

Entwicklung der befristeten Arbeitsverträge von 2000 bis 2007 Ungewissheit für junge Erwerbstätige auf dem Arbeitsmarkt

Für viele Erwerbstätige ist die berufliche Zukunft ungewiss. Im Jahr 2007 hatten in Niedersachsen 14 % der abhängig Beschäftigten einen befristeten Arbeitsvertrag. Vor allem junge Arbeitnehmer sind von diesem Zustand betroffen. Eine Auswertung des Mikrozensus zur Art der Arbeitsverträge von abhängig Beschäftigten ergab, dass es im Zeitraum von 2000 bis 2007 zu einer Zunahme von befristeten Arbeitsverträgen gekommen ist. Des Weiteren wird deutlich, dass der Erhalt eines befristeten Arbeitsvertrages abhängig vom Alter ist. Je jünger die Beschäftigten, umso geringer ist der Anteil der unbefristeten Verträge. Mit zunehmendem Alter steigt die Wahrscheinlichkeit eines unbefristeten Arbeitsvertrages hingegen an.

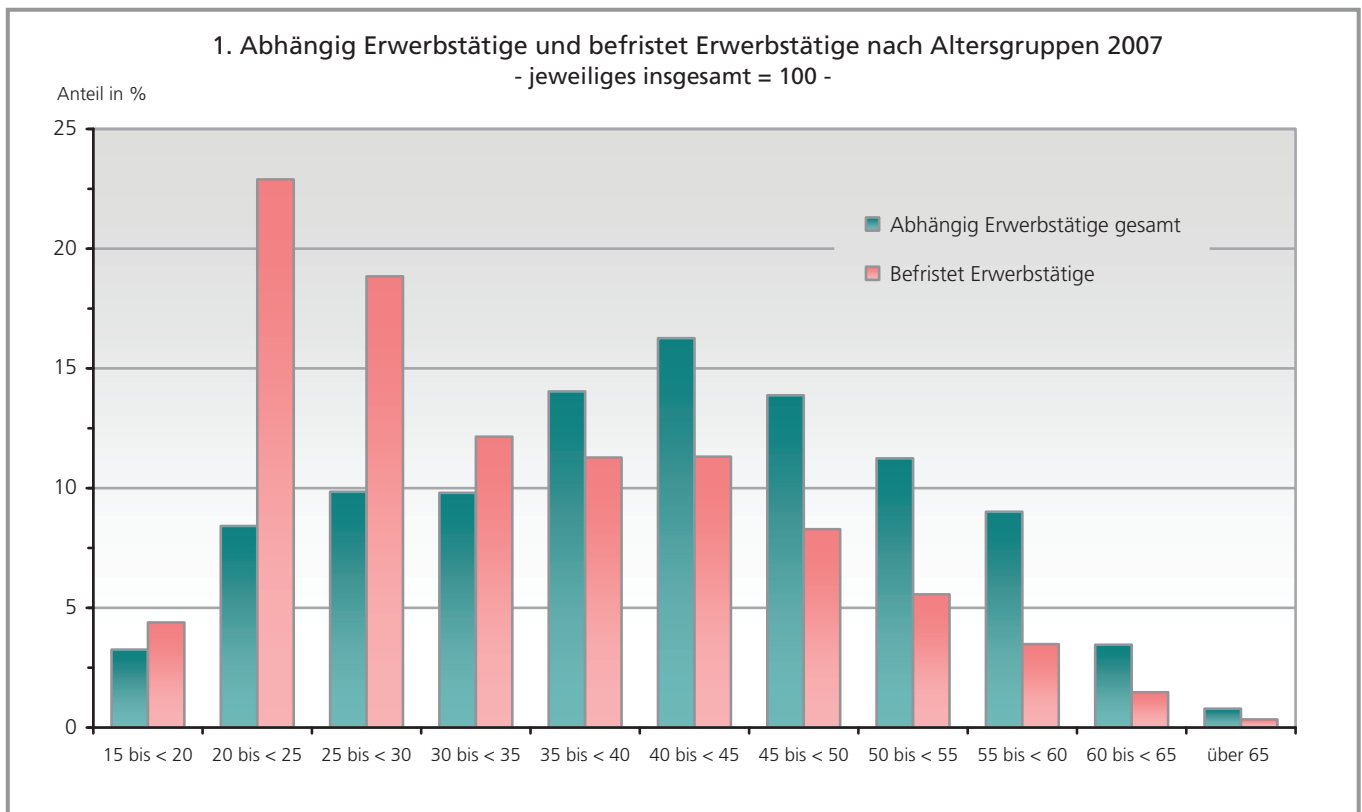
Datengrundlage

Die Zahl der befristeten und unbefristeten Arbeitsverträge von abhängig Erwerbstätigen wurde mit Hilfe der Ergebnisse des Mikrozensus für Niedersachsen von 2000 bis 2007 ausgewertet. Laut Mikrozensus sind abhängig Erwerbstätige Beamte, Angestellte, Arbeiter und Auszubildende. ¹⁾ Unter den abhängig Erwerbstätigen wird zwi-

sehen Personen mit einem unbefristeten und einem befristeten Arbeitsvertrag unterschieden. Bei den befristeten Arbeitsverträgen kann nach den Gründen der Befristung, z. B. Ausbildung, Dauerstellung nicht zu finden, Dauerstellung nicht gewünscht, Probezeit-Arbeitsvertrag und sonstige Gründe differenziert werden. Des Weiteren findet eine Unterscheidung nach Alter und Geschlecht statt.

In den nachfolgenden Auswertungen wurde die Zahl der befristeten und unbefristeten Arbeitsverträge gegliedert nach Alter und Geschlecht untersucht. In der Altersgruppe der 15 bis unter 20-Jährigen lag der Anteil der Ausbildungsverträge an der Gesamtzahl der abhängigen Beschäftigungsverträge im Jahr 2007 bei 69,3 %. Bei der Gruppe der 20 bis unter 25-Jährigen lag dieser Anteil noch bei 29,1 %. Da Ausbildungsverträge in der Regel immer befristet sind, werden diese für die folgenden Berechnungen von den befristeten Arbeitsverträgen abgezogen.

¹⁾ Ein Beamter hat im Vergleich zu Angestellten oder Arbeitnehmern keinen Arbeitsvertrag, sondern steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis, das in der Regel auf Lebenszeit besteht. Beamte in befristeten Arbeitsverhältnissen befinden sich entweder in Ausbildung oder sind – z. B. Beamte auf Zeit – Spitzenpersonal.



Befristete Beschäftigung ist bei Jüngeren häufiger

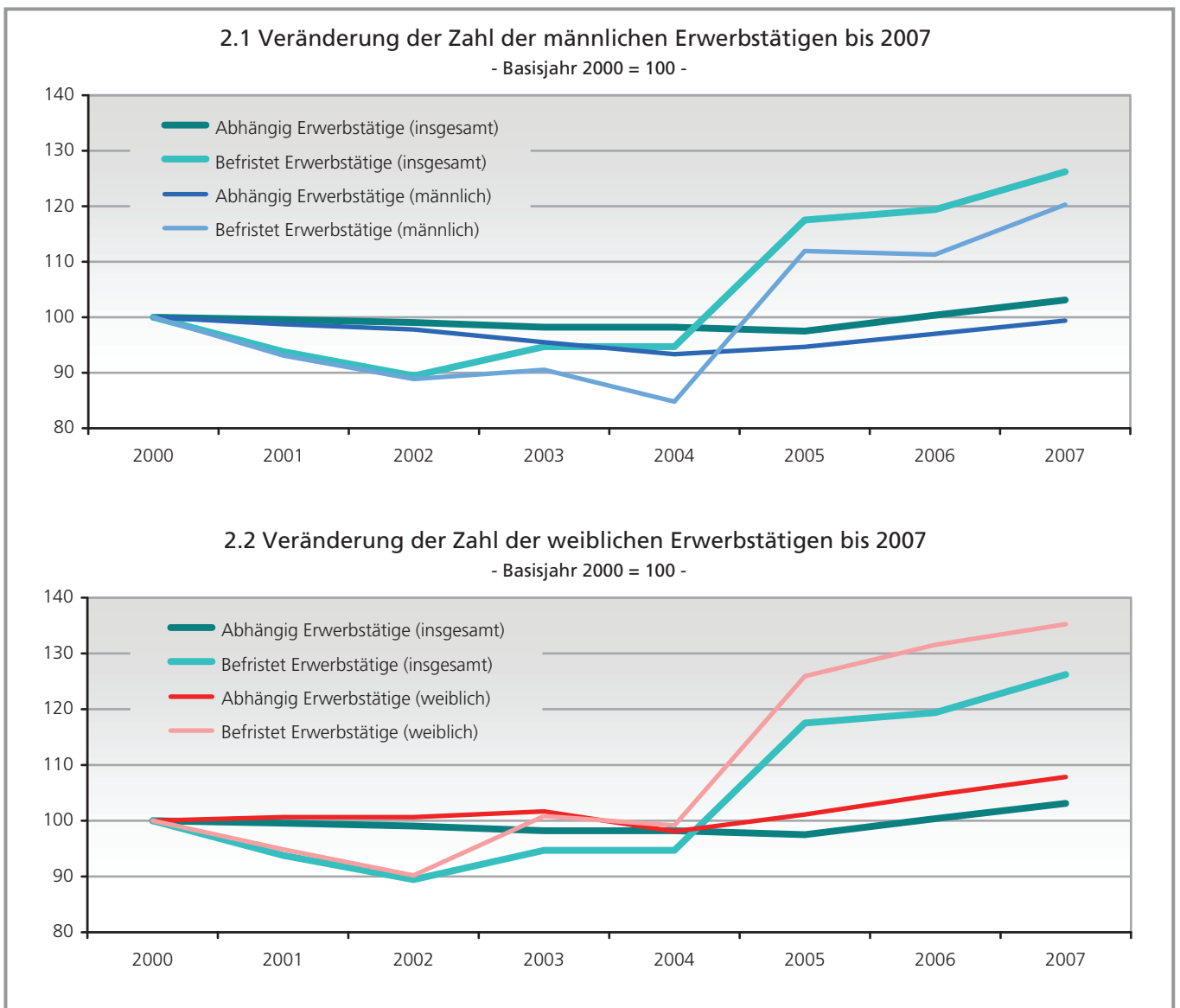
Im Jahr 2007 gab es in Niedersachsen ca. 3,15 Mio. abhängig Erwerbstätige, darunter 1,70 Mio. Männer und 1,45 Mio. Frauen. Nach Abzug der Ausbildungsverträge von den befristeten Beschäftigungsverhältnissen hatten ca. 151 200 Männer und ca. 113 200 Frauen einen Zeitvertrag. Das bedeutet etwa 8,9 % aller Männer und 7,8 % aller Frauen gingen einer befristeten Beschäftigung nach.

Bei den abhängig Beschäftigten und der Zahl der befristeten Arbeitsverträge gibt es altersspezifische Unterschiede (vgl. Abbildung 1). Die Zahl der abhängig Erwerbstätigen war im Jahr 2007 in der Altersklasse der 40 bis unter 45-Jährigen mit ca. 512 500 Beschäftigten am größten. Ab dieser Altersstufe ist ein kontinuierlicher Rückgang in den Erwerbstätigenzahlen zu erkennen. Bei der Zahl der Zeitverträge ergibt sich hingegen ein anderes Bild. Mit Aus-

nahme der Altersstufe der 15 bis unter 20-Jährigen, in der die Zahl der Auszubildenden am höchsten ist, gilt die Aussage: Je jünger die Beschäftigten, umso größer ist der Anteil der befristeten Erwerbstätigen auf dem Arbeitsmarkt. Bei den 20 bis unter 25-Jährigen haben ca. 60 500 Erwerbstätige einen Zeitvertrag. Diese Zahl halbiert sich bei den 35 bis unter 40-Jährigen.

Veränderungen der Beschäftigtenzahlen im Zeitablauf

Die Entwicklung der abhängig Beschäftigten sowie der befristet Erwerbstätigen ist in den Abbildungen 2.1 und 2.2 dargestellt. Für die Darstellung der Entwicklung wurde die Zahl der (befristet) Beschäftigten in den Jahren 2001 bis 2007 in Beziehung zur Zahl der (befristet) Beschäftigten im Jahr 2000 gesetzt.



Die Zahl der abhängig Erwerbstätigen insgesamt ist im Zeitverlauf relativ konstant. Die Zahl der männlichen Erwerbstätigen geht jedoch besonders in den Jahren 2003 bis 2005 zurück. Das Niveau des Jahres 2000 konnte in keinem darauf folgenden Jahr wieder erreicht werden. Bei den weiblichen Erwerbstätigen verläuft die Entwicklung günstiger. Bis auf das Jahr 2004 war die Zahl der weiblichen Erwerbstätigen in allen Jahren höher als im Vergleichsjahr 2000, wobei der höchste Anstieg in den letzten beiden Jahren verzeichnet werden konnte. Bei beiden Geschlechtern ist der höchste Rückgang im Jahr 2004 zu erkennen.

Die Zunahme der abhängig Erwerbstätigen ab dem Jahr 2005 kann vor allem auf den konjunkturellen Aufschwung zurückgeführt werden, der Ende des Jahres 2004 begann und sich in den folgenden Jahren fortsetzte. Des Weiteren gibt es Hinweise darauf, dass die zu Beginn des Jahres 2005 durchgeführte Hartz-IV-Reform zu einer größeren Dynamik auf dem Arbeitsmarkt geführt hat. Bedingt durch die günstige konjunkturelle Lage konnten sich die Arbeitsmarktreformen somit positiv auf die Beschäftigtenzahlen auswirken.²⁾

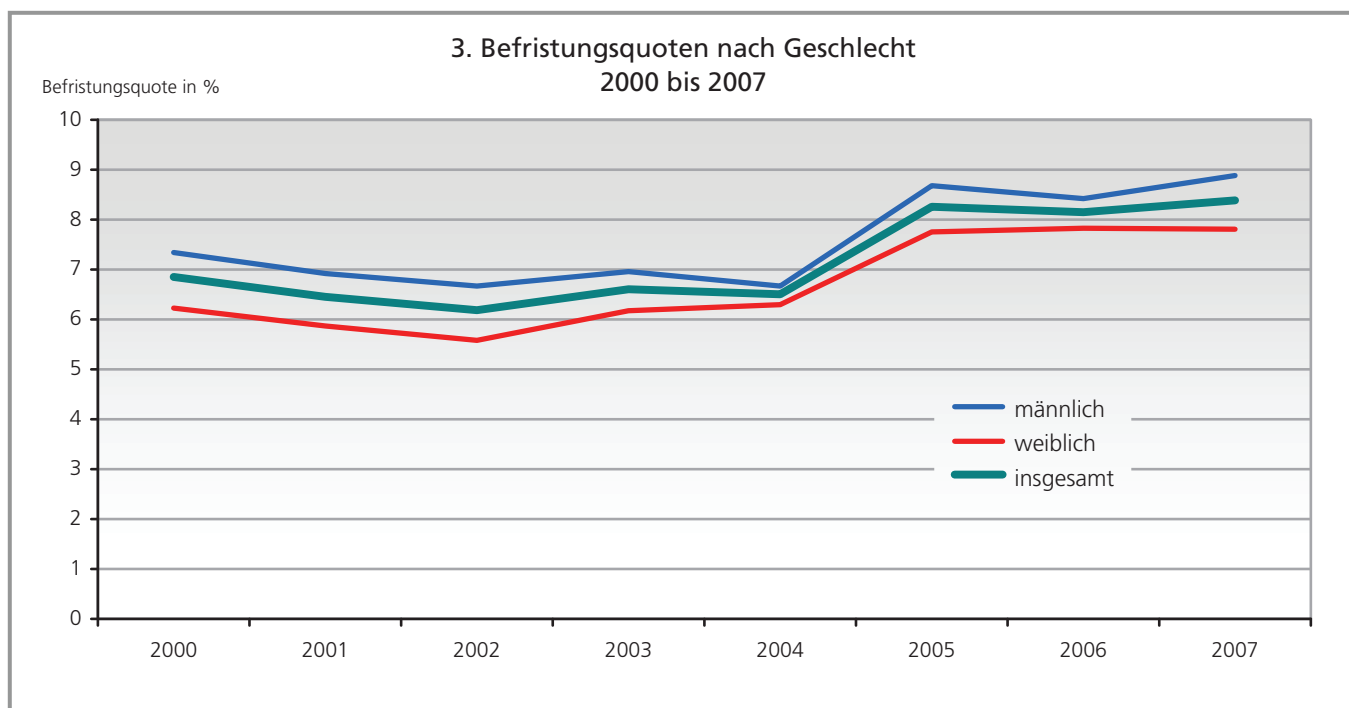
Bei einem Vergleich zwischen der Entwicklung der Zahl der Beschäftigten insgesamt und der Zahl der befristet Beschäftigten werden deutliche Unterschiede ersichtlich. Die

2) Aufgrund des relativ kurzen Beobachtungszeitraumes seit Inkrafttreten der Reformen kann jedoch noch nicht mit Bestimmtheit gesagt werden, ob es sich bei der steigenden Zahl der Erwerbstätigen um nachhaltige und direkte Arbeitmarkteffekte der Hartz-IV-Reform handelt. Für weitere Informationen siehe Jahresgutachten 2007/08 des Sachverständigenrates, zu finden unter: <http://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/gutacht/gutachten.php>.

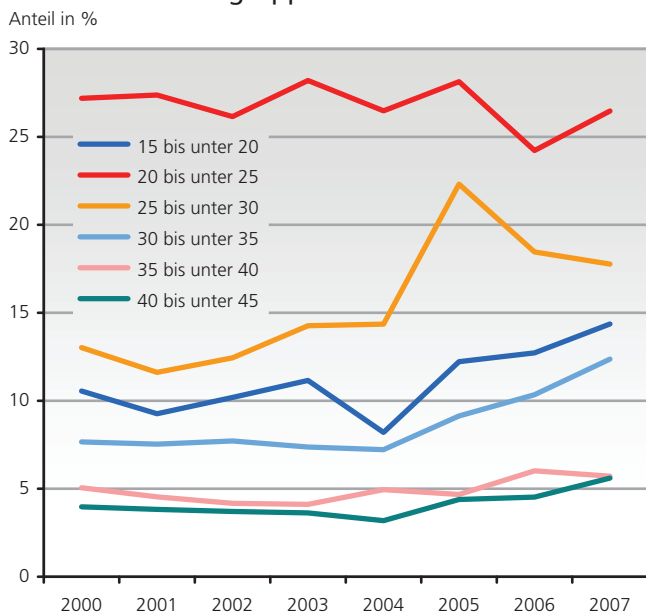
Zahl der befristet Beschäftigten schwankt im Zeitverlauf sehr viel stärker. So war bis zum Jahr 2004 insgesamt eine Verringerung der befristeten Verträge im Vergleich zum Jahr 2000 festzustellen. Ab dem Jahr 2005 kam es dann zu einem deutlichen Anstieg der Zahl der befristeten Arbeitsverträge. So gab es im Jahr 2007 26 % mehr Zeitverträge als im Jahr 2000. Sowohl Männer als auch Frauen sind von diesem Trend betroffen, allerdings ist die Zunahme der Zeitverträge bei Frauen deutlich höher. Im Jahr 2007 lag dieser Anstieg bei 35 % im Vergleich zum Jahr 2000. Bei den männlichen Erwerbstätigen ergab sich hingegen nur ein Anstieg von 20 %. Derartige Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Erwerbstätigen mit befristeten Arbeitsverträgen bestehen für den gesamten Betrachtungszeitraum. Das heißt, ein allgemeiner Rückgang der Zeitverträge wirkte sich bei den Männern stärker aus als bei den Frauen. Ein allgemeiner Anstieg der Zeitverträge wirkte sich hingegen stärker bei den Frauen aus als bei den Männern.

Befristungsquoten

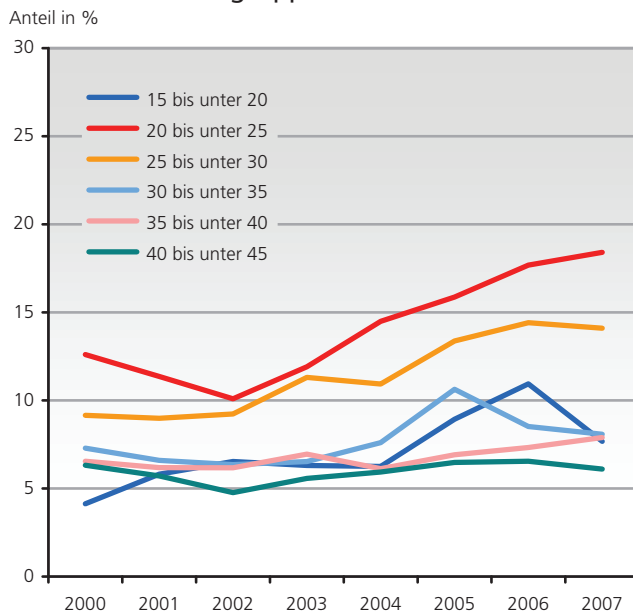
Die Befristungsquoten für die männlichen und weiblichen Erwerbstätigen sowie eine zusammengefasste Befristungsquote sind in Abbildung 3 dargestellt. Die Befristungsquote ergibt sich aus dem Anteil der befristet Beschäftigten (ohne Auszubildende) an allen abhängig Erwerbstätigen. Nach einer Betrachtung der Entwicklung der befristeten Beschäftigtenzahlen in den Abbildungen 2.1 und 2.2 hätte vermutet werden können, dass die Befristungsquote der weiblichen Beschäftigten höher ist als die der männlichen Beschäftigten. Das Gegenteil ist jedoch der



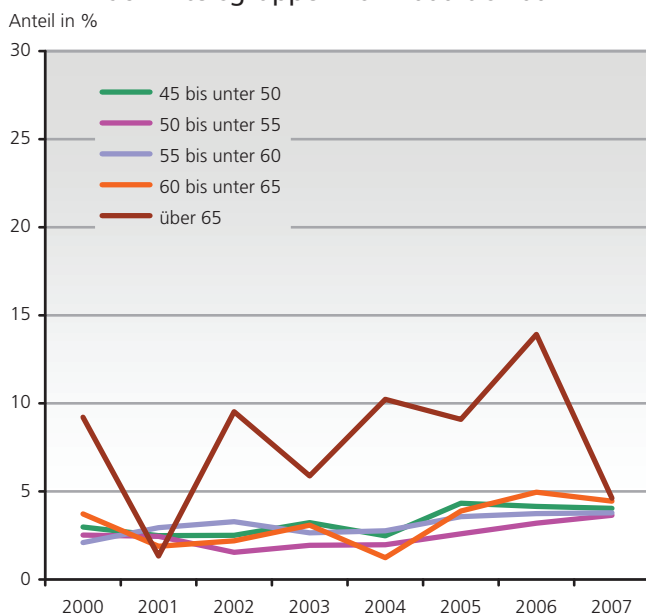
4.1 Befristungsquote der Männer nach Altersgruppen von 2000 bis 2007



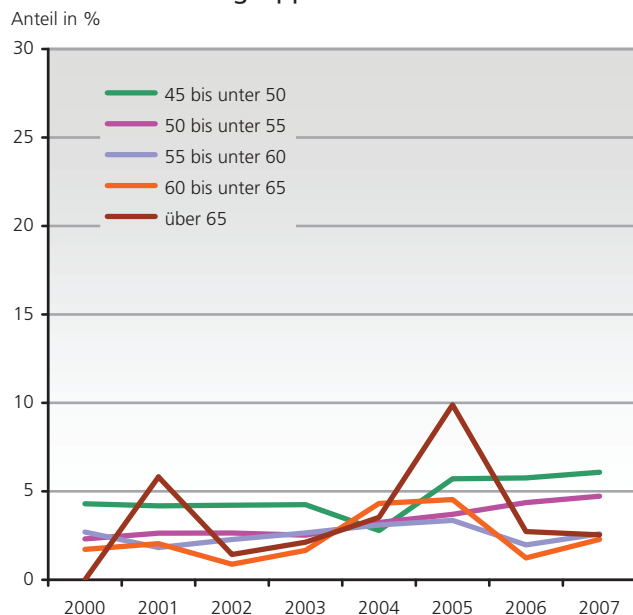
4.2 Befristungsquote der Frauen nach Altersgruppen von 2000 bis 2007



4.3 Befristungsquote der Männer nach Altersgruppen von 2000 bis 2007



4.4 Befristungsquote der Frauen nach Altersgruppen von 2000 bis 2007



Fall. Das heißt, in allen betrachteten Jahren ist die Befristungsquote bei den Männern höher als bei den Frauen. Bei beiden Geschlechtern bleibt die Quote bis zum Jahr 2004 relativ konstant, steigt dann im Jahr 2005 stärker an und verbleibt bis zum Jahr 2007 in etwa auf diesem Niveau. Insgesamt erhöhte sich die Befristungsquote bei den Männern von 7,3 % im Jahr 2000 auf 8,9 % im Jahr 2007 um 1,6 Prozentpunkte. Bei den Frauen stieg die Befristungsquote innerhalb des Betrachtungszeitraums ebenfalls um 1,6 Prozentpunkte von 6,2 % auf 7,8 %. Am

geringsten war die Befristungsquote bei den Männern mit 6,7 % in den Jahren 2002 und 2004 und bei den Frauen mit 5,6 % im Jahr 2002.

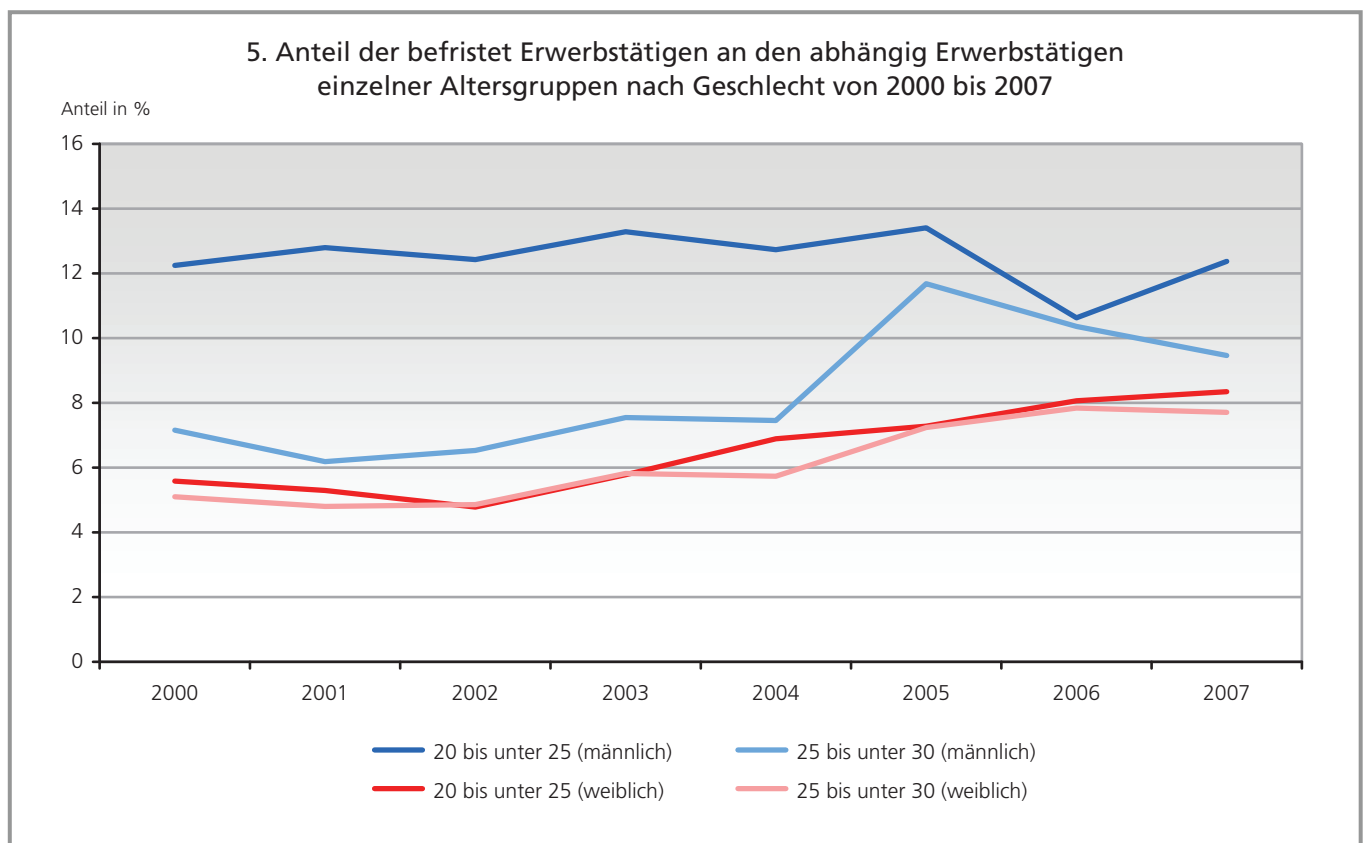
Altersspezifische Unterschiede bei der Zahl der Zeitverträge

In den Abbildungen 4.1 bis 4.4 werden die Befristungsquoten gegliedert nach Geschlecht und Altersklassen im

Zeitablauf dargestellt. In den unteren Altersklassen ist die Zahl der befristeten Verträge am höchsten. Je älter die Beschäftigten werden, desto höher ist auch der Anteil der unbefristeten Einstellungen. In den Altersstufen unter 45 Jahren ist der Anteil der befristeten Arbeitsverträge bei den 20 bis unter 30-Jährigen besonders hoch. Dies trifft vor allem für die 20 bis unter 25-jährigen Männer zu. Würde man hier allerdings die Gruppe der Wehrdienst- und Zivildienstleistenden abziehen, wäre die Befristungsquote weitaus geringer. Der Anteil der Befristungen bei den Beschäftigten unter 20 Jahren ist aufgrund der in der Betrachtung vernachlässigten Auszubildenden geringer. Die Zahlen zeigen, dass der Berufseinstieg nach Abschluss der Ausbildung oder des Studiums in der Regel mit einem befristeten Arbeitsvertrag beginnt. Der Anteil der befristeten Arbeitsverträge der Frauen steigt ab dem Jahr 2002 im Alter zwischen 20 und 25 Jahren kontinuierlich an. Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Befristungsquote in den Altersgruppen der 15 bis unter 45-Jährigen im Betrachtungszeitraum angestiegen ist. Die Anzahl der Zeitverträge hat sich in den letzten Jahren in den Altersklassen der 15 bis unter 20-Jährigen und der 30 bis unter 35-Jährigen stärker erhöht. In den Altersklassen ab 45 Jahren gibt es bei beiden Geschlechtern hingegen kaum Besonderheiten. Größeren Schwankungen unterliegt allein die Entwicklung der männlichen und weiblichen Befristungsquote bei den über 65-jährigen Beschäftigten. Grund für die größeren Fluktuationen kann jedoch auch

die geringere Gesamtzahl der über 65-Jährigen, abhängig Erwerbstätigen sein.

In der Abbildung 5 ist der Anteil der befristet Erwerbstätigen der 20 bis unter 25-Jährigen und der 25 bis unter 30-Jährigen an den abhängig Erwerbstätigen der 20 bis unter 30-Jährigen nach Geschlecht von 2000 bis 2007 dargestellt. Bei den 20 bis unter 25-Jährigen Männern gab es nur minimale Unterschiede im Zeitablauf. Um 0,13 Prozentpunkte ist der Anteil der befristet Erwerbstätigen in dieser Altersklasse von 2000 bis 2007 gestiegen. Bei den Männern in der Altersklasse der 25 bis unter 30-Jährigen ging die Anzahl der befristeten Verträge in den letzten zwei Jahren nach einem Anstieg im Jahr 2005 zurück. Bei den Frauen zeigt sich ein anderes Bild. Mit minimalen Schwankungen ist die Anzahl der befristet Beschäftigten in beiden Altersklassen im Zeitablauf angestiegen. Die Zunahme von 2000 bis 2007 bei den 20 bis unter 25-Jährigen war mit 2,76 Prozentpunkten größer als bei den 25 bis unter 30-Jährigen, deren Anteil an befristet Erwerbstätigen sich um 2,61 Prozentpunkte erhöht hat. Im Gegensatz zu der Entwicklung bei den Männern ist bei den Frauen ein Kohorteneffekt zu erkennen. Die Anzahl der Zeitverträge bei den Frauen steigt in den betrachteten Altersgruppen kontinuierlich an. In diesen Altersklassen kann sich eine unsichere Zukunft auf dem Arbeitsmarkt negativ auf die Familienplanung auswirken.



Zeitverträge und deren mögliche Folgen

Die Ausstellung befristeter Arbeitsverträge bietet für Arbeitgeber oft den Vorteil, Veränderungen in der wirtschaftlichen Lage flexibel gegenüber zu stehen. Kurz- und mittelfristige Projekte können mit geringerem Risiko geplant werden und der Einsatz von Arbeitskräften kann effizienter gestaltet werden. Zudem besteht für befristet Beschäftigte oft ein höherer Anreiz, eine bessere Arbeitsleistung zu erbringen, um sich dadurch für eine Festeinstellung zu empfehlen. Befristete Arbeitsverträge können jedoch auch negative Auswirkungen auf die Leistungsbereitschaft von Mitarbeitern nach sich ziehen. Die größere Ungewissheit über die zukünftige Lage kann sich negativ auf die Motivation der Beschäftigten und das Zugehörigkeitsgefühl zum Arbeitgeber und damit auch negativ auf die Arbeitsproduktivität auswirken. Des Weiteren besteht für den Arbeitge-

ber eine höhere Gefahr, gut ausgebildete Mitarbeiter mit spezifisch erworbenem Unternehmenswissen nicht langfristig an sich binden zu können, wodurch personengebundenes Know-How ungewollt wieder verloren geht.

Auch für die Gesellschaft als Ganzes ist ein hoher Anteil befristet Beschäftigter als problematisch anzusehen. Dies ist vor allem der Fall, wenn die Mehrheit der befristet Beschäftigten in den jüngeren Altersgruppen zu finden ist. Zeitverträge erhöhen die Unsicherheit über einen bevorstehenden Arbeitsplatz- und Wohnortwechsel sowie über die zukünftige finanzielle Situation und können sich damit negativ auf die Fertilität auswirken. Dies zeigt sich auch durch das niedrige Niveau der Geburtenzahlen und dem steigenden Durchschnittsalter der Frauen bei Geburt des ersten Kindes.
