dort dauerhaft zu bestehen. Es könnte als ein Prekaritätsmerkmal aufgefasst werden, wenn befristet Beschäftigten der Übergang in eine unbefristete Beschäftigung nicht in nennenswertem Maß gelingt oder die befristete Beschäftigung sogar nur ein vorübergehendes Beschäftigungsverhältnis darstellt und die Arbeitnehmer nach Ablauf der Befristung wieder in Arbeitslosigkeit fallen. Die Frage der weiteren Erwerbsverläufe von befristet Beschäftigten kann mithilfe von Längsschnittdaten beantwortet werden. Betrachtet werden im Folgenden befristet beschäftigte Arbeitnehmer ohne Auszubildende. Für diese wird der Erwerbsstatus im nächsten, übernächsten und im dritten Jahr nach der Beobachtung differenziert (Tabelle 3).

Rund die Hälfte der befristet Beschäftigten, die im Folgejahr einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen, tut dies unbefristet. Von allen befristet Beschäftigten entspricht dies einem Anteil von rund einem Viertel, ein weiteres Viertel ist befristet vollzeitbeschäftigt – wobei hier nicht zwischen einem fortgesetzten oder einem neuen Beschäftigungsverhältnis unterschieden wird. Rund 35 Prozent sind in anderen Formen erwerbstätig, die teilzeit- und geringfügig Beschäftigten zu rund zwei Dritteln weiterhin befristet. Der Übergang in Nichterwerbstätigkeit spielt mit 15 Prozent nur eine untergeordnete Rolle. Der Übergang in Arbeitslosigkeit ist mit 7 Prozent recht gering. Insgesamt bleiben 48 Prozent der befristet Beschäftigten

Erwerbsstatus von befristet Beschäftigten in Folgejahren

Tabelle 3

in Prozent

	Alle Beschäftigten		Nur Vollzeitbeschäftigte	
	unbefristet	befristet	unbefristet	befristet
Erwerbsstatus nach einem Jahr				
Vollzeit	24	27	38	41
Teilzeit	9	13	2	4
Selbstständig	1	-	-	-
Geringfügig beschäftigt	4	6	-	1
In Ausbildung	-	2	-	1
Schüler/Student	4		2	
Rentner	1		-	
Nichterwerbstätig	3		2	
Arbeitslos	7		7	
Summe	100		100	
Erwerbsstatus nach zwei Jahren				
Vollzeit	32	19	47	27
Teilzeit	11	9	4	4
Selbstständig	2	-	1	-
Geringfügig beschäftigt	5	4	1	1
In Ausbildung	-	3	-	1
Schüler/Student	4		3	
Rentner	1		1	
Nichterwerbstätig	4		4	
Arbeitslos	7		6	
Summe	100		100	
Erwerbsstatus nach drei Jahren				
Vollzeit	38	16	50	23
Teilzeit	12	6	6	2
Selbstständig	2	-	2	-
Geringfügig beschäftigt	4	5	1	3
In Ausbildung	-	2	-	1
Schüler/Student	2		2	
Rentner	2		1	
Nichterwerbstätig	6		4	
Arbeitslos	5		5	
Summe	100		100	

Jahre 2012–2016.

Quellen: SOEP v33.1; Institut der deutschen Wirtschaft

Tabelle 3: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/kMR3rWAGXk7EK6i>

im Folgejahr befristet beschäftigt, während 38 Prozent der Sprung in eine unbefristete Beschäftigung gelingt. Die übrigen verlassen den Arbeitsmarkt – wobei nur

im Fall der Arbeitslosen davon ausgegangen werden muss, dass dies unfreiwillig geschieht. Anders lautet der Befund, wenn nur befristet Vollzeitbeschäftigte betrachtet werden. Von diesen sind über drei Viertel auch im Folgejahr vollzeitbeschäftigt, davon wiederum ist fast die Hälfte unbefristet.

Insgesamt betrachtet kann schon im ersten Jahr nach der Beobachtung ein nennenswerter Übergang in unbefristete Beschäftigung festgestellt werden. Der Anteil der ehemals befristet Beschäftigten, die in unbefristete Beschäftigung wechseln, erhöht sich in den folgenden Jahren weiter. Nach drei Jahren sind bereits 56 Prozent in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen, während nur noch 29 Prozent nach wie vor oder wieder ein befristetes Beschäftigungsverhältnis haben. Unter den vormals befristet Vollzeitbeschäftigten gelingt sogar 59 Prozent in drei Jahren der Übergang in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis. Die Mobilität zwischen befristeter und unbefristeter Beschäftigung ist mithin gegeben.

Sprungbrett oder Sackgasse? – Eine Matching-Analyse

Die Befristung bietet die Chance des Übergangs in ein stabiles Beschäftigungsverhältnis. Es bleibt die Frage, ob und inwieweit die Aufnahme einer befristeten Beschäftigung für einen Arbeitnehmer individuell von Vorteil ist oder ob es für den langfristigen Arbeitsmarkterfolg besser wäre, zum Beispiel auf eine passende unbefristete Beschäftigung zu warten. Diese Fragestellung kann mithilfe des Propensity Score Matching beantwortet werden (Kasten: Propensity Score Matching). Im vorliegenden Fall werden Personen betrachtet, die entweder nichterwerbstätig oder arbeitslos waren und im Folgejahr einer befristeten Beschäftigung nachgingen – wobei Auszubildende und Teilnehmer an 1-Euro-Jobs ausgeschlossen wurden. Die Aufnahme einer befristeten Beschäftigung stellt das Treatment dar. Die Kontrollgruppe besteht aus Personen, die keine befristete Beschäftigung aufnahmen. Sie umfasst sowohl Personen, die weiterhin beschäftigungslos waren, als auch solche, die eine unbefristete Beschäftigung aufnahmen.

Betrachtet werden drei Erfolgsindikatoren:

- die zusätzliche Anzahl der Monate in Vollzeitbeschäftigung nach dem Treatment,
- die zusätzliche Anzahl der Monate in Arbeitslosigkeit nach dem Treatment,
- das kumulierte individuelle nominale Arbeitseinkommen nach dem Treatment.

Propensity Score Matching

Das Propensity Score Matching ist ein etabliertes Verfahren der Evaluationsforschung, bei dem eine Gruppe, die einer Maßnahme unterzogen wurde (Treatment), mit einer Vergleichsgruppe sogenannter statistischer Zwillinge hinsichtlich verschiedener Erfolgsindikatoren verglichen wird. Aus der Differenz der Erfolgsindikatoren beider Gruppen lässt sich der Maßnahmeneffekt ablesen. Dies ermöglicht die Betrachtung einer kontrafaktischen Situation, die sich empirisch nicht beobachten lässt: Das eigentliche Interesse gilt dem Erfolg der Maßnahmeteilnehmer, wenn sie nicht an der Maßnahme teilgenommen hätten oder dem Erfolg der Nichtteilnehmer, wenn sie teilgenommen hätten. Weil Personen aber nur entweder an einer Maßnahme teilnehmen können oder nicht, muss der nicht beobachtbare Erfolg durch eine andere Gruppe von Personen geschätzt werden. Die Annahme ist, dass sich eine solche Gruppe finden lässt, die sich hinsichtlich der Teilnahmewahrscheinlichkeit an der Maßnahme kaum unterscheidet und daher keiner allzu großen Auswahlverzerrung unterliegt (Caliendo/Kopeinig, 2008).

Der erste Schritt des Matching-Verfahrens besteht in der Schätzung der Wahrscheinlichkeit des Treatments, in diesem Fall der Aufnahme einer befristeten Beschäftigung. Zur Anwendung kommt ein Logit-Modell, in das als unabhängige Variablen die Altersgruppe, das Geschlecht, die Anzahl der Kinder, ein Interaktionsterm zwischen Geschlecht und Kinderzahl, der Grad einer Behinderung, der subjektiv empfundene Gesundheitszustand, die Qualifikation, der Erwerbsstatus (nicht-erwerbstätig oder arbeitslos), das Nettoäquivalenzeinkommen des Vorjahres, die Berufserfahrung und das Beobachtungsjahr eingehen. Dabei wurden metrisch skalierte Daten auf ein nominales Skalenniveau transformiert, um nicht-lineare Zusammenhänge abbilden zu können. Auswahl und Spezifikation der Variablen richten sich nach theoretischen Erwägungen, ihrer Signifikanz im Modell und der Fähigkeit des anschließenden Matching-Algorithmus, die durchschnittlichen Werte für die Treatment-Gruppe und die Kontrollgruppe auszubalancieren. Insofern handelt es sich um einen rekursiven Prozess. Die durch das Modell geschätzten Wahrscheinlichkeiten der Aufnahme einer befristeten Beschäftigung bilden den jeweiligen Propensity Score für jede Beobachtung.

Das Matching basiert auf der Idee, jeder Beobachtung der Treatment-Gruppe eine oder mehrere Beobachtungen der Kontrollgruppe zuzuweisen, die einen möglichst ähnlichen Propensity Score aufweisen. Dafür stehen verschiedene Algorithmen zur Verfügung. Im einfachsten Fall wird für jede Treatment-Beobachtung die Beobachtung in die Kontrollgruppe übernommen, die den geringsten Unterschied im Propensity Score aufweist (Nearest Neighbour). Weitere Möglichkeiten bestehen in der zusätzlichen Definition eines maximalen Abstands des Propensity Score oder der Anwendung eines Kernel-Modells, in

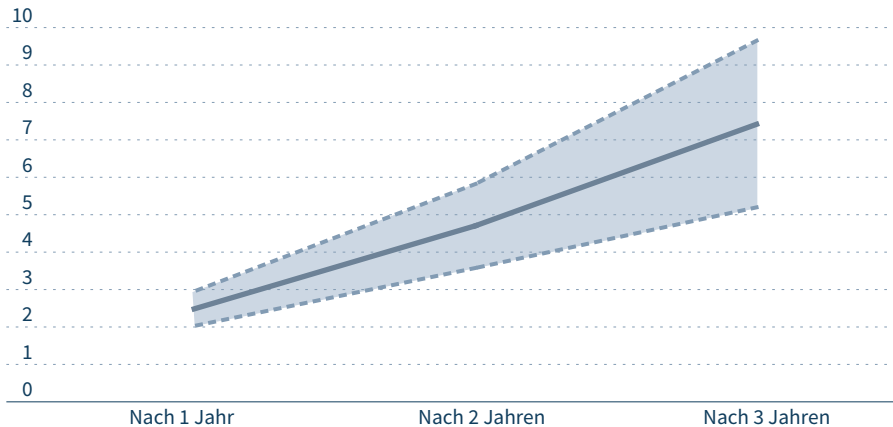
das nahezu alle Beobachtungen einfließen können. Für die vorliegende Analyse sind verschiedene Nearest Neighbour-, Caliper-, Radius- und Kernel-Matching-Algorithmen verglichen worden. Die Befunde unterscheiden sich kaum, sodass die Auswahl des Matching-Algorithmus wenig kritisch erscheint. Zur Anwendung kam ein Nearest Neighbour (5)-Matching mit der zusätzlichen Bedingung des Common Support. Letzteres bedeutet, dass nur Beobachtungen berücksichtigt wurden, für die der Propensity Score von Treatment und Kontrollen überlappt. Die Anzahl der Beobachtungen wird dadurch nur geringfügig eingeschränkt. Das Matching kann die Balance der Kovariaten in den meisten Fällen deutlich verbessern und die Selektionsverzerrung auf ein vernachlässigenswertes Niveau bringen. Insgesamt zeigen alle geschätzten Modelle eine signifikante Reduzierung des Bias an. Für die geschätzten Treatment-Effekte wurden Standardfehler mit einem Bootstrap-Verfahren berechnet.

Da nur die ersten drei Jahre nach dem Treatment betrachtet werden, kann von einer Deflationierung abgesehen werden. Als Erfolgsindikator wurde zudem die Anzahl der zusätzlichen Monate in Teilzeitbeschäftigung untersucht. Da die Befunde aber nicht wesentlich von denen für die Vollzeitbeschäftigung abweichen, wird im Folgenden auf ihre Darstellung verzichtet.

Die Aufnahme einer befristeten Beschäftigung durch Nichterwerbstätige und Arbeitslose führt nach einem Jahr zu einer zusätzlichen Anzahl von durchschnittlich 2,5 Monaten in Vollzeitbeschäftigung gegenüber gleichartigen Nichterwerbstätigen und Arbeitslosen, die keine befristete Beschäftigung aufgenommen haben (Abbildung 1). Der Effekt ist hochsignifikant von null verschieden und liegt mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 Prozent zwischen zwei und drei Monaten. Die stärkere Anbindung an den Arbeitsmarkt ist keine vorübergehende Erscheinung. Vielmehr erhöht sich der Effekt in den nachfolgenden Jahren. Nach Ablauf von drei Jahren haben die Personen, die sich für eine befristete Beschäftigung entschieden, über sieben Monate länger in einer Vollzeitbeschäftigung verbracht als Mitglieder der Kontrollgruppe. Aufgrund der im Längsschnitt sinkenden Stichprobengröße weitet sich der Unsicherheitsbereich aus, sodass das 95 Prozent-Konfidenzintervall zwischen fünf und knapp zehn Monaten liegt. Damit bestätigen sich die Befunde von älteren Untersuchungen, die gleichfalls auf einem Matching-Modell basieren (Boockmann, 2006; Gebel, 2013).

Zusätzliche Monate in Vollzeitbeschäftigung von befristet Beschäftigten gegenüber der Kontrollgruppe

Abbildung 1



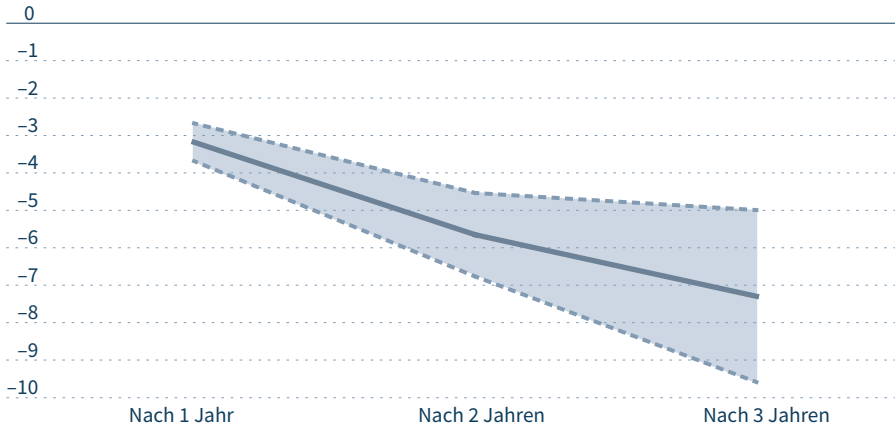
Unterbrochene Linien: 95%-Konfidenzintervall; Jahre 2012–2016.
Quellen: SOEP v33.1; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 1: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/SwQYcmoGrKeX3bg>

Ein spiegelbildlicher Befund zeigt sich bei dem Effekt der Aufnahme einer befristeten Beschäftigung auf die zusätzliche Anzahl der Monate in Arbeitslosigkeit (Abbildung 2). Bereits nach einem Jahr haben die befristet Beschäftigten drei Monate weniger in Arbeitslosigkeit verbracht als gleichartige Personen, die keine befristete Beschäftigung aufgenommen haben. Der Effekt weitet sich im Zeitablauf aus. Nach Ablauf von drei Jahren waren die befristet Beschäftigten rund sieben Monate weniger in Arbeitslosigkeit als Mitglieder der Kontrollgruppe. Das Konfidenzintervall ist zwar groß, aber der Effekt ist signifikant von null verschieden, sodass er nicht rein zufällig zustande gekommen sein kann. Der Befund weicht von den Ergebnissen von Boockmann (2006) ab, der zwar auch einen negativen Effekt auf die Wahrscheinlichkeit der Arbeitslosigkeit gefunden hat. Dieser war aber nach Ablauf von rund 18 Monaten nach dem Treatment nicht mehr signifikant. Zu berücksichtigen ist, dass erstens ein anderer Untersuchungszeitraum zugrunde lag und zweitens die Erfolgsvariable anders definiert war. Während Boockmann (2006) auf die Wahrscheinlichkeit der Arbeitslosigkeit zu einem gegebenen Zeitpunkt nach dem Treatment abstellt, wird hier die kumulierte Anzahl der Monate in Arbeitslosigkeit seit dem Treatment herangezogen.

Zusätzliche Monate in Arbeitslosigkeit von befristet Beschäftigten gegenüber der Kontrollgruppe

Abbildung 2



Unterbrochene Linien: 95%-Konfidenzintervall; Jahre 2012–2016.
Quellen: SOEP v33.1; Institut der deutschen Wirtschaft

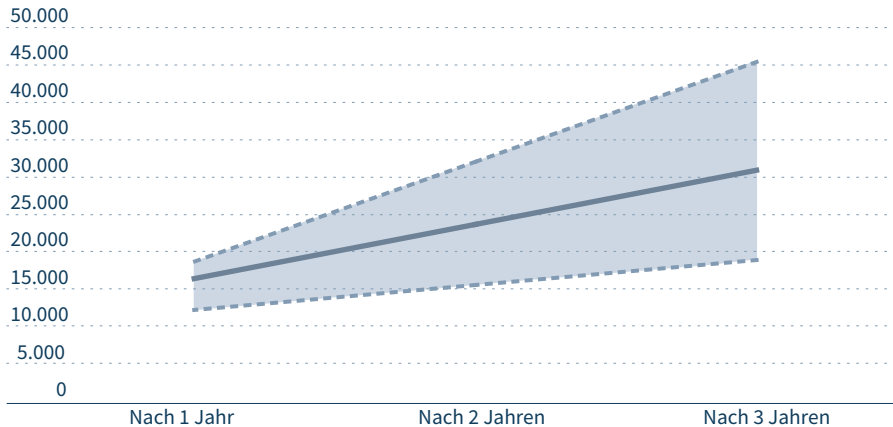
Abbildung 2: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/wyBdcWPfcRjBFEQ>

Für die soziale Lage ist nicht allein die Frage des Erwerbsstatus von Bedeutung, sondern nicht zuletzt auch das erzielte Erwerbseinkommen. So wäre denkbar, dass ein Arbeitnehmer mit einer kurzzeitigen Beschäftigung ein höheres Einkommen erzielt als ein anderer Arbeitnehmer mit einer ununterbrochenen Beschäftigung. Für die Arbeitnehmer, die eine befristete Beschäftigung aufgenommen haben, zeigt sich im ersten Jahr nach der Aufnahme ein um 16.000 Euro höheres Arbeitseinkommen gegenüber der Kontrollgruppe (Abbildung 3). Der Abstand weitet sich in den nachfolgenden Jahren auf knapp 32.000 Euro aus. Dies entspricht zehn mittleren Monatsgehältern von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2017). Auch hier ist der Effekt für alle drei untersuchten Zeitpunkte signifikant von null verschieden. Der Befund korrespondiert mit Ergebnissen von Gebel (2013).

Die Ergebnisse der Matching-Analyse legen nahe, dass die Aufnahme einer befristeten Beschäftigung gegenüber der Alternative, diesen Schritt nicht zu gehen, zumindest im betrachteten Zeitraum klar die bessere Wahl darstellt. Die These, dass eine befristete Beschäftigung aus der Not heraus aufgenommen werde und verhindere, dass mit längerer Suche ein besseres Match mit einem unbefristeten

Zusätzliches kumuliertes Arbeitseinkommen von befristet Beschäftigten gegenüber der Kontrollgruppe in Euro

Abbildung 3



Unterbrochene Linien: 95%-Konfidenzintervall; Jahre 2012–2016.
Quellen: SOEP v33.1; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 3: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/iqxwwrQKRq4pxj>

Beschäftigungsverhältnis zustande kommt, bestätigt sich nicht. Auf der einen Seite kann zwar nicht ausgeschlossen werden, dass sich in einer längerfristigen Betrachtung andere Befunde ergeben können. Auf der anderen Seite erscheint es fraglich, ob die Mitglieder der Kontrollgruppe den in den ersten drei Jahren entstandenen Vorsprung der Treatment-Gruppe aufholen können.

Fazit

Die Erwartung, dass sich durch eine restriktivere Regulierung der Befristung von Arbeitsverträgen die Unsicherheit von Arbeitnehmern verringern lasse, kann durch die vorliegenden empirischen Befunde nicht gestützt werden. Denn diese zeigen – neben ausgeprägten Brancheneffekten –, dass die Befristung oft ein Instrument ist, das beim Berufseinstieg von jungen Menschen aus dem Bildungssystem oder beim Wiedereinstieg von Arbeitslosen zur Anwendung kommt. Das Ausmaß der Verbesserung der sozialen Lage ist bei der Aufnahme einer befristeten Beschäftigung nicht geringer als bei der Aufnahme einer unbefristeten Beschäftigung. Diese Einstiegschancen drohen verloren zu gehen, wenn die Befristungsmöglichkeiten eingeschränkt würden.

Die Befunde können zudem die These, dass die befristete Beschäftigung eine berufliche Sackgasse darstelle, nicht bestätigen. Vielmehr gibt es in nennenswertem Ausmaß Übergänge von befristeter zu unbefristeter Beschäftigung. Mit Ausnahme der geringfügig Beschäftigten sind nach drei Jahren sogar mehr Personen in unbefristeter Beschäftigung gewechselt als in befristeter Beschäftigung verblieben. Für Arbeitslose und Nichterwerbstätige ist die Aufnahme einer befristeten Beschäftigung deutlich vorteilhafter als andere Alternativen – darunter das Warten auf eine unbefristete Beschäftigung. Zumindest für einen Zeitraum von drei Jahren lässt sich zeigen, dass der Einstieg in eine Befristung mit besserer Arbeitsmarktintegration und höheren Einkommen einhergeht. Dies ist besonders vor dem Hintergrund bemerkenswert, dass der Untersuchungszeitraum in einer Phase mit guten Rahmendaten des Arbeitsmarktes liegt. Die Wahrscheinlichkeit, eine unbefristete Beschäftigung zu finden, war in dieser Phase besser als in den vorangegangenen Zeiträumen. In Phasen mit einer weniger guten Arbeitsmarktlage könnten die positiven Effekte der Aufnahme einer befristeten Beschäftigung noch größer sein.

Die ohnehin schon wenig elaborierte Begründung für die geplante Einschränkung der Befristungsmöglichkeiten erscheint vor diesem Hintergrund noch weniger überzeugend. Die Erwartung, dass in gleichem Maß, in dem befristete Beschäftigungschancen eingeschränkt werden, gleichartige unbefristete Beschäftigungschancen entstehen, könnte sich als ungerechtfertigt erweisen. Negativ betroffen davon wären vor allem Personen, die einen Berufseinstieg oder Wiedereinstieg anstreben. Dadurch würde der Segmentierung des Arbeitsmarktes Vorschub geleistet.

Literatur

Boockmann, Bernhard, 2006, Chancen trotz befristetem Arbeitsvertrag? Die Wirkung befristeter Beschäftigung im individuellen Erwerbsverlauf, Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitspapier, Nr. 121, Düsseldorf

Boockmann, Bernhard / Hagen, Tobias, 2005, Befristete und andere „atypische“ Beschäftigungsverhältnisse: Wird der Arbeitsmarkt funktionsfähiger?, in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 38. Jg., Nr. 2–3, S. 305–324

Caliendo, Marco / Kopeinig, Sabine, 2008, Some Practical Guidance for the Implementation of Propensity Score Matching, in: Journal of Economic Surveys, 22. Jg., Nr. 1, S. 31–72

CDU / CSU / SPD, 2018, Ein neuer Aufbruch für Europa. Eine neue Dynamik für Deutschland. Ein neuer Zusammenhalt für unser Land, Koalitionsvertrag zw. CDU, CSU und SPD, 19. Legislaturperiode, Berlin

Gebel, Michael, 2013, Is a Temporary Job Better Than Unemployment? A Cross-country Comparison Based on British, German, and Swiss Panel Data, in: Schmollers Jahrbuch: Journal of Applied Social Science Studies, 133. Jg., Nr. 2, S. 143–155

Hammermann, Andrea / Stettes, Oliver, 2017, Qualität der Arbeit in Europa. Eine empirische Analyse auf Basis des EWCS 2015, IW-Report, Nr. 24, Köln

Hausner, Karl Heinz / Hohendanner, Christian, 2017, Der Flexibilitätsbeitrag in der Arbeitslosenversicherung, in: Wirtschaftsdienst, 97. Jg., Nr. 6, S. 415–420

Hohendanner, Christian, 2014, Befristete Beschäftigung. Mögliche Auswirkungen der Abschaffung sachgrundloser Befristungen, IAB-Stellungnahme, Nr. 1, Nürnberg

Hohendanner, Christian / Ostmeier, Esther / Lobato, Philipp Ramos, 2015, Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst, IAB-Forschungsbericht, Nr. 12, Nürnberg

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2015, Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten, IAB-Forschungsprojekt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Nürnberg

Lesch, Hagen / Schäfer, Holger / Schmidt, Jörg, 2013, Gute Arbeit oder zufrieden mit der Arbeit – Konzeptionelle Überlegungen und empirische Befunde für Deutschland, in: Sozialer Fortschritt, 62. Jg., Nr. 5, S. 139–148

Schäfer, Holger, 2012, Temporary agency work in the SOEP: coping with data quality problems, SOEP-Papers on Multidisciplinary Panel Data Research, Nr. 454, Berlin

Schäfer, Holger / Schmidt, Jörg, 2011, Die Regulierung des Arbeitsmarktes: das Beispiel des Kündigungsschutzes, in: Institut der deutschen Wirtschaft (Hrsg.), Politik ohne Geld, Köln, S. 137–154

Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2017, Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte (Jahreszahlen), Nürnberg

Wagner, Gert G. / Frick, Joachim R. / Schupp, Jürgen, 2007, The German Socio-Economic Panel Study (SOEP) – Scope, Evolution and Enhancements, in: Schmollers Jahrbuch, Nr. 1, S. 139–169

Williams, Richard, 2012, Using the margins command to estimate and interpret adjusted predictions and marginal effects, in: The Stata Journal, 12. Jg., Nr. 2, S. 308–331

Fixed-Term Employment: Springboard or Dead End?

The Federal Government is seeking to impose restrictions on the existing statutory vehicles for limiting the term of employment contracts. The justification often offered for this move is that the employees concerned perceive the uncertainty inherent in fixed-term contracts as negative. It is assumed that offering the same positions on a permanent basis is the superior alternative. However, since firms' demand for labour differentiates between flexible and inflexible employment, there is a clear risk that, in the absence of the term-fixing option, either other instruments will be used to achieve the same flexibility or demand for labour will decrease. The sociodemographic group most affected by fixed-term contracts is that of younger workers at the start of their careers. As can be demonstrated by analyses of the Socio-Economic Panel (SOEP), if the use of fixed-term contracts is rendered more difficult, this group may lose any chance of entering the labour market at all. Nor is there any evidence that entering into fixed-term employment precludes a subsequent transition to permanent employment and thus entails the risk of entrapment in permanently precarious circumstances. Within a period of three years, more than half of fixed-term employees switch to permanent employment. An analysis based on propensity score matching shows that, for the previously inactive, taking up fixed-term employment increases the likelihood of immediate success on the labour market. After three years, those entering fixed-term employment have spent over seven months longer in full-time work and seven months less in unemployment. In addition, they have achieved a cumulated salary that is €32,000 higher than that of a control group of similar persons who have not taken this step.