

Befristete Verträge und Arbeitsplatzdynamik in baden-württembergischen Betrieben

**Eine empirische Analyse auf der Basis des
IAB-Betriebspanels**

**Jan Behringer
Carina Dengler
Bernhard Boockmann**

Befristete Verträge und Arbeitsplatzdynamik in baden-württembergischen Betrieben

Eine Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg

Jan Behringer, Carina Dengler und Bernhard Boockmann¹

1	Einleitung	2
2	Verbreitung und Struktur atypischer Beschäftigungsformen in Baden-Württemberg	3
2.1	Allgemeine Beschäftigungsformen	3
2.2	Entwicklung atypischer Beschäftigungsformen im Zeitverlauf	4
2.3	Struktur und Ausmaß atypischer Beschäftigung	7
2.3.1	Befristete Beschäftigung	7
2.3.2	Leiharbeit	10
2.4	Personalpolitische Maßnahmen als Reaktion auf die Krise	13
3	Beschäftigungsdynamik und Verdrängung regulärer Beschäftigung durch befristete Beschäftigungsverhältnisse in Baden-Württemberg	15
3.1	Dynamik der Gesamtbeschäftigung	15
3.2	Dynamik in den befristeten im Vergleich zu den unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen	19
3.3	Der Beitrag der Beschäftigung in unbefristeten und befristeten Beschäftigungsverhältnissen zur Gesamtbeschäftigungsdynamik	22
3.4	Zusammenfassung	25
4	Betriebsräte und atypische Beschäftigung	26
4.1	Theoretischer Zusammenhang und bisherige Evidenz	26
4.2	Deskriptive Evidenz	28
4.3	Ökonometrische Analyse	30
5	Zusammenfassung der Ergebnisse	42
	Literaturverzeichnis	44
	Anhang: Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg	46

¹ Verantwortliche Autorin: Carina Dengler, Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW), Ob dem Himmelreich 1, 72074 Tübingen, E-Mail: carina.dengler@iaw.edu. Der Beitrag entstand im Auftrag der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit.

1 Einleitung

Atypische Arbeitsverhältnisse sind seit geraumer Zeit ein Gegenstand öffentlicher Diskussion. Auf der einen Seite bieten befristete Beschäftigungsverhältnisse, Leiharbeit und andere Formen der atypischen Arbeit Betrieben Flexibilisierungsmöglichkeiten, die ihnen die Anpassung der Beschäftigung an Schocks erleichtert. Andererseits wird befürchtet, dass reguläre und langfristige Arbeitsverhältnisse durch kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse verdrängt werden und eine dauerhafte Segmentierung des Arbeitsmarktes entsteht. Je nachdem, welche Argumentation empirisch relevanter ist, bieten sich unterschiedliche wirtschaftspolitische Handlungsoptionen. Vor diesem Hintergrund analysiert das IAW im vorliegenden Kurzbericht die Entwicklung der atypischen Beschäftigung in Baden-Württemberg auf der Basis des IAB-Betriebspanels.

Der Bericht gliedert sich in drei Teile. Im ersten Teil werden die Beschäftigungsanteile in atypischen Arbeitsverhältnissen (befristete Beschäftigung, Leiharbeit, geringfügige Beschäftigung und „Midi-Jobs“, freie Mitarbeit, Praktika) über den Zeitverlauf seit dem Jahr 2000 dargestellt, um Trends und zyklische Entwicklung dieser Beschäftigungsformen zu ermitteln und die Hypothese zu prüfen, dass diese Beschäftigungsformen von den Betrieben als Möglichkeit zur Anpassung an konjunkturelle Schocks genutzt werden.

Im zweiten Teil wird untersucht, ob auf betrieblicher Ebene eine Verdrängung von regulärer durch befristete Arbeit festzustellen ist. Dazu wird das Analysekonzept von Boockmann und Hagen (2002) angewendet. Die Ergebnisse der Analyse für das Jahr 2010 werden den Ergebnissen von Boockmann und Hagen für das Jahr 2001 gegenübergestellt.

Im dritten Teil wird der Zusammenhang von befristeter Beschäftigung sowie Leiharbeit und Institutionen untersucht. Dabei wird besonders die Rolle des Betriebsrates herausgestellt. Auf der Basis von Hypothesen über die Funktionsweise von Betriebsräten wird untersucht, ob Betriebe mit Betriebsrat tendenziell weniger oder mehr befristete Beschäftigung oder Leiharbeit nutzen.

2 Verbreitung und Struktur atypischer Beschäftigungsformen in Baden-Württemberg

2.1 Allgemeine Beschäftigungsformen

Die zeitliche Entwicklung der baden-württembergischen Beschäftigung differenziert nach Beschäftigungssegment unterscheidet sich in den vergangenen Jahren teilweise deutlich. Während die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung seit den 1990er Jahren bis 2005 noch kontinuierlich zurückging und erst 2008 wieder auf dem Niveau von 2002 lag, nahm die sonstige Beschäftigung infolge der Reformen der geringfügigen² Beschäftigungsverhältnisse³ seit Mitte der 2000er Jahre bis zum Beginn der globalen Wirtschafts- und Finanzkrise überdurchschnittlich stark zu.

Nach Hochrechnungen auf der Basis des IAB-Betriebspanels waren zum 30. Juni 2010 in Baden-Württemberg insgesamt 4,87 Millionen Personen beschäftigt. Gegenüber dem Vorjahr stieg die Beschäftigtenzahl somit um insgesamt rund 117.000 (2,5%) an (vgl. Tabelle 1). Davon waren am aktuellen Rand rund 3,95 Millionen Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt, was 81,1% des gesamten Beschäftigtenbestandes ausmacht. Nachdem die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in der konjunkturellen Abschwungphase infolge der globalen Wirtschafts- und Finanzkrise zum Befragungszeitpunkt Mitte 2009 deutlich gegenüber dem Vorjahr gesunken war, stieg sie im Verlauf des vergangenen Jahres wieder an (+2,7%) und erreichte einen neuen Höchststand.

Tabelle 1: Beschäftigtenbestand in Baden-Württemberg zum 30. Juni 2009 und 2010

	30. Juni 2009		30. Juni 2010	
	in Tsd.	in %	in Tsd.	in %
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, darunter:	3.845	80,9	3.948	81,1
Arbeiter und Arbeiterinnen und Angestellte	3.632	76,4	3.728	76,5
Auszubildende	213	4,5	220	4,5
Beamte und Beamtinnen	125	2,6	127	2,6
tätige Inhaber und Inhaberinnen und mithelfende Familienangehörige	227	4,8	227	4,7
Geringfügig Beschäftigte	529	11,1	542	11,1
Sonstige Beschäftigte	28	0,6	27	0,6
Gesamt	4.754	100	4.871	100

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen.

² Laut IAB-Betriebspanel machen geringfügig Beschäftigte, die erstmalig im Jahr 2006 separat erhoben wurden, etwa 95% der sonstigen Beschäftigung aus. Als geringfügige Beschäftigungsverhältnisse werden (a) eine mit max. 400 Euro im Monat entlohnte Beschäftigung oder (b) eine kurzfristige Beschäftigung von max. 2 Monaten oder max. 50 Tagen im Jahr bezeichnet.

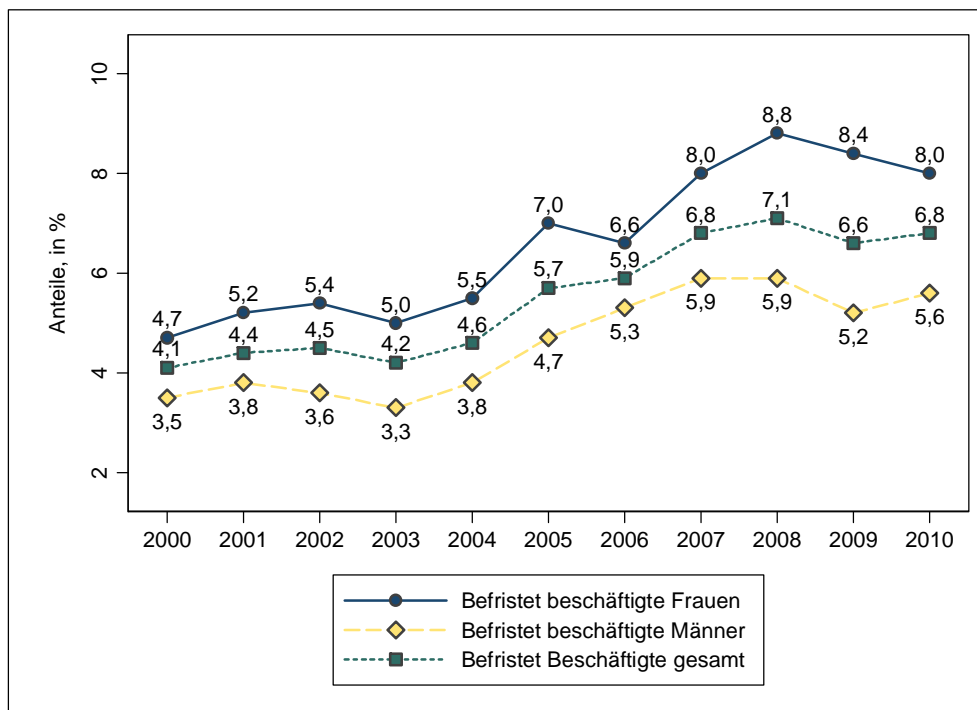
³ Da die Daten des IAB-Betriebspanels keine personenbezogenen Daten darstellen, kann hier nicht unterschieden werden, ob die Personen ausschließlich geringfügig beschäftigt sind oder lediglich eine geringfügige Beschäftigung zusätzlich zu einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ausüben. Laut Daten der BA waren in Baden-Württemberg am 30.06.2010 insgesamt 1.112.400 Personen geringfügig beschäftigt. Davon waren 696.400 ausschließlich geringfügig beschäftigt (BA 2011).

Von der positiven Entwicklung profitierten zahlenmäßig sowohl die Arbeiter und Arbeiterinnen und Angestellten als auch die Auszubildenden. Aber auch die Zahl der geringfügig Beschäftigten wuchs um rund 2,5% gegenüber dem Vorjahr. Der Bestand der sonstigen Beschäftigung sowie die Zahl der tätigen Inhaber und Inhaberinnen und der Beamten und Beamtinnen weisen hingegen keine Veränderungen auf. Auch die Beschäftigungsstruktur hat sich im Vergleich zum 30.06.2009 nicht merklich verändert.

2.2 Entwicklung atypischer Beschäftigungsformen im Zeitverlauf

Bereits seit Mitte der 1980er Jahre werden befristete Beschäftigungsverhältnisse genutzt, um in wirtschaftlich unbeständigen Zeiten Entlassungskosten zu vermeiden oder bei guter Auftragslage eine flexible Randbelegschaft aufzubauen und somit die betriebliche Flexibilität zu erhöhen (vgl. Klee, 2010). Aus Abbildung 1 ist ersichtlich, dass der Anteil der befristet Beschäftigten in Baden-Württemberg seit 2000 kontinuierlich zugenommen hat (von 4,1% auf 6,8%). Der Großteil dieses Anstiegs ist ab Mitte 2004 zu verzeichnen, während der Anteil befristeter Arbeitsverträge an der Gesamtbeschäftigung Anfang der 2000er Jahre mit geringen Schwankungen noch konstant bei 4,5% lag. Nach einem leichten Rückgang zwischen 2008 und 2009 ist am aktuellen Rand wieder eine positive Entwicklung des Anteils befristeter Beschäftigungsverhältnisse (von 6,6% auf 7,1% in 2008) sichtbar. Der Anteil befristeter Arbeitsverträge liegt in Baden-Württemberg am aktuellen Rand damit um rund 0,1 Prozentpunkte höher als im Durchschnitt der alten Bundesländer (ohne Berlin). Diese Entwicklung ist hauptsächlich auf die Zunahme des Anteils der befristet beschäftigten Männer zurückzuführen, da der entsprechende Anteil der Frauen seit dem Höchststand Mitte 2008 (8,8%) kontinuierlich gesunken ist. Seit Mitte 2003 nahm der Befristungsanteil geschlechtsübergreifend bis Mitte 2008 zu und erreichte auch bei den Männern mit 5,9% Mitte 2008 seinen vorübergehenden Höchststand. Mit Ausnahme des Jahres 2006 war der Frauenanteil an der befristeten Beschäftigung insgesamt stets höher als jener der Männer. Am aktuellen Rand beträgt der Abstand allerdings nur 4 Prozentpunkte (52% Frauen vs. 48% Männer).

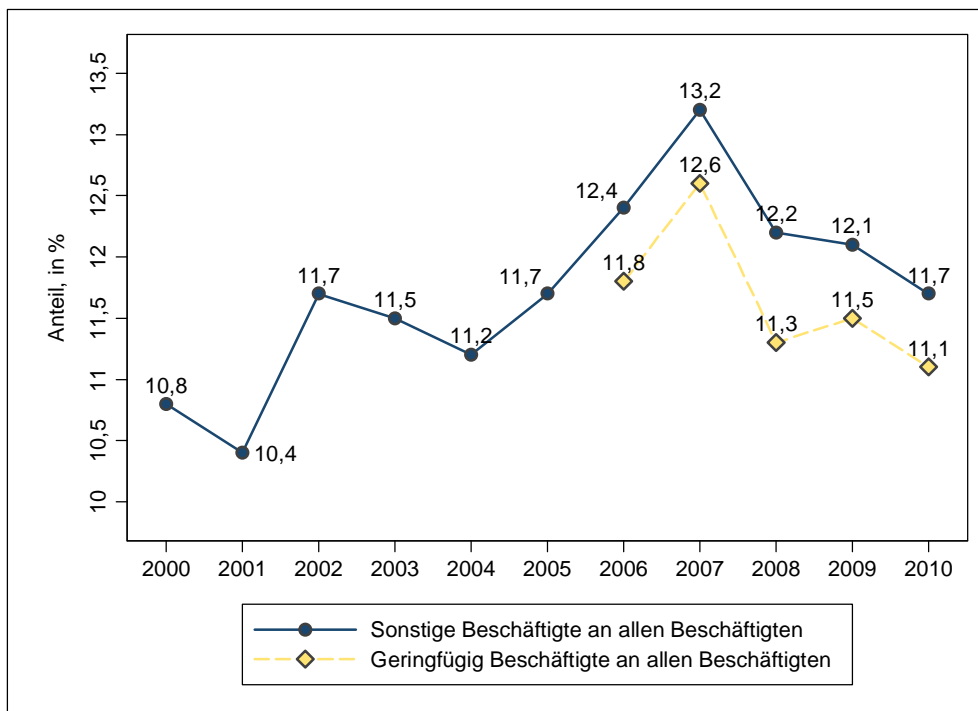
Abbildung 1: Entwicklung des Anteils befristeter Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung in Baden-Württemberg, differenziert nach Geschlecht, 30. Juni 2000 bis 2010, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2010, IAW-Berechnungen.

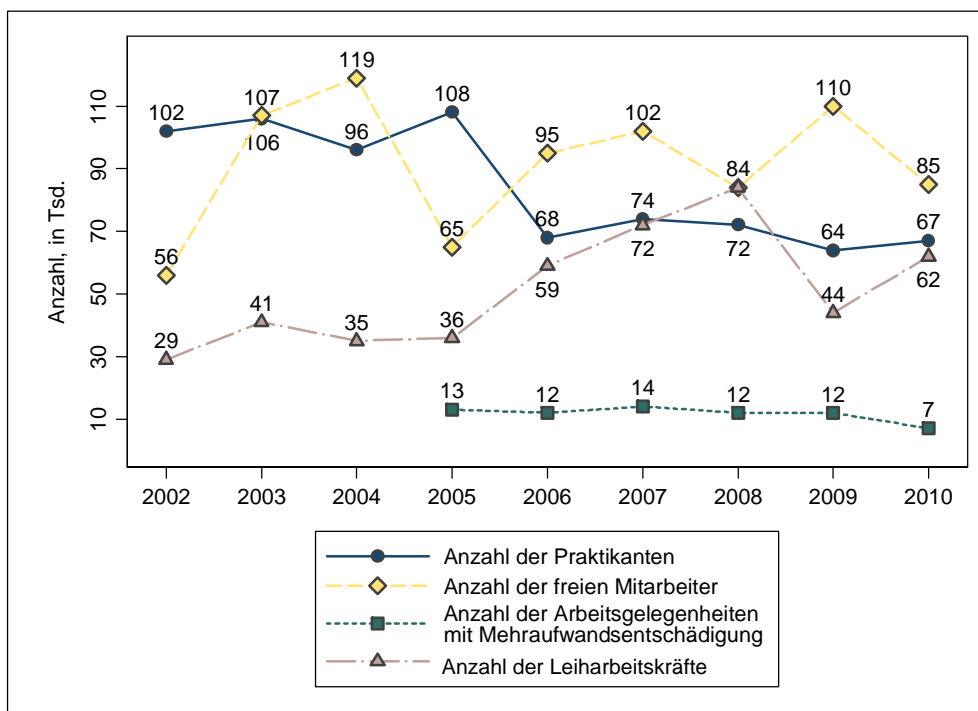
Im Zuge der Hartz-Reformen wurden die zum 01.04.1999 eingeführten sogenannten geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse reformiert. Entsprechend der gesetzlichen Definition nach § 8 SGB IV werden mit dieser Kategorie im IAB-Betriebspanel Arbeitsverhältnisse mit einem monatlichen Entgelt von maximal 400 Euro (sog. Minijobs) sowie kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse mit einer Dauer von bis zu zwei Monaten oder bis zu 50 Tagen im Jahr bezeichnet. Dieser Definition entsprechend belief sich die absolute Zahl der geringfügig Beschäftigten in Baden-Württemberg Mitte 2010 auf 542 Tsd. und lag somit auf dem Vorjahresniveau (rd. 545 Tsd.). Der Anteil dieser atypischen Beschäftigungsform an der Gesamtbeschäftigung nahm am aktuellen Rand von 11,5% auf 11,1% allerdings leicht ab (vgl. Abbildung 2). Diese Entwicklung ist darauf zurückzuführen, dass die Gesamtbeschäftigung in Baden-Württemberg im gleichen Zeitraum leicht angestiegen ist (um rd. 117 Tsd.) und dabei Arbeitsverhältnisse in anderen Beschäftigungsformen stärker zugenommen haben als die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse. Zu den atypischen Beschäftigungsverhältnissen, die in der Welle 2010 des IAB-Betriebspanels abgefragt wurden, zählen neben der befristeten und der geringfügigen Beschäftigung noch Leiharbeit, freie Mitarbeit, Praktika und Arbeitsgelegenheiten (so genannte Ein-Euro-Jobs).

Abbildung 2: Entwicklung des Anteils sonstiger und geringfügiger Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung in Baden-Württemberg, 30. Juni 2000 bis 2010, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2010, IAW-Berechnungen.

Abbildung 3: Entwicklung weiterer atypischer Beschäftigungsformen in Baden-Württemberg, 30. Juni 2002 bis 2010, in Tausend



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2002 bis 2010, IAW-Berechnungen.

In Abbildung 3 ist die zeitliche Entwicklung der Anzahl der Beschäftigten in den jeweiligen atypischen Beschäftigungsformen dargestellt. Die in der Abbildung dargestellten Zahlen geben jeweils den Beschäftigungsstand zum Stichtag des jeweiligen Jahres an. Auffällig ist dabei einerseits, dass die Entwicklung der absoluten Zahl der Personen in Arbeitsgelegenheiten von 2005 bis 2009 relativ stabil verläuft, das Volumen der Arbeitsgelegenheiten von 2009 auf 2010 aber deutlich zurückgegangen ist. Die Zahl der Praktikanten und Praktikantinnen ist nach einem deutlichen Rückgang zwischen 2005 und 2006 seitdem ebenfalls sehr stabil und scheint von konjunkturellen Entwicklungen nahezu unberührt zu bleiben. Demgegenüber ist die zeitliche Entwicklung der Anzahl der freien Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie der Beschäftigten in Leiharbeitsverhältnissen deutlich volatiler. Während die Zahl der Leiharbeiter und -arbeitnehmerinnen von Mitte 2005 bis vor Beginn der globalen Wirtschafts- und Finanzkrise jedoch kontinuierlich anstieg, schwankte die Anzahl der freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch schon vor Mitte 2008 stark. Im Verlauf der Wirtschafts- und Finanzkrise zeigen sich dann gegenläufige Entwicklungen. Die Anzahl der freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stieg zwischen 2008 und 2009 zunächst von 84 Tsd. auf 110 Tsd. deutlich an, um im Juni 2010 wieder das Niveau von 2008 zu erreichen. Vom gleichen Niveau ausgehend sank die Zahl der Leiharbeiter und -arbeitnehmerinnen zwischen 2008 und dem Folgejahr um fast die Hälfte auf 44 Tsd., um zwischen Juni 2009 und 2010 wieder auf 62 Tsd. anzusteigen.

Die vergleichende Betrachtung der atypischen Beschäftigungsformen macht somit deutlich, dass die Zahl der Leiharbeiter und -arbeitnehmerinnen im Konjunkturverlauf eine prozyklische Entwicklung aufweist. Der zeitliche Verlauf der befristeten Beschäftigung deutet eher auf eine schwach ausgeprägte Konjunkturreakibilität hin, die ab Mitte 2003 zudem von einem aufwärts gerichteten Trend überlagert zu sein scheint (vgl. Abbildung 1). Bei den übrigen atypischen Beschäftigungsverhältnissen ist im Beobachtungszeitraum hingegen kein eindeutiger Zusammenhang mit konjunkturellen Entwicklungen zu erkennen (vgl. Abbildung 3).

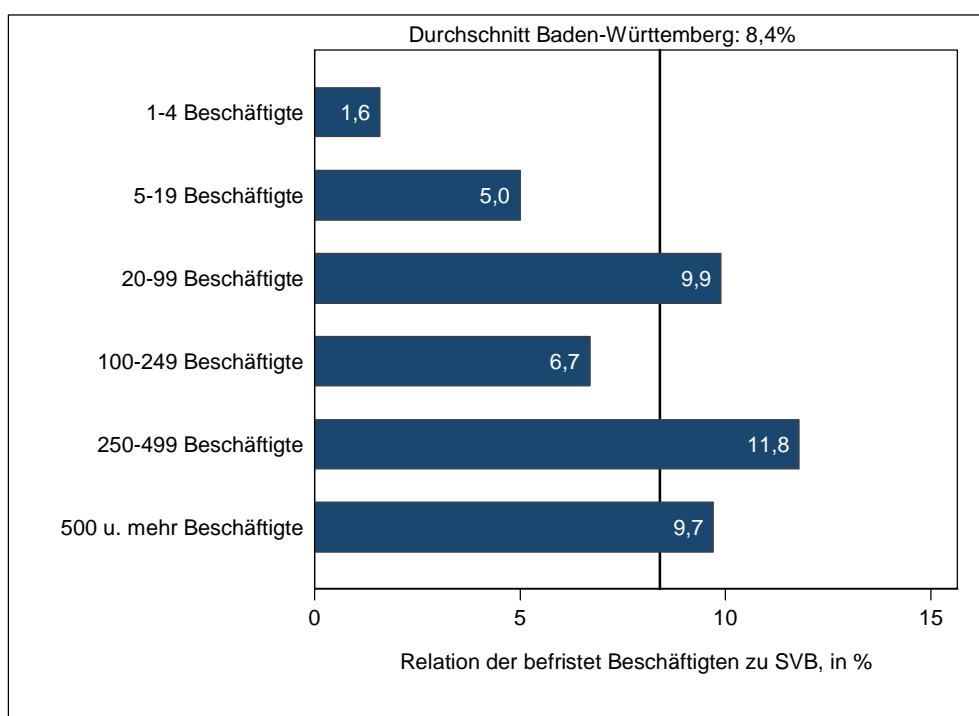
2.3 Struktur und Ausmaß atypischer Beschäftigung

2.3.1 Befristete Beschäftigung

Laut Angaben des IAB-Betriebspanels waren zum Stichtag am 30. Juni 2010 in Baden-Württemberg rund 326 Tsd. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen befristet beschäftigt, davon waren gut die Hälfte (51%, rd. 167 Tsd.) Frauen. Auf betrieblicher Ebene zeigt sich, dass Mitte 2010 rund 15% aller baden-württembergischen Betriebe befristet Beschäftigte in ihrer Belegschaft hatten (Westdeutschland: ebenfalls rd. 15% aller Betriebe). Außerdem nimmt die Inanspruchnahme befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit der Betriebsgröße deutlich zu: Während nur 2% bzw. 13% der kleinen Betriebe mit weniger als fünf bzw. weniger als 20 Beschäftigten befristete Arbeitsverträge einsetzten, nutzte über die Hälfte aller mittelgroßen Betriebe diese Form der atypischen Beschäftigung. Die stärkste Verbrei-

tung befristeter Verträge verzeichneten mit 87% (250-499 Beschäftigte) und 96% (500 u. mehr Beschäftigte) die Großbetriebe, in denen mit rund 154 Tsd. Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen fast die Hälfte aller baden-württembergischen befristet Beschäftigten tätig waren (rd. 76 Tsd. Frauen und 78 Tsd. Männer). Die hier angegebenen Anteile beziehen sich auf die Betriebe, die mindestens eine befristet eingestellte Person beschäftigen. Die Wahrscheinlichkeit, befristete Beschäftigung zu nutzen, steigt auch mit der Betriebsgröße, d.h. mit zunehmender Beschäftigtenzahl. Aussagekräftiger ist daher der Anteil der befristet Angestellten an allen Beschäftigten in einem Betrieb, wie in Abbildung 4 dargestellt.

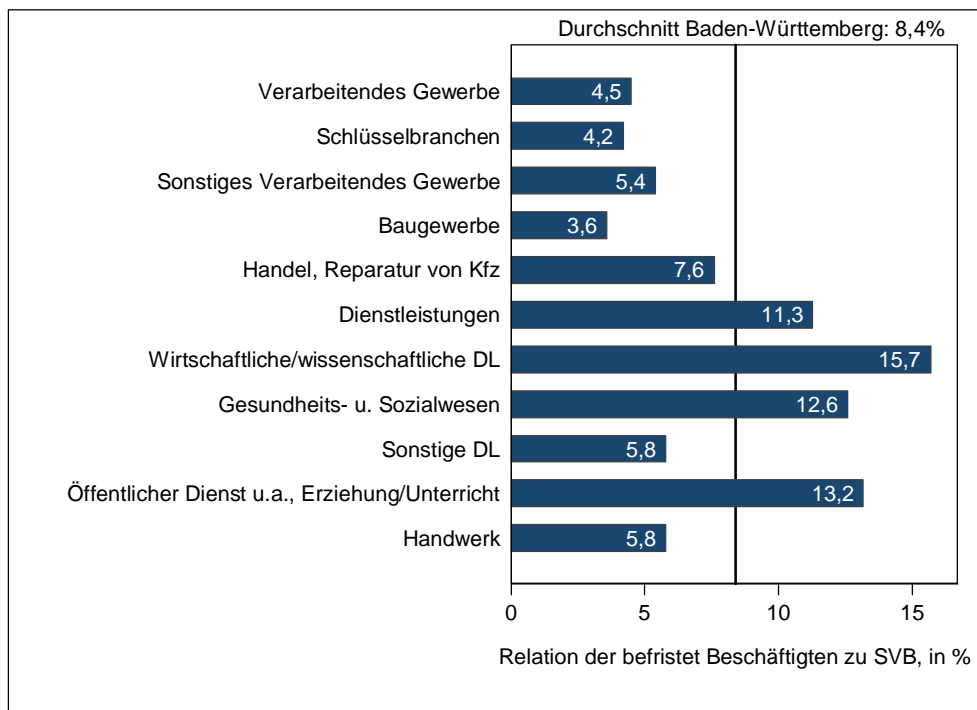
Abbildung 4: Zahl der befristet Beschäftigten pro 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in baden-württembergischen Betrieben nach Betriebsgrößenklassen am 30. Juni 2010, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen.

Aus Abbildung 4 geht hervor, dass auch das Ausmaß der Inanspruchnahme befristeter Beschäftigung in mittelgroßen und großen Betrieben deutlich stärker ausgeprägt ist als in Kleinbetrieben. Während in Großbetrieben mit 250 bis 499 Beschäftigten und in Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten sowie in mittelgroßen Betrieben mit 20 bis 99 Beschäftigten mit knapp 12 bzw. 10 befristet Beschäftigten je 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ein überdurchschnittlicher Einsatz festzustellen ist, weisen Betriebe mit 5 bis 19 Beschäftigten und die Kleinstbetriebe mit 5,0 und 1,6 eine weit unterdurchschnittliche Zahl von befristet Beschäftigten im Verhältnis zu ihren sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf.

Abbildung 5: Zahl der befristet Beschäftigten pro 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in baden-württembergischen Betrieben nach Branchen am 30. Juni 2010, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen.

Bei der Betrachtung nach Branchen fällt auf, dass im Dienstleistungssektor mit 163 Tsd. Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen (rd. 54,8% Frauen und 45,2% Männer) mehr als die Hälfte aller befristet Beschäftigten tätig sind. Im Bereich der wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen wurden Mitte 2010 rund 83 Tsd. (rd. 46,2% Frauen und 53,8% Männer), im Gesundheits- und Sozialwesen rund 51 Tsd. (rd. 74% Frauen und 26% Männer) und im Öffentlichen Dienst u.a. rund 50 Tsd. (rd. 69,4% Frauen und 30,6% Männer) befristet Beschäftigte eingesetzt. Im gesamten produzierenden Sektor waren hingegen nur 58 Tsd. (rd. 33,3% Frauen und 66,7% Männer) befristet Beschäftigte tätig. Abbildung 5 bestätigt ferner, dass auch das Ausmaß des Einsatzes befristeter Arbeitsverträge im Dienstleistungssektor (11,3%) sowie im Öffentlichen Dienst u.a. (13,2%) weit überdurchschnittlich war. Im baden-württembergischen Verarbeitenden Gewerbe lag die Inanspruchnahme dieser Variante atypischer Beschäftigung mit 4,5 je 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigter deutlich unter dem Landesdurchschnitt von 8,4%. Dieser Befund gilt ebenfalls für das Baugewerbe (3,6%) sowie für das Handwerk (5,8%). Bei der Branchenbetrachtung ist auffällig, dass nur 14% aller Betriebe im Dienstleistungssektor befristete Beschäftigte haben, während die Verbreitung befristeter Arbeitsverträge in den baden-württembergischen Schlüsselbranchen⁴ mit 28% aller Betriebe sowie im gesamten produzie-

⁴ Die Schlüsselbranchen umfassen die vier beschäftigungsstärksten industriellen Wirtschaftszweige in Baden-Württemberg, namentlich den Maschinen- und Kraftfahrzeugbau (inkl. Herstellung von Kraftwagenteilen), den Bereich der Elektrotechnik (inkl. Herstellung von Büromaschinen und DV-Geräten) sowie Herstellung von Metallerezeugnissen (inkl. Stahl- und Leichtmetallbau).

renden Sektor (21%) weit überdurchschnittlich war (insgesamt nutzen 15% aller baden-württembergischen Betriebe befristete Beschäftigung).

2.3.2 Leiharbeit⁵

Laut IAB-Betriebspanel waren in Baden-Württemberg im Jahr 2010 rund 62 Tsd. Leiharbeitnehmer und -arbeitnehmerinnen beschäftigt (Westdeutschland: 439 Tsd.). Gegenüber dem Vorjahr stieg die Zahl der Leiharbeitskräfte somit um über 40 Prozent an (Westdeutschland: 30%). Sowohl der Anteil der Betriebe mit Leiharbeitnehmer und -arbeitnehmerinnen als auch die absolute Zahl der Leiharbeitskräfte nimmt mit der Betriebsgröße zu⁶, sodass am 30. Juni 2010 knapp die Hälfte aller baden-württembergischen Großbetriebe mit 500 u. mehr Beschäftigten zusammen rund ein Drittel (20 Tsd.) aller Leiharbeitnehmer und -arbeitnehmerinnen beschäftigten.⁷

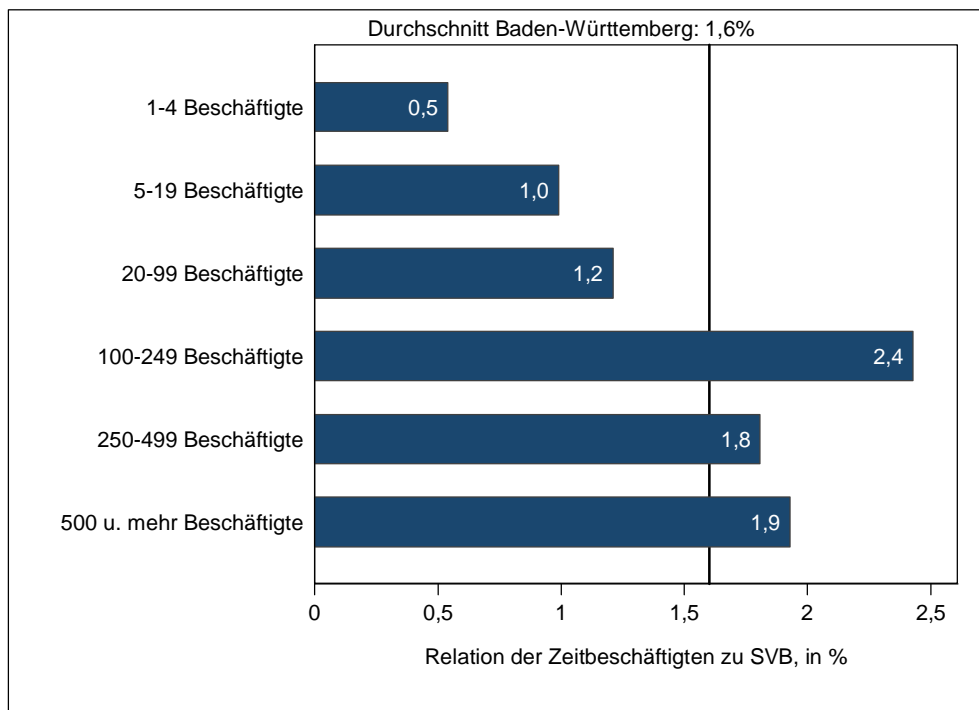
Abbildung 6 macht deutlich, dass das Ausmaß des Einsatzes von Arbeitnehmerüberlassung in Baden-Württemberg im Verhältnis zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten relativ gering ist. Dabei zeigt sich wie auch schon im Vorjahr ein weit überdurchschnittlicher Einsatz von Leiharbeitnehmer und -arbeitnehmerinnen in Betrieben mit 100-249 Beschäftigten. Auch in Großbetrieben mit 250 bis 499 Beschäftigten sowie in Betrieben mit 500 u. mehr Beschäftigten liegt die Inanspruchnahme von Leiharbeitskräften relativ zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten über dem Landesdurchschnitt. In Kleinbetrieben mit 5 bis 19 Beschäftigten und mittelgroßen Betrieben mit 20 bis 99 Beschäftigten beträgt das Verhältnis der eingesetzten Leiharbeitnehmer und -arbeitnehmerinnen je 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nur 1,0 beziehungsweise 1,2 und liegt somit unter dem baden-württembergischen Durchschnitt. Den niedrigsten Anteil an Leiharbeitskräften im Verhältnis zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten weisen mit einem Wert von 0,4 allerdings die Kleinstbetriebe (1-4 Beschäftigte) auf. Im Vorjahresvergleich hat das Ausmaß der Inanspruchnahme von Arbeitnehmerüberlassung in baden-württembergischen Betrieben zugenommen (von 1,2% auf 1,6%). Am deutlichsten fällt der Anstieg in Großbetrieben mit 250 bis 499 Beschäftigten und Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten aus (von 0,8% auf 1,8% bzw. von 1,2% auf 1,9%). In den Kleinstbetrieben (1-4 Beschäftigte) und in Betrieben mit 20 bis 99 Beschäftigten war der Anteil der Leiharbeitnehmer und -arbeitnehmerinnen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit einer Veränderung von 0,7% auf 0,5% bzw. von 1,5% auf 1,2% dagegen leicht rückläufig.

⁵ Weiter gehende Auswertungsergebnisse zur Leiharbeit für Baden-Württemberg sind in Schröpfer et al. (2011) enthalten.

⁶ Ausgenommen davon sind Betriebe mit 250-499 Beschäftigten, die nur rund 8 Tsd. Leiharbeitskräfte beschäftigten.

⁷ Rund 30% der Betriebe mit 100-249 Beschäftigten und 250-499 Beschäftigten setzten Mitte 2010 Leiharbeitnehmer oder -arbeitnehmerinnen ein (rd. 15 Tsd. bzw. 8 Tsd. Leiharbeitskräfte), gefolgt von 7% der Betriebe mit 20-99 Beschäftigten (rd. 11 Tsd.) und 3% der Betriebe mit 5-19 Beschäftigten (rd. 7 Tsd.). Bei den Kleinstbetrieben (1-4 Beschäftigte) wurde hingegen nur von knapp 1% auf Leiharbeitskräfte (rd. 1 Tsd.) zurückgegriffen.

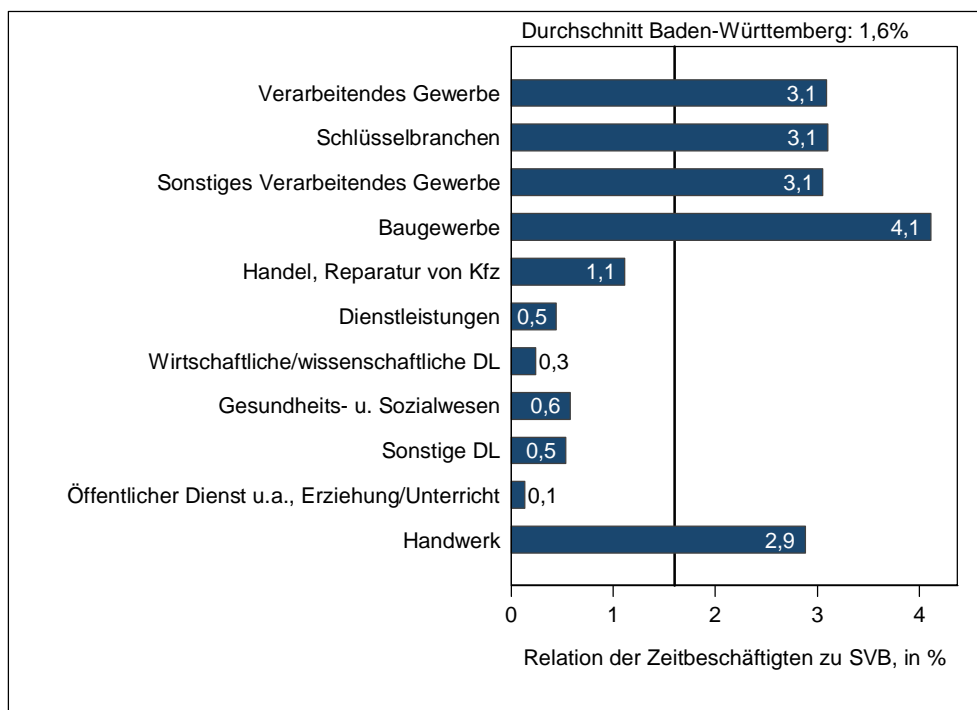
Abbildung 6: Zahl der Leiharbeitskräfte pro 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in baden-württembergischen Betrieben nach Betriebsgrößenklassen am 30. Juni 2010, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen.

Die Betrachtung der Branchen macht deutlich, dass knapp zwei Drittel aller Leiharbeitnehmer und -arbeitnehmerinnen (rd. 39 Tsd.) im baden-württembergischen Verarbeitenden Gewerbe beschäftigt sind. Während im Handwerk (rd. 17 Tsd.) sowie im Baugewerbe (rd. 9 Tsd.) noch relativ häufig auf Leiharbeitskräfte zurückgegriffen wird, wird diese Form der atypischen Beschäftigung im Bereich Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen (rd. 6 Tsd.) sowie im Dienstleistungssektor (rd. 6 Tsd.) und im Öffentlichen Dienst u.a. (rd. 1 Tsd.) kaum genutzt.

Abbildung 7: Zahl der Leiharbeitskräfte pro 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in baden-württembergischen Betrieben nach Branchen am 30. Juni 2010, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen.

Aus Abbildung 7 ist ersichtlich, dass in den baden-württembergischen Betrieben am 30. Juni 2010 im Baugewerbe (mit 4,1%) sowie im gesamten produzierenden Sektor – also den Schlüsselbranchen und dem Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe⁸ (jeweils mit 3,1%) – und im Handwerk (mit 2,9%) im Verhältnis zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten deutlich überdurchschnittlich viele Leiharbeiter und -arbeitnehmerinnen eingesetzt wurden. In den übrigen Branchen war die Inanspruchnahme von Leiharbeitskräften dagegen weit unterdurchschnittlich. Den niedrigsten Anteil weist der Sektor Öffentlicher Dienst zusammen mit dem Sektor Erziehung/Unterricht mit lediglich einer Leiharbeitskraft bei 1.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf. Im Vergleich mit dem Vorjahr wird deutlich, dass das Ausmaß des Einsatzes von Leiharbeiter und -arbeitnehmerinnen vor allem im gesamten Verarbeitenden Gewerbe (von 1,7% auf 3,1%) sowie im Handwerk (von 1,6% auf 2,9%), aber auch im Baugewerbe (von 3,0% auf 4,1%) sowie im Bereich Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen (von 0,5% auf 1,1%) zugenommen hat. Im Dienstleistungssektor ist die Inanspruchnahme von Zeitbeschäftigten hingegen zurückgegangen (von 0,9% auf 0,5%).

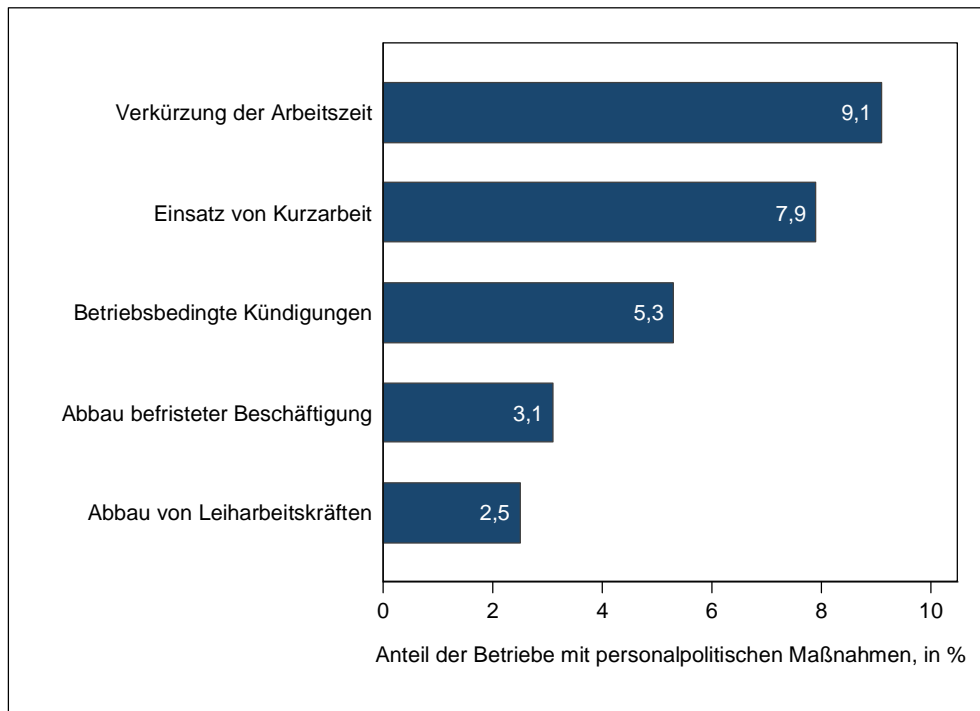
⁸ Das Sonstige Verarbeitende Gewerbe umfasst folgende Wirtschaftszweige: die Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln, die Herstellung von Textilien, Lederwaren und Schuhen, die Herstellung von Holzwaren, Papier und Druckerzeugnissen, die Herstellung von chemischen und pharmazeutischen Erzeugnissen, die Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren, die Herstellung von Glas und Keramik einschließlich der Verarbeitung von Steinen und Erden sowie die Metallerzeugung und -bearbeitung. Darüber hinaus gehören auch die Herstellung von Möbeln und sonstigen Waren sowie die Reparatur und Installation von Maschinen zum Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe.

2.4 Personalpolitische Maßnahmen als Reaktion auf die Krise

In der Welle 2010 des IAB-Betriebspanels wird der Frage nachgegangen, welche personalpolitischen Maßnahmen in den beiden zurückliegenden Jahren von baden-württembergischen Betrieben durchgeführt wurden. Dabei gab knapp jeder zehnte Betrieb im Südwesten an, mit einer (zeitweisen) Verkürzung der Arbeitszeit in den letzten beiden Jahren auf die gesamtwirtschaftlichen Entwicklungen reagiert zu haben. In Westdeutschland griffen hingegen nur rund 6% der Betriebe auf eine (zeitweise) Verkürzung der Arbeitszeit zurück. Eine weitere Möglichkeit zur Reaktion auf die Finanz- und Wirtschaftskrise ist die Nutzung von Kurzarbeit, die ebenfalls die Möglichkeit bietet, Arbeitszeit zu verkürzen, ohne dass die Betriebe aufgrund von Entlassungen einen Verlust an betriebsspezifischem Humankapital erleiden. Während der Wirtschafts- und Finanzkrise machten knapp 8 Prozent oder rund 21 Tsd. Betriebe in Baden-Württemberg von diesem arbeitsmarktpolitischen Instrument Gebrauch, sodass die Nutzung von Kurzarbeit wesentlich stärker ausgeprägt war als noch 2003, dem letzten Jahr, in dem Kurzarbeit weit verbreitet war (vgl. Behringer/Bohachova/Boockmann/Gerster, 2010). Der gezielte Abbau der befristeten Beschäftigung sowie die Reduzierung von Leiharbeitskräften wurde hingegen nur von rund 3,1 Prozent beziehungsweise 2,5 Prozent der baden-württembergischen Betriebe eingesetzt, um flexibel auf die konjunkturellen Entwicklungen zu reagieren und liegt damit etwas unter dem westdeutschen Niveau (4% bzw. 2%). Trotz der vielfältigen Möglichkeiten personalpolitischer Maßnahmen mussten knapp 14 Tsd. Betriebe in Baden-Württemberg in den vergangenen beiden Jahren aufgrund der gesamtwirtschaftlichen Lage Beschäftigungsverhältnisse kündigen. Verglichen mit Westdeutschland (8%) wurde im Südwesten seitens der Betriebe folglich unterdurchschnittlich (5,3%) auf Kündigungen zurückgegriffen.⁹

⁹ Zu beachten ist hier, dass bei der Frage nach in den letzten zwei Jahren ergriffenen personalpolitischen Maßnahmen Mehrfachnennungen möglich waren. Es ist folglich durchaus möglich, dass sich die hier genannten Gruppen von Betrieben überschneiden, d.h. einige Betriebe mehrere dieser Maßnahmen ergriffen haben, während in anderen Betrieben keine dieser Maßnahmen zur Anwendung kam.

Abbildung 8: Anteil der baden-württembergischen Betriebe, die in den letzten zwei Jahren personalpolitische Maßnahmen durchgeführt haben. Stand 30. Juni 2010, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Mehrfachnennungen möglich.

3 Beschäftigungsdynamik und Verdrängung regulärer Beschäftigung durch befristete Beschäftigungsverhältnisse in Baden-Württemberg

Während in Kapitel 2 die Entwicklung wesentlicher Bestandsgrößen atypischer Beschäftigung über die Zeit hinweg betrachtet wurde, wird der Fokus in diesem Abschnitt auf die Dynamik befristeter Beschäftigungsverhältnisse gelegt. Wie bereits in Kapitel 2 erwähnt, ist seit dem Jahr 2000 auch in Baden-Württemberg eine Zunahme des Anteils befristeter Beschäftigter an der Gesamtbeschäftigung festzustellen. Der Anteil befristeter Beschäftigter lag im Jahr 2010 bei 6,8%, während er im Jahr 2000 noch 4,1% betrug. Die Frage, die sich hieraus ergibt, ist, ob reguläre, unbefristete Beschäftigung durch befristete Beschäftigungsverhältnisse verdrängt wird. Zur Beantwortung dieser Frage ist die Betrachtung von Stromgrößen der Beschäftigung von zentraler Bedeutung und Bestandsgrößen allein reichen nicht aus, um entsprechende Aussagen treffen zu können. Dies wird beispielsweise deutlich, wenn man sich vergegenwärtigt, dass der Anteil der befristeten Beschäftigten am Gesamtbeschäftigungsbestand im ersten Halbjahr 2010 zwar lediglich 6,8% betrug, der Anteil der Einstellungen in befristete Arbeitsverhältnisse an allen Einstellungen aber bei etwa 41% lag.

Im Folgenden wird zunächst die Gesamtbeschäftigungsdynamik in Baden-Württemberg im ersten Halbjahr 2010 dargestellt. Anschließend wird differenziert nach befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen und die Fluktuation in diesen beiden Vertragsformen wird verglichen. In Abschnitt 3.3 wird schließlich untersucht, welchen Beitrag die einzelnen Beschäftigungsformen jeweils zur Gesamtbeschäftigungsdynamik leisten und die Frage nach der Verdrängung von unbefristeten Stellen durch befristete Verträge erörtert. Allen Analysen in diesem Kapitel wird das von Boockmann und Hagen (2002) entwickelte Konzept zur Untersuchung von Beschäftigungsdynamik zugrunde gelegt. Um Aussagen über die Entwicklung der Beschäftigungsdynamik treffen zu können, werden die in Boockmann und Hagen (2002) für das erste Halbjahr 2001 gewonnenen Ergebnisse vergleichend herangezogen.

3.1 Dynamik der Gesamtbeschäftigung

Die Daten des IAB-Betriebspanels bieten zwei Möglichkeiten der Hochrechnung und damit zwei Bezugsgrößen, für die die berechneten Zahlen repräsentativ sind. Zum einen kann die betriebliche Ebene betrachtet werden, d.h. es wird das durchschnittliche Einstellungs- und Entlassungsverhalten in einem für Baden-Württemberg repräsentativen Betrieb angegeben. Zum anderen können die Daten in aggregierter Form, also auf alle Beschäftigten in Baden-Württemberg bezogen, dargestellt werden. Beide Repräsentativitätskonzepte sollen im Folgenden einbezogen werden. Kennzahlen, die sich auf die betriebliche Ebene beziehen, werden dabei mit „_b“ (HR_b, SR_b etc.) gekennzeichnet; Maße, die auf die Gesamtbeschäftigung bezogen sind, analog mit „_a“.

Tabelle 2: Mittelwerte (in %) für Maße der Arbeitsplatzdynamik in der Gesamtbeschäftigung im ersten Halbjahr 2010

HR_a	SR_a	TR_a	RR_a	CR_a	JCR_a	JDR_a	Beob.
5,19	4,10	9,29	4,85	52,18	2,77	1,68	1068
HR_b	SR_b	TR_b	RR_b	CR_b*	JCR_b	JDR_b	Beob.
4,34	4,43	8,76	3,36	27,61	2,66	2,75	1068

* Die Churning-Rate wurde für die betriebliche Ebene auf Basis von nur 637 Beobachtungen berechnet, da hier alle Betriebe, für die der Turnover null ist, nicht in die Berechnung einfließen.

Alle Werte beziehen sich auf das erste Halbjahr 2010.

Abk.: HR: Einstellungsrate (Hiring Rate), SR: Abgangsrate (Separation Rate), TR: Umschlagsrate (Turnover Rate), RR: Rotationsrate, CR: Churning-Rate, JCR: Stellenaufbaurrate (Job Creation Rate), JDR: Stellenabbaurate (Job Destruction Rate).

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen.

Tabelle 2 gibt einen Überblick über wichtige Größen der Beschäftigungsdynamik für beide Bezugsgrößen, für die die Werte jeweils repräsentativ sind. Alle hier verwendeten Kennzahlen sind Raten, zeigen also die Veränderung eines bestimmten Beschäftigungsbestands im ersten Halbjahr 2010. In der oberen Zeile sind die Ergebnisse bezogen auf die Gesamtbeschäftigung in Baden-Württemberg dargestellt, d.h. die Summe der Einstellungen, Entlassungen etc. wird jeweils ins Verhältnis zur Gesamtbeschäftigung in der Grundgesamtheit gesetzt.¹⁰ Die Umschlagsrate TR_a von 9,3%, die sich aus der Summe von Einstellungen und Abgängen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen bezogen auf die Gesamtbeschäftigung ergibt, lässt sich zu etwas mehr als der Hälfte (52,2%) auf einen reinen Austausch von Arbeitskräften auf bestehenden Arbeitsplätzen, ohne dass damit ein Auf- oder Abbau von Beschäftigung verbunden ist, zurückführen. Dies ist erkennbar an der sogenannten Churning-Rate (CR), die den Anteil der Rotation (RR, Austausch von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ohne Auf- oder Abbau von Stellen) am gesamten Umschlag (TR) wiedergibt. Die Churning-Rate im Jahr 2010 liegt damit um über zehn Prozentpunkte unter dem Wert für 2001, was bedeutet, dass im Jahr 2010 ein größerer Anteil des Umschlages von Arbeitskräften auf einen tatsächlichen Auf- oder Abbau von Stellen zurückging.

Betrachtet man Einstellungen und Abgänge im Jahr 2010, so zeigt sich, dass die Beschäftigungsdynamik im Vergleich zum Jahr 2001 abgenommen hat. Die Einstellungsrate (HR_a), die im Jahr 2010 5,2% betrug, lag 2001 noch bei 6,3%, die Abgangsrate (SR_a) hat sich im gleichen Zeitraum von 5,8% auf 4,1% verringert. Es zeigt sich, dass – wie schon 2001 – im Jahr 2010 mehr Arbeitskräfte eingestellt wurden als abgegangen sind ($HR_a > SR_a$). Dies war mit einem Nettoaufbau von Beschäftigung verbunden, was daran zu erkennen ist, dass die Stellenaufbaurrate mit 2,8% (JCR_a) um etwa 1,1 Prozentpunkte größer war als die Stellenabbaurate (JDR_a) mit 1,7%.

¹⁰ Für eine detaillierte Beschreibung der verwendeten Kennzahlen vgl. Boockmann/Hagen (2002).

Die zweite Zeile der Tabelle zeigt die Ergebnisse repräsentativ für einen durchschnittlichen Betrieb in Baden-Württemberg. Die Abweichungen im Vergleich zur ersten Zeile ergeben sich zum Teil aus dem unterschiedlichen Gewicht, mit dem Betriebe unterschiedlicher Größenklassen in die durchschnittlichen Maße der ersten und zweiten Zeile eingehen (vgl. Boockmann/Hagen 2002). Es ist zu erkennen, dass die Differenz zwischen Einstellungs- und Abgangsrate geringer ist als bei den aggregierten Größen, woraus auch eine geringere Differenz zwischen der Stellenauf- und Stellenabbaurate folgt. Zudem ergibt sich hier eine höhere Abgangs- als Zugangsrate und damit auch ein Abbau von Stellen. Der Grund hierfür ist, dass Kleinbetriebe in die in der zweiten Zeile dargestellten Maße mit höherem Gewicht eingehen und diese eine deutlich geringere Einstellungsrate (4,3% für Betriebe mit weniger als 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gegenüber 5,2% für Betriebe mit mehr als 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten), aber eine höhere Abgangsrate aufweisen als größere Betriebe (4,4% gegenüber 3,5%).

Über die unterschiedliche Gewichtung von Betrieben unterschiedlicher Größe lässt sich auch der große Unterschied zwischen den Churning-Raten CR_a und CR_b erklären. Churning, also reiner Austausch von Arbeitskräften ohne eine Nettobeschäftigungsänderung spielt bei größeren Betrieben eine wesentlich größere Rolle als bei Kleinbetrieben (47,1% gegenüber 25,3%). Gleichzeitig ist die Differenz zwischen der Rate des Stellenaufbaus und der des Stellenabbaus bei Betrieben mit mindestens 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am größten, was bedeutet, dass hier der größte Beschäftigungsaufbau stattfindet.

Tabelle 3: Mittelwerte (in %) für Maße der Arbeitsplatzdynamik auf betrieblicher Ebene nach Betriebsgrößenklassen im ersten Halbjahr 2010

Anz. sozialvers.-pflichtig Beschäftigte	HR_b	SR_b	TR_b	RR_b	CR_b*	JCR_b	JDR_b	Beob.
1-49	4,30	4,45	8,75	3,28	25,27	2,66	2,81	710
50-99	4,94	4,49	9,43	5,77	45,51	2,06	1,60	105
100+	5,22	3,45	8,67	4,34	47,09	3,05	1,28	253

* Die Churning-Rate wurde für die betriebliche Ebene auf Basis von insgesamt nur 637 Beobachtungen berechnet, da hier alle Betriebe, für die der Turnover null ist, nicht in die Berechnung einfließen.

Alle Werte beziehen sich auf das erste Halbjahr 2010.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen.

Betrachtet man die Beschäftigungsdynamik differenziert nach der Entwicklung der Beschäftigtenzahl im ersten Halbjahr 2010 (also schrumpfende, stationäre und wachsende Betriebe), zeigt sich zunächst wie auch schon für das Jahr 2001, dass es auch in schrumpfenden Betrieben noch Einstellungen und in wachsenden Betrieben noch Abgänge gibt. Im Gegensatz zum Jahr 2001, in dem sich der Anteil des Behringer/Dengler/Boockmann

reinen Austauschs von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen am Gesamtumschlag (also die Churning Rate CR) zwischen wachsenden und schrumpfenden Betrieben kaum unterschied, zeigt sich für 2010, dass Churning in wachsenden Betrieben eine deutlich größere Rolle spielt als in Betrieben, die im ersten Halbjahr 2010 einen Beschäftigungsrückgang zu verzeichnen hatten. Bei stationären Betrieben ist die Churning-Rate definitionsgemäß 100 Prozent, da es keinen Auf- oder Abbau von Stellen gibt und alle Einstellungen und Abgänge lediglich einen Austausch von Arbeitskräften darstellen.

Tabelle 4: Mittelwerte (in %) für Maße der Arbeitsplatzdynamik nach Beschäftigungsentwicklung im ersten Halbjahr 2010

Beschäftigungsentwicklung	HR_a	SR_a	TR_a	RR_a	CR_a	JCR_a	JDR_a	Beob.
schrumpfend	1,21	6,15	7,37	2,44	33,05	0,00	4,93	275
stationär	2,07	2,07	4,14	4,14	100,00	0,00	0,00	516
wachsend	12,79	4,09	16,88	8,19	48,49	8,70	0,00	277

	HR_b	SR_b	TR_b	RR_b	CR_b*	JCR_b	JDR_b	Beob.
schrumpfend	1,16	20,80	21,96	2,31	9,26	0,00	19,65	275
stationär	1,46	1,46	2,91	2,91	100,00	0,00	0,00	516
wachsend	20,04	3,15	23,19	6,31	16,96	16,88	0,00	277

* Die Churning-Rate wurde nur für die betriebliche Ebene auf Basis von insgesamt nur 637 Beobachtungen berechnet, da hier alle Betriebe, für die der Turnover null ist, nicht in die Berechnung einfließen.

Alle Werte beziehen sich auf das erste Halbjahr 2010.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen.

Betrachtet man die Kennzahlen der Beschäftigungsdynamik getrennt nach Geschlecht (vgl. Tabelle 5), so zeigt sich für Frauen insgesamt eine etwas höhere Dynamik als für Männer. Sowohl Einstellungs- als auch Abgangsrate liegen bei den Frauen höher als bei den Männern. Als Grund hierfür lassen sich häufiger unterbrochene Erwerbsbiographien bei Frauen aufgrund von Kindererziehungszeiten anführen. Bei beiden Geschlechtern ist die Einstellungsrate höher als die Abgangsrate und dementsprechend werden für Frauen und Männer mehr Stellen geschaffen als abgebaut ($JCR > JDR$). Die Differenz zwischen Stellenauf- und Stellenabbau unterscheidet sich kaum zwischen Männern und Frauen, was sich auch in nahezu gleich hohen Churning-Raten niederschlägt.

Tabelle 5: Mittelwerte (in %) für Maße der Arbeitsplatzdynamik auf aggregierter Ebene für Frauen und Männer im ersten Halbjahr 2010

	HR_a	SR_a	TR_a	RR_a	CR_a	JCR_a	JDR_a	Beob.
Frauen	5,48	4,32	9,80	4,81	48,10	3,08	1,91	1046
Männer	4,68	3,79	8,47	4,03	47,26	2,67	1,77	1046

Alle Werte beziehen sich auf das erste Halbjahr 2010. Die Anzahl der Beobachtungen ist etwas geringer als bei den sonst dargestellten Berechnungen, da nur die Betriebe einbezogen werden, die mindestens eine Frau beschäftigen.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen.

Im folgenden Abschnitt wird nun die Beschäftigungsdynamik differenziert nach befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen dargestellt. Eine Differenzierung nach Geschlecht kann in Bezug auf die Dynamik in den einzelnen Vertragsformen nicht erfolgen, da im IAB-Betriebspanel bei der Frage nach den Abgängen aus befristeten Beschäftigungsverhältnissen nicht zwischen Frauen und Männern differenziert wird.

3.2 Dynamik in den befristeten im Vergleich zu den unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen

In diesem Abschnitt wird die Fluktuation von befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen miteinander verglichen. Die berechneten Kennzahlen wie Einstellungsrate, Abgangsrate oder Turnover-Rate beziehen sich hier immer auf den durchschnittlichen Beschäftigungsstand im ersten Halbjahr 2010 innerhalb der jeweiligen Vertragsform. Aus Gründen der Übersichtlichkeit wird hier lediglich die aggregierte Ebene, d.h. die auf die Beschäftigten in Baden-Württemberg hochgerechneten Kennzahlen, betrachtet. Tabelle 6 zeigt die in Tabelle 2 dargestellten Kennzahlen der Beschäftigungsdynamik differenziert nach den beiden Vertragsformen.

Tabelle 6: Mittelwerte (in %) für Maße der Arbeitsplatzdynamik differenziert nach Vertragsformen im ersten Halbjahr 2010

	HR_bef	SR_bef	TR_bef	RR_bef	CR_bef	JCR_bef	JDR_bef	TFR	Beob.
befristet	34,30	8,85	43,15	12,05	27,92	28,27	2,83	13,27	1068
	HR_per	SR_per	TR_per	RR_per	CR_per	JCR_per	JDR_per		Beob.
unbef.	3,27	3,78	7,05	3,03	43,41	1,75	2,27		1068

Erläuterungen: Die Abkürzungen „_bef“ und „_per“ beziehen sich auf befristete und unbefristete (permanente) Arbeitsverhältnisse. Alle Kennzahlen beziehen sich auf die durchschnittliche Gesamtbeschäftigung im ersten Halbjahr in der jeweiligen Vertragsform. TFR steht für Transferrate, d.h. den Anteil der befristet beschäftigten Arbeitnehmer, die in ein unbefristetes Anstellungsverhältnis übernommen wurden.

Alle Werte beziehen sich auf das erste Halbjahr 2010.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen.

Es ist deutlich erkennbar und nicht überraschend, dass Einstellungs- und Abgangsrate bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen deutlich höher liegen als bei unbefristeten, was sich auch in einer entsprechend höheren Turnover-Rate niederschlägt. Auf 100 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit einem befristeten Vertrag erfolgten im ersten Halbjahr 2010 durchschnittlich etwa 34,3 weitere befris-

tete Einstellungen. Diese Rate liegt um fast fünf Prozentpunkte unter der befristeten Einstellungsrate im ersten Halbjahr 2001. Auch für unbefristete Beschäftigungsverhältnisse ist die Einstellungsrate um 1,5 Prozentpunkte geringer als 2001. Entsprechend dem oben bereits festgestellten Ergebnis einer im Vergleich zum Jahr 2001 geringeren Beschäftigungsdynamik ist auch die Abgangsrate beider Vertragsformen gesunken. Allerdings lässt sich feststellen, dass die Beschäftigungsdynamik zwar gesunken ist, der Anteil des Umschlags, der auf einem tatsächlichen Auf- oder Abbau von Stellen beruht, aber von 60,9% bei befristeten und 45% bei unbefristeten Verträgen im ersten Halbjahr 2001 auf 72% bzw. 56,6% deutlich zugenommen hat. Dennoch ist die Differenz zwischen Stellenaufbaurrate JCR und Stellenabbaurate JDR im Vergleich zu 2001 bei beiden Vertragsformen nahezu unverändert geblieben und ein deutlicher Netto-Stellenaufbau bei befristeten Verträgen ging wie schon 2001 mit einem leichten Netto-Stellenabbau von permanenten Beschäftigungsverhältnissen einher.

Die Übernahmequote TFR gibt an, wie viel Prozent der befristet Beschäftigten im ersten Halbjahr 2010 in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen wurden. Mit 13,3% lag diese Quote etwa 1,5 Prozentpunkte unter der des Jahres 2001. Eine sinnvolle Interpretation der Übernahmequote kann allerdings nur erfolgen, wenn man diese ins Verhältnis zur Gesamtquote der im ersten Halbjahr 2010 endenden befristeten Verträge (d.h. der Summe aus Abgangsrate und Übernahmequote) setzt. Bei einer Interpretation der Übernahmequote auf Basis dieses Vergleichs ist dennoch zu beachten, dass bei den Abgängen befristet Beschäftigter nur das Ende der befristeten Beschäftigung aufgrund des Auslaufens des Arbeitsvertrags berücksichtigt wird, nicht jedoch Abgänge aufgrund von vorzeitigem Ausscheiden aus dem Betrieb, d.h. es ist davon auszugehen, dass die tatsächliche Abgangsrate unterschätzt wird.

Im ersten Halbjahr 2010 betrug der Anteil der befristet Beschäftigten, deren Vertrag auslief, an allen befristet Angestellten 22,2%: 8,85% der befristet Beschäftigten verließen ihren Betrieb aufgrund des Auslaufens ihres Arbeitsvertrags, 13,27% wurden in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis in ihrem Betrieb übernommen. Im ersten Halbjahr 2001 lag dieser Wert noch bei 28,7% ($SR_{bef} + TFR = 13,98\% + 14,74\%$). Während 2001 also etwa die Hälfte aller befristet Beschäftigten, deren Arbeitsvertrag im ersten Halbjahr auslief, in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis im gleichen Betrieb übernommen wurde, sind es im ersten Halbjahr 2010 circa 60%. Dies deutet darauf hin, dass befristete Beschäftigung zunehmend als „Probezeitvertrag“ genutzt wird, d.h. auch wenn der Anteil der befristet Beschäftigten seit 2001 gestiegen ist, gibt es nach der hier vorgenommenen Betrachtung keinen Hinweis auf eine Verdrängung unbefristeter Beschäftigung.

Eine weitere Möglichkeit der Interpretation der Übernahmequote ergibt sich, wenn man diese ins Verhältnis zur Einstellungsrate setzt. Dadurch erhält man die Wahrscheinlichkeit, dass eine befristet eingestellte Person in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen wird. Im ersten Halbjahr 2010 wurden 38,68% der befristet eingestellten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in ein

unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen. Dieser Wert lag im ersten Halbjahr 2001 bei 37,64%, hat sich also leicht erhöht. Die Schlussfolgerung, die sich hieraus ziehen lässt, entspricht der obigen. Befristete Arbeitsverhältnisse scheinen zunehmend dazu genutzt zu werden, das Passverhältnis zwischen Arbeitskraft und Stelle über einen längeren Zeitraum zu evaluieren und dann erst die Entscheidung für oder gegen eine längerfristige Anstellung zu treffen. Es gibt bisher also keine Hinweise auf eine zunehmende Segregation des Arbeitsmarktes in Baden-Württemberg.

Detaillierte Erkenntnisse können durch eine Differenzierung der Beschäftigungsdynamik nicht nur nach den beiden Vertragsformen, sondern auch nach der Beschäftigungsentwicklung der Betriebe im ersten Halbjahr 2010 erzielt werden. Tabelle 7 gibt einen Überblick über die Dynamik befristeter und unbefristeter Beschäftigung in schrumpfenden, stationären und wachsenden Betrieben.

Tabelle 7: Befristete und permanente Beschäftigungsdynamik (in %) nach Beschäftigungsentwicklung im ersten Halbjahr 2010

Beschäftigungsentwicklung	HR_bef	SR_bef	TR_bef	RR_bef	CR_bef	JCR_bef	JDR_bef	TFR
schrumpfend	12,02	13,71	25,73	11,66	45,76	6,20	7,89	11,72
stationär	20,84	5,80	26,65	9,84	37,45	15,92	0,88	11,12
wachsend	60,60	6,95	67,55	13,78	19,50	53,71	0,06	15,87
	HR_per	SR_per	TR_per	RR_per	CR_per	JCR_per	JDR_per	
schrumpfend	0,53	5,67	6,21	1,07	17,39	0,00	5,15	
stationär	1,12	1,88	3,00	2,16	72,30	0,04	0,80	
wachsend	8,63	3,84	12,47	6,14	49,57	5,56	0,77	

Alle Werte beziehen sich auf das erste Halbjahr 2010.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen.

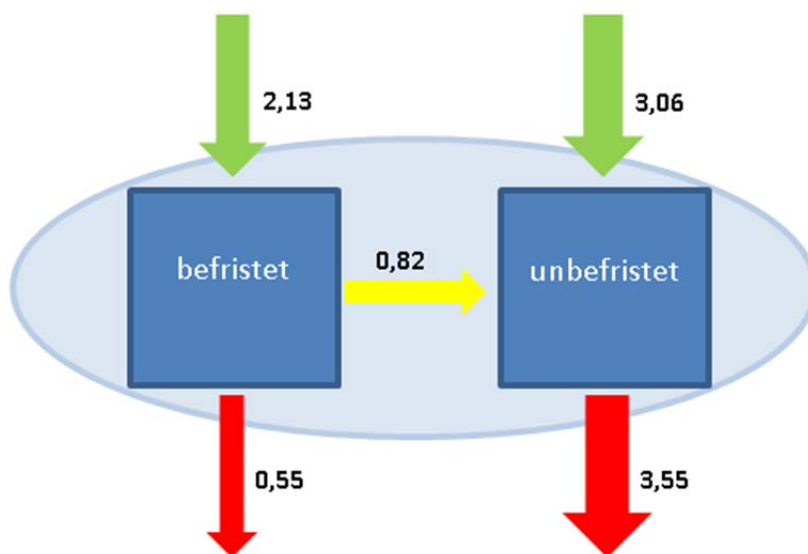
Wie hier zu erkennen ist, nutzten wachsende Unternehmen vor allem befristete Beschäftigung zum Beschäftigungsaufbau. Die Stellenaufbaurrate lag mit 53,7% hier um fast 15 Prozentpunkte über dem Wert von 2001, wobei die Stellenaufbaurate für unbefristete Beschäftigung nahezu unverändert geblieben ist. Auch das Verhältnis von Übernahmequote zur Gesamtzahl der im ersten Halbjahr 2010 ablaufenden befristeten Beschäftigungsverhältnisse ist im Vergleich zu 2001 deutlich gestiegen. Wie schon für 2001 zeigt sich auch für das erste Halbjahr 2010, dass wachsende Unternehmen die höchste Übernahmequote TFR aufweisen, da langfristig wachsende Betriebe befristet Beschäftigte in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernehmen, während Einstellungen auf der Basis befristeter Verträge auch aus rein kurzfristigen Erwägungen heraus erfolgen können.

Während fast 50% des Umschlags permanent Beschäftigter in wachsenden Betrieben auf einen reinen Austausch von Arbeitskräften zurückzuführen waren, waren es bei befristet Beschäftigten lediglich 19,5%. Wachsende Betriebe scheinen zum Beschäftigungsaufbau also hauptsächlich befristete Einstellungen zu nutzen, was wiederum dafür spricht, dass Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen zunächst befristet eingestellt werden, um das Passverhältnis zwischen Stelle und Arbeitskraft zu optimieren. Eine mögliche Ursache für den im Vergleich zu 2001 verstärkten Aufbau von Beschäftigung durch befristete Arbeitsverhältnisse könnte die gestiegene Unsicherheit von Betrieben als Reaktion auf die Wirtschafts- und Finanzkrise sein. Dies zeigt sich auch bei der Betrachtung stationärer Betriebe (also Betriebe, die im ersten Halbjahr 2010 insgesamt kein Beschäftigungswachstum bzw. keinen Stellenabbau zu verzeichnen haben). Während nahezu kein Stellenaufbau im Bereich der unbefristeten Arbeitsverhältnisse stattfand und die Churning-Rate hier über 70% betrug, erfolgte ein Beschäftigungsaufbau durch befristete Verträge und der Anteil des reinen Austauschs von Beschäftigten mit befristeten Verträgen am Gesamtumschlag befristet Beschäftigter lag bei lediglich 37,5%.

3.3 *Der Beitrag der Beschäftigung in unbefristeten und befristeten Beschäftigungsverhältnissen zur Gesamtbeschäftigungsdynamik*

Auf den Vergleich der Beschäftigungsdynamik innerhalb der einzelnen Vertragsformen folgt in diesem Abschnitt die Untersuchung des Beitrags, den die beiden Vertragsformen jeweils zur Gesamtbeschäftigungsdynamik leisten. Die berechneten Kennzahlen werden somit nicht auf den jeweiligen Bestand in den einzelnen Vertragsformen bezogen, sondern auf den durchschnittlichen Gesamtbeschäftigungsbestand. Abbildung 9 zeigt die Einstellungs- und Abgangsraten für die beiden Vertragsformen sowie die Übernahmequote bezogen auf die Gesamtbeschäftigung, die auch in Tabelle 8 nochmals dargestellt sind.

Abbildung 9: Zusammensetzung der Beschäftigungsdynamik nach Vertragsformen im ersten Halbjahr 2010



Alle Werte beziehen sich auf das erste Halbjahr 2010.
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen.

Im ersten Halbjahr 2010 wurden Einstellungen im Rahmen befristeter Beschäftigungsverhältnisse im Umfang von 2,13% des Gesamtbeschäftigungsbestandes vorgenommen, während die Abgangsrate aufgrund des Auslaufens eines befristeten Vertrags 0,55% betrug. Damit lag der Anteil an der Einstellungsrate, der auf befristete Beschäftigungsverhältnisse zurückzuführen ist, bei etwa 41%, der Anteil an der Abgangsrate aber lediglich bei 13,4%. Im Vergleich zum Jahr 2001 haben sich damit deutliche Veränderungen ergeben: Der Anteil der befristeten Einstellungen an allen Einstellungen betrug im ersten Halbjahr 2001 noch 27,09%, der Anteil der aus Betrieben ausscheidenden Beschäftigten aufgrund des Auslaufens eines befristeten Vertrags an der Gesamtabgangsrate lag bei 10,61%. Die Gesamtbeschäftigungsdynamik, die im Jahr 2010 insgesamt geringer ist als im Jahr 2001, lässt sich also zu einem deutlich größeren Anteil auf die Dynamik in der befristeten Beschäftigung zurückführen.

Konkretere Hinweise auf eine mögliche Verdrängung befristeter Arbeitsverhältnisse gibt die Betrachtung der Rotationsraten, also des Anteils des Beschäftigtenumschlags, der rein auf einen Austausch von Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen ohne einen Auf- oder Abbau von Stellen zurückzuführen ist.

Tabelle 8: Zusammensetzung der Beschäftigungsdynamik nach Vertragsformen im ersten Halbjahr 2010

	HR	SR	TR	RR	CR	TFR
gesamt	5,19	4,10	9,29	4,85	52,18	
befristet	2,13	0,55	2,68	0,75	8,05	0,82
unbefristet	3,06	3,55	6,61	2,84	30,59	
Kreuzrotation, darunter:				1,26	13,54	
unbef. zu bef.				1,23	13,20	
bef. zu unbef.				0,03	0,34	

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen.

Der kleinere Anteil an der Rotation entfiel auf die befristeten Beschäftigungsverhältnisse mit 15,46%, wohingegen der Anteil der unbefristeten Arbeitsverhältnisse hier bei nicht ganz 60% lag. Während der Anteil, der auf das Auslaufen oder die Neuaufnahme eines befristeten Vertrags (ohne eine Veränderung der Anzahl der befristeten Stellen) zurückzuführen ist, im Vergleich zu 2001 somit um etwas mehr als drei Prozentpunkte zugenommen hat, ist der Anteil der unbefristeten Verträge an der Rotation um circa 13 Prozentpunkte gesunken.

Damit bleibt ein Restanteil von etwa 25%, der als sogenannte Kreuzrotation bezeichnet wird. Diese beschreibt den Aufbau von Beschäftigung in einer Vertragsform bei gleichzeitigem Abbau von Stellen in der anderen Vertragsform, d.h. auch hier werden keine zusätzlichen Stellen geschaffen oder abgebaut, aber Beschäftigte mit einer Vertragsform werden durch Beschäftigte mit der anderen Vertragsform ausgetauscht. In die Rotation gehen hier allerdings nur die Änderungen ein, die einen Wechsel zwischen Betrieben beinhalten. Umwandlungen von befristeten in unbefristete Stellen innerhalb eines Unternehmens (TFR) bleiben in der Kreuzrotationsrate unberücksichtigt, weshalb von der Höhe der Kreuzrotationsrate nicht einfach auf das Ausmaß der Verdrängung einer Vertragsform durch die andere geschlossen werden kann. Von einer solchen Umwandlung waren im ersten Halbjahr 2010 0,82% der insgesamt Beschäftigten betroffen. Für einen Vergleich mit der Rotation muss diese Übernahmequote mit zwei multipliziert werden, da in der Rotation sowohl das Ende eines Vertrags in der einen Vertragsform als auch die Aufnahme einer Beschäftigung in der anderen Form enthalten sind. Dadurch ergibt sich ein Maß für die Substitution von befristeten Stellen durch direkte Umwandlung in unbefristete Stellen von 1,64%. Die Kreuzrotation (also Substitution) von unbefristeten zu befristeten Beschäftigungsverhältnissen betrug dagegen 1,23%. Es zeigt sich also, dass die Ausweitung der befristeten Stellen zumindest im Rahmen von Personalaustauschprozessen im ersten Halbjahr 2010 in Baden-Württemberg nicht zu Lasten der unbefristeten Stellen ging und eine Verdrängung unbefristeter durch befristete Beschäftigung noch weniger gegeben ist als im Jahr 2001, in dem die Kreuzrotation

der Substitution von unbefristeten Arbeitsverhältnissen durch befristete bei 1,31% und die Umwandlung von befristeten in unbefristete Stellen bei 1,28% lag.

3.4 Zusammenfassung

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass der Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten in Baden-Württemberg zwischen dem ersten Halbjahr 2001 und dem ersten Halbjahr 2010 gestiegen ist, während die Beschäftigungsdynamik im gleichen Zeitraum deutlich zurückgegangen ist. Dies gilt nicht nur für die Gesamtbeschäftigungsdynamik, sondern auch jeweils für die befristeten und die unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse, wobei im Jahr 2010 ein wesentlich größerer Teil der Gesamtbeschäftigungsdynamik auf die Dynamik in den befristeten Arbeitsverhältnissen zurückzuführen ist als im Jahr 2001. Im Vergleich zum ersten Halbjahr 2001 ist ein größerer Anteil der Gesamtbeschäftigungsdynamik auf einen Nettoauf- bzw. -abbau von Beschäftigung und dementsprechend ein geringerer Anteil auf einen reinen Austausch von Beschäftigten zurückzuführen. Dies gilt für beide Beschäftigungsformen gleichermaßen. Gleichzeitig ist die Differenz zwischen Stellenaufbau- und Stellenabbaurate bei beiden Vertragsformen nahezu unverändert geblieben. Wie schon im Jahr 2001 ging auch 2010 ein deutlicher Netto-Stellenaufbau bei befristeten Verträgen mit einem leichten Netto-Stellenabbau von permanenten Beschäftigungsverhältnissen einher.

Deutliche Veränderungen im Vergleich zum Jahr 2001 zeigten sich in Bezug auf die Übernahmequoten von befristeten in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse im Verhältnis zur Abgangsrate. Während im ersten Halbjahr 2001 etwa die Hälfte aller befristet Beschäftigten, deren Vertrag in diesem Halbjahr endete, in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen wurde, betrug dieser Wert im ersten Halbjahr 2010 circa 60%. Setzt man die Übernahmequote in Bezug zur Einstellungsrate, ergaben sich leichte Veränderungen. Im Jahr 2010 wurden 39% der befristet eingestellten Beschäftigte in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen, was gegenüber 2001 eine Steigerung um etwa einen Prozentpunkt bedeutet. Dies deutet darauf hin, dass befristete Verträge von baden-württembergischen Betrieben zunehmend als „Probezeitverträge“ genutzt werden, um vor einer langfristig bindenden Neueinstellung ein möglichst gutes Passverhältnis zwischen Stelle und Arbeitskraft zu gewährleisten. Dies wird auch bei der Betrachtung der Substitution von unbefristeten durch befristete Verträge im Rahmen von Personalaustauschprozessen im Vergleich zur Quote der Umwandlungen von befristeten in unbefristete Stellen innerhalb von Betrieben deutlich. Zwar lag auch schon im Jahr 2001 die Quote der Übernahme von befristet Beschäftigten in unbefristete Arbeitsverhältnisse über derjenigen der Substitution von unbefristeten durch befristete Stellen, im ersten Halbjahr 2010 hat sich die Differenz zwischen diesen beiden Kennzahlen allerdings noch vergrößert. Es lässt sich damit festhalten, dass es trotz einer Zunahme des Anteils befristet Beschäftigter zwischen 2001 und 2010 keine Hinweise auf eine zunehmende Segregation des Arbeitsmarktes gibt.

4 Betriebsräte und atypische Beschäftigung

Im dritten Teil dieses Berichts wird die Bedeutung betrieblicher Institutionen für die Nutzung von befristeter Beschäftigung sowie Leiharbeit untersucht. Dabei wird besonders die Rolle des Betriebsrates herausgestellt. Auch die Anwendung von Tarifverträgen kann in diesem Zusammenhang relevant sein. Die neuesten Studien, die die Verbindung zwischen diesen Institutionen und der Verbreitung atypischer Arbeitsverhältnisse untersucht haben, sind mittlerweile mehrere Jahre alt. Angesichts der stärkeren Inanspruchnahme befristeter Beschäftigung und des Zuwachses an Leiharbeit seit dem Jahr 2000 könnten sich seitdem Änderungen dieses Zusammenhangs ergeben haben.

4.1 Theoretischer Zusammenhang und bisherige Evidenz

Für die Wirkung eines Betriebsrates auf die Nutzung von befristeter Arbeit und Leiharbeit gibt es mehrere Hypothesen. Zum einen könnte der Betriebsrat als betriebliche Interessenvertretung der Beschäftigten darauf hinwirken, dass atypische Arbeitsverhältnisse entweder nicht abgeschlossen werden oder schnell in reguläre, also unbefristete Beschäftigungsverhältnisse im jeweiligen Unternehmen umgewandelt werden. Betriebsräte könnten so versuchen, die vermutete Substitution von regulärer durch atypische Arbeit zu verhindern. Die Einstellung befristeter Beschäftigter sowie der Einsatz von Leiharbeitskräften im Entleihbetrieb sind gemäß § 99 des Betriebsverfassungsgesetzes in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten mitbestimmungspflichtig. Die dadurch eröffneten Handlungsmöglichkeiten könnten Betriebsräte nutzen, um den Einsatz von atypischen Arbeitsverhältnissen zu vermindern.

Zum anderen könnten Betriebsräte der Nutzung atypischer Arbeit aber auch positiv gegenüber stehen. Diese Hypothese setzt voraus, dass es unterschiedliche Gruppen von Beschäftigten gibt, die unterschiedlich von atypischer Beschäftigung betroffen sein können und deren Interessen vom Betriebsrat mehr oder weniger stark wahrgenommen werden. So könnten sich die Beschäftigten in eine „Kernbelegschaft“ und eine „Randbelegschaft“ teilen, wobei die Kernbelegschaft auf Dauer im Betrieb beschäftigt ist, während die Randbelegschaft mit den Schwankungen der Geschäftstätigkeit auf- oder abgebaut wird. Der Betriebsrat als gewählte Interessenvertretung hat einen Anreiz, vor allem die Interessen der Kernbelegschaft zu vertreten. Erstens ist diese zahlenmäßig meist stärker, zweitens ist ihre Beschäftigung stabiler, so dass ihre Angehörigen sich mit höherer Wahrscheinlichkeit an der jeweils nächsten Wahl zum Betriebsrat beteiligen. Die Angehörigen der „Kernbelegschaft“ könnten ein Interesse an der Beschäftigung einer Randbelegschaft und der fortdauernden Segmentierung haben, weil sie so vor Schwankungen der Geschäftstätigkeit geschützt werden. Instrumente dieser Segmentierung könnten befristete Verträge oder Leiharbeit sein. Als Folge davon könnten diese atypischen Arbeitsverhältnisse in Betrieben mit Betriebsräten häufiger genutzt werden als in anderen Betrieben.

Die vorliegende Evidenz spricht dafür, dass beide Wirkungsrichtungen relevant sind. Boockmann und Hagen (2003) fanden auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels Evidenz dafür, dass Betriebe mit Betriebsrat eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, befristete Beschäftigung zu nutzen. Zugleich liegt bei den Nutzerbetrieben der Anteil der befristeten Arbeitskräfte in Betrieben mit Betriebsrat unter demjenigen bei Betrieben ohne Betriebsrat. Damit bestätigten sie frühere Ergebnisse von Düll und Ellguth (1999). Ein ähnlicher Befund wurde auch von Pfeifer (2005) mit Daten des Niedersächsischen Firmenpanels erzielt.

Eine ähnlich gelagerte Frage ist, ob Betriebsräte zu längeren oder kürzeren Beschäftigungsdauern führen. Wenn Betriebsräte zur häufigeren Nutzung befristeter Verträge führen, dann ist die Beschäftigungsdauer im Durchschnitt in Betrieben mit Betriebsrat kürzer – es sei denn, dies wird nicht bei den langen Beschäftigungsdauern überkompensiert. Die Evidenz zeigt, dass Betriebsräte mit längeren Beschäftigungsdauern einhergehen (Frick 1996, Dilger 1999, Boockmann und Steffes 2010).¹¹ Die Quantilsregressionen in Boockmann und Steffes (2007) zeigen allerdings, dass der Effekt des Betriebsrats auf die Beschäftigungsdauer erst bei einer bestimmten Beschäftigungsdauer wirksam wird. Er kann also nicht auf eine verringerte Nutzung befristeter Verträge zurückgeführt werden.

Neben dem Betriebsrat könnten noch weitere Institutionen auf die Nutzung atypischer Beschäftigungsverhältnisse Einfluss haben. So finden Gerlach und Stephan (2008), dass Flächentarifverträge zu stabilerer Beschäftigung führen. Dies könnte unter anderem daran liegen, dass tarifvertraglich gebundene Betriebe arbeitsrechtliche Bestimmungen möglicherweise eher einhalten oder dass diese Betriebe höhere Löhne zahlen als nicht tarifgebundene Betriebe, was die freiwillige Mobilität zwischen den Betrieben vermindert. Doch auch hier wäre die gegenteilige Wirkungsrichtung denkbar: Tarifgebundene Betriebe haben eine geringere Lohnflexibilität und müssen daher stärker mit Anpassungen der Beschäftigung auf Schocks reagieren. Aufgrund all dieser Zusammenhänge könnten sich auch Wirkungen der Anwendung von Kollektivverträgen auf die Nutzung atypischer Arbeit ergeben. Zudem könnten hohe Tariflöhne Arbeitgeber dazu bewegen, auf Leiharbeit auszuweichen, für die in der Regel niedrigere Entgelte gezahlt werden.

In diesem Abschnitt werden auf der Grundlage der Welle 2010 des IAB-Betriebspanels für Baden-Württemberg die Zusammenhänge zwischen der Nutzungswahrscheinlichkeit und -intensität von befristeter Arbeit und Leiharbeit und Betriebsräten zunächst deskriptiv dargestellt. Die anschließenden ökonometrischen Schätzungen beziehen neben Betriebsräten und Tarifverträgen noch weitere betriebliche Determinanten der Nutzung atypischer Beschäftigungsverhältnisse ein.

¹¹ Kraft (2006) bezweifelt allerdings die Ergebnisse der Studie von Frick (1996).

4.2 Deskriptive Evidenz

Zunächst soll anhand deskriptiver Ergebnisse ermittelt werden, ob in den Bereichen, in denen Betriebsräte verbreitet sind, weniger oder mehr befristete Beschäftigung oder Leiharbeit genutzt wird.

Als Bereiche betrachten wir dabei zunächst die Branchen (siehe Tabelle 9). Insgesamt haben 7,9% aller Betriebe in Baden-Württemberg einen Betriebsrat. Diese relativ niedrige Zahl ist auf die Vielzahl von Kleinbetrieben zurückzuführen, die in die Bezugsgröße eingehen. Es zeigen sich deutliche Unterschiede in der Verbreitung von Betriebsräten zwischen den Branchen. Am stärksten sind Betriebsräte im öffentlichen Dienst sowie Erziehung und Unterricht verbreitet. Hier hat mehr als jeder vierte Betrieb beziehungsweise jede vierte Dienststelle einen Betriebsrat. Andere Bereiche, in denen Betriebsräte häufig vorhanden sind, sind die sonstigen Dienstleistungen und das verarbeitende Gewerbe, darunter insbesondere die Schlüsselbranchen.

Tabelle 9: Verbreitung von Betriebsräten nach Branchen

Schlüsselbranchen des verarbeitenden Gewerbes	14,7
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	9,1
Baugewerbe	1,6
Handel, Reparatur von KFZ	5,4
Wirtschaftliche/wissenschaftliche Dienstleistungen	3,7
Gesundheits- und Sozialwesen	8,8
Sonstige Dienstleistungen	11,1
Öffentlicher Dienst, Erziehung und Unterricht	25,7
Baden-Württemberg insgesamt	7,9

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen.

Befristete Beschäftigung ist in den Dienstleistungen und im öffentlichen Dienst besonders stark verbreitet, gemessen an der Nutzungsintensität auch in den Schlüsselbranchen des verarbeitenden Gewerbes (siehe Abbildung 5 in Kapitel 2 dieses Kurzberichts). Gerade in den Branchen, in denen befristete Beschäftigung häufig vorkommt, gibt es also auch überdurchschnittlich häufig einen Betriebsrat. Eine Ausnahme sind die wirtschaftlichen (unternehmensnahen) Dienstleistungen, in denen befristete Beschäftigung vielfach genutzt wird, die Verbreitung von Betriebsräten aber unterdurchschnittlich ist.

Tabelle 10 zeigt, dass die Wahrscheinlichkeit eines Betriebsrats mit der Betriebsgröße deutlich ansteigt. Insbesondere bei den Kleinbetrieben unter 20 Beschäftigten sind Betriebsräte selten, was unter anderem an den Schwellenwerten liegt, die im Betriebsverfassungsgesetz enthalten sind. Dagegen

haben 90% der Großbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten einen Betriebsrat. Da die Nutzung befristeter Arbeitsverhältnisse tendenziell mit der Betriebsgröße ansteigt, ergibt sich auch hier, dass befristete Beschäftigung besonders dort verbreitet ist, wo ein Betriebsrat besteht. Allerdings gibt es auch bei den Betrieben von 20 bis unter 100 Beschäftigten einen relativ hohen Prozentsatz an befristet Beschäftigten, aber nur etwa 30% der Betriebe dieser Klasse haben einen Betriebsrat.

Tabelle 10: Verbreitung von Betriebsräten nach Betriebsgrößenklassen

1 bis 4	1,5
5 bis 19	4,3
20 bis 99	29,9
100 bis 249	71,5
250 bis 499	75,1
über 500	90,3
alle	7,9

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen.

Insgesamt erklären diese Befunde die Tatsache, dass die Nutzung von befristeten Verträgen und das Vorhandensein eines Betriebsrats positiv miteinander korrelieren (siehe Tabelle 11). Dabei ist nicht überraschend, dass die Nutzung, also die Beschäftigung von mindestens einem/r befristet Beschäftigten, mit dem Vorhandensein eines Betriebsrats ansteigt, da hierbei ein Größeneffekt in den Zusammenhang hineinspielt. Aber auch die Nutzungsintensität, gemessen am Anteil befristet Beschäftigter, liegt in Betrieben mit Betriebsrat über derjenigen in den anderen Betrieben. Dieses Ergebnis ist allerdings nur schwach signifikant (Statistik des Wald-Test = 2.83, p-Wert = 0.093).

Tabelle 11: Nutzung von befristeten Arbeitsverhältnissen nach Betriebsrat

	Nutzung befristeter Beschäftigung	Anteil befristet Beschäftigter
Betriebsrat	88,6	7,8
Ohne Betriebsrat	11,4	5,8
Alle	14,8	6,8

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen. Die Nutzung ist auf die Betriebe, der Anteil auf die Beschäftigten in Baden-Württemberg hochgerechnet.

In Tabelle 12 wird dieselbe deskriptive Analyse wie in Tabelle 11 für die Nutzung von Leiharbeit durchgeführt. Auch lässt sich feststellen, dass sowohl die Nutzungswahrscheinlichkeit als auch die Nutzungsintensität höher ist, wenn ein Betriebsrat vorhanden ist. In diesem Fall ist auch das Ergebnis hinsichtlich des Verhältnisses von Leiharbeit zur Gesamtbeschäftigung signifikant (Teststatistik =

14,6, p-Wert = 0,0001). In Betrieben mit Betriebsrat ist dieses Verhältnis knapp dreimal so hoch wie in Betrieben ohne Betriebsrat.

Tabelle 12: Nutzung von Leiharbeit nach Betriebsrat

	Nutzung von Leiharbeit	Anteil von Leih- arbeitskräften
Betriebsrat	14,0	1,9
Ohne Betriebsrat	2,2	0,7
Alle	3,1	1,3

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen. Die Nutzung ist auf die Betriebe, der Anteil auf die Beschäftigten in Baden-Württemberg hochgerechnet.

Auch hier ist die stärkere Nutzung von Leiharbeit in größeren Betrieben (siehe Abbildung 6) eine der Ursachen für den Zusammenhang zwischen Leiharbeit und Betriebsrat. Um festzustellen, ob über branchen- und größenbedingte Zusammenhänge hinaus ein eigenständiger Effekt zwischen dem Vorhandensein eines Betriebsrats und atypischer Arbeit besteht, ist allerdings eine multivariate Analyse erforderlich.

4.3 Ökonometrische Analyse

In der folgenden Analyse werden zwei unterschiedliche Arten von abhängigen Variablen verwendet:

- Dummy-Variablen für die Nutzung von befristeter Beschäftigung bzw. Leiharbeit (1 = ja, 0 = nein);
- Verhältnis der Zahl der befristet Beschäftigten und Leiharbeitskräfte zur Gesamtzahl der Beschäftigten im Betrieb (ohne Leiharbeiter und Leiharbeiterinnen).

Entsprechend der Definition der abhängigen Variablen werden nichtlineare Verfahren zur Schätzung verwendet. Im Fall der binären abhängigen Variablen wird ein Probit-Modell angewendet. Für die Anteils- bzw. Verhältniswerte wird mit dem Fractional Logit-Modell von Wooldridge und Papke (1996) ein Verfahren gewählt, das berücksichtigt, dass die abhängige Variable für viele Beobachtungen den Wert null aufweisen und keine Werte kleiner als null annehmen kann.

Die erklärenden Variablen der Regression unterscheiden sich nicht nach der Definition der abhängigen Variablen und sind wie folgt definiert:

- Für die institutionellen Variablen Betriebsrat, Flächentarifvertrag, Haustarifvertrag werden Dummy-Variablen definiert. Die Basisgruppen, für die der Dummy jeweils gleich null ist, sind Betriebe ohne Betriebsrat und nicht tarifgebundene Betriebe.

- Die Betriebsgröße geht über die Definition von fünf Betriebsgrößenklassen-Dummies ein. Basisgruppe sind Betriebe mit bis zu fünf Beschäftigten. Als Alternative wurde ein Polynom fünften Grades in der Betriebsgröße verwendet, die Ergebnisse unterscheiden sich jedoch kaum von den hier dargestellten.
- Die Branchenzugehörigkeit wird durch sieben Branchen-Dummies erfasst. Diese Dummy-Variablen sind in den Regressionstabellen nicht abgetragen.
- Für die Zusammensetzung der Beschäftigten nach Geschlecht und Qualifikation wird durch zwei Anteilsvariablen kontrolliert, die den Anteil von Frauen und den Anteil von Geringqualifizierten ohne abgeschlossene Berufsausbildung erfassen.
- Da befristete Arbeitsverhältnisse und Leiharbeit Instrumente der Anpassung an Änderungen sind, werden die Erwartungen der Befragten hinsichtlich der Umsatz- und Beschäftigungsentwicklung einbezogen. Hierbei werden Dummyvariablen für steigende, fallende und gleich bleibende Umsätze bzw. Beschäftigung verwendet. Die Basiskategorie wird durch diejenigen gebildet, die keine Angabe machen konnten. Die Umsatzerwartungen beziehen sich auf das Jahr 2010, die Erwartung über die Entwicklung der Beschäftigung im Betrieb auf das Jahr 2011.
- Schließlich wird in einer Spezifikation auch geprüft, ob die Produktionstechnologie einen Einfluss auf die Nutzung atypischer Beschäftigung hat. Dazu werden zwei Variablen verwendet, die angeben, ob die Technologie auf dem neuesten Stand ist oder als mittelalt bis veraltet eingeschätzt wird. Die Basisgruppe ist eine Mittelkategorie, die anzeigt, dass die Technologie nicht veraltet, aber auch nicht auf dem allerneuesten Stand ist.¹²

Diese Variablen entsprechen im Wesentlichen denjenigen, die Boockmann und Hagen (2003) für ihre Analyse der befristeten Beschäftigung verwenden.

Die Schätzung wird für alle Branchen und Größenklassen gemeinsam durchgeführt. In den Tabellen 13 bis 16 sind in den Spalten (1) bis (7) jeweils Schätzergebnisse aufgeführt, bei denen unterschiedliche Gruppen der unabhängigen Variablen eingeschlossen oder ausgeschlossen sind. Die Basisspezifikation (1) umfasst neben den institutionellen Variablen nur die Größenklassen. Hierzu werden in Spezifikation (2) die Anteile von Frauen und Geringqualifizierten hinzugefügt, in (3) zusätzlich die Branchendummies. Die Spezifikationen (4) bis (7) enthalten weitere der genannten Variablen. In Spezifikation (8) wird die Stichprobe auf die Größenklassen zwischen 20 und 250 Beschäftigten eingeeengt, weil nur in diesen Größenklassen in ausreichender Zahl sowohl Betriebe mit als auch ohne Betriebsrat enthalten sind.

¹² Die Originalvariable hat eine Skala mit fünf Kategorien. Die eine Dummyvariable entspricht der höchsten Kategorie, die zweite der dritten bis fünften Kategorie, die Basisgruppe ist die zweite Kategorie.

Die Ergebnisse für die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb befristete Beschäftigung nutzt (Tabelle 13), zeigen zunächst den erwarteten Einfluss der Betriebsgröße, der zeigt, dass die Nutzung monoton über die Größenklassen zunimmt. Der Frauenanteil hat einen positiven Einfluss auf die Nutzung befristeter Beschäftigung, während der Anteil Geringqualifizierter zumeist insignifikant ist. Diese Ergebnisse ändern sich nicht, wenn zusätzlich Branchendummies aufgenommen werden. Das Vorhandensein eines Betriebsrates hat keinen Einfluss auf die Nutzung befristeter Beschäftigung; der Koeffizient ist durchgängig positiv, aber statistisch nicht signifikant. Ebenso wenig gibt es signifikante Einflüsse von Tarifverträgen, Erwartungen über Umsatz und Beschäftigung oder der Produktionstechnologie.

Hinsichtlich der Nutzung von Leiharbeit unterscheiden sich die Determinanten von der befristeten Beschäftigung (Tabelle 14). Insbesondere ist der positive Effekt des Betriebsrates mindestens auf dem 10-%-Niveau, in einigen Spezifikationen auch auf dem 5-%-Niveau statistisch gegen null gesichert. Dies gilt allerdings nicht, wenn die Stichprobe auf Betriebe von 20 bis unter 250 Beschäftigte eingeschränkt wird. Bei den übrigen Ergebnissen finden sich wiederum hochsignifikante Größeneffekte. Der Frauenanteil im Betrieb wirkt negativ auf die Nutzung von Leiharbeit. Die Einbeziehung von Branchendummies ändert die Koeffizienten nur unwesentlich. Ein technischer Stand der Anlagen, der als veraltet eingeschätzt wird, geht tendenziell mit einer höheren Nutzungswahrscheinlichkeit von Leiharbeit einher. Leiharbeit wird überwiegend von relativ gering qualifizierten Beschäftigten geleistet. Insofern könnte dieses Ergebnis auf eine Komplementarität zwischen einfachen Tätigkeiten und veralteten Produktionsverfahren hindeuten. Allerdings ist der Koeffizient nur auf dem 10-%-Niveau signifikant.

Tabelle 15 enthält die Ergebnisse des Fractional Logit-Modells für den Anteil befristet Beschäftigter an der Gesamtbeschäftigung. In Übereinstimmung mit den deskriptiven Befunden steigt der Anteil der befristeten Beschäftigung bis zur Größenklasse 20 bis unter 100 Beschäftigten an und bleibt danach auf ähnlichem Niveau. Der Anteil der Geringqualifizierten geht positiv und hochsignifikant in die Bestimmung der abhängigen Variablen ein, während die Ergebnisse für den Frauenanteil weniger einheitlich sind. Eine fallende Erwartung hinsichtlich der Beschäftigung im Folgejahr reduziert den Anteil befristet Beschäftigter; dies könnte dadurch erklärt werden, dass in diesem Fall keine befristeten Einstellungen vorgenommen oder dass befristete Beschäftigungsverhältnisse nicht verlängert werden. Die institutionellen Variablen haben keinen signifikanten Einfluss auf die Nutzungsintensität hinsichtlich befristeter Beschäftigung. Das negative Vorzeichen des Koeffizienten für den Betriebsrat ist im Einklang mit den Ergebnissen von Boockmann und Hagen (2003). Dort ist der Koeffizient aber statistisch von null unterschieden.

Tabelle 13: Determinanten der Nutzung von befristeten Arbeitsverhältnissen (Probit)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Betriebsrat	0.0854 (0.124)	0.0855 (0.126)	0.0722 (0.129)	0.0970 (0.128)	0.0887 (0.131)	0.110 (0.127)	0.0871 (0.130)	0.0573 (0.196)
Haus-TV	0.447 (0.292)	0.435 (0.294)	0.430 (0.297)	0.400 (0.298)	0.376 (0.300)	0.452 (0.294)	0.428 (0.299)	0.201 (0.323)
Flächen-TV	0.160 (0.101)	0.144 (0.102)	0.168 (0.107)	0.149 (0.103)	0.166 (0.108)	0.157 (0.103)	0.172 (0.107)	-0.0150 (0.187)
Beschäftigte: 5 bis 19	0.816*** (0.196)	0.798*** (0.199)	0.788*** (0.201)	0.788*** (0.201)	0.782*** (0.204)	0.789*** (0.200)	0.786*** (0.202)	
20 bis 99	2.091*** (0.194)	2.109*** (0.198)	2.094*** (0.201)	2.106*** (0.201)	2.096*** (0.203)	2.085*** (0.200)	2.090*** (0.201)	
100 bis 249	2.510*** (0.226)	2.525*** (0.232)	2.492*** (0.236)	2.486*** (0.236)	2.459*** (0.239)	2.481*** (0.234)	2.474*** (0.237)	-0.363* (0.191)
250 bis 499	3.104*** (0.276)	3.149*** (0.283)	3.126*** (0.288)	3.092*** (0.287)	3.083*** (0.292)	3.103*** (0.288)	3.100*** (0.288)	
Über 500	3.342*** (0.297)	3.373*** (0.303)	3.320*** (0.308)	3.456*** (0.316)	3.419*** (0.322)	3.366*** (0.307)	3.406*** (0.321)	
Frauenanteil		0.439*** (0.165)	0.408** (0.199)	0.497*** (0.172)	0.452** (0.204)	0.445*** (0.166)	0.393** (0.200)	0.535 (0.413)
Anteil ohne abgeschlossene Berufsausbildung		0.288 (0.189)	0.253 (0.192)	0.263 (0.190)	0.227 (0.194)	0.288 (0.190)	0.252 (0.193)	1.036*** (0.367)

Tabelle 13: Determinanten der Nutzung von befristeten Arbeitsverhältnissen (Probit, Fortsetzung)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Umsatzerwartung: Fallend				0.139 (0.207)	0.145 (0.207)			
Steigend				0.216 (0.163)	0.228 (0.165)			
Gleichbleibend				-0.00684 (0.161)	-0.0126 (0.162)			
Besch.-Erwartung: Fallend						-0.119 (0.267)		
Steigend						0.177 (0.214)		
Gleichbleibend						0.0486 (0.193)		
Tech. Zustand: Neu							0.103 (0.133)	
Alt							0.0711 (0.110)	
Branchendummies	nein	nein	ja	nein	ja	nein	ja	ja
Konstante	-1.980*** (0.175)	-2.230*** (0.198)	-2.234*** (0.230)	-2.339*** (0.239)	-2.337*** (0.265)	-2.286*** (0.261)	-2.270*** (0.235)	-3.088*** (0.362)
Zahl der Beob.	1,152	1,151	1,151	1,145	1,145	1,149	1,147	429

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen. Standardfehler in Klammern. *, ** und *** bedeuten Signifikanz auf dem 10%-, 5%- und 1%-Niveau.

Tabelle 14: Determinanten der Nutzung von Leiharbeit (Probit)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Betriebsrat	0.241*	0.262*	0.256*	0.369**	0.384**	0.339**	0.266*	0.283
	(0.141)	(0.144)	(0.154)	(0.148)	(0.159)	(0.147)	(0.156)	(0.183)
Haus-TV	0.0490	0.125	0.156	0.176	0.159	0.215	0.154	0.401
	(0.259)	(0.271)	(0.279)	(0.277)	(0.285)	(0.273)	(0.280)	(0.461)
Flächen-TV	-0.0569	-0.0223	-0.00457	-0.0187	-0.0295	0.0299	-0.0294	0.00807
	(0.123)	(0.127)	(0.134)	(0.129)	(0.136)	(0.129)	(0.136)	(0.177)
Beschäftigte: 5 bis 19	0.483	0.605*	0.627*	0.554*	0.610*	0.569*	0.666*	
	(0.299)	(0.321)	(0.339)	(0.322)	(0.340)	(0.321)	(0.345)	
20 bis 99	1.091***	1.159***	1.159***	1.082***	1.129***	1.063***	1.205***	
	(0.284)	(0.307)	(0.327)	(0.306)	(0.327)	(0.308)	(0.334)	
100 bis 249	1.784***	1.877***	1.925***	1.712***	1.811***	1.730***	1.975***	0.791***
	(0.300)	(0.325)	(0.350)	(0.327)	(0.352)	(0.327)	(0.359)	(0.175)
250 bis 499	1.692***	1.770***	1.793***	1.539***	1.628***	1.618***	1.851***	
	(0.321)	(0.344)	(0.375)	(0.349)	(0.379)	(0.349)	(0.383)	
Über 500	2.046***	2.220***	2.227***	2.061***	2.133***	2.149***	2.305***	
	(0.319)	(0.343)	(0.371)	(0.345)	(0.372)	(0.348)	(0.382)	
Frauenanteil		-1.361***	-0.922***	-1.321***	-0.967***	-1.339***	-0.938***	-0.734*
		(0.223)	(0.292)	(0.237)	(0.303)	(0.227)	(0.294)	(0.394)
Anteil ohne abgeschlossene Berufsausbildung		0.287	0.165	0.268	0.152	0.296	0.150	0.134
		(0.223)	(0.240)	(0.226)	(0.243)	(0.226)	(0.242)	(0.319)

Tabelle 14: Determinanten der Nutzung von Leiharbeit (Probit, Fortsetzung)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Umsatzerwartung: Fallend				-0.249 (0.259)	-0.247 (0.263)			
Steigend				0.196 (0.191)	0.135 (0.196)			
Gleichbleibend				-0.0737 (0.199)	-0.160 (0.205)			
Besch.-Erwartung: Fallend						-0.457 (0.299)		
Steigend						0.335 (0.243)		
Gleichbleibend						-0.00821 (0.227)		
Tech. Zustand: Neu							0.0872 (0.164)	
Alt							0.217* (0.131)	
Branchendummies	nein	nein	ja	nein	ja	nein	ja	ja
Konstante	-2.374*** (0.260)	-2.060*** (0.284)	-2.685*** (0.347)	-2.066*** (0.319)	-2.639*** (0.373)	-2.086*** (0.353)	-2.792*** (0.360)	-1.578*** (0.291)
Zahl der Beob.	1,143	1,142	1,142	1,136	1,136	1,140	1,138	427

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen. Standardfehler in Klammern. *, ** und *** bedeuten Signifikanz auf dem 10%-, 5%- und 1%-Niveau.

Tabelle 15: Determinanten des Anteils von befristeten an allen Arbeitsverhältnissen (fractional logit)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Betriebsrat	-0.334 (0.204)	-0.264 (0.196)	-0.148 (0.199)	-0.296 (0.206)	-0.164 (0.213)	-0.202 (0.195)	-0.163 (0.206)	-0.0142 (0.149)
Haus-TV	0.150 (0.251)	0.123 (0.253)	-0.00314 (0.253)	0.0583 (0.270)	-0.0759 (0.274)	0.207 (0.253)	0.000717 (0.255)	0.420 (0.415)
Flächen-TV	0.0996 (0.169)	0.0799 (0.165)	-0.0156 (0.159)	0.0713 (0.166)	-0.0181 (0.159)	0.128 (0.167)	-0.0133 (0.160)	0.138 (0.143)
Beschäftigte: 5 bis 19	1.184** (0.484)	1.083** (0.484)	1.218** (0.488)	1.074** (0.491)	1.205** (0.493)	1.063** (0.483)	1.217** (0.489)	
20 bis 99	2.328*** (0.442)	2.250*** (0.436)	2.329*** (0.444)	2.265*** (0.445)	2.335*** (0.449)	2.181*** (0.436)	2.327*** (0.444)	
100 bis 249	2.085*** (0.464)	1.945*** (0.460)	2.018*** (0.470)	1.961*** (0.477)	2.005*** (0.483)	1.859*** (0.461)	2.040*** (0.471)	0.455*** (0.152)
250 bis 499	2.636*** (0.501)	2.547*** (0.497)	2.643*** (0.505)	2.594*** (0.536)	2.647*** (0.534)	2.457*** (0.504)	2.649*** (0.507)	
Über 500	2.516*** (0.499)	2.411*** (0.492)	2.503*** (0.501)	2.460*** (0.513)	2.520*** (0.518)	2.368*** (0.497)	2.496*** (0.504)	
Frauenanteil		0.829*** (0.256)	0.316 (0.395)	0.841*** (0.261)	0.355 (0.389)	0.851*** (0.264)	0.322 (0.396)	0.611** (0.288)
Anteil ohne abgeschlossene Berufsausbildung		0.988*** (0.299)	0.955*** (0.284)	0.976*** (0.300)	0.927*** (0.287)	0.960*** (0.302)	0.977*** (0.284)	0.0168 (0.257)

Tabelle 15: Determinanten des Anteils von befristeten an allen Arbeitsverhältnissen (fractional logit, Fortsetzung)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Umsatzerwartung: Fallend				0.390 (0.320)	0.324 (0.323)			
Steigend				0.137 (0.236)	0.167 (0.255)			
Gleichbleibend				0.140 (0.213)	0.0497 (0.220)			
Besch.-Erwartung: Fallend						-0.810** (0.340)		
Steigend						0.0322 (0.320)		
Gleichbleibend						-0.196 (0.288)		
Tech. Zustand: Neu							-0.0376 (0.185)	
Alt							-0.0342 (0.171)	
Branchendummies	nein	nein	ja	nein	ja	nein	ja	ja
Konstante	-4.751*** (0.419)	-5.298*** (0.439)	-5.059*** (0.491)	-5.447*** (0.431)	-5.172*** (0.467)	-5.125*** (0.492)	-5.054*** (0.502)	-0.211 (0.222)
Zahl der Beob.	1,148	1,147	1,147	1,141	1,141	1,145	1,143	431

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen. Standardfehler in Klammern. *, ** und *** bedeuten Signifikanz auf dem 10%-, 5%- und 1%-Niveau.

Tabelle 16: Determinanten des Anteils der Leiharbeitskräfte an allen Arbeitsverhältnissen (fractional logit)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Betriebsrat	1.022*	1.102**	1.327**	1.256**	1.486***	1.159**	1.283**	1.125**
	(0.539)	(0.558)	(0.586)	(0.546)	(0.567)	(0.555)	(0.574)	(0.511)
Haus-TV	-0.164	-0.0274	-0.0969	-0.0860	-0.225	0.0185	-0.104	0.0561
	(0.456)	(0.423)	(0.390)	(0.419)	(0.392)	(0.420)	(0.432)	(0.677)
Flächen-TV	-0.510	-0.414	-0.566	-0.434	-0.612*	-0.362	-0.665*	-0.891**
	(0.322)	(0.333)	(0.350)	(0.323)	(0.341)	(0.323)	(0.366)	(0.449)
Beschäftigte: 5 bis 19	0.973	1.109	1.015	1.022	0.943	1.067	1.182	
	(0.817)	(0.800)	(0.794)	(0.786)	(0.787)	(0.799)	(0.788)	
20 bis 99	1.308	1.263	1.143	1.116	1.010	1.184	1.304	
	(0.827)	(0.834)	(0.890)	(0.816)	(0.880)	(0.830)	(0.896)	
100 bis 249	1.585*	1.511*	1.335	1.230	1.108	1.395	1.610	0.395
	(0.881)	(0.895)	(1.031)	(0.884)	(1.012)	(0.888)	(1.025)	(0.467)
250 bis 499	1.314	1.213	0.962	0.888	0.719	1.086	1.306	
	(0.899)	(0.909)	(1.052)	(0.903)	(1.037)	(0.910)	(1.069)	
Über 500	1.193	1.225	1.062	0.952	0.867	1.152	1.511	
	(0.911)	(0.929)	(1.065)	(0.930)	(1.055)	(0.923)	(1.080)	
Frauenanteil		-3.035***	-1.529*	-3.056***	-1.647*	-3.025***	-1.562*	0.00761
		(0.627)	(0.870)	(0.679)	(0.932)	(0.640)	(0.865)	(0.911)
Anteil ohne abgeschlossene Berufsausbildung		0.511	0.336	0.463	0.315	0.535	0.229	-0.0938
		(0.550)	(0.583)	(0.539)	(0.559)	(0.535)	(0.587)	(0.794)

Tabelle 16: Determinanten des Anteils der Leiharbeitskräfte an allen Arbeitsverhältnissen (fractional logit, Fortsetzung)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Umsatzerwartung: Fallend				0.531 (0.548)	0.464 (0.538)			
Steigend				1.098*** (0.405)	1.062** (0.426)			
Gleichbleibend				0.730* (0.415)	0.616 (0.419)			
Besch.-Erwartung: Fallend						-0.489 (0.648)		
Steigend						0.371 (0.473)		
Gleichbleibend						0.0812 (0.413)		
Tech. Zustand: Neu							-0.116 (0.301)	
Alt							0.813*** (0.276)	
Branchendummies	nein	nein	ja	nein	ja	nein	ja	ja
Konstante	-5.934*** (0.717)	-5.145*** (0.760)	-6.803*** (0.886)	-5.861*** (0.754)	-7.368*** (0.887)	-5.236*** (0.814)	-7.210*** (0.855)	-5.998*** (0.849)
Zahl der Beob.	1,142	1,141	1,141	1,135	1,135	1,139	1,137	427

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen. Standardfehler in Klammern. *, ** und *** bedeuten Signifikanz auf dem 10%-, 5%- und 1%-Niveau.

Tabelle 16 enthält die Ergebnisse des Fractional Logit-Modells für das Verhältnis von Leiharbeitnehmern oder -arbeitnehmerinnen zur Gesamtbeschäftigung. Das wichtigste Ergebnis ist hierbei der positive und signifikante Effekt des Betriebsrates. Bei Vorhandensein eines Betriebsrates liegt die Zahl der Leiharbeitskräfte relativ zur Gesamtbelegschaft statistisch signifikant höher als in Betrieben ohne Betriebsrat. Hier gilt dieser Befund auch für die auf die Größenklassen von 20 bis unter 250 Beschäftigte eingeschränkte Stichprobe. Einigen Schätzergebnissen zufolge scheint die Anwendung von Flächentarifverträgen die Nutzung der Leiharbeit zu reduzieren. Dies spricht gegen die Hypothese, dass Betriebe durch die Nutzung von Leiharbeit versuchen, tariflichen Normen der Entlohnung zu entgehen. Während die Größenklassendummies kaum statistisch signifikant sind, zeigt sich der schon in Tabelle 14 gefundene negative Einfluss des Frauenanteils auf die Leiharbeit auch dann, wenn die Nutzungsintensität untersucht wird. Steigende Umsatzerwartungen bezogen auf das laufende Jahr erhöhen die Nutzung von Leiharbeit. Tendenziell gehen positive Erwartungen hinsichtlich Umsatz und Beschäftigung mit einer vermehrten Nutzung von Leiharbeit einher, was im Einklang mit der prozyklischen Nutzung von Leiharbeit ist, die in anderen Studien gefunden wird. Dies verdeutlicht zugleich die Rolle der Leiharbeit als Anpassungsinstrument nach der Wirtschaftskrise. Leiharbeit wird zudem mehr genutzt, wenn die Technik der Produktionsanlagen nicht mehr auf dem neusten Stand ist.

Eine Wirkung des Betriebsrats lässt sich der Analyse zufolge bei der Nutzung von Leiharbeit, nicht aber von befristeter Beschäftigung feststellen. Die Richtung der Wirkung zeigt an, dass Betriebsräte sowohl die Wahrscheinlichkeit der Nutzung von Leiharbeit als auch den Nutzungsumfang erhöhen. Dieses Ergebnis steht im Einklang mit der Hypothese, wonach Betriebsräte die Stammbeslegschaft vom Einfluss von Schocks isolieren, indem sie die Nutzung einer „Randbelegschaft“ von Leiharbeitskräften unterstützen. Allerdings muss man bei der Interpretation sehr vorsichtig sein, da die Wirkungsrichtung auch anders verlaufen kann. So könnten sich Betriebsräte insbesondere dort etablieren, wo die Geschäftsleitungen den vermehrten Einsatz von Leiharbeit zur Strategie machen. Auch dies würde einen positiven Koeffizienten in den Schätzungen hervorrufen. Um die beiden Richtungen der Kausalität zu trennen, müsste man beispielsweise eine Instrumentvariablen-Schätzung vornehmen. Entsprechende Ansätze in anderen Analysen zeigen jedoch, dass diese Strategie auf erhebliche Schwierigkeiten stößt (vgl. z.B. Jirjahn 2010, S. 14f.).

5 Zusammenfassung der Ergebnisse

Die wichtigsten Ergebnisse der Analyse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Seit dem Jahr 2000 ist in Baden-Württemberg eine deutliche Zunahme des Anteils atypischer Beschäftigungsverhältnisse, darunter insbesondere befristete Beschäftigung und Leiharbeit, an der Gesamtbeschäftigung festzustellen.
- Der Anteil der befristet beschäftigten Frauen lag außer im Jahr 2006 in jedem Jahr seit 2000 über dem der Männer mit befristeten Arbeitsverträgen, wobei eine Verringerung dieser Differenz im Zeitablauf zu konstatieren ist.
- Die Beschäftigungsdynamik (Zugänge in, plus Abgänge aus Beschäftigungsverhältnissen) in Baden-Württemberg hat zwischen 2001 und 2010 abgenommen, was sowohl für die Dynamik der Gesamtbeschäftigung als auch für die der befristeten Beschäftigung gilt. Gleichzeitig ist 2010 ein deutlich größerer Anteil der Dynamik auf Bewegungen in den befristeten Beschäftigungsverhältnissen zurückzuführen als noch 2001.
- Im Vergleich zum ersten Halbjahr 2001 ist ein größerer Anteil der Gesamtbeschäftigungsdynamik auf einen Nettoauf- bzw. -abbau von Beschäftigung (sowohl bei befristeten als auch bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen) und dementsprechend ein geringerer Anteil auf einen reinen Austausch von Beschäftigten zurückzuführen.
- Trotz einer Zunahme des Anteils befristet Beschäftigter zwischen 2001 und 2010 gibt es keine Hinweise auf eine unmittelbare Verdrängung unbefristeter durch befristete Beschäftigung auf der betrieblichen Ebene. Der zunehmende Anteil befristet Beschäftigter ist vermutlich eher darauf zurückzuführen, dass Betriebe das Passverhältnis zwischen dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin und der Stelle über einen längeren Zeitraum hinweg evaluieren wollen, bevor ein unbefristeter Vertrag eingegangen wird.
- Die deskriptive Betrachtung zeigt, dass befristete Beschäftigung und Leiharbeit tendenziell eher in Bereichen verbreitet sind, in denen Betriebsräte vorhanden sind, beispielsweise in Großbetrieben, im verarbeitenden Gewerbe sowie (bei befristeter Arbeit) im öffentlichen Dienst. Für die Existenz weiter „betriebsratsfreier Zonen“, in denen zugleich atypische Beschäftigung besonders stark genutzt wird, gibt es insofern keine Evidenz.
- Die ökonometrische Analyse lässt darauf schließen, dass Betriebsräte mit einer höheren Nutzungshäufigkeit von Leiharbeit und höheren Beschäftigungsanteilen in Leiharbeit einhergehen. Dieses Ergebnis gilt nicht für die befristete Beschäftigung, in der kein eigenständiger Effekt des Betriebsrats gefunden wird. Der für die Leiharbeit gefundene Effekt kann nicht ohne weiteres kausal in dem Sinne interpretiert werden, dass Betriebsräte die Nutzung von Leiharbeit fördern, wie es der Modellvorstellung eines segmentierten Arbeitsmarktes entspräche.

Auch die andere Kausalitätsrichtung, bei der die Nutzung von Leiharbeit die Gründung eines Betriebsrates bedingt, ist plausibel.

Literaturverzeichnis

Behringer, J./Bohachova, O./Boockmann, B./Gerster, A. (2010): Betriebliche Kurzarbeit in Baden-Württemberg. Eine empirische Analyse auf Basis des IAB-Betriebspanels, IAW-Kurzbericht 5/2010.

Boockmann, B./Hagen, T. (2005): Befristete und andere "atypische" Beschäftigungsverhältnisse: Wird der Arbeitsmarkt funktionsfähiger? Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung - Journal for Labour Market Research, 38(2/3), 305-324.

Boockmann, B./Hagen, T. (2003): Works Councils and Fixed-Term Employment: Evidence from West German Establishments. Schmollers Jahrbuch – Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften/ Journal of Applied Social Sciences Studies, 123, 359-381.

Boockmann, B./Hagen, T. (2002): Arbeitsplatzdynamik und befristete Verträge: Empirische Evidenz aus dem IAB-Betriebspanel für Baden-Württemberg, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 3/2002, 385-396.

Boockmann, B./Steffes, S. (2010): Workers, Firms or Institutions: What Determines Job Duration for Male Employees in Germany?, Industrial and Labor Relations Review 64 (1), 109-127.

Boockmann, B./Steffes, S. (2007): Seniority and Job Stability: A Quantile Regression Approach Using Matched Employer-Employee Data, ZEW Discussion Papers 07-014.

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2011): Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik, Geringfügig entlohnte Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen.

Dilger, A. (1999): Betriebstypen und Personalfuktuation: Ein empirische Untersuchung mit Daten des NIFA-Panels, Wirtschaftswissenschaftliches Diskussionspapier 5/99, Ernst-Moritz Universität Greifswald.

Düll, H./P. Ellguth (1999): Atypische Beschäftigung: Arbeit ohne Interessensvertretung?, WSI Mitteilungen 3/1999, 165-176.

Frick, B. (1996): Co-determination and Personnel Turnover: The German Experience, Labour 10, 407-430.

Gerlach, K./Stephan, G. (2008): A Note on Job Tenure and Collective Contracts, LABOUR: Review of Labour Economics and Industrial Relations 22, 167-183

Jirjahn, U. (2010): Ökonomische Wirkungen der Mitbestimmung in Deutschland: Ein Update. Arbeitspapier 186, Hans-Böckler-Stiftung.

Klee, G. (2010): Struktur und Entwicklung atypischer Beschäftigungsformen in Baden-Württemberg. Eine empirische Analyse auf Basis des IAB-Betriebspanels, IAW-Kurzbericht 4/2010.

Kraft, K. (2006): On Estimating the Effect of Co-Determination on Personnel Turnover, Schmollers Jahrbuch – Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften/ Journal of Applied Social Sciences Studies, 126, 287-305.

Pfeifer, C. (2005): Flexibility, Dual Labour Markets, and Temporary Employment – Empirical Evidence from German Establishment Data, Management Revue, 16(3), 404-422.

Papke, L./Wooldridge, J. (1996): Econometric Methods for Fractional Response Variables with an Application to 401(K) Plan Participation Rates, *Journal of Applied Econometrics*, 11(6), pap 619-632.

Schröpfer, S./Behringer, J./Klee, G. (2011): Beschäftigung von Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmern in Baden-Württemberg: Ausmaß und Entwicklung seit der Krise. Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels. IAW-Kurzbericht 5/2011.

Anhang: Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg

Mit dem IAB-Betriebspanel existiert seit 1993 für West- und seit 1996 für Ostdeutschland ein Paneldatensatz, der auf der Grundlage von rund 16.300 auswertbaren Betriebsinterviews aus dem Jahr 2010 eine umfassende und fundierte Analyse verschiedenster Aspekte des Arbeitsnachfrageverhaltens auf der Ebene einzelner Betriebe erlaubt (vgl. auch Bellmann et al. 2002, Bellmann 2002). Seit dem Jahr 2000 wurde die Zahl der von der TNS Infratest Sozialforschung zum Thema „Beschäftigungstrends“ befragten Betriebe in Baden-Württemberg vorwiegend aus Mitteln des baden-württembergischen Wirtschaftsministeriums auf rund 1.200 Betriebe (2010: 1.214 auswertbare Interviews) aufgestockt, so dass seither auch repräsentative landesspezifische Strukturanalysen des Arbeitsmarktgeschehens möglich sind.

Ziel dieses erweiterten Panels ist es, nach Branchen und Größenklassen differenzierte Informationen und Erkenntnisse über das wirtschaftliche Handeln sowie das Beschäftigungsverhalten der Betriebe in Baden-Württemberg zu gewinnen um damit den wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Akteuren im Land eine empirisch fundierte Basis für problemadäquates Handeln bieten zu können.

Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels sind sämtliche Betriebe, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Während andere betriebsbezogene Datengrundlagen sich häufig auf ausgewählte Branchen (z.B. den industriellen Sektor) oder aber Betriebe einer bestimmten Größe beschränken müssen, ist das IAB-Betriebspanel wesentlich breiter angelegt und ermöglicht mit nur geringen Ausnahmen¹³ Aussagen über die Gesamtheit aller Betriebe. Die geschichtete Stichprobe basiert auf der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Da es sich dabei um eine vollständige Datei sämtlicher Betriebe mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten handelt, stellt sie die beste Grundlage für die Stichprobenziehung von Betriebsbefragungen dar. Die Zahl der auswertbaren Interviews ist mit über 70% deutlich höher als in zahlreichen vergleichbaren Studien.

Hinweis: Die Zuordnung von Unternehmen/Betrieben zu Wirtschaftszweigen ist Grundlage zahlreicher Wirtschaftsdaten und ermöglicht Vergleiche auf europäischer und internationaler Ebene. Von Zeit zu Zeit werden diese Klassifikationen den geänderten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Verhältnissen angepasst. So wurde im Jahr 2008 eine überarbeitete Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ) bundesweit eingeführt. „Gegenüber ihrer Vorgängerversion, der WZ 2003, enthält die WZ 2008 eine Reihe von zum Teil wesentlichen Änderungen, sowohl gliederungsstruktureller als auch methodischer Art. Grund hierfür ist vor allem die Berücksichtigung von Änderungen internationaler Referenzklassifikationen im Rahmen einer weiter fortschreitenden internationalen Harmonisierung von Wirtschafts-

¹³ Lediglich Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie private Haushalte mit weniger als fünf sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden im IAB-Betriebspanel nicht erfasst.

klassifikationen, zu denen auch die Wirtschaftszweigklassifikationen gehören.“¹⁴ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels erfolgte die Umstellung von der WZ 2003 (mit 17 Branchengruppen) auf die WZ 2008 (mit 18 Branchengruppen) in der Erhebungswelle 2009. Dies hat zur Konsequenz, dass im Rahmen dieses Berichts keine Branchenvergleiche über die Zeit (2009 vs. Vorperiode) möglich sind. Die aktuelle Zuordnung der Branchen im Rahmen der neuen WZ 2008 ist nachfolgend dokumentiert.

¹⁴ Vgl. hierzu ausführlich Statistisches Bundesamt (Hrsg., 2008): Klassifikation der Wirtschaftszweige. Mit Erläuterungen, S. 3, Wiesbaden.