

Boockmann, Bernhard

Working Paper

Chancen trotz befristetem Arbeitsvertrag? Die Wirkung befristeter Beschäftigung im individuellen Erwerbsverlauf

Arbeitspapier, No. 121

Provided in Cooperation with:

The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Boockmann, Bernhard (2006) : Chancen trotz befristetem Arbeitsvertrag? Die Wirkung befristeter Beschäftigung im individuellen Erwerbsverlauf, Arbeitspapier, No. 121, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/116581>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Bernhard Boockmann

***Chancen trotz
befristetem Arbeitsvertrag?***

Arbeitspapier 121

Chancen trotz befristetem Arbeitsvertrag?

Die Wirkung befristeter Beschäftigung im individuellen Erwerbsverlauf

Bernhard Boockmann

Bernhard Boockmann, Dr. rer. pol., ist stellvertretender Leiter des Forschungsbereiches Arbeitsmärkte, Personalmanagement und Soziale Sicherung am Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) in Mannheim.

Impressum

Herausgeber: **Hans-Böckler-Stiftung**
Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefon: (02 11) 77 78-194
Fax: (02 11) 77 78-283
E-Mail: Gudrun-Linne@boeckler.de

Redaktion: Dr. Gudrun Linne, Leiterin des Referats 3 der Abteilung Forschungsförderung
Best.-Nr.: 11121
Gestaltung: Horst F. Neumann Kommunikationsdesign, Wuppertal
Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Düsseldorf, März 2006
€ 10,00

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
1. Ziel der Untersuchung	7
2. Rechtliche Bedingungen für befristete Verträge	9
3. Einige grundlegende empirische Befunde	11
4. Eine Brücke in die Beschäftigung?	17
5. Eine Sackgasse in der Erwerbsbiographie?	23
6. Arbeitsverhältnisse zweiter Klasse?	29
7. Zusammenfassung und Praxistransfer	35
8. Literaturverzeichnis	37
Selbstdarstellung der Hans-Böckler-Stiftung	39

Vorwort

Dieses Papier fasst die wichtigsten Ergebnisse einer Studie zusammen, die von der Hans-Böckler-Stiftung finanziert und von April 2003 bis Mai 2005 gemeinsam von Tobias Hagen und dem Verfasser am Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) Mannheim erarbeitet wurde. Die Gesamtstudie trägt den Titel „Befristete Beschäftigungsverhältnisse – Brücken in den Arbeitsmarkt oder Instrumente der Segmentierung? Repräsentative Längsschnittanalysen auf der Basis von Individualdaten“ (Projekt Nr. 2003-458-3). Der Forschungsbericht ist über die Hans-Böckler-Stiftung zu beziehen. Der Verfasser dankt den Mitgliedern des Projektbeirats bei der Hans-Böckler-Stiftung und nicht zuletzt der zuständigen Referatsleiterin, Frau Dr. Gudrun Linne, für die konstruktive Begleitung der Projektarbeit und für viele hilfreiche Anregungen. Ferner leisteten Christoph Junkert und Anne Seidel wertvolle Forschungsassistenten.

1. Ziel der Untersuchung

Befristete Beschäftigung ist, ähnlich wie etwa Leiharbeit oder Teilzeitarbeit, ein Element einer sich wandelnden Arbeitswelt. Als Folge anhaltend hoher Arbeitslosigkeit haben eine Reihe europäischer Länder in den 1980er Jahren erleichterte Bedingungen für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge und anderer kurzfristiger Beschäftigungsformen geschaffen. Auch in der Bundesrepublik Deutschland ist es seit Mitte der 1980er Jahre für Arbeitgeber relativ einfach, Einstellungen auf der Basis von befristeten Arbeitsverträgen vorzunehmen. Die hiermit verbundene Absicht war, die Anpassungsfähigkeit der Arbeitsmärkte zu erhöhen, ohne den gesetzlichen Schutz der Mehrzahl der Beschäftigten anzutasten. Auf der individuellen Ebene sollten diese Beschäftigungsformen als Sprungbrett aus der Arbeitslosigkeit dienen, auf der betrieblichen Ebene die Hürden für Neueinstellungen senken und so die Beschäftigung in der Gesamtwirtschaft erhöhen.

Schon früh wurde allerdings die Befürchtung geäußert, der Arbeitsmarkt könne sich zwischen „Normalarbeitsverhältnissen“ einerseits und der Zone „atypischer“ Arbeit andererseits spalten. Für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die nicht in Normalarbeitsverhältnissen stehen, kann dies bedeuten, dass Episoden der Arbeitslosigkeit und befristete Verträge sich abwechseln, der Übergang in stabile Erwerbsverhältnisse jedoch nicht gelingt. Dieses Phänomen kann dadurch verstärkt werden, dass der Zugang zu Weiterbildung bei befristeten Verträgen schlechter ist und die Karrierechancen mindert. Auf diese Weise könnte atypische Beschäftigung zu Arbeitsmärkten führen, auf denen ein Teil der Erwerbstätigen dauerhaft von instabilen Arbeitsverhältnissen betroffen ist und keine oder nur geringe Möglichkeiten hat, in reguläre Beschäftigung zu wechseln. Befristete Verträge sind nach dieser Sicht eine Brücke für wenige, eine Sackgasse für die meisten.

Dieser Kontext bildet den Hintergrund für die vorliegende Untersuchung. Bei der Frage nach den Auswirkungen temporärer Beschäftigungsverhältnisse auf die Situation der Betroffenen geht es jedoch nicht nur um die Übergänge zwischen befristeter und unbefristeter Beschäftigung bzw. Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit, sondern auch um die Arbeitsbedingungen während des Befristungszeitraums. Da viele befristete Verträge für einen Zeitraum von mehreren Jahren abgeschlossen werden, ist auch zu fragen, ob befristete Beschäftigung eine insgesamt befriedigende Erwerbssituation darstellt oder ob sie sich auch hinsichtlich anderer Kriterien als der Beschäftigungssicherheit im Vergleich zur regulären Arbeit als schlechter darstellt.

Dieser Beitrag baut auf einer Studie auf, die von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert und am Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung durchgeführt wurde.¹ Es sollen vor allem drei Fragen angesprochen und anhand des zur Verfügung stehenden empirischen Materials geklärt werden:

1. Was ist dran an der weit verbreiteten Einsicht, dass befristete Arbeitsverhältnisse Arbeitslosen den Einstieg in die Beschäftigung erleichtern können? Sind Arbeitgeber wirklich eher dazu bereit Arbeitslose einzustellen, wenn der Kündigungsschutz nicht gilt und so Risiken der Einstellung vermieden werden?
2. Sind befristete Arbeitsverhältnisse eine erwerbsbiographische Falle in dem Sinne, dass eine befristete Beschäftigung zu einer dauerhaft geringeren Wahrscheinlichkeit führt, in einem regulären Arbeitsverhältnis zu stehen?
3. Sind befristete Beschäftigungsverhältnisse Erwerbsverhältnisse „zweiter Klasse“? Könnte es sein, dass neben der Beschäftigungssicherheit auch andere Aspekte (z. B. Entlohnung, Aufstiegschancen, Weiterbildungsmöglichkeiten) ungünstiger sind als bei regulären Beschäftigungen?

Diese Fragen werden im Folgenden auf mikroökonomischer Ebene mittels repräsentativer Individualdaten analysiert. Ein methodisches Problem besteht darin, dass der kausale Effekt befristeter Beschäf-

¹ Die Langfassung erscheint unter dem Titel „Befristete Beschäftigungsverhältnisse – Brücken in den Arbeitsmarkt oder Instrumente der Segmentierung? Repräsentative Längsschnittanalysen auf der Basis von Individualdaten in der ZEW-Schriftenreihe (Nomos Verlag), Band 80.

tigung nicht einfach aus dem Vergleich der Beschäftigungssituation befristet und unbefristet Beschäftigter gewonnen werden kann. Die in den beiden Vertragsformen Beschäftigten unterscheiden sich hinsichtlich beobachtbarer Eigenschaften wie der Qualifikation, dem Alter oder der Familiensituation. Diesen Unterschieden muss Rechnung getragen werden, wenn man den Einfluss der Befristung isolieren will. Besonders schwierig ist es, die Wirkung befristeter Beschäftigungsverhältnisse auf die Erwerbssituation festzustellen, wenn sie ihrerseits infolge schlechter Erwerbsaussichten oder geplanter Erwerbsunterbrechungen gewählt wird. Beispielsweise könnten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen einen befristeten Vertrag aufnehmen, die damit rechnen, künftig eine Familienpause zu machen. Dann ist ihre geringe künftige Erwerbsbeteiligung nicht auf die Befristung ihres Vertrags zurückzuführen, sondern auf die Gründe, die zum Abschluss eines solchen Vertrags geführt haben. Wird diese so genannte Selbstselektion nicht mittels geeigneter Methoden berücksichtigt, lässt sich der kausale Effekt befristeter bzw. unbefristeter Verträge nicht ermitteln.

Die Zielsetzung besteht in der Ermittlung individueller Effekte. Damit sind bereits die Grenzen der Studie markiert. Wie die Welt ohne die Zulässigkeit befristeter Beschäftigung aussähe, kann nicht beantwortet werden. Wichtig ist hier, welche kausalen Effekte gemeint sind. Es geht nicht um die Wirkung der Zulässigkeit befristeter Verträge im Allgemeinen, sondern um den Effekt auf die Situation des einzelnen befristet Beschäftigten. Was die Bewertung der Zulässigkeit befristeter Beschäftigung angeht, sind die individuellen Wirkungen natürlich von großer Wichtigkeit: Wenn sich befristete Beschäftigung auf individueller Ebene als „Falle“ erweist, wird man auch auf aggregierter Ebene keine positiven Beschäftigungswirkungen von der Zulässigkeit befristeter Beschäftigung erwarten. Umgekehrt könnte es jedoch sein, dass es einigen Arbeitslosen gelingt, sich durch befristete Beschäftigung in den Arbeitsmarkt zu integrieren, dass dies aber andererseits die Erwerbschancen anderer Arbeitsloser schmälert, die diesen Weg aus verschiedenen Gründen nicht wählen (können). Ein solcher Effekt ist mit dem in dieser Studie verwendeten mikroökonomischen Evaluationsansatz nicht wahrnehmbar. Dies bleibt Analysen auf der Makro-Ebene vorbehalten. Auch andere indirekte Effekte – befristete Beschäftigung könnte insgesamt die Erwerbssituation der Beschäftigten verschlechtern – kann man aus den hier dargestellten Ergebnissen nicht ablesen.

2. Rechtliche Bedingungen für befristete Verträge

Was die Zulässigkeit befristeter Beschäftigung in der Bundesrepublik Deutschland betrifft, bildet das Jahr 1985 den Wendepunkt. In diesem Jahr trat das Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG) in Kraft, das befristete Beschäftigung nicht mehr zwangsläufig an einen „sachlichen Grund“ knüpfte. Zuvor musste der Arbeitgeber nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im Arbeitsvertrag immer geltend machen, dass die objektiven Umstände der Beschäftigung keine andere als eine befristete Beschäftigung zuließen. Zu diesen sachlichen Gründen gehören zum Beispiel ein nur vorübergehend bestehender betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung, die Anschlussbeschäftigung an Ausbildung oder Studium, die Vertretung eines anderen Beschäftigten, die Ausführung spezieller Tätigkeiten, haushaltsrechtliche Gesichtspunkte im öffentlichen Dienst und einige weitere.

Das BeschFG bestimmte, dass Arbeitnehmer auch ohne Angabe eines sachlichen Grundes für einen beschränkten Zeitraum befristet eingestellt werden dürfen. Dieser Zeitraum betrug zunächst 18 Monate, wurde nach der im Oktober 1996 vorgenommenen Verlängerung und Revision des BeschFG aber auf 24 Monate ausgedehnt. Nach Ablauf dieser Zeit müssen sachgrundlos befristete Verträge in unbefristete umgewandelt werden, wenn die Person weiterbeschäftigt werden soll. Um die umgekehrte Umformung von unbefristeten in befristete Arbeitsverträge zu verhindern, untersagte das BeschFG den Abschluss eines befristeten Vertrags, wenn die Person innerhalb eines Zeitraums von vier Monaten bis zum Abschluss des befristeten Vertrags beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt war.

Im Januar 2001 trat das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge in Kraft, welches das BeschFG ablöste. Es enthält gegenüber der vorherigen Gesetzeslage eine Erschwerung der Einstellung befristeter Arbeitskräfte: Eine sachgrundlose Befristung ist nur zulässig, wenn der Bewerber oder die Bewerberin zuvor noch nie einen Arbeitsvertrag mit dem einstellenden Unternehmen hatte. Ausgenommen von dieser Regelung sind zurückliegende Ausbildungsverhältnisse. Diese in der Praxis oft für beide Seiten hinderliche Bestimmung wurde im April 2005 modifiziert. Ansonsten blieben die Bestimmungen des BeschFG zur befristeten Arbeit im Wesentlichen erhalten, wurden aber ergänzt durch eine Verpflichtung seitens des Arbeitgebers, die Teilnahme befristeter Beschäftigter an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu gewährleisten. Darüber hinaus wurde die Altersgrenze, von der an sachgrundlose Befristung ohne Beschränkungen vereinbart werden kann, befristet bis zum 31.12.2006 von 58 auf 52 Jahre gesenkt.

Aufgrund der Tatsache, dass befristete Beschäftigungsverhältnisse nach Ablauf der vertraglich vorgesehenen Zeit enden, ohne dass weitere Schritte des Arbeitgebers notwendig sind, fallen im Unterschied zu unbefristeten Arbeitsverhältnissen zu diesem Zeitpunkt keine Beendigungskosten an. Nach geltender Rechtslage ist dagegen die vorzeitige Kündigung eines befristeten Arbeitsvertrags nicht möglich, es sei denn, dies wäre einzel- oder tarifvertraglich vereinbart worden.

Die Frage, inwieweit das BeschFG und seine Nachfolger zu einer Ausdehnung der befristeten Beschäftigung beigetragen haben, lässt sich näherungsweise dadurch beantworten, dass man den Anteil der durch das Gesetz eingeführten sachgrundlosen Befristung an allen befristeten Arbeitsverhältnissen berechnet. Eine Auswertung der Befragung 2001 des IAB-Betriebspanels (Boockmann und Hagen, 2005) zeigt, dass die Befristung häufiger mit als ohne sachlichen Grund vorgenommen wird. Danach hatten in Westdeutschland circa 7,3 Prozent aller befristet beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen einen befristeten Arbeitsvertrag aufgrund öffentlicher Förderung, 48,6 Prozent der befristeten Verträge waren auf Basis eines sachlichen Grundes abgeschlossen und 44,2 Prozent aufgrund der erleichterten Befristung ohne sachlichen Grund. In Ostdeutschland hat dagegen die befristete Beschäftigung ohne sachlichen Grund mit 18,9 Prozent einen geringen Anteil, während 36,2 Prozent aufgrund öffentlicher Förderung und 44,7 Prozent aufgrund eines sachlichen Grundes beschäftigt sind.

Es zeigt sich außerdem, dass Betriebe entweder die eine oder die andere gesetzliche Grundlage wählen; hochgerechnet auf alle Betriebe, die befristete Verträge nutzen, findet man nur bei 4,9 Prozent dieser Betriebe beide rechtlichen Gestaltungsformen. Dies spricht dafür, dass die Betriebe Heuristiken entwickeln, um der Komplexität der Gesetzeslage zu begegnen. Viele befristete Beschäftigungsverhältnisse werden vermutlich ohne sachlichen Grund abgeschlossen, obwohl ein solcher sachlicher Grund besteht (vgl. auch Bielenski, 1997). In der Tendenz überschätzt der genannte Anteil der sachgrundlosen Beschäftigung daher die Zahl der durch das BeschFG ermöglichten Befristungen.

3. Einige grundlegende empirische Befunde

Für eine empirische Analyse muss zunächst genau festgelegt werden, was unter befristeter Beschäftigung verstanden werden soll. Im Folgenden fallen darunter alle befristete Arbeitsverträge mit oder ohne sachlichen Grund, jedoch ohne Ausbildungsverhältnisse, die gelegentlich auch der befristeten Beschäftigung zugeschlagen werden. Es werden alle Arbeitsverhältnisse betrachtet, also auch solche auf Teilzeitbasis oder geringfügige Beschäftigung im sozialrechtlichen Sinn. Öffentlich (z.B. durch ABM) geförderte Arbeitsverhältnisse sind in der Datenbasis nicht immer klar von anderen Beschäftigungsverhältnissen trennbar und werden deshalb der befristeten Beschäftigung zugeschlagen, obwohl sie eigentlich einen Sonderfall bilden. Was das Alter der Beschäftigten betrifft, werden nur Personen von 21 bis 57 betrachtet. Der Landwirtschaftssektor wird aus der Datenbasis ausgeschlossen.

Die Basis der meisten in diesem Papier vorgestellten Auswertungen bildet das Sozio-oekonomische Panel (SOEP). Es handelt sich hierbei um eine Längsschnitterhebung, bei der seit 1984 ein bestimmter und regelmäßig erweiterter Personenkreis jährlich befragt wird (siehe Box 1). Verwendbar sind indes nur die Angaben ab 1995. Wie stellt sich nun in dieser Datenquelle der Anteil der befristeten an den unbefristeten Arbeitsverhältnissen dar?

Box 1: Das Sozio-oekonomische Panel

Das Sozio-oekonomische Panel, ist eine repräsentative Wiederholungsbefragung privater Haushalte in der Bundesrepublik Deutschland, die seit 1984 in Westdeutschland bzw. seit 1990 in Ostdeutschland durchgeführt wird. Die Erhebungen werden im Rahmen der Leibniz-Gemeinschaft (WGL) am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) in Berlin entwickelt und durchgeführt. Im jährlichen Turnus werden Personen und Familien über ihre persönlichen Lebensumstände und berufliche Situation befragt. Die Befragung richtet sich immer an dieselben Haushalte, was die Gewinnung kontinuierlicher Informationen über den Erwerbsverlauf der einzelnen Personen und deren längerfristige Beobachtungen ermöglicht. Der Umfang der Stichprobe variiert, da im Verlauf der Befragung zusätzliche Stichproben hinzugefügt wurden. Das SOEP umfasste im letzten Erhebungsjahr (2004) fast 12.000 Haushalte mit etwa 22.000 Personen.

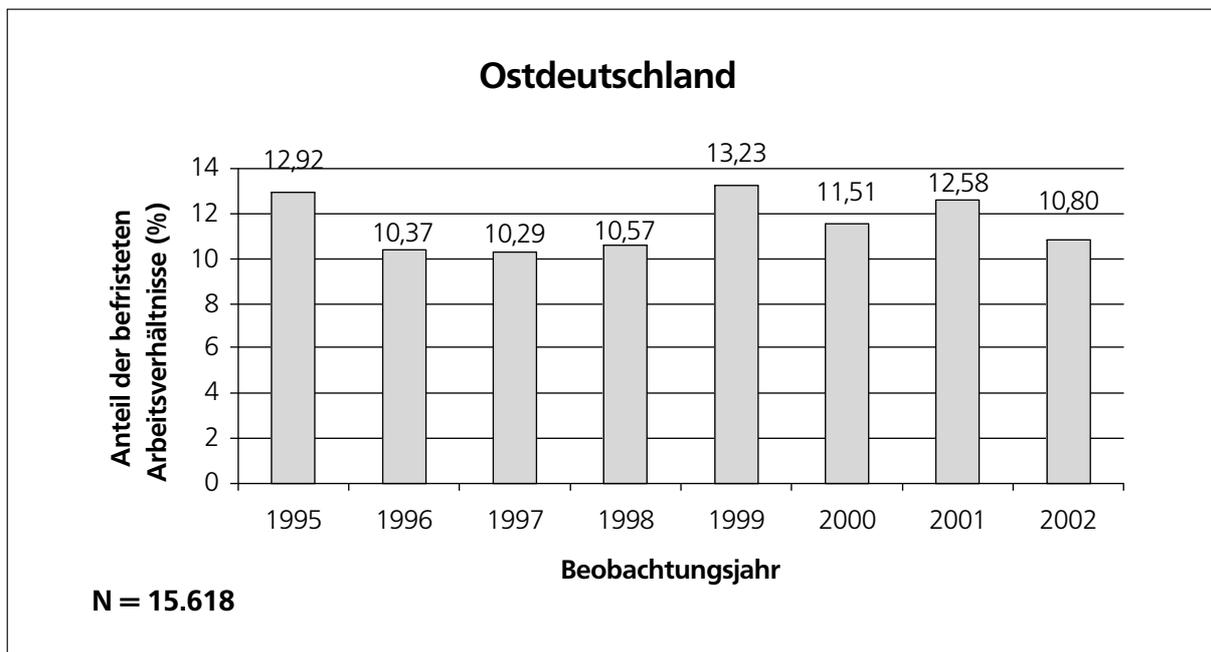
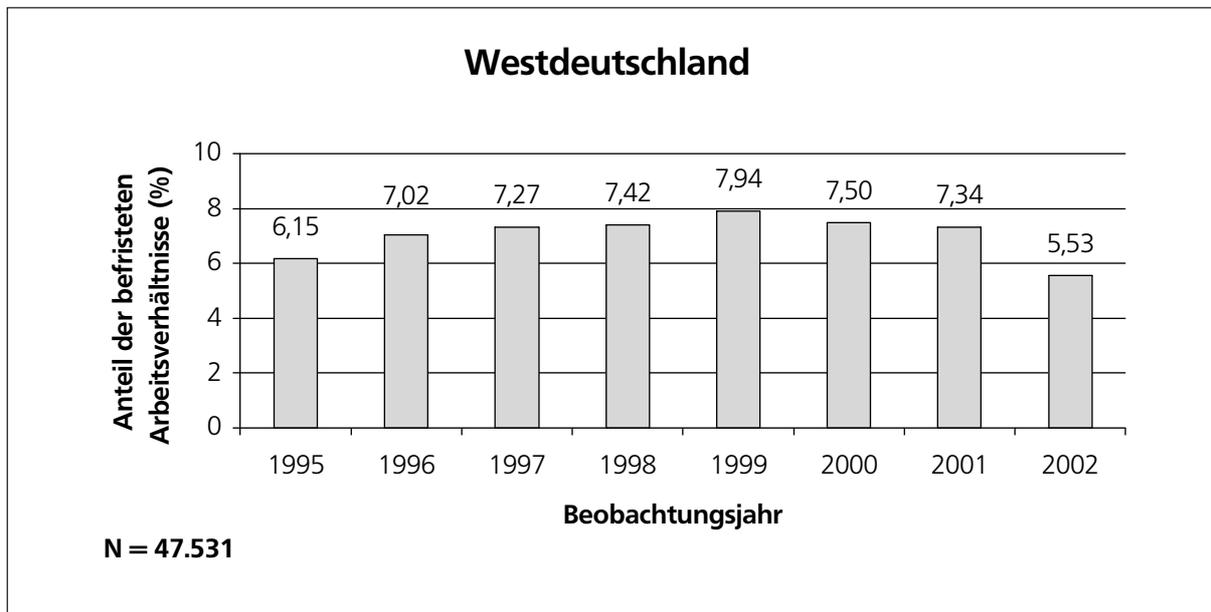
Das SOEP ist insbesondere deshalb für Längsschnittuntersuchungen geeignet, weil es eine relativ geringe Zahl von Austritten aus dem Datensatz (so genannte Panelmortalität) aufweist. So sind von den 5921 Haushalten, die sich 1984 am SOEP-West beteiligten, im Jahre 2002 noch 3889 Haushalte im Datensatz vorhanden. Das SOEP ist eine geschichtete Stichprobe, so dass deskriptive Auswertungen erst dann repräsentativ für die privaten Haushalte sind, wenn sie durch Gewichtungsfaktoren auf die Grundgesamtheit hochgerechnet werden. Bei den Auswertungen in diesem Papier wird der Querschnitts-Hochrechnungsfaktor verwendet. Die Ergebnisse unterscheiden sich jedoch kaum, wenn man den Längsschnitt-Hochrechnungsfaktor verwendet, der zusätzlich die Panelmortalität berücksichtigt.

Befristete Beschäftigung wird im SOEP folgendermaßen abgefragt: „Haben Sie ein von vornherein befristetes Arbeitsverhältnis oder haben Sie einen unbefristeten Arbeitsvertrag?“ Diese Frage ist seit 1995 Bestandteil des jährlichen Fragebogens. Vor diesem Jahr wurde diese Frage nur den Individuen gestellt, die im vorangegangenen Jahr eine neue Beschäftigung aufgenommen hatten. Deshalb sind die in diesem Abschnitt dargestellten Auswertungen auf den Zeitraum von 1995 begrenzt.

Abbildung 1 zeigt, dass sich diese Befristungsquote im genannten Zeitraum in den alten Bundesländern in einem Bereich von 5,5 bis knapp unter acht Prozent bewegte. Ab dem Jahr 1996 steigt der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse kontinuierlich bis zum Jahr 1999 an, um danach wieder abzufallen. Auf höherem Niveau (wegen der öffentlich geförderten Beschäftigung) ist in den neuen Bundesländern ein ähnlicher Verlauf zu erkennen, der jedoch in einzelnen Jahren durchbrochen wird. Das Maximum für Ost- und Westdeutschland befindet sich jeweils im Jahr 1999. Dies könnte einerseits dadurch bedingt sein, dass die Nutzung befristeter Beschäftigung prozyklisch ist: In Zeiten guter Kon-

junktur werden besonders viele befristete Stellen geschaffen, die wieder verloren gehen, wenn die Konjunktur nachlässt. Zugleich spiegelt sich im Rückgang der Befristungsquote nach 1998/99 auch das Nachlassen der aktiven Arbeitsförderung wider; diese Erklärung dürfte vor allem die Zahlen für Ostdeutschland betreffen.

Abbildung 1: Anteil der befristeten an allen ArbeitnehmerInnen



Mit Hochrechnungsfaktoren gewichtete Werte.

Bereits die umfangreichen Untersuchungen, die im Zuge der Evaluation des Beschäftigungsförderungsgesetzes von 1985 durchgeführt wurden (Büchtemann und Höland 1989, Bielenski et al., 1994), ließen insofern eine „undramatische Praxis“ (Bielenski 1997: 536f.) erkennen, als der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse über die Zeit weitgehend stabil war. Die Ergebnisse bestätigen dies, insbesondere liegt der Befristetenanteil ungefähr auf gleicher Höhe wie in den beiden genannten Studien.

Vergleicht man die deutschen Ergebnisse mit denen anderer Länder, zeigen sich erhebliche Unterschiede. In Spanien etwa stieg der Anteil der befristet Beschäftigten nach der Einführung der sachgrundlosen Befristung Mitte der 1980er Jahre in kurzer Zeit auf 33 Prozent an (Güell und Petrongolo, 2003). In Frankreich stieg der Befristetenanteil von unter 2 Prozent in den frühen 1980er Jahren auf 11 Prozent im Jahr 2000 (Blanchard und Landier, 2002). In Schweden war zwischen den späten 1980er Jahren und dem Jahr 2000 ein Zuwachs von 10-12 auf 15 Prozent aller Beschäftigten zu verzeichnen (Holmlund und Storie, 2002).

Die weitere Analyse konzentriert sich auf einige Strukturmerkmale der befristeten Beschäftigung in Deutschland und hierbei auch nur auf die alten Bundesländer, denn eine Betrachtung der neuen Bundesländer muss man sich eingehender mit ABM und anderen Maßnahmen beschäftigen, als es hier getan werden kann. Eine nahe liegende Frage ist, ob sich der Befristetenanteil für Männer und Frauen unterscheidet. Tabelle 1 zeigt, dass befristete Beschäftigung im betrachteten Zeitraum von 1995 bis 2002 bei Männern und Frauen annähernd gleich weit verbreitet ist.

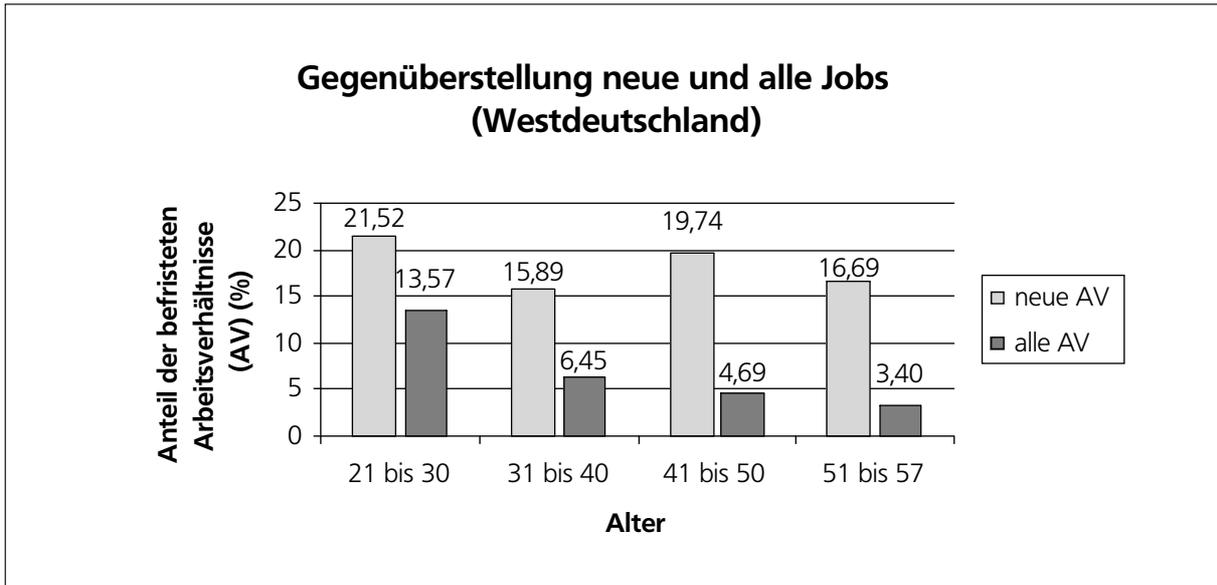
Tabelle 1: Befristetenanteile nach Männern und Frauen

Geschlecht		Arbeitsverhältnisse		
		befristet	unbefristet	Gesamt
männlich	Prozent	7,15	92,85	100,00
	Anzahl	1.613	24.732	26.345
weiblich	Prozent	6,86	93,14	100,00
	Anzahl	1.479	19.707	21.186
Gesamt	Prozent	7,02	92,98	100,00
	Anzahl	3.092	44.439	47.531

Mit Hochrechnungsfaktoren gewichtete Werte.

Abbildung 2 zeigt, dass die Befristungsquote mit dem Alter deutlich abnimmt. Dies liegt daran, dass vor allem Berufsanfänger in dieser Vertragsform beschäftigt sind, etwa Auszubildende, denen zunächst nur eine befristete Weiterbeschäftigung im Ausbildungsbetrieb geboten wird, oder Hochschulabsolventen in ihrem ersten Beschäftigungsverhältnis. Die hellblauen Säulen zeigen, dass befristete Beschäftigung weniger ein Alters- als ein Einsteigerphänomen ist. Dargestellt sind hier die Befristetenanteile an allen Beschäftigten, die in den letzten zwei Jahren vor der Befragung ein neues Beschäftigungsverhältnis aufgenommen hatten. In dieser Gruppe ist kaum ein Rückgang der Befristungsquote mit dem Alter festzustellen. Der Alterseffekt in der gesamten Stichprobe ist also zum größten Teil darauf zurückzuführen, dass Jüngere häufiger eine neue Beschäftigung aufnehmen als Ältere.

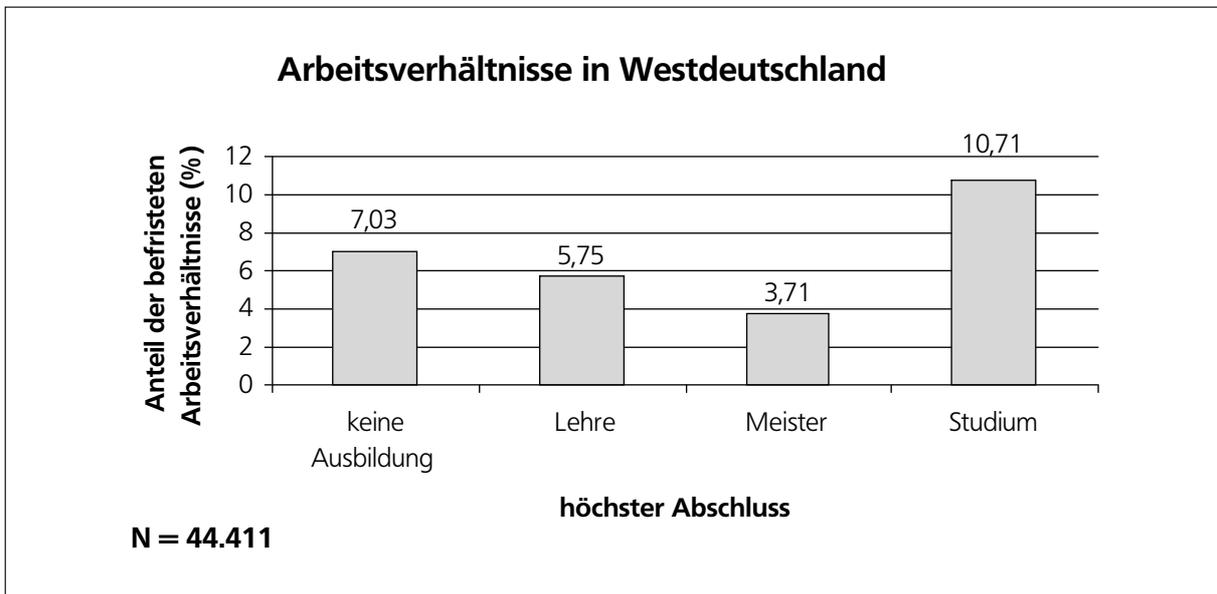
Abbildung 2: Befristetenanteil nach Alter



Mit Hochrechnungsfaktoren gewichtete Werte.

Beim Vergleich der unterschiedlichen Bildungsgruppen (Abbildung 3) fällt auf, dass die meisten befristeten Arbeitsverhältnisse bei Personen mit niedrigem oder hohem Bildungsniveau zu finden sind. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit betrieblichem Ausbildungsabschluss haben den weitaus niedrigsten Befristungsanteil.

Abbildung 3: Befristetenanteil nach Bildungsabschluss



Mit Hochrechnungsfaktoren gewichtete Werte.

Hieraus wird deutlich, dass es „das“ befristete Arbeitsverhältnis schlechthin nicht gibt. Befristete Beschäftigung wird in unterschiedlichen Segmenten des Arbeitsmarktes aus unterschiedlichen Gesichtspunkten und mit unterschiedlichen Folgen genutzt, was bei der Interpretation der Ergebnisse in den folgenden Abschnitten dieses Papiers berücksichtigt werden muss.

Die wiederholte Befragung derselben Personen im Sozio-oekonomischen Panel ermöglicht es, die Erwerbsgeschichte der befristet Beschäftigten weiterzuverfolgen. Schaffen diese den Übergang in unbefristete Beschäftigung, verbleiben sie in dieser Beschäftigungsform oder verlieren sie auch den ungesicherten Job und werden arbeitslos? Einen ersten Eindruck hiervon vermittelt Tabelle 2. Sie stellt dar, zu welchem Anteil sich die im genannten Jahr befristet Beschäftigten im jeweiligen Folgejahr in einem der drei Folgezustände befinden. Dabei zeigt sich, dass ungefähr derselbe Anteil im nächsten Jahr immer noch befristet oder unbefristet beschäftigt ist. Von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die beschäftigt bleiben, schafft also die Hälfte den Übergang, nicht notwendigerweise jedoch im selben Unternehmen. Zugleich wird sichtbar, dass befristete Beschäftigung ein nicht geringes Risiko der Arbeitslosigkeit mit sich führt. Zwischen zehn und fünfzehn Prozent der betrachteten befristet Beschäftigten stehen ein Jahr später ohne Arbeit da bzw. sind nichterwerbstätig. In der Gruppe der unbefristet Beschäftigten liegt dieser Anteil nur bei fünf Prozent (Boockmann und Hagen 2006, Tabelle 2.1).

Tabelle 2: Übergänge aus befristeter Beschäftigung

Ausgangsjahr	Erwerbsstatus nach einem Jahr				Zahl der Beobachtungen
	unbefristet	befristet	selbständig	arbeitslos/ nicht erwerbstätig	
1995	43,8	39,3	1,8	15,1	219
1998	41,9	46,5	1,2	10,4	241
2001	45,7	39,1	0,6	14,6	350

Mit Hochrechnungsfaktoren gewichtete Werte.

Die Tabelle gibt einen Eindruck von der Häufigkeit der Übergänge im Jahresabstand, wirft aber zugleich eine Reihe neuer Fragen auf. Erstens zeigt sie nur die Abgänge aus der befristeten Beschäftigung, nicht die Zugänge und gibt daher keinen Aufschluss über die mögliche Funktion von Befristung als Brücke in die Beschäftigung für Arbeitslose. Sie gibt zweitens nicht zu erkennen, wie lange die Übergänge tatsächlich dauern und wie viele Beschäftigte über mehrere Jahre in befristeter Beschäftigung verbleiben. Sie zeigt also nur die kurzfristige, nicht die langfristige Seite. Langfristig besteht jedoch die Gefahr, dass es immer dieselben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind, die zwischen Arbeitslosigkeit und befristeter Beschäftigung hin- und herwechseln. Wünschenswert ist drittens auch die Berechnung eines kausalen Effekts der befristeten Beschäftigung: Um wie viel Prozent würde das Risiko der Arbeitslosigkeit abnehmen, wenn man einem durchschnittlichen befristet Beschäftigten einen unbefristeten Vertrag gäbe? Da Tabelle 2 auf Daten für Personen mit unterschiedlichen Eigenschaften und Beschäftigungschancen beruht, können die dort aufgeführten Raten nicht einfach mit den entsprechenden Raten unbefristeter Beschäftigung verglichen werden. Auf diese Fragen sollen die nächste Abschnitte Antworten geben.

4. Eine Brücke in die Beschäftigung?

In der politischen Debatte um den Kündigungsschutz wird immer wieder angeführt, dass die antizipierten Kosten einer Kündigung Arbeitgeber davon abhalten, Beschäftigte neu einzustellen. Besonders häufig wird dieses Argument auf Arbeitslose aus den Problemgruppen des Arbeitsmarktes (wie Langzeitarbeitslose oder Angehörige geringer Qualifikationsgruppen) bezogen. Bei diesen Gruppen könnte das Risiko, dass das Beschäftigungsverhältnis nach kurzer Zeit wieder aufgelöst werden muss, besonders hoch sein. Unter den Kosten der Kündigung sind dabei die administrativen Kosten zu verstehen, die in den Personalabteilungen der Unternehmen entstehen, aber auch gerichtlich festgesetzte Abfindungszahlungen im Fall sozial nicht gerechtfertigter Kündigungen. Diese Kosten werden bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen, die zum vorbestimmten Zeitpunkt enden, vermieden. Wenn sich unter diesen Bedingungen die Bereitschaft der Betriebe, Einstellungen vorzunehmen, erhöht, könnte dies die Chancen von Arbeitslosen steigern, in Beschäftigung einzutreten und im günstigsten Fall auch dort zu verbleiben.

In diesem wie auch in den beiden folgenden Kapiteln wird versucht, die Wirkungen befristeter Arbeitsverträge zu identifizieren. Dabei stellt sich das grundsätzliche Problem einer Kausalanalyse, dass die Vergleichssituation (beispielsweise die Erwerbssituation, die sich ergeben hätte, wenn ein Arbeitsloser eine angebotene befristete Beschäftigung nicht angenommen hätte) nicht zu beobachten ist. Diesem Problem wird im Rahmen der Studie durch die Methode des statistischen Matching begegnet. Matching-Schätzer basieren auf der Konstruktion dieser kontrafaktischen Situation mit Hilfe von Daten über eine Kontrollgruppe von Personen, die in der nicht gewählten Situation zu beobachten ist. In diesem Fall beruht die Wirkung befristeter Beschäftigungsverhältnisse auf einem Vergleich der längerfristigen Erwerbssituation befristeter Beschäftigter mit einer Vergleichsgruppe von Arbeitslosen, die kein befristetes Beschäftigungsverhältnis eingegangen sind.

Dabei ist wesentlich, dass nicht beliebige Personen verglichen werden. In einer Experimentsituation, wie sie in klinischen Tests häufig ist, hat der Forscher selbst die Möglichkeit, die Kontrollgruppe zu bestimmen. Andernfalls müssen quasi-experimentelle Verfahren gewählt werden, die die Kontrollgruppe nachträglich definieren. Dabei werden Vergleichspaare von Personen gebildet, die hinsichtlich ihrer beobachteten Eigenschaften möglichst ähnlich sind. Das gewählte Verfahren zur Erzeugung dieser Vergleichspaare ist das Propensity Score Matching, das in Box 2 im Überblick dargestellt wird.

Welche Personen kommen als Vergleichspersonen für Arbeitslose in Frage, die nach einer bestimmten Zeit der Arbeitslosigkeit eine befristete Beschäftigung aufgenommen haben? Als Bedingung setzen wir im Folgenden voraus, dass die Vergleichsperson im entsprechenden Monat der Arbeitslosigkeit keine bzw. noch keine befristete Beschäftigung aufgenommen hat – was nicht ausschließt, dass sie in einem späteren Monat befristet eingestellt wird. Der kausale Effekt misst daher die Wirkung der Annahme eines befristeten Arbeitsangebots zu einem bestimmten Zeitpunkt relativ zum Verbleib in Arbeitslosigkeit und Weitersuchen nach einer (im günstigen Fall) unbefristeten Stelle. In unserer Stichprobe verbleiben nach der Zusammenstellung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen und Kontrollpersonen 282 Übergänge aus der Arbeitslosigkeit, denen ebenso viele Kontrollpersonen gegenübergestellt werden.

Tabelle 3: Definition der Ergebnisvariablen

Ergebnis 1 <i>1991 – 2000 monatlich</i>	Wahrscheinlichkeit, in den auf den auf die Aufnahme einer befristeten Beschäftigung folgenden 36 Monaten beschäftigt zu sein
Ergebnis 2 <i>1991 – 2000 monatlich</i>	Wahrscheinlichkeit, in den folgenden 36 Monaten arbeitslos zu sein (beim Arbeitsamt gemeldete Arbeitslosigkeit)
Ergebnis 3 <i>1991 – 2000 monatlich</i>	Wahrscheinlichkeit, in den folgenden 36 Monaten nichterwerbstätig zu sein (einschließlich Schul- bzw. Hochschulausbildung)
Ergebnis 4 <i>1996 – 2001 jährlich</i>	Wahrscheinlichkeit, in den folgenden 3 Jahren unbefristet beschäftigt zu sein

Die Beschäftigungschancen werden durch die in Tabelle 3 definierten Ergebnisindikatoren gemessen. Das erste und wichtigste Ergebnis ist die zukünftige Wahrscheinlichkeit der Beschäftigung. Dabei wird Beschäftigung definiert als befristete oder unbefristete Arbeit oder selbständige Beschäftigung. Zeiten in der Ausbildung gelten dagegen nicht als Beschäftigung. Der zu schätzende Effekt ist der Unterschied in der Beschäftigungswahrscheinlichkeit zwischen befristet Beschäftigten und Vergleichspersonen innerhalb jedes der auf die Aufnahme befristeter Arbeit folgenden 36 Monate.

Box 2: Das Verfahren des „Propensity Score Matching“

Das Matching-Verfahren wird oft auf Teilnehmer und Nichtteilnehmer an bestimmten Maßnahmen bezogen. Es besteht darin, dass für jeden Teilnehmer eine Vergleichsperson gewählt wird, die hinsichtlich ihrer beobachtbaren Eigenschaften dem Teilnehmer möglichst ähnlich ist („statistischer Zwilling“). Insgesamt erhält man damit eine Kontrollgruppe, die sich hinsichtlich dieser Charakteristika von der Gruppe der Teilnehmer statistisch nicht unterscheidet. In der Praxis ist es jedoch bei begrenzt großen Stichproben schwierig, Vergleichspaare mit exakt denselben Eigenschaften (beispielsweise Alter, Ausbildungsstand, Kinderzahl) zu finden. Dieses Problem löst das Matching auf der Basis einer vorhergesagten Teilnahmewahrscheinlichkeit (Propensity Score Matching).

In einer ersten Stufe wird dabei die Wahrscheinlichkeit der Teilnahme in einem Regressionsmodell geschätzt. Die Koeffizienten werden dann benutzt, um die Teilnahmewahrscheinlichkeit für die Teilnehmer und die Nichtteilnehmer vorherzusagen. Im nächsten Schritt werden dann Vergleichspaare aus je einem Teilnehmer und Nichtteilnehmer gebildet, wobei als Vergleichsperson eines Teilnehmers derjenige Nichtteilnehmer gewählt wird, der unter allen Nichtteilnehmern die ähnlichste vorhergesagte Teilnahmewahrscheinlichkeit hat. Als zusätzliche Anforderung verlangt man üblicherweise, dass eine Vergleichsperson mit hinreichend ähnlichem Propensity Score vorhanden ist. Dies kann durch die sogenannte „Common Support“-Bedingung geschehen, die sicherstellt, dass Teilnehmer, deren vorhergesagte Teilnahmewahrscheinlichkeit jenseits der kleinsten bzw. größten Teilnahmewahrscheinlichkeit der Nichtteilnehmer liegt, nicht zum Vergleich herangezogen werden. Der geschätzte Effekt ist schließlich der Unterschied in der realisierten Ergebnisvariablen zwischen Teilnehmer und Kontrollgruppe.

Eine grundlegende Annahme des Matching-Verfahrens ist die Annahme der bedingten Unabhängigkeit (Conditional Independence Assumption). Sie bedeutet, dass die Teilnahmeentscheidung und die Ergebnisvariable für Individuen mit gleichen beobachteten Eigenschaften statistisch unabhängig voneinander sind. Die Annahme ist dann verletzt, wenn es unbeobachtbare Determinanten der Teilnahme gibt, die zugleich auf die Ergebnisvariable einwirken. Im Kontext befristeter Beschäftigung könnte es zum Beispiel sein, dass Bewerber mit besonders „günstigen“ Eigenschaften eher einen unbefristeten Arbeitsvertrag angeboten bekommen. Gerade diese Personen könnten auch künftig eine höhere Beschäftigungswahrscheinlichkeit haben. In diesem Fall würde man den Kausaleffekt der Aufnahme unbefristeter Beschäftigung überschätzen. In dem von benutzten Datensatz sind jedoch relativ viele Informationen über die befragten Personen enthalten. Insbesondere ist die Erwerbsgeschichte der Individuen bekannt. Falls sich die günstigen Eigenschaften im Erwerbsverlauf widerspiegeln, was man erwarten würde, verhindert oder vermindert die Einbeziehung von Variablen des Erwerbsverlaufs die geschilderte Verzerrung.

Eine ausführlichere Darstellung des Verfahrens sowie die Ergebnisse der Schätzung der Annahme befristeter Beschäftigung sind in der Buchfassung der Studie (Boockmann und Hagen, 2006) enthalten.

Die zweite Ergebnisvariable ist definiert als die Wahrscheinlichkeit, in jedem der 36 Monate nach Beginn der befristeten Beschäftigung als arbeitslos gemeldet zu sein. Da Personen zeitweilig oder endgültig aus dem Erwerbsleben ausscheiden können, ist die Wahrscheinlichkeit der Arbeitslosigkeit nicht einfach das Spiegelbild der Beschäftigungswahrscheinlichkeit. Daher wird als dritte Ergebnisvariable die Wahrscheinlichkeit der Nichterwerbstätigkeit verwendet.

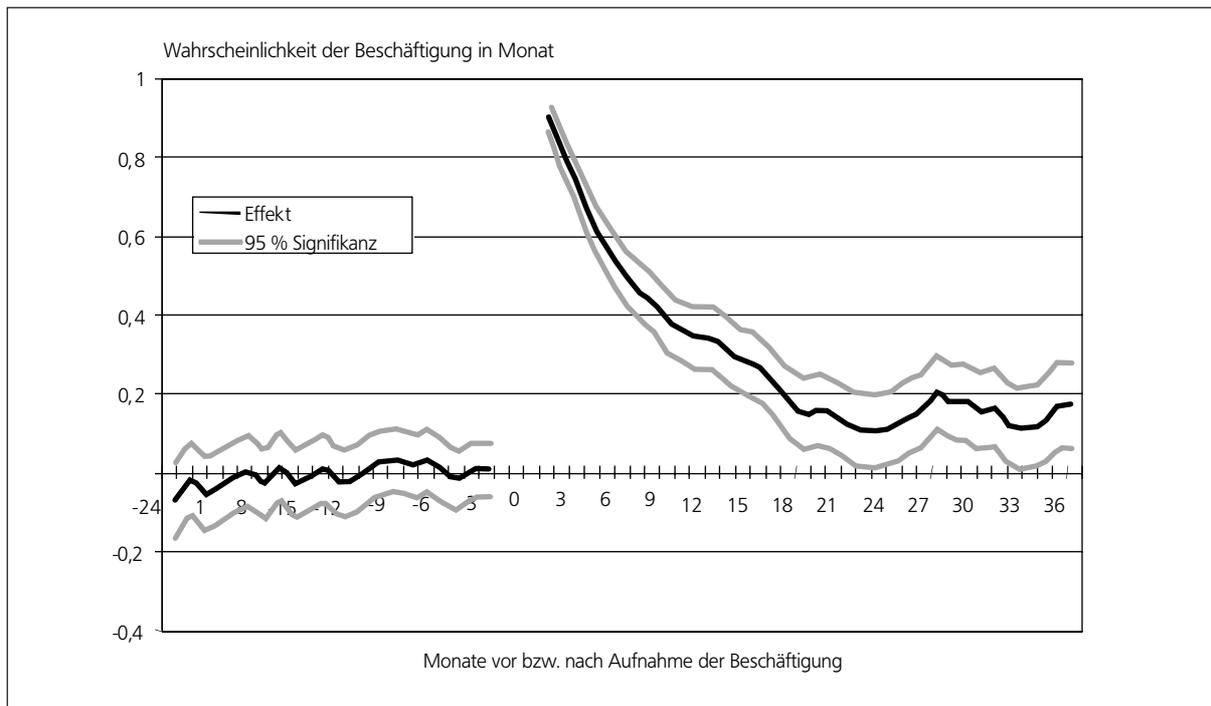
Mit der letzten Ergebnisvariable wird wieder die Beschäftigung betrachtet, jedoch zusätzlich nach befristeter und unbefristeter Beschäftigung differenziert. Damit kann man die Frage beantworten, inwiefern befristete Beschäftigung eine Brückenfunktion in stabile Erwerbsverhältnisse darstellt. Da in den Daten die Vertragsart lediglich zum Zeitpunkt des Interviews erfragt wird, ist die Angabe über die Befristung des Arbeitsverhältnisses nur im jährlichen Turnus und nur für einen geringeren Zeitraum erhältlich.

Im Folgenden wird der geschätzte Effekte für die in Tabelle 3 definierten Ergebnisvariablen wiedergegeben. Dabei werden auch die Unterschiede dargestellt, die sich vor dem Zeitpunkt des Matching zwischen den beiden Gruppen feststellen lassen. Dieses Vorgehen wird als Pre-Program-Test bezeichnet. Statistisch signifikante Unterschiede vor dem Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme wären ein Hinweis darauf, dass es mittels des Matching nicht gelungen ist, Vergleichspaare zu bilden, die hinsichtlich ihrer Beschäftigungschancen bis zum Zeitpunkt der Maßnahme gleich sind. In diesem Fall läge eine Selektion in die Teilnehmer- und Kontrollgruppe aufgrund unbeobachteter Unterschiede vor.

In Abbildung 4 sind die Differenzen der Beschäftigungswahrscheinlichkeiten von Teilnehmer- und Kontrollpersonen sowie das 95%-Konfidenzintervall dargestellt. Die Null auf der Zeitachse repräsentiert den Monat, in dem der Übergang aus Arbeitslosigkeit in ein befristetes Beschäftigungsverhältnis stattfindet. Die Abbildung zeigt, dass die Aufnahme eines befristeten Arbeitsverhältnisses die Beschäftigungswahrscheinlichkeit über den gesamten Zeitraum bis zu 36 Monate nach dem Beschäftigungsbeginn signifikant erhöht, da die Beschäftigungswahrscheinlichkeit und auch das 95%-Konfidenzband im gesamten Zeitraum über der Nulllinie liegen. Vor der Aufnahme der befristeten Beschäftigung unterscheiden sich die beiden Gruppen nicht in ihrer Beschäftigungswahrscheinlichkeit, was für die Qualität der Schätzung spricht.

Die Annahme eines befristeten Arbeitsvertrags aus der Arbeitslosigkeit führt also auch längerfristig zu einer erhöhten Beschäftigungswahrscheinlichkeit. In seiner Größenordnung ist der Effekt zudem erheblich: die Beschäftigungswahrscheinlichkeit wird mittelfristig um ca. 15 Prozentpunkte erhöht. Dass in den ersten Monaten nach der Aufnahme des befristeten Arbeitsverhältnisses (zum Zeitpunkt null in der Graphik) ein positiver Effekt auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit festzustellen ist, ist natürlich nicht überraschend. Der signifikant positive Effekt zwischen 24 und 36 Monaten ist aber umso bemerkenswerter, als die meisten befristeten Verträge eine Dauer von 24 Monaten nicht überschreiten. Offenbar ist es relativ vielen befristet Beschäftigten gelungen, entweder in unbefristete Beschäftigung überzugehen oder eine Anschlussbeschäftigung zu finden.

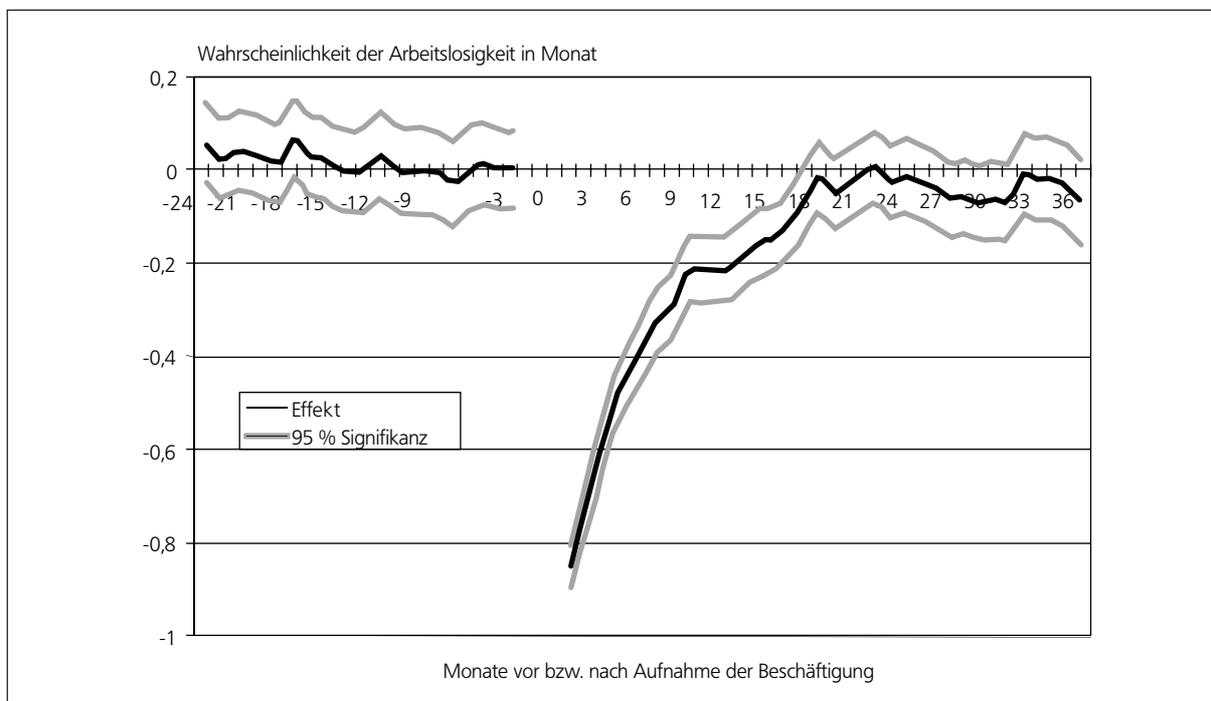
Abbildung 4: Wirkung auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit



Wahrscheinlichkeit der Beschäftigung in Monat

Ein Anstieg der Beschäftigungswahrscheinlichkeit könnte zunächst vermuten lassen, dass eine gegensätzliche Veränderungen bei der Entwicklung der Arbeitslosigkeit zu beobachten ist. Abbildung 5 verdeutlicht die Auswirkungen auf die Wahrscheinlichkeit der Arbeitslosigkeit.

Abbildung 5: Wirkung auf die Wahrscheinlichkeit der Arbeitslosigkeit

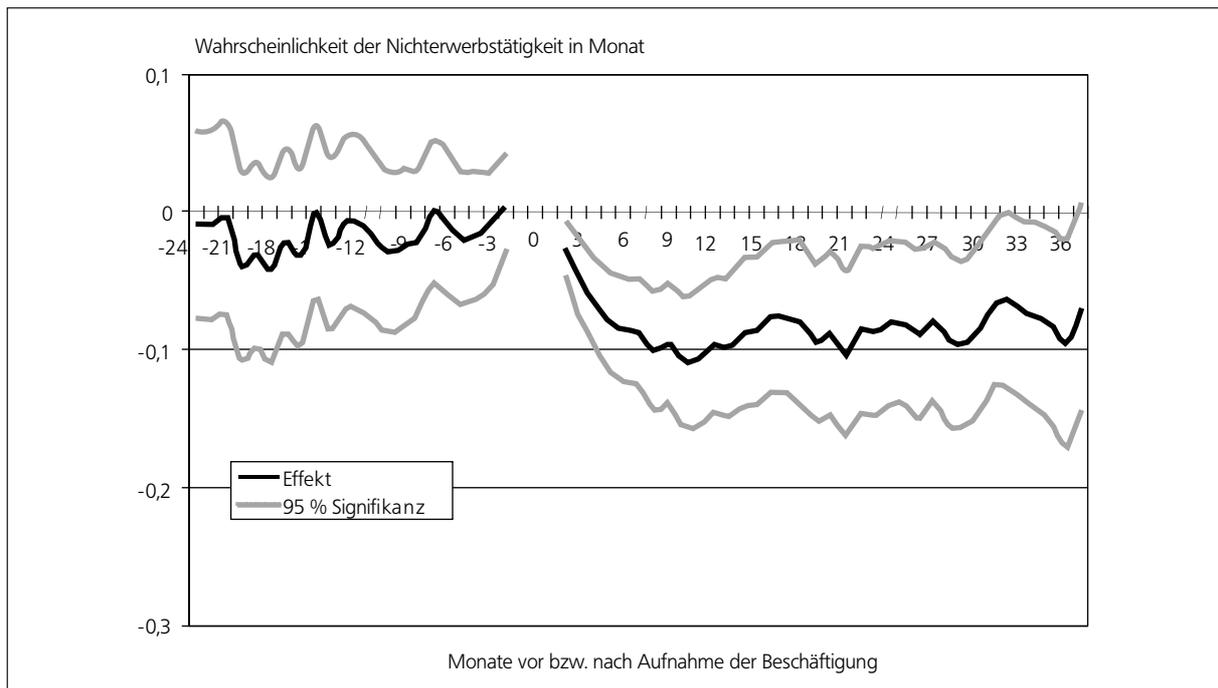


Wahrscheinlichkeit der Arbeitslosigkeit in Monat

Hinsichtlich der Wahrscheinlichkeit der Arbeitslosigkeit zeigt sich in den ersten Monaten nach Beschäftigungsaufnahme erwartungsgemäß ein negativer Effekt auf die Wahrscheinlichkeit der Arbeitslosigkeit. Jedoch lässt sich etwa 17 Monate nach dem Übergang kein signifikant negativer Effekt auf die Arbeitslosigkeitswahrscheinlichkeit mehr nachweisen. Die Aufnahme einer befristeten Beschäftigung scheint insofern keine längerfristige Integrationsfunktion für Arbeitslose in dem Sinne zu haben, dass sie diese vor künftiger Arbeitslosigkeit schützt.

Der scheinbare Widerspruch zwischen der positiven Wirkung auf die Beschäftigung und der Wirkungslosigkeit hinsichtlich der Arbeitslosigkeit lässt sich mit dem Effekt befristeter Beschäftigung auf die Wahrscheinlichkeit der Nichterwerbstätigkeit erklären. Wie Abbildung 6 zeigt, reduziert die Aufnahme eines befristeten Arbeitsverhältnisses die Wahrscheinlichkeit, in den folgenden 36 Monaten nichterwerbstätig zu sein.

Abbildung 6: Wirkung auf die Wahrscheinlichkeit der Nichterwerbstätigkeit



Wahrscheinlichkeit der Nichterwerbstätigkeit in Monat

Der positive Beschäftigungseffekt (Ergebnisvariable 1) geht also mit einer verringerten Wahrscheinlichkeit der Nichterwerbstätigkeit einher. Vermutlich ist dieser Effekt auf das Verhalten von Frauen sowie sehr jungen oder älteren Arbeitnehmerern oder Arbeitnehmerinnen zurückzuführen. Beispielsweise könnten befristete Verträge von Personen genutzt werden, die nach einer Erwerbsunterbrechung wieder in den Arbeitsmarkt eintreten. Werden sie nach Auslaufen des befristeten Vertrages wieder arbeitslos, sind sie dennoch mit dem Arbeitsmarkt stärker verbunden, da sie sich für Arbeitslosenunterstützung qualifiziert und möglicherweise auch ihre Beschäftigungsaussichten verbessert haben. Beides verringert die Wahrscheinlichkeit, in die Nichterwerbstätigkeit zurückzukehren.

Insofern ergibt sich eine Brückenfunktion befristeter Beschäftigung, doch betrifft sie nicht den Abgang aus der Arbeitslosigkeit. Vielmehr schützt befristete Beschäftigung davor, dass sich Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen dem Arbeitsmarkt nach der Erfahrung der Arbeitslosigkeit entmutigt aus dem Arbeitsmarkt zurückziehen. Die Größe des Effekts ist wiederum erheblich. Die Wahrscheinlichkeit der Nichterwerbstätigkeit reduziert sich um ungefähr 10 Prozentpunkte. Angesichts der Nichterwerbstätigenquote von ca. 16 Prozent in der Stichprobe bedeutet dies eine deutliche Reduzierung der Übergänge in diesen Zustand.

Bisher wurde lediglich gezeigt, dass der Übergang aus der Arbeitslosigkeit in befristete Arbeitsverhältnisse die zukünftige Beschäftigungswahrscheinlichkeit erhöht, ohne dass dabei auf die Art des Beschäftigungsvertrages eingegangen wurde. Es stellt sich die Frage, wie sich diese höhere Beschäftigungswahrscheinlichkeit auf befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse verteilt. In Tabelle 4 wird der geschätzte Effekt befristeter Beschäftigung auf die Wahrscheinlichkeit, in einem unbefristetes Beschäftigungsverhältnis zu stehen, dargestellt. Die erste Spalte der Tabelle zeigt die Entwicklung der Wahrscheinlichkeit, einen unbefristeten Vertrag zu haben, für die Teilnehmer vor und nach Eintritt in ein befristetes Arbeitsverhältnis.

Tabelle 4: Wahrscheinlichkeit der unbefristeten Beschäftigung

Jahr	Teilnehmer	Nichtteilnehmer	Effekt	t-stat
- 3	0,377	0,349	0,028	0,424
- 2	0,312	0,347	- 0,035	- 0,619
- 1	0,194	0,246	- 0,052	- 1,230
+ 2	0,441	0,412	0,028	0,587
+ 3	0,597	0,435	***0,161	3,119
+ 4	0,603	0,481	**0,122	1,976

Anmerkung: ***, ** und * bedeuten Signifikanz zum 1-, 5- bzw. 10-Prozent-Niveau.

Die geschätzten Effekte vor dem Eintritt in ein befristetes Beschäftigungsverhältnis (Jahr -3 bis Jahr -1) zeigen wieder, dass zwischen den durch das Matching gebildeten Vergleichsgruppen nur statistisch insignifikante Unterschiede in der Wahrscheinlichkeit eines unbefristeten Vertrages bestehen bleiben. Die Ergebnisse für die Perioden nach dem Matching verdeutlichen, dass rund 44 Prozent aller beschäftigten Individuen, die einen befristeten Vertrag abschließen, zwei Jahre später einen unbefristeten Vertrag haben, während dies nur für 41 Prozent der Personen in der Vergleichsgruppe gilt, was einem Effekt von knapp drei Prozentpunkten entspricht. Dieser Effekt ist gering und nicht signifikant; zu diesem Zeitpunkt sind offenbar noch viele der neu aufgenommenen Beschäftigungsverhältnisse befristet. Der Effekt der Annahme eines befristeten Arbeitsverhältnisses steigt jedoch in den beiden Folgeperioden auf zunächst 16 und später 12 Prozentpunkte. Zu diesen Zeitpunkten ist der Effekt auch statistisch signifikant. Insofern kann man von einem Sprungbretteffekt in unbefristete Beschäftigung sprechen: Nach einigen Jahren stehen die zunächst befristet Beschäftigten hinsichtlich der Frage, ob sie eine unbefristete Beschäftigung haben, wesentlich besser da als diejenigen, die zunächst arbeitslos geblieben sind, um vielleicht später einen unbefristeten Vertrag zu bekommen.

Die Ergebnisse des Matching-Verfahrens zeigen, dass Arbeitslose, die ein befristetes Arbeitsverhältnis eingehen, auch auf Sicht von mehr als zwei Jahren eine deutlich höhere Beschäftigungswahrscheinlichkeit haben als Arbeitslose, die nicht in befristete Beschäftigung wechseln. Dies gilt auch für die Wahrscheinlichkeit, künftig unbefristet und nicht mehr befristet beschäftigt zu sein. Eine Brückenfunktion wird insoweit geschaffen, als Arbeitslose, die in befristete Beschäftigung abgehen anstatt weiter arbeitslos zu bleiben, eine geringere Wahrscheinlichkeit haben, ganz aus dem Erwerbsleben auszuscheiden. Es verringert sich dadurch jedoch nicht die Wahrscheinlichkeit der Arbeitslosigkeit. Viele derer, die ihre Arbeitslosigkeit mit der Aufnahme einer befristeten Beschäftigung beenden, kehren also in diesen Zustand zurück. Hinsichtlich der Frage, ob befristete Arbeitsverträge für Arbeitslose Sprungbretter hin zu dauerhafter Beschäftigung sind, muss man also differenzieren. Zwar wirken sie insgesamt positiv auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit, schützen aber nicht vor dem Risiko künftiger Arbeitslosigkeit.

5. Eine Sackgasse in der Erwerbsbiographie?

In diesem Abschnitt steht die Frage im Mittelpunkt, welche langfristigen Wirkungen befristete Beschäftigung für die Erwerbsverläufe der Betroffenen hat. Haben sie im Vergleich zu anderen Erwerbspersonen eine geringere künftige Beschäftigungswahrscheinlichkeit, ein höheres Risiko der Arbeitslosigkeit und eine höhere Wahrscheinlichkeit, auch künftig befristet beschäftigt zu sein? Empirische Studien für verschiedene Länder wie z.B. die von Arulampalam (2001) für Großbritannien haben gezeigt, dass die Erfahrung von Arbeitslosigkeit dauerhafte „Narben“ in der Erwerbsgeschichte der Betroffenen hinterlässt. Ähnliches könnte auch für die befristete Beschäftigung gelten, wenn beispielsweise häufige Wechsel von befristeter Beschäftigung in Arbeitslosigkeit und zurück von potenziellen Arbeitgebern als negatives Signal interpretiert werden. In diesen Fällen kann es zu dualen Arbeitsmärkten in der Form kommen, dass ein Teil der Erwerbspersonen dauerhaft zwischen Perioden prekärer Beschäftigung und Arbeitslosigkeit wechselt, ohne eine realistische Chance zu haben, in permanente Beschäftigungsverhältnisse zu gelangen.

Die kausale Wirkung befristeter Beschäftigung ist empirisch nicht einfach festzustellen, weil sie den Daten nicht direkt entnommen werden kann. Ein Arbeitnehmer kann zu gegebenem Zeitpunkt entweder befristet oder unbefristet beschäftigt sein; der jeweils andere (kontrafaktische) Fall hat sich nicht realisiert, so dass seine Folgen nicht beobachtet, sondern nur geschätzt werden können. Diesem Problem wird im Folgenden wiederum durch das in Box 2 dargestellt Matching-Verfahren abgeholfen. In diesem Fall besteht die Kontrollgruppe aus Personen, die ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis begonnen haben. Ihre künftige Erwerbssituation wird dann mit der von Personen verglichen, die zum gleichen Zeitpunkt ein befristetes Beschäftigungsverhältnis begonnen haben. Dabei werden im Grundsatz alle Fälle von neuen Beschäftigungsverhältnissen herangezogen. Im Unterschied zum letzten Abschnitt sind dies also nicht nur Abgänge aus der Arbeitslosigkeit, sondern auch Wechsel von einer Stelle zur anderen. Auch hier lässt sich – unter den in Box 2 genannten Annahmen, deren Geltung im Matching-Verfahren vorausgesetzt wird – der Unterschied in den Indikatoren zwischen den beiden Gruppen als die kausale Wirkung der Befristung interpretieren.

Die Erwerbszustände sind im Folgenden so abgegrenzt: erstens Beschäftigung (befristet, unbefristet oder in selbständiger Tätigkeit) oder Nichtbeschäftigung; zweitens Arbeitslosigkeit, im SOEP als registrierte Arbeitslosigkeit abgefragt; drittens Nichterwerbstätigkeit. Andere Erwerbszustände wie z.B. Ausbildung werden wegen ihrer geringen Verbreitung in der zugrunde liegenden Stichprobe nicht berücksichtigt. Von weiteren Differenzierungen bei der Beschäftigung, auch zwischen geringfügiger und sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, wird abgesehen. Dagegen wird in einem Teil der Analysen zwischen befristeter und unbefristeter Beschäftigung unterschieden. Da erst vom Jahr 1995 an alle Interviewpartner nach der Befristung des Arbeitsvertrags gefragt wurden, haben die Ergebnisse zu dieser Frage wie im letzten Abschnitt allerdings eine geringere zeitliche Tiefe als die anderen.

Die Ergebnisse des Matching-Verfahrens sind in den Tabellen 5 und 6 enthalten. Diese verfolgen die Erwerbsgeschichte der Individuen vom Zeitpunkt der erstmaligen Beobachtung eines neuen Beschäftigungsverhältnisses in den Daten (in den Tabellen als Jahr 1 bezeichnet) bis ins maximal neunte Jahr nach Eintritt in die Beschäftigung, wobei das Matching für die Ergebnisvariable „befristet beschäftigt“ bzw. „unbefristet beschäftigt“ aus den genannten Gründen nur über einen kürzeren Zeitraum verfolgt werden kann, nämlich bis ins vierte bzw. fünfte Jahr für Frauen bzw. Männer.

Zugleich enthalten alle Tabellen den Pre-Program-Test, wie er im vorangegangenen Abschnitt dargestellt wurde. Aus allen Tabellen geht hervor, dass der Pre-Program-Test (gemessen an der t-Statistik der Mittelwerte) bestanden wird: Es gibt keine statistisch signifikanten Unterschiede vor dem Matching. Dies deutet darauf hin, dass Teilnehmer- und Kontrollgruppe hinsichtlich ihrer beobachtbaren Eigenschaften in der Tat sehr ähnlich sind. Dass im Jahr 0, also dem Vorjahr der erstmaligen Beobachtung eines neuen Beschäftigungsverhältnisses, die Erwerbszustände in der Teilnehmer- und der Vergleichsgruppe gleich oft vorkommen, liegt an der Konstruktion der Vergleichsgruppe, da beim Matching-Verfahren die Restriktion auferlegt wird, dass die Vergleichspaare jeweils aus den gleichen Ausgangszuständen zu kommen haben.

Tabelle 5: Anteile der Beschäftigten an allen Personen mit Beginn eines befristeten bzw. unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses

a) Männer

Jahre vor/nach Beginn	Zahl der Vergleichspaare	Befristet begonnen	Unbefristet begonnen	Differenz	t-Stat.
- 2	307	65,47	65,80	- 0,33	0,08
- 1	436	63,53	60,55	2,98	0,91
0	473	55,81	55,81	0,00	-
1	473	100,00	100,00	0,00	-
2	306	81,70	89,22	** - 7,52	2,65
3	249	79,92	87,55	** - 7,63	2,32
4	203	82,76	86,21	- 3,45	0,96
5	154	83,12	87,01	- 3,90	0,96
6	116	84,48	87,07	- 2,59	0,56
7	89	84,27	88,76	- 4,49	0,88
8	72	86,11	83,33	2,78	0,46
9	58	81,03	91,38	- 10,34	1,63

b) Frauen

Jahre vor/nach Beginn	Zahl der Vergleichspaare	Befristet begonnen	Unbefristet begonnen	Differenz	t-Stat.
- 2	317	50,47	53,63	- 3,15	0,79
- 1	430	46,05	47,21	- 1,16	0,34
0	455	48,13	48,13	0,00	-
1	455	100,00	100,00	0,00	-
2	252	75,79	86,90	*** - 11,11	3,23
3	190	74,74	82,63	* - 7,89	1,89
4	155	72,90	74,84	- 1,94	0,39
5	125	70,40	72,80	- 2,40	0,42
6	95	73,68	69,47	4,21	0,64
7	81	70,37	66,67	3,70	0,51
8	65	67,69	64,62	3,08	0,37
9	48	64,58	72,92	- 8,33	0,88

Anmerkung: ***, ** und * bedeuten Signifikanz zum 1-, 5- bzw. 10-Prozent-Niveau.

Tabelle 5 zeigt, dass mit befristeten Verträgen eingestellte Personen im ersten Jahr nach der Aufnahme der Beschäftigung eine um 7,5 Prozent (Männer) bzw. 11 Prozent (Frauen) größere Wahrscheinlichkeit haben, nicht in Beschäftigung zu stehen, als die Vergleichsgruppe von unbefristet Eingestellten. Befristete Beschäftigung birgt also zunächst ein erheblich höheres Risiko des Abgangs aus Beschäftigung. Über den Zeitraum von zwei Jahren nach Beschäftigungsaufnahme hinaus bleiben jedoch weder

bei Frauen noch bei Männern signifikante Effekte befristeter Beschäftigung auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit bestehen. Längerfristig ist es hinsichtlich dieses Indikators also gleichgültig, ob ein Arbeitsvertrag befristet oder unbefristet abgeschlossen wird. Dieser Befund ist für Frauen noch deutlicher als für Männer.

Tabelle 6: Anteile der Arbeitslosen an allen Personen mit Beginn eines befristeten bzw. unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses

a) Männer

Jahre vor/nach Beginn	Zahl der Vergleichspaare	Befristet begonnen	Unbefristet begonnen	Differenz	t-Stat.
- 2	307	16,61	18,57	1,95	0,64
- 1	436	19,72	23,85	4,13	1,48
0	473	29,60	29,60	0,00	-
1	473	0,00	0,00	0,00	-
2	306	13,73	9,80	3,92	1,51
3	249	15,66	8,03	***7,63	2,65
4	203	12,81	9,85	2,96	0,94
5	154	12,99	9,74	3,25	0,90
6	116	13,79	11,21	2,59	0,59
7	89	13,48	11,24	2,24	0,45
8	72	11,11	13,89	- 2,78	0,50
9	58	18,97	5,17	**13,79	2,32

b) Frauen

Jahre vor/nach Beginn	Zahl der Vergleichspaare	Befristet begonnen	Unbefristet begonnen	Differenz	t-Stat.
- 2	317	11,36	10,41	0,95	0,38
- 1	430	14,88	13,72	1,16	0,49
0	455	20,66	20,66	0,00	-
1	455	0,00	0,00	0,00	-
2	252	10,32	3,97	***6,35	2,79
3	190	10,00	4,21	**5,79	2,21
4	155	7,74	7,74	0,00	-
5	125	5,60	7,20	- 1,60	0,52
6	95	3,16	9,47	*- 6,32	1,80
7	81	7,41	8,64	- 1,23	0,29
8	65	7,69	10,77	- 3,08	0,60
9	48	12,50	4,17	8,33	1,49

Anmerkung: ***, ** und * bedeuten Signifikanz zum 1-, 5- bzw. 10-Prozent-Niveau.

Es schließt sich die Frage an, ob die geringere Beschäftigungswahrscheinlichkeit der befristet Eingestellten in den ersten Jahren nach Aufnahme der Beschäftigung auf eine entsprechend höhere Wahrscheinlichkeit der Arbeitslosigkeit zurückzuführen ist. Hierüber gibt die Tabelle 6 Aufschluss. In den ersten beiden Jahren nach Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses ist die Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden, bei befristet Eingestellten deutlich erhöht.

Tabelle 7 schließlich stellt die Effekte der Aufnahme befristeter Beschäftigung auf die künftige Wahrscheinlichkeit dar, in dieser Vertragsform beschäftigt zu sein. Wie der Tabelle zu entnehmen ist, waren 11,2 Prozent der in Periode t beobachteten Männer und 7,4 Prozent der Frauen auch im Vorjahr befristet beschäftigt. Im Jahr nach der erstmaligen Beobachtung des neuen Beschäftigungsverhältnisses ergeben sich sowohl für Männer als auch für Frauen deutlich höhere Befristungswahrscheinlichkeiten als Folge des befristeten Abschlusses. Auch hier zeigt sich ganz deutlich die Tendenz, dass die Unterschiede in der Befristungswahrscheinlichkeit im weiteren Erwerbsverlauf nivelliert werden; schon auf Sicht von drei oder vier Jahren sind keine statistisch signifikanten Unterschiede mehr vorhanden.

Tabelle 7: Anteile der befristet Beschäftigten an allen Personen mit Beginn eines befristeten bzw. unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses

a) Männer

Jahre vor/nach Beginn	Zahl der Vergleichspaare	Befristet begonnen	Unbefristet begonnen	Differenz	t-Stat.
- 2	141	9,22	5,67	3,55	1,13
- 1	235	12,77	12,77	0,00	0,00
0	278	11,21	11,21	0,00	-
1	278	100,00	0,00	100,00	-
2	165	26,06	6,06	***20,00	5,13
3	122	9,84	2,46	**7,38	2,42
4	92	4,38	6,52	- 2,17	0,65
5	55	3,64	5,45	- 1,81	0,46

b) Frauen

Jahre vor/nach Beginn	Zahl der Vergleichspaare	Befristet begonnen	Unbefristet begonnen	Differenz	t-Stat.
- 2	152	3,95	2,63	1,32	0,64
- 1	228	6,58	5,70	0,88	0,39
0	270	7,40	7,40	0,00	-
1	270	100,00	0,00	0,00	-
2	129	23,26	5,43	***17,83	4,22
3	93	7,53	4,30	3,23	0,93
4	62	4,84	8,06	- 3,23	0,73

Anmerkung: ***, ** und * bedeuten Signifikanz zum 1-, 5- bzw. 10-Prozent-Niveau.

Diesen Ergebnissen zufolge sind Effekte der Aufnahme befristeter Beschäftigung auf die Perioden beschränkt, die unmittelbar dem Beschäftigungsbeginn folgen. Dies ist besonders deutlich für Frauen, gilt aber auch für Männer. Evidenz für bleibende negative Effekte im Sinne einer Bildung von „Narben“ ist nicht vorhanden. Auch diejenigen, die nach einem befristeten Arbeitsverhältnis von kurzer Dauer arbeitslos werden, finden offenbar in der Mehrzahl ihren Weg in ein stabiles Erwerbsverhältnis zurück.

6. Arbeitsverhältnisse zweiter Klasse?

Den bisherigen Ergebnissen zufolge münden befristete Beschäftigungsverhältnisse häufig in reguläre Arbeit und haben keine dauerhaft negativen Wirkungen auf die Erwerbsbiographien der Betroffenen. Dennoch schaffen befristete Arbeitsverhältnisse bei den Betroffenen Unsicherheit über den weiteren Erwerbsverlauf. Diese Unsicherheit kann stärker wahrgenommen werden, als es den tatsächlichen Wahrscheinlichkeiten des Übergangs in stabile Erwerbsverhältnisse entspricht, und somit mit „psychischen Kosten“ verbunden sein, die die Qualität des Erwerbsverhältnisses beeinträchtigen. Deshalb bietet es sich an, neben objektiven Maßen für die Stabilität auch subjektive Maße für die Unsicherheit zu verwenden. In diesem Kapitel wird zugleich die Frage nach anderen Qualitätseigenschaften befristeter im Vergleich zu unbefristeter Beschäftigung aufgeworfen. Dabei werden die Auswirkungen auf die Löhne, die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen, die Zufriedenheit mit den Aufstiegschancen und die Wahrscheinlichkeit von Mobbing thematisiert.

Bisherige Studien, die die Qualität von befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen vergleichen, ziehen vor allem die Löhne heran (siehe dazu Hagen, 2003, und McGinnity und Mertens, 2002). Der Vergleich allein der Löhne vernachlässigt allerdings, dass sich Arbeitsverhältnisse in vielen Dimensionen voneinander unterscheiden können. Diese Unterschiede sollten gemeinsam betrachtet werden, denn sie können sich in ihrer Wirkung auf die Qualität des Arbeitsverhältnisses ergänzen oder gegenseitig kompensieren. So könnten befristete Verträge auch dann Beschäftigungsverhältnisse zweiter Klasse sein, wenn der Lohn der gleiche ist, die Beschäftigten bei der Arbeit aber mehr physischen oder psychischen Belastungen ausgesetzt sind.

Um eine isolierte, von den übrigen Dimensionen des Beschäftigungsverhältnisses abgekoppelte Betrachtungsweise zu vermeiden, werden im Folgenden neben dem Lohnniveau weitere Ergebnisvariablen verwendet, nämlich das subjektiv empfundene Risiko des Beschäftigungsverlusts, die Zufriedenheit im Hinblick auf Karrierechancen, die Häufigkeit von „Mobbing“ und der Zugang zu Weiterbildung. Die drei erstgenannten Maße werden aus der subjektiven Einschätzung der Befragten gewonnen.

Um die Effekte von befristeten Beschäftigungsverhältnissen auf Löhne und die subjektive Einschätzung der Arbeitsbedingungen zu schätzen, wird der BIBB/IAB-Datensatz benutzt. Dieser umfasst 34.000 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die zwischen Oktober 1998 und März 1999 befragt wurden. Zwar ist er weniger aktuell als die neueren Wellen des SOEP, jedoch wird die Zufriedenheit mit der Arbeit hierin weitaus besser ausgedrückt als im SOEP. Weitere Informationen über diese Erhebung sind in Box 3 enthalten.

Box 3: Die BIBB/IAB-Erhebung

Bei den BIBB/IAB-Erhebungen handelt es sich um breit angelegte Repräsentativbefragungen von Erwerbstätigen, die gemeinsam vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) verantwortet und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert werden. Ziel war es, eine repräsentative Stichprobe von 0,1 Prozent der Erwerbstätigen in Deutschland zu befragen. Die Stichprobe ist also nicht repräsentativ bezüglich der Bevölkerung, da sie nur Erwerbstätige umfasst. Die BIBB/IAB-Erhebungen sind ein Zwischenglied zwischen breiten Erhebungen, die zwar große Fallzahlen, aber begrenzte Erhebungsinhalte aufweisen, und selektiven Erhebungen ausgewählter Personengruppen mit einem detaillierten und auf diesen Personenkreis zugeschnittenen spezifischen Fragenpektrum. Die bei Umfragen auf Freiwilligkeitsbasis und nach Haushalten auftretenden Verzerrungen wurden durch ein mehrstufiges, iteratives Gewichtungungsverfahren korrigiert.

Thematischer Schwerpunkt der bisher letzten Erhebung von 1998/99 war der strukturelle Wandel der Arbeitswelt und seine Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen, die Arbeitsbelastungen und auf das individuelle Mobilitätsverhalten. In der BIBB/IAB-Erhebung wird befristete Beschäftigung durch die folgende Frage erhoben: „Sind Sie gegenwärtig in einem befristeten oder in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis?“. Damit ein Vergleich mit den Ergebnissen auf Grundlage des SOEP möglich ist, werden die gleichen Beschränkungen wie bei den SOEP-Daten vorgenommen. Dies bedeutet, dass auch in diesem Fall nur Personen zwischen 21 und 57 Jahren ausgewählt werden. Zudem werden Auszubildende, Studenten, Schüler, Vorruheständler und Rentner aus der Stichprobe entfernt.

Auch in diesem Teil der Analyse wird das Matching-Verfahren verwendet, das darauf beruht, für jeden befristet Beschäftigten eine „statistischen Zwilling“ mit möglichst ähnlichen Eigenschaften zu finden. Wie in den vorhergehenden Abschnitten wird das Matching auf der Grundlage der geschätzten Wahrscheinlichkeit, befristet beschäftigt zu sein, durchgeführt. Zunächst wird also ein Propensity Score geschätzt, und in einer zweiten Stufe werden befristet und unbefristet Beschäftigte mit ähnlichen Propensity Scores verglichen. Die Ergebnisse der Schätzungen sind hier nicht enthalten, finden sich aber neben einer ausführlichen Diskussion der speziellen Anwendungsprobleme in der Buchfassung der Studie (Boockmann und Hagen, 2006). Da befristete Verträge selten länger als zwei Jahre dauern, ist die Vergleichsgruppe der unbefristet Beschäftigten auf Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschränkt, die sich in den ersten 24 Monaten ihrer jeweiligen Beschäftigung befinden.

Löhne

Der durchschnittliche Bruttoarbeitslohn pro Stunde wird aus den wöchentlichen Bezügen und der tatsächlichen Wochenarbeitszeit (inklusive Überstunden) berechnet. Tabelle 8 stellt die geschätzten „Average Effects of Treatment on the Treated“ (ATT) für die Entlohnung männlicher Arbeitnehmer dar, also den Effekt der Befristung auf die Löhne der befristet Beschäftigten, wie er aus dem Vergleich mit einer Kontrollgruppe von unbefristet Beschäftigten hervorgeht. Die Effekte sind jeweils in Euro je Stunde und in Prozent vom Durchschnittslohn der Vergleichsgruppe ausgewiesen.

Tabelle 8: Effekt der Vertragsart auf die Entlohnung pro gearbeitete Stunde

Männer			Frauen		
in Euro	in Prozent	N	in Euro	in Prozent	N
- 0,51	- 4.7	264	*- 0,93	- 9.7	218
(0,41)			(0,49)		

Anmerkung: Standardfehler in Klammern. *** (**,*) bedeutet Signifikanz auf dem 1- (5- bzw. 10-) Prozent-Niveau. N ist die Zahl der in den Vergleich einbezogenen befristet Beschäftigten.

Der mit befristeter Beschäftigung einhergehende Lohnabschlag beträgt für Männer einen halben und für Frauen knapp einen Euro. Nur für die Frauen ist dieses Ergebnis allerdings auch zu einem üblichen Signifikanzniveau statistisch signifikant, und auch dort nur zum 10-Prozent-Niveau. Bei etwas geänderter Spezifikation des Matching-Verfahrens werden jedoch sowohl für Männer als auch für Frauen signifikante Ergebnisse erzielt (siehe Boockmann und Hagen, 2006, Tabelle 6.5), so dass man insgesamt von negativen Effekten in der Größenordnung von 50 Cent bis einem Euro ausgehen kann, die jedoch nicht besonders robust sind. Dieser Befund entspricht dem Effekt, den Hagen (2003) auf der Grundlage des Sozio-oekonomischen Panels errechnet.

Arbeitsplatzsicherheit

In Tabelle 9 werden die geschätzten Effekte der befristeten Beschäftigung auf die subjektiv wahrgenommene Gefahr des Arbeitsplatzverlusts dargestellt. Für die subjektive Bewertung der Arbeitsplatzsicherheit werden die unbefristet Beschäftigten gefragt: „Wie hoch schätzen Sie die Gefahr ein, dass Sie in nächster Zeit vom Betrieb entlassen werden?“ Die Frage an die befristet Beschäftigten lautet: „Wie hoch schätzen Sie die Gefahr ein, dass Ihr Vertrag nicht verlängert wird?“ Mögliche Antwortkategorien sind: „sehr hohe Gefahr“, „hohe Gefahr“, „eher geringe Gefahr“ und „überhaupt keine Gefahr“.

Tabelle 9: Effekt der Vertragsart auf die wahrgenommene Arbeitsplatzsicherheit

a) Männer

Sehr hohes Risiko	Hohes Risiko	Eher geringes Risiko	Gar kein Risiko
20,3***	8,1**	- 16,5***	- 11,9***
(3,1)	(3,5)	(4,3)	(2,9)

b) Frauen

Sehr hohes Risiko	Hohes Risiko	Eher geringes Risiko	Gar kein Risiko
24,5***	12,2**	- 11,6***	- 25,1***
(3,2)	(3,3)	(4,6)	(3,0)

Anmerkung: Standardfehler in Klammern. *** (**,*) bedeutet Signifikanz auf dem 1- (5-, 10-) Prozent-Niveau.

Die Tabelle gibt den Effekt auf die Wahl der jeweiligen Antwortkategorie in Prozentpunkten an. Ein Lesebeispiel: Wenn ein Vertrag befristet und nicht unbefristet abgeschlossen wird, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, ein sehr hohes Beschäftigungsrisiko wahrnehmen, bei Frauen um 24,5 Prozentpunkte. Der entsprechende Effekt auf die Wahrscheinlichkeit der Antwortkategorie „gar kein Risiko“ beträgt minus zwölf Prozentpunkte bei den Männern, bei den Frauen ist er ungefähr doppelt so groß. Befristung wirkt also stark negativ auf die wahrgenommene Beschäftigungssicherheit. Alle Effekte sind statistisch signifikant, teilweise hochsignifikant.

Wegen des unterschiedlichen Wortlauts der Frage für befristet und unbefristet Beschäftigte sind die Ergebnisse jedoch mit Vorsicht zu interpretieren. Denn es könnte sein, dass „in nächster Zeit vom Betrieb entlassen“ zu werden als stärkere Bedrohung der Arbeitsplatzsicherheit verstanden wird als die Möglichkeit der Nichtverlängerung. Dies dürfte vor allem in den Fällen zutreffen, in denen der Vertrag noch einige Zeit läuft. Hier ist der Arbeitsplatz nicht in nächster Zeit gefährdet, auch wenn nach Ablauf des Vertrags nicht mit einer Verlängerung zu rechnen ist und daher die Antwort „sehr hohe Gefahr“ gewählt wird. Es besteht daher die Tendenz, den Unterschied in der Beschäftigungssicherheit zu überschätzen.

Aufstiegsmöglichkeiten

Die Zufriedenheit mit den Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb des Beschäftigungsbetriebs wird im Rahmen einer Frage erfasst, in der auch nach anderen betrieblichen Aspekten der Tätigkeit wie dem Betriebsklima oder der Arbeitszeitregelung gefragt wird: „Wie zufrieden sind Sie mit den folgenden Punkten in Ihrer derzeitigen Tätigkeit?“ Hierbei werden vier Antwortoptionen vorgegeben. Die Resultate des Matching-Verfahrens sind in Tabelle 10 dargestellt. Wie beim Indikator Beschäftigungssicherheit wird der kausale Effekt auf die Wahrscheinlichkeit gemessen, eine der Kategorien zu wählen.

Tabelle 10: Effekte auf Aufstiegsmöglichkeiten

a) Männer

Sehr zufrieden	„Im Großen und Ganzen“ zufrieden	Eher unzufrieden	Sehr unzufrieden
- 1,9	- 9,8**	3,1	8,6***
(1,8)	(4,0)	(3,8)	(2,9)

b) Frauen

Sehr zufrieden	„Im Großen und Ganzen“ zufrieden	Eher unzufrieden	Sehr unzufrieden
- 2,1	- 5,6**	3,0	5,6*
(2,4)	(4,5)	(4,5)	(3,2)

Anmerkung: Standardfehler in Klammern. *** (**,*) bedeutet Signifikanz auf dem 1- (5-, 10-) Prozent-Niveau.

Der Effekt von befristeter Beschäftigung auf die Wahrscheinlichkeit, mit den Aufstiegsmöglichkeiten sehr zufrieden zu sein, ist stets negativ, jedoch nicht in allen Fällen signifikant. Dies gilt besonders für Frauen. Spiegelbildlich dazu wählen mehr befristet Beschäftigte die Antwortkategorie „sehr unzufrieden“. Dabei weisen wiederum die Männer den größeren Effekt auf. Befristete Beschäftigung reduziert die Wahl der Antwortkategorien „sehr zufrieden“ oder „im Großen und Ganzen zufrieden“ um zusammen zwölf Prozentpunkte, während die Unzufriedenheit ausdrückenden Antwortoptionen ebenfalls um zwölf Prozentpunkte häufiger gewählt werden.

Die Tatsache, dass sich Frauen weniger negativ über die Aufstiegsmöglichkeiten äußern, könnte zum einen darauf hindeuten, dass sie befristete Beschäftigungsverhältnisse eher als „Sprungbretter“ in einen regulären Erwerbsverlauf wahrnehmen. Zum anderen könnten die Ergebnisse auch so erklärt werden, dass Frauen auch auf unbefristeten Arbeitsplätzen weniger Karrieremöglichkeiten als Männern offen stehen, so dass der zusätzliche negative Effekt der Befristung weniger schwer wiegt.

Weiterbildungsaktivitäten

Häufig wird vermutet, dass der Zugang zu Weiterbildung für befristet im Vergleich zu unbefristet Beschäftigten erschwert ist. Diese Vermutung lässt sich dadurch begründen, dass Arbeitgeber und Beschäftigte die Kosten der Weiterbildung scheuen, wenn sie nicht wissen, ob die Beschäftigung längere Zeit andauern wird. In Tabelle 11 sind die Effekte der Befristung auf die Teilnahme an Lehrgängen, Kursen oder Seminaren innerhalb der letzten zwei Jahre dargestellt – hier geht es also nicht um einen subjektiven, sondern einen objektiven Indikator, dessen Messung allerdings von der Erinnerungsfähigkeit der Individuen abhängt. Es zeigt sich sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen der erwartete negative Effekt. Bei den Männern ist der Effekt allerdings nicht signifikant. Die Senkung der Weiterbildungswahrscheinlichkeit um 4,1 Prozentpunkte durch befristete Verträge entspricht einer Senkung um ca. 20 Prozent im Vergleich zu der Kontrollgruppe unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (hier beträgt die Wahrscheinlichkeit, an Weiterbildung teilzunehmen, 21 Prozent).

Tabelle 11: Effekte auf die Teilnahme an Weiterbildung

<i>Männer</i>		<i>Frauen</i>	
- 4,1	314	- 7,62***	248
(2,3)		(2,62)	

Anmerkung: Standardfehler in Klammern. *** (**,*) bedeutet Signifikanz auf dem 1- (5-, 10-) Prozent-Niveau.

Bei den Frauen zeigen sich im Vergleich zu den Männern bei den Beschäftigungsverhältnissen mit kurzer Dauer sogar stärkere und statistisch signifikante Effekte. Für Frauen führen befristete Verträge zu einer Senkung der Weiterbildungswahrscheinlichkeit um 7,6 Prozentpunkte, was einen fast doppelt so starken Effekt ergibt wie bei den Männern.

Ungerechtfertigte Kritik und Schikanen (Mobbing)

Der letzte der verwendeten Indikatoren für die Qualität des Arbeitsverhältnisses betrifft die Beziehungen zu Kollegen und Vorgesetzten. Sie werden in folgender Frage des BIBB/IAB-Datensatzes erfasst: „Fühlen Sie sich durch Kollegen oder Vorgesetzte häufig zu Unrecht kritisiert, schikaniert oder vor anderen bloßgestellt?“ Das in der Frage beschriebene Verhalten soll im Folgenden als Mobbing bezeichnet werden. Befristet Beschäftigte könnten häufiger von Mobbing betroffen sein, weil sie sich weniger gegen Mobbing wehren. Dies ist vor allem deshalb zu erwarten, weil ihre Arbeitsplatzsicherheit geringer ist und sie befürchten, dass sie dann im Betrieb als „Querulant“ bloßgestellt und nicht in einen unbefristeten Vertrag übernommen werden. Ebenso könnten befristet Beschäftigte erhöhtem Mobbing ausgesetzt sein, wenn sie von anderen Beschäftigten nicht als zugehörig empfunden werden. Angesichts ihrer geringeren erwarteten Verbleibsdauer im Betrieb verfügen befristet Beschäftigte über weniger soziale Kontakte, die sie vor Mobbing schätzen könnten.

Tabelle 11: Effekte auf Mobbing

<i>Männer</i>		<i>Frauen</i>	
2,97	314	6,25**	249
(2,40)		(2,58)	

Anmerkung: Standardfehler in Klammern. *** (**,*) bedeutet Signifikanz auf dem 1- (5-, 10-) Prozent-Niveau.

In der Tabelle 11 sind die durch das Matching-Verfahren bestimmten Effekte von befristeten Verträgen auf die Wahrscheinlichkeit von Mobbing dargestellt. Es zeigen sich positive Differenzen in der Häufigkeit von Mobbing zwischen den befristet Beschäftigten und der Vergleichsgruppe, die die kontrafaktische Situation des permanenten Arbeitsverhältnisses abbildet. Allerdings sind diese Differenzen nur bei den Frauen in beiden Definitionen der Stichprobe statistisch signifikant, während bei den Männern kein signifikanter Effekt zu finden ist. Zudem ist der Effekt für Frauen größer als für Männer.

Schlussfolgerungen

Die Ergebnisse dieses Abschnitts lassen sich folgendermaßen zusammenfassen: Bei der Entlohnung sind negative Effekte befristeter Arbeitsverhältnisse in der Größenordnung von einem halben bis einem Euro pro Stunde festzustellen. Diese Effekte sind allerdings nicht in allen Spezifikationen statistisch signifikant. Gerade bei diesem Ergebnis dürften die unterschiedlichen Erscheinungsformen der befristeten Arbeit eine große Rolle spielen. So finden McGinnity und Mertens (2005), dass Lohnabschläge vor allem am unteren Ende der Qualifikationsskala vorkommen. Die Unterschiedlichkeit der Effekte kann dazu führen, dass Unterschiede im Mittelwert nicht robust geschätzt werden. Aufgrund der relativ geringen Zahl von Beobachtungen ist es jedoch problematisch, den Schätzansatz weiter zu differenzieren.

Die Entlohnung muss jedoch im Zusammenhang mit anderen Indikatoren gesehen werden, die die Qualität der Arbeitsbedingungen erfassen. Hierfür wurden überwiegend subjektive Indikatoren verwendet, die die empfundene Situation auf dem Arbeitsplatz erfassen: Arbeitsplatzsicherheit, Möglichkeiten zum beruflichen Aufstieg, Zugang zu Weiterbildung und Betroffenheit von Mobbing. Hierbei zeigt sich, dass befristet Beschäftigte ihren Arbeitsplatz in weitaus höherem Maße als gefährdet wahrnehmen als Beschäftigte mit unbefristeten Verträgen. Auch die Aufstiegsmöglichkeiten werden durchgängig als schlechter empfunden als in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen. Schließlich berichten befristet Beschäftigte weitaus seltener, dass sie an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben. Bei Männern werden die mangelnden Aufstiegsmöglichkeiten stärker negativ empfunden als bei Frauen. Frauen nehmen dagegen die geringere Beschäftigungssicherheit und die Ausgrenzung durch Kritik oder Schikanen (Mobbing) bei befristeten Verträgen stärker negativ wahr.

7. Zusammenfassung und Praxistransfer

Der Schwerpunkt dieses Papiers liegt – wie auch der der Hauptstudie (Boockmann und Hagen, 2006) – auf den kausalen Effekten der befristeten Beschäftigung auf den Erwerbsverlauf und die Erwerbssituation der Betroffenen. Die erste der Analysen betrifft den Abgang aus Arbeitslosigkeit. Gibt es die Brückenfunktion befristeter Beschäftigung? Nach den Ergebnissen muss man hierauf eine qualifizierte Antwort geben. Einerseits trägt Befristung zur Steigerung der künftigen individuellen Beschäftigungswahrscheinlichkeit bei und mindert das Risiko, keine Beschäftigung mehr zu finden und dann aus dem Erwerbsleben auszuschneiden. Andererseits schützt aber befristete Beschäftigung nicht vor künftiger Arbeitslosigkeit; befristete Beschäftigte haben die gleiche Wahrscheinlichkeit, sich nach zwei oder drei Jahren in diesem Zustand wiederzufinden wie solche Arbeitslose, die keine befristete Beschäftigung annehmen, sondern weiter aus der Arbeitslosigkeit nach einem Job suchen.

Der zweite Schritt besteht in der Analyse der künftigen Erwerbschancen der Beschäftigten, die mit einem befristeten Vertrag eingestellt wurden, im Vergleich zu den unbefristet Beschäftigten. Die erste Gruppe trifft in den ersten zwei Jahren auf ein erhöhtes Risiko der Arbeitslosigkeit. Die langfristige Beschäftigungswahrscheinlichkeit ist jedoch gegenüber denen, die unbefristet beginnen, nicht signifikant vermindert. Dies gilt auch für die Wahrscheinlichkeit, unbefristet beschäftigt zu sein. Insofern sind nur geringe Anhaltspunkte dafür zu finden, dass befristete Beschäftigung eine Segmentierung zwischen stabilen und instabilen Erwerbsgeschichten hervorruft. In den weitaus meisten Fällen hinterlassen befristete Beschäftigungsverhältnisse keine Narben in den individuellen Erwerbsverläufen.

Der Schluss, dass befristete Beschäftigung für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unproblematisch ist, ginge jedoch an den Tatsachen vorbei. Im dritten Schritt der Untersuchung stellt sich klar heraus, dass die beschleunigte Mobilität, die befristete Beschäftigungsverhältnisse in den ersten beiden Jahren ihres Bestehens verursachen, von den Betroffenen als negativ empfunden wird. Die Auswertung einer Reihe von Indikatoren zeigt zudem, dass nicht nur die subjektive empfundene Beschäftigungsstabilität in befristeten Beschäftigungsverhältnissen geringer ist als in unbefristeten; auch Entlohnung, Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie die soziale Situation im Betrieb werden durchweg als schlechter empfunden als in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen. Auch diese Ergebnisse beruhen auf einem Vergleich befristeter Beschäftigter mit einer Kontrollgruppe Unbefristeter; sie berücksichtigen also bereits, dass sich diese beiden Gruppen hinsichtlich ihrer sonstigen Eigenschaften unterscheiden. Das Problem befristeter Arbeit für die Betroffenen ist daher den Ergebnissen zufolge nicht in einzelnen Aspekten wie der geringeren Beschäftigungsstabilität oder der geringeren Entlohnung zu sehen. Vielmehr sehen sich die befristeten Beschäftigten in jedem der untersuchten Aspekte benachteiligt. Im Zusammenhang mit den vorhergehenden Abschnitten lässt sich festhalten, dass die dort erkennbare Brückenfunktion befristeter Beschäftigung durchaus mit innerbetrieblicher Segmentierung und dem Vorhandensein von Arbeitsverhältnissen zweiter Klasse einhergehen kann.

Welche Gestaltungsoptionen ergeben sich aus den empirischen Befunden? Hier sind zunächst die Arbeitsbedingungen bei befristeten im Vergleich zu unbefristeten Verträgen zu nennen. Die Ergebnisse geben Aufschluss über die Benachteiligung befristeter Beschäftigter, gemessen sowohl an objektiven Indikatoren als auch an ihrer eigenen Wahrnehmung. Die Ergebnisse zeigen eine Benachteiligung in allen untersuchten Dimensionen. Offensichtlich besteht Spielraum für die Verbesserung der Erwerbssituation befristeter Beschäftigter. Hierbei geht es einerseits um Aspekte wie die Entlohnung, auf die Betriebsräte allenfalls einen mittelbaren Einfluss haben, aber auch um Fragen, in denen die Betriebsräte gesetzlich definierte Kompetenzen besitzen. Dies betrifft insbesondere die berufliche Bildung (§ 96 ff. BetrVG), die Aufstiegsmöglichkeiten im Betrieb (§ 99 BetrVG) sowie die ungerechtfertigte Behandlung durch Vorgesetzte (§ 84 ff. BetrVG).

Wirtschaftspolitische Akteure, die sich mit der Frage befassen, wie befristete Beschäftigung gesetzlich gestaltet sein sollte, sind vermutlich in erster Linie an der Integrationsfunktion von befristeter Beschäftigung interessiert. Besonders wichtig erscheint die Frage, ob befristete Arbeit für die Problemgruppen

des Arbeitsmarktes eine Einstiegsoption sein kann. Die hier vorgestellten Ergebnisse lassen eine so differenzierte Analyse nicht zu. Jedoch zeigen die in der Studie von Boockmann und Hagen (2006, Kapitel 2) berichteten Ergebnisse, dass befristete Beschäftigung bei problematischen Merkmalen relativ häufig gewählt wird: beispielsweise beim Vorliegen einer Schwerbehinderung, bei Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ausländischer Nationalität, im Fall von vorheriger Nichterwerbstätigkeit und in Phasen der konjunkturellen Schwäche. Nicht immer bedeutet befristete Beschäftigung dabei eine Chance für die Betroffenen. Zum Beispiel verringern sich in einem ungünstigen wirtschaftlichen Umfeld auch die Übergänge von befristeter in unbefristete Arbeit, was die Brückenfunktion temporärer Beschäftigung vermindert. Bei den Schwerbehinderten oder den Ausländerinnen und Ausländern ist die Wahrscheinlichkeit der Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis jedoch nicht kleiner als im Durchschnitt der Beschäftigten. Für diese Gruppen ist daher eine positive Wirkung befristeter Beschäftigung auf die Eingliederung in den Arbeitsmarkt festzustellen. Die Chancen Geringqualifizierter scheint befristete Arbeit dagegen nicht zu verbessern. Diese Personen wechseln mit gegenüber anderen Personen gleichermaßen verzögerter Geschwindigkeit in befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse.

Ähnlich wie bisherige Studien zeigt auch diese Arbeit, dass befristete Beschäftigungsverhältnisse kein Allheilmittel für die Arbeitsmarktprobleme ist. Schon gar nicht sind Aussagen über die Wirkung der Befristungsmöglichkeit auf das Volumen der Beschäftigung oder die Höhe der Arbeitslosigkeit zu machen. Befristete Verträge können jedoch die Wirkung haben, Arbeitslose in die Beschäftigung zu integrieren und zu verhindern, dass diese ganz aus der Erwerbstätigkeit ausscheiden. Dem stehen Nachteile für die Betroffenen während der Laufzeit der befristeten Verträge gegenüber, die jedoch durch eine verbesserte Anwendung in den Betrieben – wie bereits dargestellt – vermutlich teilweise vermindert werden können.

Literaturverzeichnis

- Arulampalam, W. (2001), Is Unemployment Really Scarring? Effects of Unemployment Experiences on Wages, *Economic Journal*, 111, F585-606.
- Bielenski, H. (1997), Deregulierung des Rechts befristeter Arbeitsverträge: enttäuschte Hoffnungen, unbegründete Befürchtungen, *WSI-Mitteilungen* 50(8), 532-537.
- Bielenski, H.; B. Kohler; M. Schreiber-Kittl (1994), Befristete Beschäftigung und Arbeitsmarkt: Empirische Untersuchung über befristete Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz, Band 242 der Schriftenreihe „Forschungsbericht“ des Bundesministeriums für Arbeit- und Sozialordnung, Bonn.
- Blanchard, O.; A. Landier (2002), The Perverse Effects of Partial Labor Market Reform: Fixed Duration Contracts in France, *Economic Journal* 112, F214-F244.
- Boockmann, B.; T. Hagen (2005), Befristete und andere „atypische“ Beschäftigungsverhältnisse: Wird der Arbeitsmarkt funktionsfähiger?, *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, erscheint in Heft 4/2005.
- Boockmann, B.; T. Hagen (2006), Befristete Beschäftigungsverhältnisse – Brücken in den Arbeitsmarkt oder Instrumente der Segmentierung?, *ZEW-Wirtschaftsanalysen*, Bd. 80, Mannheim.
- Büchtemann, C.F.; A. Höland (1989), Befristete Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG 1985), Band 183 der Schriftenreihe „Forschungsbericht“ des Bundesministeriums für Arbeit- und Sozialordnung, Bonn.
- Güell, M.; B. Petrongolo (2003), How Binding are Legal Limits? Transitions from Temporary to Permanent Work in Spain, CEPR Discussion Paper No. 3931.
- Hagen, T. (2003), Do Fixed-Term Contracts Increase the Long-Term Employment Opportunities of the Unemployed?, *ZEW Discussion Paper* No. 03-49.
- Holmlund, B.; D. Storie (2002), Temporary Work in Turbulent Times: The Swedish Experience, *Economic Journal* 112, F245-F269
- McGinnity, F.; A. Mertens (2002), Fixed-term Contracts in East and West Germany: Low Wages, Poor Prospects?, German Science Foundation SFB 373 Working Paper No. 72, Berlin.
- Mertens, A.; F. McGinnity (2005), A Two-Tier Labour Market for Fixed-Term Jobs? Evaluating Evidence from West Germany Using Quantile Regression, *Schmollers Jahrbuch (Journal of Applied Social Science Studies)* 125(1), 75-85.

Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen oder Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)

Das Ziel des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung ist es, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu erforschen und für die wirtschaftspolitische Beratung einzusetzen. Daneben stellt das IMK auf der Basis seiner Forschungs- und Beratungsarbeiten regelmäßig Konjunkturprognosen vor.

Forschungsförderung

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Mitbestimmung, Strukturpolitik, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem 14tägig erscheinenden Infodienst „Böckler Impuls“ begleitet die Stiftung die aktuellen politischen Debatten in den Themenfeldern Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Magazin „Mitbestimmung“ und die „WSI-Mitteilungen“ informieren monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft. Mit der Homepage www.boeckler.de bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefax: 02 11/77 78-225
www.boeckler.de

**Hans Böckler
Stiftung** 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

