

Atypische Beschäftigung in Baden-Württemberg

**Eine empirische Analyse auf der Basis
des IAB-Betriebspanels (Wellen 2000 – 2013)**

**Günther Klee
Charlotte Klemp**

Atypische Beschäftigung in Baden-Württemberg
Eine Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels (Wellen 2000 – 2013)
Günther Klee* und Charlotte Klempt

Inhalt

1. Einleitung	2
2. Verbreitung und Struktur atypischer Beschäftigungsformen in Baden-Württemberg	5
2.1. <i>Entwicklung, Struktur und Ausmaß atypischer Beschäftigung</i>	<i>5</i>
2.2. <i>Atypische Beschäftigungsformen und weitere betriebliche Charakteristika</i>	<i>13</i>
2.3. <i>Befristete Beschäftigung.....</i>	<i>18</i>
2.3.1. <i>Entwicklung, Struktur und Ausmaß befristeter Beschäftigung.....</i>	<i>19</i>
2.3.2. <i>Grund der Befristung</i>	<i>25</i>
2.4. <i>Weitere Formen atypischer Beschäftigung.....</i>	<i>27</i>
2.5. <i>Zusammenfassender Vergleich der Nutzung atypischer Arbeitsformen.....</i>	<i>33</i>
3. Beschäftigungsdynamik	35
3.1. <i>Einstellungen und Übernahmen befristet Beschäftigter nach Geschlecht.....</i>	<i>36</i>
3.2. <i>Dynamik in den befristeten im Vergleich zu den unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen ..</i>	<i>38</i>
3.3. <i>Der Beitrag unbefristeter und befristeter Beschäftigungsverhältnisse zur Gesamtbeschäftigung.....</i>	<i>45</i>
3.4. <i>Exkurs: Regressionsanalyse zur Entwicklung befristeter und unbefristeter Beschäftigung.....</i>	<i>54</i>
3.5. <i>Zusammenfassung.....</i>	<i>56</i>
4. Zusammenfassung und Fazit	58
5. Literaturverzeichnis	61
6. Anhang: Weitere Abbildungen und Tabellen	63
7. Anhang: Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg.....	67

* Ansprechpartner: Günther Klee M.A., Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW), Ob dem Himmelreich 1, 72074 Tübingen, E-Mail: guenther.klee@iaw.edu. Der Beitrag entstand im Auftrag der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit.

1. Einleitung

In den letzten 15 Jahren hat sich die Nutzung sogenannter „atypischer“ Beschäftigungsverhältnisse (insbesondere befristete Arbeitsverhältnisse, Leiharbeit sowie geringfügige Beschäftigung) als eine kurzfristige und flexible betriebliche Strategie der Personalrekrutierung stark verbreitet.¹ In der Öffentlichkeit wird diese Entwicklung kontrovers diskutiert. Einerseits eröffnen diese Beschäftigungsformen den Betrieben die Möglichkeit, ihren Beschäftigtenbestand an die jeweilige Auslastung zeitnah anzupassen. Andererseits wird dadurch die Gefahr einer Verdrängung „regulärer“ bzw. „normaler“² durch „besondere“ und häufig auch „prekäre“ Arbeitsverhältnisse und damit einer dauerhaften Segmentierung des Arbeitsmarkts gesehen (INIFES, 2013; Keller u.a., 2012; Keller und Seifert, 2011; Giesecke und Wotschack, 2009). Die stärkste Benachteiligung von atypisch Beschäftigten gegenüber Beschäftigten im „Normalarbeitsverhältnis“ besteht laut Literatur insbesondere beim Lohn (Brehmer und Seifert, 2008).³ Deutliche Unterschiede zeigen sich aber auch bei der Beschäftigungsstabilität (Brehmer und Seifert, 2008; Brzinsky-Fay et al., 2007; Giesecke und Groß, 2007; Kvasnicka, 2008; Bellmann und Kühl, 2008; Brenke, 2008). Und mit Blick auf die Qualität der betrieblichen Arbeitsbedingungen zeigt sich in einer aktuellen Untersuchung des IAW (Boockmann u.a. 2014), dass diese zumindest für geringfügig Beschäftigte und (in geringerem Ausmaß) auch für Teilzeitbeschäftigte relativ schlechter sind.⁴ Für Leiharbeit, befristete Beschäftigung und freie Mitarbeit findet sich in der Studie ein derartiger Zusammenhang indes nicht. Die Literatur zeigt jedoch, dass atypisch Beschäftigte im Allgemeinen oftmals von betrieblichen Angeboten, beispielsweise zur Weiterbildung, ausgeschlossen sind und auch kaum Aufstiegschancen besitzen (Eichhorst u.a., 2012).

Die Frage, ob letztlich Chancen oder Risiken einer Ausweitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse überwiegen, ist allerdings nicht Gegenstand dieses Berichts. Vielmehr steht die

¹ Nach der engeren Definition des Statistischen Bundesamtes fallen unter den Begriff der „atypischen Beschäftigungsverhältnisse“ – im Unterschied zum Normalarbeitsverhältnis (Normalarbeitnehmer/innen als Teilgesamtheit der abhängig Beschäftigten) – befristete und geringfügige Beschäftigung, Teilzeitbeschäftigung bis zu 20 Wochenstunden sowie Leih- bzw. Zeitarbeit (vgl. Wingerter, 2012). Eine erweiterte Definition setzt demgegenüber an den Merkmalen der atypischen Beschäftigung selbst an. Dazu zählen dann sämtliche geringfügig Nebenerwerbstätigen, alle befristeten Arbeitsverhältnisse, die unfreiwillige Teilzeitarbeit sowie die statisch kaum zu erfassende „Scheinselbstständigkeit“.

² Unter einem „Normalarbeitsverhältnis“ versteht man eine abhängige, auf Dauer angelegte und somit unbefristete Vollzeitbeschäftigung, die eine Integration in die sozialen Sicherungssysteme gewährleistet sowie durch eine Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis gekennzeichnet ist (vgl. Mückenberger, 1985).

³ Da im IAB-Betriebspanel keine Lohnangaben enthalten sind und Haushaltsdaten im Rahmen dieses Berichts nicht herangezogen werden können, wird dieser Aspekt nicht Gegenstand dieses Berichts.

⁴ So machen Betriebe, die hohe Anteile geringfügig Beschäftigter aufweisen, ihren Beschäftigten weniger Angebote zur Weiterbildung, Kinderbetreuung, zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, etc. Vgl. hinsichtlich *Weiterbildung* auch Boockmann und Hagen, 2006; Seidel und Münchhausen, 2007; Frick, Noack und Blinn, 2013.

Darstellung des Umfangs, der Entwicklung und der Struktur dieser Beschäftigungsformen in Baden-Württemberg – sowohl am aktuellen Rand als auch im Zeitvergleich – im Fokus.⁵ Dies erscheint sinnvoll, da amtliche Statistiken dieses Beschäftigungssegment nur unvollständig auf betrieblicher Ebene abbilden können. Das Hauptaugenmerk liegt dabei auf die befristeten Beschäftigungsverhältnisse (inkl. Befristungsgrund, Übernahmen aus befristeter Beschäftigung, befristete Übernahmen von Auszubildenden). Besonders interessant, wenn auch methodisch nicht einfach zu klären, ist hierbei die Frage nach eventuellen Verdrängungseffekten. Dieser Aspekt soll auf der Grundlage von Job-Flow- und Worker-Flow-Analysen einerseits sowie durch Regressionsanalysen andererseits untersucht werden.

Neben der befristeten Beschäftigung als Schwerpunkt wird auch die Entwicklung und Struktur der anderen Formen atypischer Arbeit im Überblick dargestellt: geringfügige Beschäftigung (Mini- und Midi-Jobber), Zeit- bzw. Leiharbeit, selbständige Beschäftigung mit einem Werkvertrag (freie Mitarbeit) sowie Praktikant/innen und 1-Euro-Jobber. Dies schließt eine Betrachtung der Unterschiede hinsichtlich des Bestandes, des Einsatzes, der Verbreitung und Nutzungsintensität der regulären vs. atypischen Beschäftigungsformen in Abhängigkeit von der Größe, Branchenzugehörigkeit sowie weiterer betrieblicher Merkmale (z.B. der Exportorientierung, Tarifbindung, Betriebsrat), aber auch der jeweiligen Alters- und Qualifikationsstruktur der Belegschaften mit ein. Zudem wird auch auf die zeitliche Entwicklung eingegangen. Schließlich werden als Referenz die entsprechenden Angaben – soweit verfügbar – vergleichend herangezogen.

Der Bericht gliedert sich im Einzelnen wie folgt:

In Kapitel 2 wird ein Überblick über Verbreitung und Struktur atypischer Beschäftigung gegeben. Es werden dabei acht verschiedene Formen atypischer Beschäftigung behandelt: befristete Beschäftigung, geringfügige Beschäftigung, Leiharbeit, freie Mitarbeit, Midi-Jobs, Teilzeitbeschäftigung, Ein-Euro-Jobs und Praktika, wobei der Schwerpunkt auf der befristeten Beschäftigung liegt. Dabei wird neben der Qualifikationsstruktur sowie deren Verteilung nach Branchen und Betriebsgrößen auch auf eine Reihe weiterer Charakteristika von Betrieben eingegangen, in denen atypische Beschäftigungsverhältnisse zum Einsatz kommen. Das Kapitel schließt mit einem zusammenfassenden Vergleich der acht Beschäftigungsformen.

In Kapitel 3 steht die Dynamik befristeter Beschäftigung im Vergleich zur unbefristeten Beschäftigung im Mittelpunkt.⁶ Die Ergebnisse basieren auf der Analyse von Stromgrößen, also von Veränderungsraten über die Zeit. Dabei wird sowohl auf die Reallokation von befristeten bzw. unbefristeten Arbeitsplätzen (Arbeitsplatzdynamik) als auch auf den Austausch von befristeter und unbefristeter Beschäftigung (Arbeitskräftedynamik) eingegangen. Dadurch lässt sich ermitteln, ob beispielsweise der Austausch befristeter

⁵ Als Datengrundlage für diese Untersuchung dient das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg. Zur Datenbasis vgl. ausführlich Anhang.

⁶ Für wertvolle Hinweise bei der Analyse der Beschäftigungsdynamik danken wir Dr. Tobias Brändle und Dr. Jochen Späth (beide IAW).

Beschäftigter hauptsächlich aufgrund neu geschaffener oder abgebauter Stellen in einem Betrieb oder hauptsächlich reiner Personalaustauschprozesse ohne einen Auf- und Abbau von Stellen erfolgt.

In Abschnitt 3.1 werden zunächst Strom- und Bestandsgrößen befristeter Beschäftigung nach Geschlecht miteinander verglichen.

In den beiden nachfolgenden Abschnitten steht die Fluktuation von befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen im Mittelpunkt. Dabei werden die jeweiligen Raten auch getrennt nach Branchen dargestellt. In Abschnitt 3.2 beziehen sich die Einstellungs-, Abgangs- oder Umschlagsraten auf den durchschnittlichen Beschäftigungsbestand im ersten Halbjahr 2013 innerhalb der jeweiligen Vertragsform. In Abschnitt 3.3 folgt eine Analyse bezogen auf den zusammengefassten durchschnittlichen Beschäftigungsstand aus beiden Vertragsformen.

In Abschnitt 3.4 wird die Frage, ob und inwieweit die Zunahme befristeter Beschäftigung auf Kosten der unbefristeten Beschäftigung geht, auch mittels Regressionsanalysen untersucht. Dabei wird auch auf die zeitliche Entwicklung befristeter und unbefristeter Beschäftigung eingegangen.

Abschnitt 3.5 fasst die Ergebnisse dieses Kapitels noch einmal kurz zusammen.

Kapitel 4 schließlich beinhaltet die wichtigsten Ergebnisse sowie das Fazit dieses Berichts.

2. Verbreitung und Struktur atypischer Beschäftigungsformen in Baden-Württemberg

Die Analyse der Entwicklung, des Einsatzes und der Verbreitung atypischer Beschäftigung in baden-württembergischen Betrieben geht zunächst überblicksartig auf alle untersuchten atypischen Beschäftigungsformen ein. Es werden dabei acht verschiedene atypische Beschäftigungsformen betrachtet: befristete Beschäftigung, geringfügige Beschäftigung, Leiharbeit, freie Mitarbeiter (mit Werk- oder Dienstverträgen), Midi-Jobs,⁷ Beschäftigung in Teilzeit, Ein-Euro-Jobs (Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung) und Praktika, wobei der Schwerpunkt auf der befristeten Beschäftigung liegt.

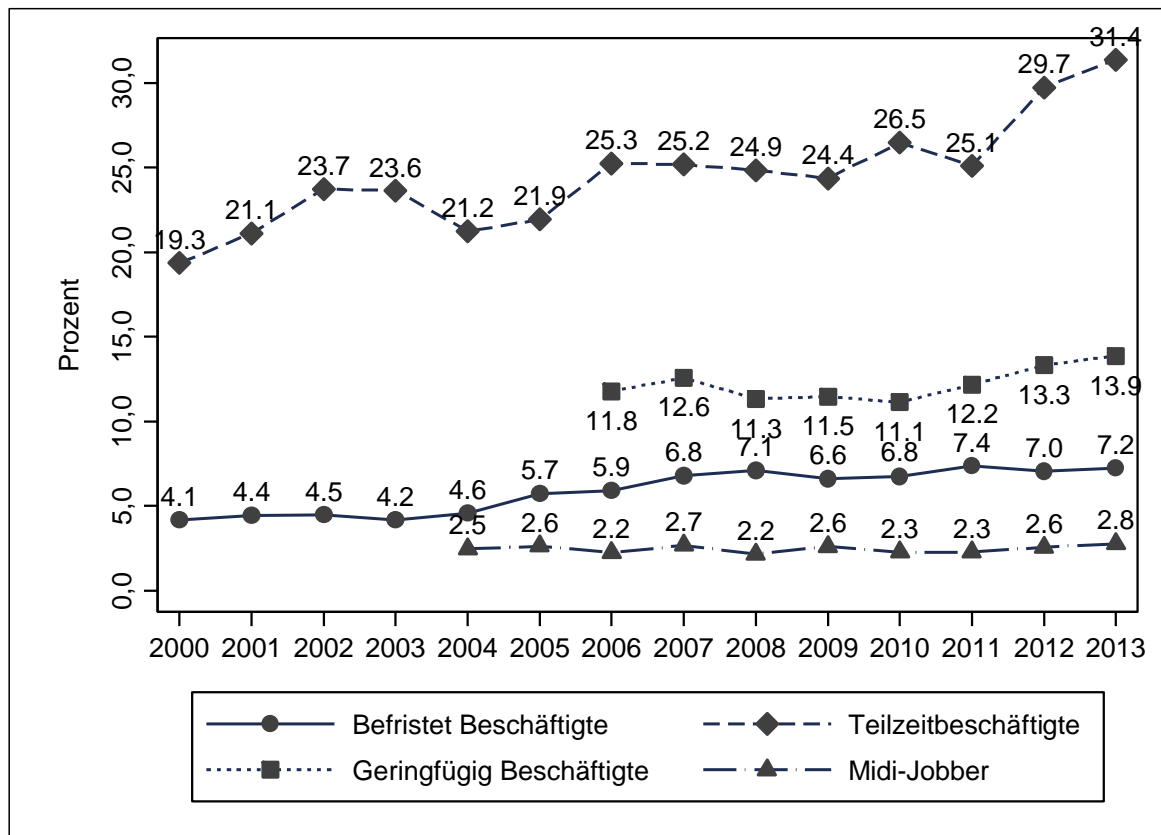
Methodischer Hinweis: Laut IAB-Betriebspanel handelt es sich bei Leiharbeitern, freien Mitarbeitern, Ein-Euro-Jobbern und Praktikanten um weitere Mitarbeiter, die nicht in der Gesamtzahl der Beschäftigten eines Betriebes enthalten sind.⁸ Daher wird bei der Berechnung der Anteile dieser vier Beschäftigungsformen im Nenner der Gesamtzahl der Beschäftigten die Anzahl der weiteren Mitarbeiter hinzuaddiert.

2.1. Entwicklung, Struktur und Ausmaß atypischer Beschäftigung

Die Abbildungen 2.1 und 2.2 geben die Entwicklung der acht atypischen Beschäftigungsformen wieder. Dabei berücksichtigt Abbildung 2.1 den Zeitraum von 2000 bis 2013 und Abbildung 2.2 den Zeitraum von 2006 und 2013. Die Abbildungen zeigen die durchschnittlichen Anteile der atypischen Beschäftigungsformen an der Gesamtbeschäftigung. Die Teilzeitbeschäftigung ist danach mit 31,4% im Jahr 2013 die häufigste Form der atypischen Beschäftigung, gefolgt von geringfügiger Beschäftigung mit 13,9% und befristeter Beschäftigung mit 7,2%. Die anderen Formen der atypischen Beschäftigung liegen jeweils unter 5%, wobei die freien Mitarbeiter mit 3,5% und die Midi-Jobber mit 2,8% den höchsten Anteil ausmachen. Alle atypischen Beschäftigungsformen in Abbildung 2.1 weisen im Zeitverlauf einen Anstieg ihres durchschnittlichen Anteils an der Gesamtbeschäftigung auf. Die Anteile der befristeten Beschäftigung und der Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung sind zwischen 2000 und 2013 um mehr als 50% gestiegen. Der Anteil der geringfügigen Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung nahm zwischen 2006 und 2013 um immerhin 18% zu. Am wenigsten stieg der Anteil der Midi-Jobber mit nur 12% seit 2004 an.

⁷ Als Midi-Job bezeichnet man ein Beschäftigungsverhältnis, wenn das daraus erzielte Arbeitsentgelt zwischen 450,01 Euro und 850,00 Euro im Monat liegt und die Grenze von 850,00 Euro im Monat regelmäßig nicht überschreitet; bei mehreren Beschäftigungsverhältnissen ist das insgesamt erzielte Arbeitsentgelt maßgebend. Die Midi-Jobs sind sozialversicherungspflichtig.

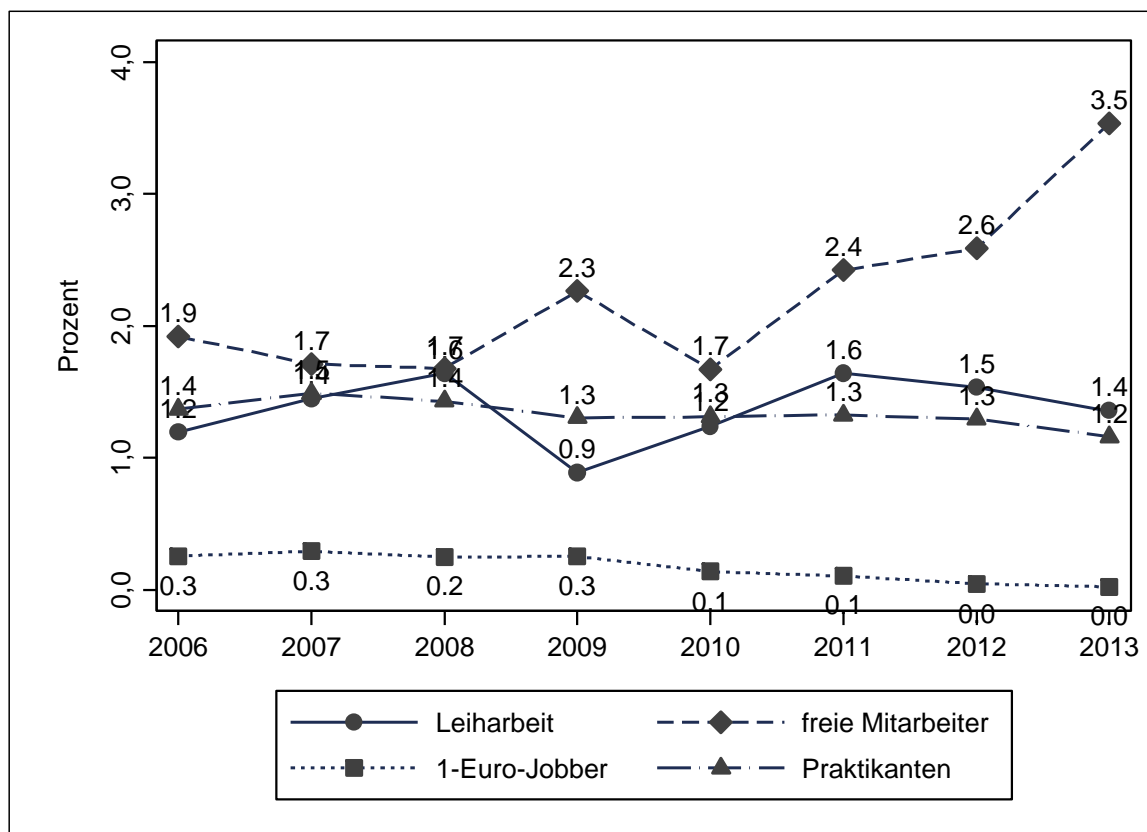
⁸ Die entsprechende Frage (31) lautet: *Über die [...] genannte Gesamtzahl der Beschäftigten hinaus: Waren bei Ihnen am 30.06.2013 weitere Mitarbeiter folgender Art beschäftigt?*

Abbildung 2.1: Anteil atypischer Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung I

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000-2013, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Die Werte geben den hochgerechneten Anteil an der Gesamtbeschäftigung an.

In Abbildung 2.2 fällt besonders das Wachstum der freien Mitarbeit auf. Hier nahm der durchschnittliche Anteil an der Gesamtbeschäftigung zwischen 2002 und 2013 um mehr als das Doppelte zu. Die Rezession 2009 hatte einen besonders starken Effekt auf den Anteil an Leiharbeitern an der Gesamtbeschäftigung und verringerte diesen vorübergehend im Vergleich zu 2008 um fast die Hälfte. Seit 2011 ist wieder ein leichter Rückgang des Anteils der Leiharbeiter von 1,6% auf 1,4% zu erkennen. Auch der Anteil der Ein-Euro-Jobber verringerte sich im betrachteten Zeitraum und ist in den Jahren 2012 und 2013 verschwindend gering. Der Anteil der Praktikanten nimmt seit 2006 ebenfalls leicht ab.

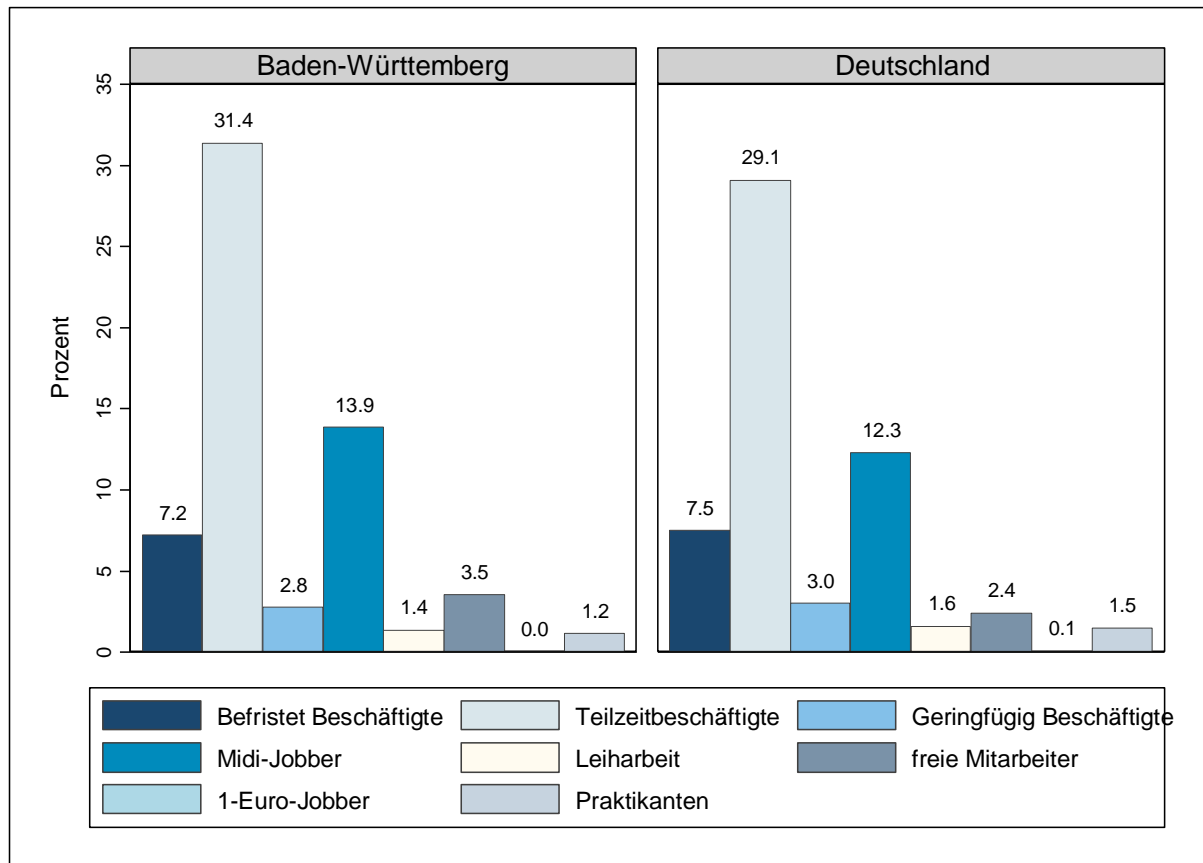
Abbildung 2.2: Anteil atypischer Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung II

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2006-2013, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Die Werte geben den hochgerechneten Anteil an der Gesamtbeschäftigung an.

Vergleicht man die Anteile der atypischen Beschäftigungsformen an der Gesamtbeschäftigung in Baden-Württemberg mit der in Deutschland im Jahr 2013, so sind nur geringe Niveauunterschiede zu vermerken (siehe Abbildung 2.3). Im Südwesten liegen die Anteile der Midi-Jobber und freien Mitarbeiter etwas höher als im Bundesgebiet, ebenso der Anteil der Teilzeitbeschäftigten. Hingegen liegen die Anteile bei befristet und geringfügig Beschäftigten in Deutschland leicht oberhalb der Werte für Baden-Württemberg. Auch die Anteile der Leiharbeiter, Ein-Euro-Jobber und Praktikanten sind 2013 in Deutschland höher als im Land.

Abbildung 2.3: Anteil atypischer Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung III



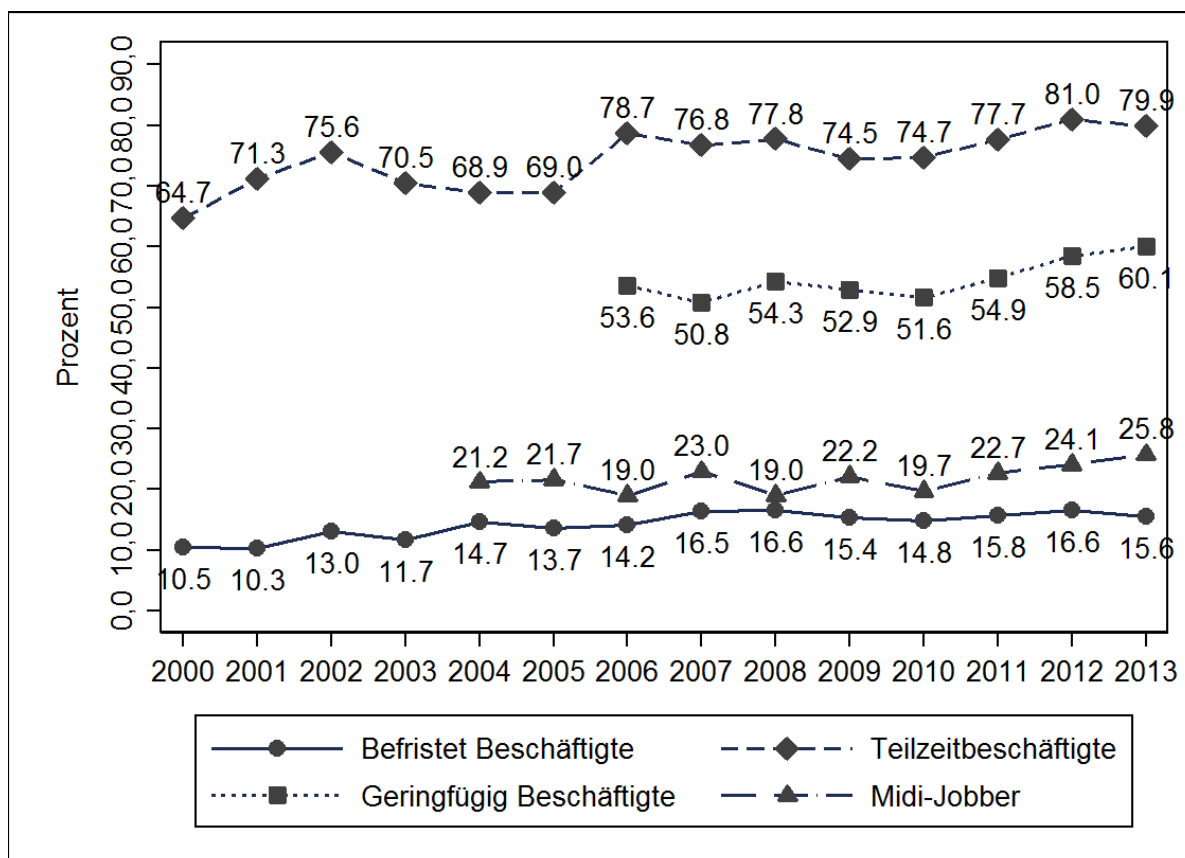
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2013, IAW-Berechnungen. Angaben für Deutschland: Standardtabellen TNS Infratest.

Anmerkung: Die Werte geben den hochgerechneten Anteil an der Gesamtbeschäftigung an.

Abbildung 2.4 und 2.5 geben den durchschnittlichen Anteil von Betrieben mit atypischen Beschäftigten wieder. Dabei berücksichtigt Abbildung 2.4 den Zeitraum zwischen 2000 bis 2013 und Abbildung 2.5 den Zeitraum zwischen 2002 und 2013. Besonders weit verbreitet ist wiederum die Teilzeitbeschäftigung. So hatten 79,9% der Betriebe im Jahr 2013 mindestens einen Teilzeitbeschäftigten in ihrer Belegschaft. Auch geringfügig Beschäftigte wurden in 60,1% der Betriebe und damit relativ oft eingesetzt. Auffallend ist die weite Verbreitung der Midi-Jobber in 25,8% der Betriebe, obwohl ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung laut Abbildung 2.1 mit 2,8% im Jahr 2013 vergleichsweise gering ist. Auch Praktikanten werden in relativ vielen Betrieben eingesetzt (10,2% der Betriebe im Jahr 2013); jedoch ist auch ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung mit 1,2% sehr gering. Der durchschnittliche Anteil von Betrieben, die atypische Beschäftigung in ihrem Betrieb aufweisen, zeigt bei den meisten Beschäftigungsformen eine steigende Tendenz. Besonders stark nimmt dabei der Anteil der Betriebe zu, die Leiharbeiter, freie Mitarbeiter und befristete Beschäftigte einsetzen. Dieser steigt bei den drei Beschäftigungsformen im betrachteten Zeitraum um mindestens das Doppelte an. Bei den Leiharbeitern nimmt allerdings der Anteil am aktuellen Rand (zwischen den Jahren 2012 und 2013) von 4,9% auf 3,8% stark ab. Des Weiteren setzen immer mehr Betriebe Teilzeitbeschäftigte, geringfügige

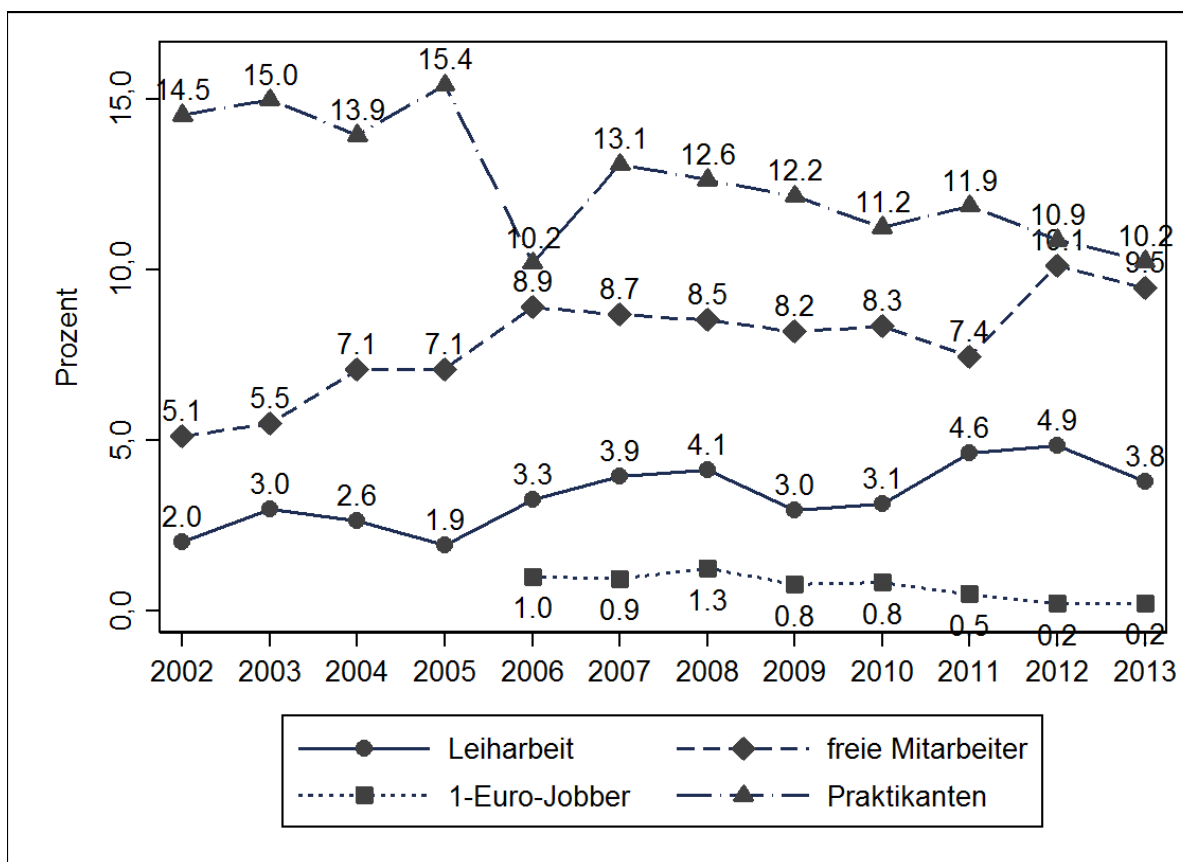
Beschäftigte und Midi-Jobber ein. Der Anteil der Betriebe, die Ein-Euro-Jobber und Praktikanten beschäftigen, sinkt hingegen. Bei diesen Beschäftigungsformen zeigt sich auch ein Rückgang ihres Anteils an der Gesamtbeschäftigung; sie scheinen mithin zunehmend an Bedeutung zu verlieren.

Abbildung 2.4: Anteil der Betriebe mit atypisch Beschäftigten I



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000-2013, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Die Werte geben den hochgerechneten Anteil der Betriebe an, die mindestens einen Mitarbeiter mit der jeweiligen Beschäftigtenform aufweisen.

Abbildung 2.5: Anteil der Betriebe mit atypisch Beschäftigten II

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2002-2013, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Die Werte geben den hochgerechneten Anteil der Betriebe an, die mindestens einen Mitarbeiter mit der jeweiligen Beschäftigtenform aufweisen.

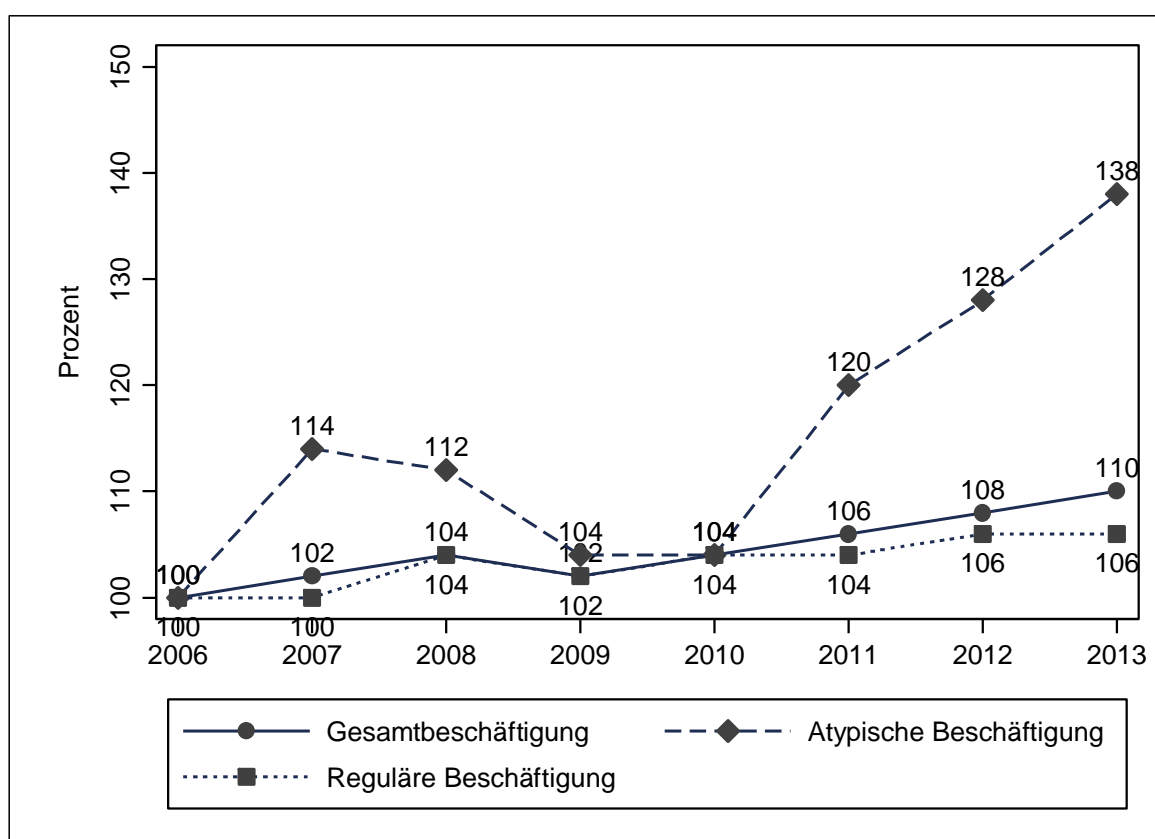
Anhand der Veränderungsdaten der einzelnen Beschäftigungsformen wird nun untersucht, ob es Anzeichen einer Verdrängung regulärer Arbeit durch atypische Beschäftigung gibt. Abbildung 2.6 zeigt die Entwicklung der hochgerechneten Wachstumsraten der absoluten Zahlen der Gesamtbeschäftigung, der atypischen Beschäftigung und der regulären Beschäftigung zwischen 2006 und 2013 in Baden-Württemberg.⁹ Es zeigt sich, dass die atypische Beschäftigung ein erheblich höheres Wachstum aufweist als die reguläre und die Gesamtbeschäftigung. Die atypische Arbeit nimmt also überproportional im Vergleich zur regulären Beschäftigung zu. Dies legt die Vermutung nahe, dass anstatt regulärer Arbeit atypische Arbeit geschaffen wurde. Das Wachstum der atypischen Arbeit ging jedoch nicht mit einer Reduzierung regulärer Arbeit einher, insofern auch diese seit 2006 eine steigende Tendenz aufweist.

Auffällig in Abbildung 2.6 ist, dass die Finanz- und Wirtschaftskrise in 2009 hauptsächlich das Wachstum der atypischen Beschäftigung minderte. Hier fiel die atypische Beschäftigung fast wieder auf das Niveau von 2006 zurück. Für die Gesamtbeschäftigung

⁹ Der betrachtete Zeitraum beschränkt sich auf den Zeitraum ab 2006, da davor nicht alle atypischen Beschäftigungsformen erhoben wurden.

und die reguläre Beschäftigung hatte die Rezession 2009 hingegen keine solch schwerwiegenden Auswirkungen; deren Wachstum reduzierte sich nur leicht. Dies legt wiederum nahe, dass sich in der Rezession Betriebe hauptsächlich von ihren atypisch Beschäftigten getrennt und ihre Stammebelegschaft kaum vermindert haben.

Abbildung 2.6: Wachstumsraten der Gesamtbeschäftigung, atypischen Beschäftigung und regulären Beschäftigung in den Jahren 2006-2013



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2006-2013, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Als atypische Beschäftigung wird hier die Summe aller Leiharbeiter, befristeten Beschäftigten, freien Mitarbeitern, geringfügig Beschäftigten, Praktikanten und 1-Euro-Jobber bezeichnet. Reguläre Beschäftigung ist hier als Gesamtbeschäftigung abzüglich der befristeten und geringfügigen Beschäftigung definiert. Als Referenz für die Wachstumsraten dient das Jahr 2006.

Tabelle 2.1 gibt die Beschäftigtenstruktur der baden-württembergischen Betriebe im Jahr 2013 wieder. Hier werden die Anteile der atypischen Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung nach Beschäftigtenanzahl und nach der Branche der Betriebe aufgelistet.¹⁰ Diese Aufgliederung der Anteile an der Gesamtbeschäftigung nach Größe und Branche wird für alle untersuchten atypischen Beschäftigungsformen dargestellt.

¹⁰ Zur Anteilsberechnung vgl. den methodischen Hinweis auf S. 5.

Die Tabelle lässt zunächst erkennen, dass der Anteil der atypisch Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung mit der Betriebsgröße stark variiert. Befristet Beschäftigte sind eher in größeren Betrieben zu finden. Der Anteil der befristet Beschäftigten liegt in der Größenklasse von 250 bis 499 Beschäftigten beispielsweise bei 11,4% und in kleinen Betrieben zwischen 1 und 19 Beschäftigten nur bei 3,6%. Ähnlich wie befristet Beschäftigte sind auch Leiharbeiter häufiger in größeren Betrieben anzutreffen. In kleineren Betrieben unter 20 Beschäftigten liegt die Quote der Leiharbeiter unter 1%. Am höchsten ist der Anteil von Leiharbeitern mit 2,9% in Betrieben mit 250 bis 499 Beschäftigten. Auch Ein-Euro-Jobber finden sich vermehrt in größeren Betrieben – und dies obwohl ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung auch in größeren Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten sehr gering ist.

Im Gegensatz zu den o.g. atypischen Beschäftigungsformen sind die geringfügig Beschäftigten, die freien Mitarbeiter, Midi-Jobber und auch die in Teilzeit Arbeitenden gerade in kleinen Betrieben weit verbreitet. In Betrieben mit 1-19 Beschäftigten liegt der Anteil der geringfügig Beschäftigten beispielsweise bei 22,2%, während er in Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten nur 2,8% beträgt.

Tabelle 2.1: Beschäftigungsstruktur in Baden-Württembergischen Betrieben 2013

	Be- fristete Be- schäfti- gung	Gering- fügige Be- schäfti- gung	Leih- arbeit	Freie Mitar- beiter	Midi- Jobber	Teil- zeit- be- schäfti- gung	Ein- Euro- Jobber [*]	Praktik- anten
Baden-Württemberg	7,2	13,9	1,4	3,5	2,8	31,4	0,02	1,2
1-19 Beschäftigte	3,6	22,2	0,7	4,1	5,4	38,5	0,02	1,6
20-99 Beschäftigte	7,4	17,6	1	3,6	2,4	33,1	0,01	1,1
100-249 Beschäftigte	7,2	10,2	1,1	6,3	2	31,1	0,02	0,8
250-499 Beschäftigte*	11,4	10,1	2,9	1,3	1,6	29,1	0,04	0,9
500 u. mehr Beschäftigte	9,9	2,8	2,2	1,5	0,8	21,1	0,04	1,2
Verarbeitendes Gewerbe	4,2	7,6	3,5	1,4	1	15,5	0	0,8
Schlüsselbranchen	4,5	4,2	3,9	1,3	0,3	10,5	0	0,9
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	3,6	13,2	2,8	1,7	2,1	23,6	0	0,7
Baugewerbe*	1,9	9,1	2,6	1,3	2,1	13,1	0	1,1
Handel, Reparatur von Kfz	4,2	16,4	0,6	1,2	4,2	35,9	0	0,8
Dienstleistungen	10,1	17,7	0,5	5,9	3,4	39,2	0,03	1,4
Wirtschaftliche/ wissenschaftliche DL	13,1	17	0,2	2,5	3	31,3	0	1,5
Gesundheits- u. Sozialwesen	10,6	16	0,2	4,3	4,4	52	0,1	1,8
Sonstige DL	8,1	19,1	0,8	8,8	3,1	37,3	0,01	1,2
Öffentlicher Dienst u.a.*	9,7	11,8	0,1	2,9	3	45	0,09	1,6
Handwerk	5,1	12,7	1,8	2,3	2,9	24,3	0	1,2

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2013, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Hochgerechnete Anteile an der Gesamtbeschäftigung.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Auch bei den freien Mitarbeitern weisen Betriebe mit 1 bis 19 Beschäftigten mit 4,2% einen höheren Anteil dieser Beschäftigungsform auf als Betriebe der Größe von 250 bis 499 Beschäftigten mit 1,3%. Auch bei Teilzeitbeschäftigten und Midi-Jobbern sinkt deren Anteil

mit zunehmender Betriebsgröße: Midi-Jobber und Teilzeitbeschäftigte sind in kleineren Betrieben mit 1 bis 19 Beschäftigten (5,4% bzw. 38,5%) deutlich häufiger vertreten als in größeren Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten (0,8% bzw. 21,1%). Praktikanten hingegen sind besonders häufig in sehr großen Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten (1,2%) sowie in sehr kleinen Betrieben mit 1 bis 19 Beschäftigten (1,6%) vertreten.

Der Anteil der atypischen Beschäftigung variiert auch in Abhängigkeit von der Branchenstruktur. Tabelle 2.1 zeigt in welchen Branchen die Anteile der verschiedenen atypischen Beschäftigungsformen an der Gesamtbeschäftigung besonders ausgeprägt sind. Bei allen atypischen Beschäftigungsformen außer der Leiharbeit liegen die Anteile an der Gesamtbeschäftigung im Dienstleistungssektor höher als im Verarbeitenden Gewerbe. Bei der befristeten Beschäftigung, der geringfügigen Beschäftigung, der freien Mitarbeit, den Midi-Jobbern, der Teilzeitbeschäftigung, den Ein-Euro-Jobbern bzw. bei den Praktikanten ist deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung im Dienstleistungssektor höher (10,1%, 17,7%, 5,9%, 3,4%, 39,2%, 0,03% bzw. 1,4% vs. 4,2%, 7,6%, 1,4%, 1%, 15,5%, 0,00% bzw. 0,8%) als im Verarbeitenden Gewerbe. Die Anteile dieser Beschäftigungsformen liegen im Dienstleistungsbereich auch jeweils über dem Gesamtdurchschnitt für Baden-Württemberg. Der Anteil von Leiharbeitern an der Gesamtbeschäftigung ist im Verarbeitenden Gewerbe besonders hoch (3,5% vs. 0,5% in den Dienstleistungen). Die hauptsächliche Verbreitung der Leiharbeit im Verarbeitenden Gewerbe gilt auch für Gesamtdeutschland (Mittlacher, 2007).

2.2. Atypische Beschäftigungsformen und weitere betriebliche Charakteristika

Die bisherigen deskriptiven Auswertungen haben gezeigt, dass die Verbreitung der atypischen Beschäftigung mit betrieblichen Merkmalen wie Branchenzugehörigkeit oder Betriebsgröße zusammenhängt. Weitere Betriebsmerkmale könnten zusätzlich Aufschluss darüber geben, was die stärkere Verbreitung von atypischen Beschäftigungsformen in südwestdeutschen Betrieben behindert oder u. U. auch begünstigt. Diese Faktoren sollen im Weiteren mithilfe einer multivariaten Analyse (Regressionsanalyse) in einem einheitlichen Modellrahmen aufgegriffen werden. Im Einzelnen wird dabei untersucht, ob die betrieblichen Anteile der atypischen Beschäftigung in Zusammenhang stehen mit: (a) der Personalstruktur (Qualifikationsniveau, Geschlechterverteilung), (b) den industriellen Beziehungen (Existenz eines Betriebsrates, Tarifgebundenheit), (c) der Wettbewerbsfähigkeit (Exportbeteiligung, Innovationstätigkeit), (d) der finanziellen Situation (Entwicklung des Geschäftsvolumens, Ertragslage), (e) der Unternehmensform sowie (f) der Ausbildungsbeteiligung der Betriebe.

Tabelle 2.2: Operationalisierung relevanter Einflussgrößen der Verbreitung von atypisch Beschäftigten anhand des IAB-Betriebspanels, Wellen 2007-2013

Einflussgröße	Operationalisierung
Personalstruktur im Betrieb	
Niedriger Anteil an Geringqualifizierten	0: Anteil der Geringqualifizierten höher als 20% der Beschäftigten 1: Anteil der Geringqualifizierten geringer als 20% der Beschäftigten
Niedriger Anteil an Hochschulabsolventen	0: Anteil der Hochschulabsolventen höher als 5% der Beschäftigten 1: Anteil der hochschulabsolventengeringer als 5% der Beschäftigten
Frauendominierter Betrieb	0: der Frauenanteil im Betrieb liegt bei unter 50% 1: der Frauenanteil im Betrieb liegt bei über 50%
Industrielle Beziehungen	
Betriebsrat	0: Kein Betriebsrat oder andere Form der Mitarbeitervertretung 1: Betriebsrat oder andere Form der Mitarbeitervertretung vorhanden
Tarifgebundenheit	0: Kein Tarifvertrag vorhanden 1: Gültigkeit eines Flächen- oder Haustarifvertrags
Wettbewerbsfähigkeit des Betriebes	
Exporttätigkeit	0: kein Teil des Geschäftsvolumens entfällt auf das Ausland 1: ein Teil des Geschäftsvolumens entfällt auf das Ausland
Innovationen im Betrieb	0: keine Innovationen im Betrieb 1: Betrieb hat angebotene Produkte oder Leistungen verbessert oder weiterentwickelt, neu ins Angebot aufgenommen, völlig neu entwickelt oder ein neues Verfahren wurde entwickelt oder eingeführt
Finanzielle Situation des Betriebes	
Gute Entwicklung der Geschäftsvolumens	1: Entwicklung steigend bis gleichbleibend 0: Entwicklung sinkend
Gute Ertragslage	1: Sehr gute bis gute Ertragslage 0: Befriedigende bis mangelhafte Ertragslage
Unternehmensform	
Eigenständiges, unabhängiges Unternehmen	0: bei dem Betrieb handelt es sich um eine Zentrale oder Hauptverwaltung eines Unternehmens oder einer Einrichtung mit Niederlassungen/Dienststellen/Filialen oder um eine Niederlassung/Dienststelle/Filiale eines größeren Unternehmens oder einer größeren Einrichtung oder um eine regionale oder fachliche Mittelinstanz eines verzweigten Unternehmens oder einer verzweigten Behörde/Einrichtung 1: bei dem Betrieb handelt es sich um ein unabhängiges eigenständiges Unternehmen
Ausbildender Betrieb	
Ausbildender Betrieb	0: der Betrieb bildet nicht aus 1: der Betrieb hat entweder (1) Auszubildende im laufenden Jahr, (2) Auszubildende, die im laufenden Jahr ihre Ausbildung abgeschlossen haben, (3) für das kommende Jahr Ausbildungsverträge geplant, (4) für das kommende Jahr Ausbildungsverträge abgeschlossen oder (5) im letzten Jahr neue Ausbildungsverträge abgeschlossen

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2006-2013, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Hochgerechnete Anteile an der Gesamtbeschäftigung.

Es wird für jede atypische Beschäftigungsform getrennt der Einfluss dieser betrieblichen Charakteristika auf die Anteile der atypischen Beschäftigungsformen geschätzt. So kann

das unterschiedliche betriebliche Umfeld, in dem sich die atypischen Beschäftigungsformen befinden, aufgezeigt werden. Die verwendete Modellvariante (Tobit-Modell) nutzt die Information, welchen Anteil die atypischen Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung stellen. Die erklärenden Variablen sind für alle atypischen Beschäftigungsformen gleich.¹¹ Tabelle 2.2 (s.o.) gibt eine detaillierte Übersicht über die möglichen Einflussgrößen und deren Ausprägungen.

Im Fokus steht zunächst die Qualifikationsstruktur im Betrieb. Es könnte sein, dass Betriebe mit geringem Qualifikationsniveau häufiger atypische Beschäftigte einsetzen. Es wird daher der Einfluss von Betrieben mit einem niedrigen Anteil an Geringqualifizierten und Hochschulabsolventen auf die Einsatzhäufigkeit atypischer Beschäftigter untersucht. Ein eventuell positiver Zusammenhang lässt allerdings nicht den Schluss zu, dass atypisch Beschäftigte auch ein geringeres Qualifikationsniveau haben, sondern stellt nur das betriebliche Umfeld in Bezug auf die Qualifikationsstruktur im Betrieb dar.

Weiterhin wird untersucht, wie sich die geschlechterspezifische Struktur in Betrieben auf die Einsatzhäufigkeit von atypischen Beschäftigten auswirkt. Damit kann unter anderem auch gezeigt werden, ob eher Männer oder Frauen sich in einem betrieblichen Umfeld aufhalten, in dem atypische Beschäftigung stark ausgeprägt ist.

Des Weiteren wird der Einfluss industrieller Beziehungen auf die Nutzung atypischer Beschäftigter bezüglich ihrer Anteile an der Gesamtbeschäftigung untersucht. Die Frage ist, ob die Betriebsräte auch die Interessen der Arbeitnehmer insoweit vertreten, dass der Anteil atypisch Beschäftigter in Betrieben mit Betriebsrat reduziert wird. Auch die gesetzliche Bindung an einen Tarifvertrag könnte dazu führen, dass weniger atypische Beschäftigte im Betrieb eingesetzt werden. Dabei werden unter tarifgebundenen Betrieben solche mit einem Branchen- oder einem Haustarifvertrag zusammengefasst.

Die Wettbewerbsfähigkeit eines Betriebes zeichnet sich unter anderem durch die Erschließung internationaler Märkte sowie durch ihre Innovationstätigkeit aus. Die Wettbewerbsfähigkeit könnte sich dabei auch auf den Einsatz von atypischen Beschäftigten im Betrieb auswirken. Wenn ein Betrieb dem Wettbewerb gewachsen ist, könnte es sein, dass die Stammebelegschaft aufgrund der guten Lage des Betriebes weniger gefährdet ist und sogar ausgebaut werden kann, so dass diese Betriebe weniger auf atypisch Beschäftigte zurückgreifen müssen. Exporttätigkeit und Innovationskraft könnten aber auch Indikatoren für einen starken Wettbewerbsdruck sein und gerade deshalb zu einer Erhöhung der atypischen Beschäftigung im Betrieb führen.

Eine gute finanzielle Situation kann zu einem dazu führen, dass atypisch Beschäftigte aufgebaut werden, um den (kurzfristigen) Bedarf an Fachkräften sicherzustellen. Hierfür werden die Entwicklung des Geschäftsvolumens und die Ertragslage des Betriebes als Indikatoren herangezogen. Allerdings könnte eine gute Ertragslage es dem Betrieb auch ermöglichen, vermehrt Arbeitnehmer in einem Normalarbeitsverhältnis einzustellen.

¹¹ Diese Variable kann beliebige Werte zwischen Null und Eins annehmen, wobei der Wert Null besonders häufig in der Stichprobe enthalten ist; d.h., in vielen Betrieben sind verschiedene Formen der atypischen Beschäftigung gar nicht vorhanden. Bei der Schätzung wird diese Tatsache entsprechend berücksichtigt.

Weiterhin wird der Einfluss der Unternehmensform auf die Nutzung von atypisch Beschäftigten untersucht. Eigenständige, unabhängige Betriebe haben im Gegensatz zu Mehrbetriebsunternehmen möglicherweise weniger Ressourcen und Kapazitäten, um ihre Angestellten in einem Normalarbeitsverhältnis einzustellen.

Und schließlich wird untersucht, ob sich Ausbildungsbetriebe möglicherweise seltener entscheiden, atypische Beschäftigte einzusetzen, da es sich bei der betrieblichen Ausbildung ökonomisch betrachtet, um den Aufbau und die Weiterentwicklung des betrieblichen Humankapitals handelt, das es längerfristig an den Betrieb zu binden gilt.

Im Rahmen des Modells werden auch Kontrollvariablen wie Betriebsgröße, Branchenzugehörigkeit, usw. berücksichtigt. Diese beinhalten zum Teil Informationen, deren Zusammenhang mit der Verbreitung von atypischen Beschäftigten bereits bei deskriptiven Befunden deutlich wurde.

Tabelle 2.3 fasst die Ergebnisse der Regressionsanalyse im Rahmen der o.g. Modellvariante überblicksartig zusammen. Dabei wird mit „+“ oder „-“ die Richtung des Zusammenhangs (auf mindestens 5%-Niveau) statistisch signifikanter Variablen angegeben und mit „0“ werden Variablen ohne einen statistisch gesicherten Einfluss gekennzeichnet. Weiterhin stellt ein „++“ oder „--“ die Richtung des Zusammenhangs auf 1%-Niveau und „+++“ oder „---“ die Richtung des Zusammenhangs auf 0,1%-Niveau dar. Das Häkchen „✓“ zeigt an, ob „Branchendummies“ und/oder „Jahresdummies“¹² als Kontrollvariablen in der Regression Verwendung fanden. Im Anhang finden sich die vollständigen Ergebnisse unter Angabe aller geschätzten marginalen Effekte und Z-Werte sowie Signifikanzniveaus.

Die Qualifikationsstruktur erweist sich als Einflussfaktor für die Einsatzhäufigkeit atypischer Beschäftigter. Ein hoher Anteil an Geringqualifizierten steht in statistisch gesichertem positiven Zusammenhang mit dem Anteil der befristet Beschäftigten, der geringfügig Beschäftigten, der Leiharbeiter, der Teilzeitbeschäftigten sowie der Ein-Euro-Jobber. Dies bedeutet, dass besonders in Betrieben, die eine niedrigere Qualifikationsstruktur (höherer Anteil an Geringqualifizierten) haben, diese Beschäftigungsformen Verbreitung finden. Ein hoher Anteil an Hochschulabsolventen steht allerdings im positiven Zusammenhang mit dem Anteil an befristet Beschäftigten und Praktikanten. Für befristete Beschäftigte sind demzufolge ein hoher Anteil an Geringqualifizierten und ein hoher Anteil an Hochschulabsolventen günstig für deren Verbreitung in Betrieben. Praktikanten werden in Betrieben eingesetzt, die einen hohen Anteil an Hochschulabsolventen aufweisen. Das spricht dafür, dass es Praktikanten ermöglicht wird, unter qualifizierter Betreuung berufspraktische Erfahrungen zu machen. In frauendominierten Betrieben kommen besonders häufig Teilzeitbeschäftigte und Midi-Jobber zum Einsatz. Da Frauen besonders häufig in Teilzeit beschäftigt sind (Boockmann u.a., 2014), verwundert es nicht, dass besonders in frauendominierten Betrieben ein hoher Anteil an Teilzeitbeschäftigten zu finden ist. Dass auch

¹² Als Dummy-Variable (Stellvertreter-Variable, engl.: dummy variable, auch kurz Dummy) bezeichnet man in der statistischen Datenanalyse eine binäre Variable mit den Ausprägungen 1 und 0 (ja-nein-Variable), die als Indikator für das Vorhandensein einer Ausprägung einer mehrstufigen Variablen dient.

Midi-Jobber vornehmlich in frauendominierten Betrieben anzutreffen sind, deutet darauf hin, dass Frauen auch davon häufiger betroffen sind.

Die industriellen Beziehungen eines Betriebes wirken ganz unterschiedlich auf die Verbreitung der einzelnen Formen atypischer Beschäftigung. Die Existenz eines Betriebsrates verringert den Anteil der geringfügigen Beschäftigten und Midi-jobber, steht aber in einem statistisch gesicherten positiven Zusammenhang mit dem Anteil an befristeten Beschäftigten, dem Anteil an Leiharbeitern sowie dem Anteil an Ein-Euro-Jobbern. Tarifgebundenheit reduziert hingegen den Anteil an freien Mitarbeitern und Ein-Euro-Jobbern und steht in positivem Zusammenhang mit dem Anteil an befristeter Beschäftigung. Es ergibt sich also kein eindeutiges Bild, ob Tarifgebundenheit und Betriebsräte die Verbreitung von atypischen Beschäftigten reduzieren.

Tabelle 2.3: Vereinfachte Darstellung der Ergebnisse der multivariaten Tobit-Analysen der Verbreitung von atypischen Beschäftigten für alle baden-württembergischen Betriebe 2007-2013

Abhängige Variable	Anteil befristete Beschäftigung	Anteil geringfügige Beschäftigung	Anteil Leiharbeit	Anteil freie Mitarbeiter	Anteil Midi-Jobber	Anteil Teilzeitbeschäftigung	Anteil Ein-Euro-Jobber	Anteil Praktikanten
Personalstruktur im Betrieb								
Hoher Anteil an Geringqualifizierten	+++	+++	++	0	0	+++	+	0
Hoher Anteil an Hochschulabsolventen	+++	0	0	0	0	0	0	++
Frauendominierter Betrieb	0	0	--	0	+++	+++	0	0
Industrielle Beziehungen								
Betriebsrat	+++	-	+++	0	-	0	++	0
Tarifgebundenheit	+	0	0	-	0	0	-	0
Wettbewerbsfähigkeit des Betriebes								
Exporttätigkeit	0	0	++	+	0	--	0	0
Innovationen im Betrieb	++	++	0	++	0	+	0	+++
Finanzielle Situation des Betriebes								
Gute Entwicklung der Geschäftsvolumens	0	0	+	0	0	0	-	0
Gute Ertragslage	0	0	0	0	0	0	++	0
Unternehmensform								
Eigenständiges, unabhängiges Unternehmen	---	+	--	0	0	0	0	0
Ausbildender Betrieb	+++	0	+++	0	0	---	0	+++
Betriebspezifische Kontrollvariablen, Branchen- und Zeiteinflüsse								
Beschäftigtenzahl	++	0	++	+	+++	0	++	+++
Jahr	0	0	0	0	0	0	---	0
Branchendummies	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Jahresdummies	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2007-2013, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Hochgerechnete Anteile an der Gesamtbeschäftigung.

Exporttätigkeit und Innovationen im Betrieb können ein Indikator sein, wie stark ein Unternehmen dem Wettbewerbsdruck ausgesetzt ist. Ein starker Wettbewerbsdruck könnte dazu führen, dass Betriebe vermehrt auf atypische Beschäftigte zurückgreifen. Der Versuch, angesichts dieses hohen Wettbewerbsniveaus Produktionskosten zu verringern und Flexibilität zu steigern, könnte bei Unternehmen dazu führen, dass diese einen entscheidenden Teil ihrer Mitarbeiter atypisch beschäftigen. Die Tabelle 2.3 zeigt, dass die Mehrheit (5 von 8) der atypischen Beschäftigungsformen in einem statistisch gesicherten positivem Zusammenhang mit Innovationen im Betrieb stehen. Dies gilt für befristete und geringfügige Beschäftigung, freie Mitarbeit, Teilzeitbeschäftigung und Praktikanten. Auch die Exporttätigkeit steht in positivem Zusammenhang mit dem Anteil an Leiharbeitern und freien Mitarbeitern. Allerdings verringert sich der Anteil an Teilzeitbeschäftigten in exportierenden Unternehmen.

Insgesamt gibt es nur wenige Indizien dafür, dass die finanzielle Situation eines Betriebes mit dem Anteil atypischer Beschäftigter zusammenhängt. Der Anteil der Leiharbeiter erhöht sich bei steigender bis gleichbleibender Entwicklung des Geschäftsvolumens während der Anteil der Ein-Euro-Jobber sinkt. Zudem ist der Anteil der Ein-Euro-Jobber höher bei sehr guter bis guter Ertragslage.

Die Hypothese, dass eigenständige und unabhängige Unternehmen aufgrund ihrer geringeren Ressourcen und Kapazitäten eher darauf angewiesen, sind atypische Beschäftigte einzusetzen, lässt sich nicht bestätigen. Mehrbetriebsunternehmen haben einen signifikant höheren Anteil an befristeten Beschäftigten und an Leiharbeitern. Hingegen greifen eigenständige und unabhängige Unternehmen vermehrt auf geringfügige Beschäftigte zurück.

Die Ausbildungstätigkeit eines Betriebes steht in einem positiven statistisch gesicherten Zusammenhang mit dem Anteil der befristeten Beschäftigten sowie der Leiharbeiter und Praktikanten und in negativem Zusammenhang mit dem Anteil der Teilzeitbeschäftigten

2.3. Befristete Beschäftigung

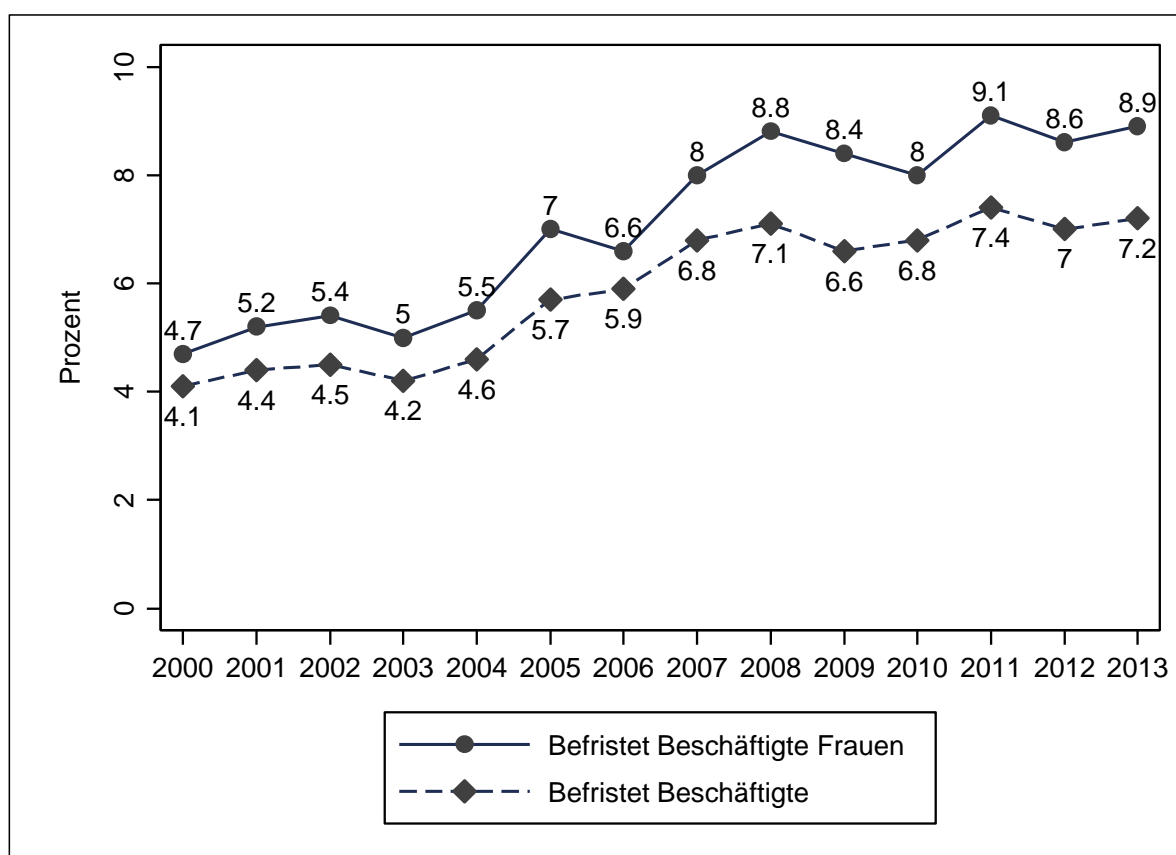
Im Folgenden wird die befristete Beschäftigung näher betrachtet. Ein befristetes Beschäftigungsverhältnis unterscheidet sich vom Normalarbeitsverhältnis dadurch, dass es nicht auf unbestimmte Zeit abgeschlossen wird. Da der sonst übliche Kündigungsschutz nicht besteht, gibt es ein höheres Risiko auf Seiten der Arbeitnehmer, nach Ablauf des befristeten Vertrags arbeitslos oder wiederum nur befristet eingestellt zu werden. Dieser Umstand geht mit einer hohen Planungsunsicherheit für die Beschäftigten einher. Im Gegensatz zur geringfügigen Beschäftigung und zur freien Mitarbeit gehört die befristete Beschäftigung zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung.

2.3.1. Entwicklung, Struktur und Ausmaß befristeter Beschäftigung

Dieser Abschnitt stellt die soziodemografischen Merkmale sowie die Einsatzschwerpunkte der befristeten Beschäftigung dar. Dabei wird untersucht, inwieweit die befristete Beschäftigung mit der Geschlechtszugehörigkeit und der betrieblichen Qualifikationsstruktur zusammenhängt. Des Weiteren wird analysiert, inwieweit befristete Beschäftigte sich auf bestimmte Branchen oder Betriebsgrößenklassen verteilen. Dabei wird auch darauf eingegangen, auf welcher Basis befristete Beschäftigungsverhältnisse begründet werden.

Abbildung 2.7 gibt die Entwicklung des Anteils von Frauen in befristeter Beschäftigung an der Gesamtzahl beschäftigter Frauen und des Anteils aller befristet Beschäftigter an der Gesamtzahl der Beschäftigten von 2000 bis 2013 wieder. In sämtlichen Jahren liegt der Anteil an Frauen in befristeter Beschäftigung deutlich höher als der Anteil befristet Beschäftigter an der Gesamtbeschäftigung. Während in 2000 noch ein Unterschied von 0,6 Prozentpunkten besteht, wächst der Unterschied bis zum Jahr 2013 auf 2,7 Prozentpunkte an. Die Zunahme der befristeten Beschäftigung ist dementsprechend bei Frauen deutlich stärker ausgeprägt.

Abbildung 2.7: Befristet Beschäftigte in Baden-Württemberg nach Geschlecht, Anteile an der Gesamtbeschäftigung



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000-2013, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: hochgerechnete Anteile. Basis: Gesamtbeschäftigung bzw. beschäftigte Frauen.

Tabelle 2.4 zeigt den Anteil der befristeten Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung und an den beschäftigten Frauen nach Betriebsgrößenklassen im Jahr 2013. Während der Anteil der Befristung bei Frauen und bei der Gesamtbeschäftigung in Kleinstbetrieben unterdurchschnittlich ausfällt, ist er ab einer Betriebsgrößenklasse von 100 Beschäftigten überdurchschnittlich. In allen Betriebsgrößenklassen liegt der Anteil der Befristungen bei Frauen oberhalb jener bei der Gesamtbeschäftigung; die Differenz macht zwischen 1,5 bis 2,5 Prozentpunkte aus. Die vorwiegende Befristung von Arbeitsverträgen für weibliche Beschäftigte ist also nicht auf eine bestimmte Betriebsgrößenklasse begrenzt.

Tabelle 2.4: Befristet Beschäftigte in Baden-Württemberg nach Geschlecht und Beschäftigtengrößenklasse

	Anteil der befristet Beschäftigten	Anteil der befristet Beschäftigten Frauen
Baden-Württemberg	7,0	8,9
1-19 Beschäftigte	3,6	5,0
20-99 Beschäftigte	7,3	8,8
100-249 Beschäftigte	7,2	9,3
250-499 Beschäftigte*	11,4	14,1
500 u. mehr Beschäftigte	9,9	12,0

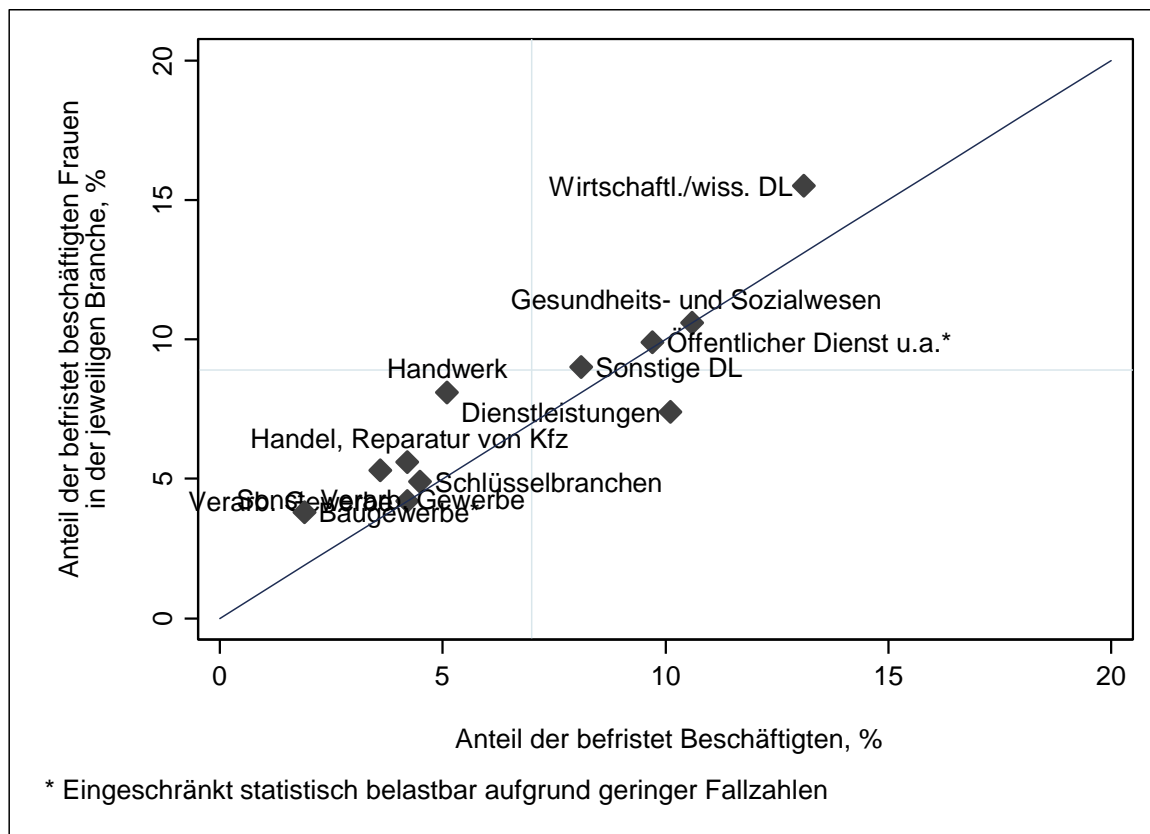
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2013, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Hochgerechnete Anteile in Prozent. Basis: Gesamtbeschäftigte bzw. beschäftigte Frauen.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Abbildung 2.8 stellt den Anteil der befristeten Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung dem Anteil der befristet beschäftigten Frauen in den verschiedenen Branchen gegenüber. Dabei lässt sich erkennen, dass in vielen Branchen mit hohen Frauenanteilen überdurchschnittlich viele Beschäftigte befristet beschäftigt sind. So gibt es im Gesundheits- und Sozialwesen einen Anteil von 10,6% befristet Beschäftigten, in den Sonstigen Dienstleistungen einen Anteil von 8,1% und im Öffentlichen Dienst einen Anteil von 9,7%. In männerdominierten Branchen sind die Anteile befristet Beschäftigter an der Gesamtbeschäftigung hingegen unterdurchschnittlich (Schlüsselbranchen: 4,5%, Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe: 3,6%, Handwerk: 5,1%, Baugewerbe: 1,9%). In den meisten Branchen sind die Anteile der befristeten Beschäftigten bei den Frauen höher als bei der Gesamtbeschäftigung. Ausnahmen stellen das Gesundheits- und Sozialwesen (10,6% vs. 10,6%) dar. Besonders häufig im Vergleich zur Gesamtbeschäftigung sind Frauen in den Wirtschaftlichen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen (15,5% vs. 13,1%) und im Handwerk (8,1% vs. 5,1%) befristet beschäftigt. Das heißt, dass die überwiegend befristete Beschäftigung von Frauen nicht allein daraus resultiert, dass diese hauptsächlich in Branchen beschäftigt sind, in denen es hohe Befristungsanteile gibt.

Abbildung 2.8: Befristet Beschäftigte in Baden-Württemberg nach Geschlecht und Wirtschaftszweig

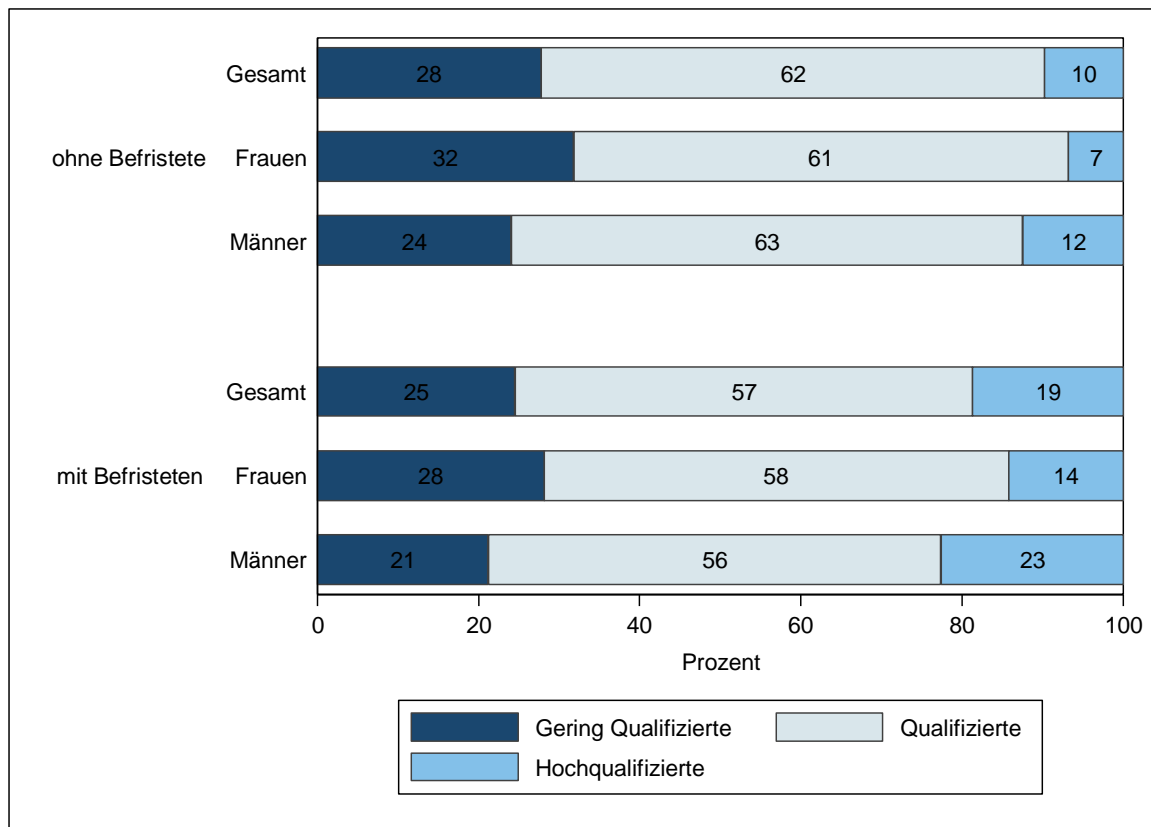


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2013, IAW-Berechnungen.
Anmerkung: hochgerechnete Anteile. Ohne Landwirtschaft.

Abbildung 2.9 vergleicht die Qualifikationsstruktur in Betrieben, die befristete Beschäftigte aufweisen, mit der Qualifikationsstruktur in Betrieben ohne befristete Beschäftigte. Es geht dabei um die Qualifikationsstruktur der jeweiligen Belegschaften und nicht um die der atypisch Beschäftigten.¹³ Dabei wird auch zwischen der Qualifikationsstruktur von Männern und Frauen unterschieden. Die Grafik zeigt, dass es in Betrieben mit befristeten Beschäftigten einen größeren Anteil an Hochschulabsolventen und Beschäftigten in qualifizierter Tätigkeit gibt. Dementsprechend werden befristete Beschäftigte vor allem in solchen Betrieben eingesetzt, die eine hohe Qualifikation ihrer Belegschaft aufweisen. Dabei nimmt insbesondere der Anteil der Geringqualifizierten in Betrieben ohne befristete Beschäftigte seit einigen Jahren zu, während er in Betrieben mit befristeten Beschäftigten stagniert.

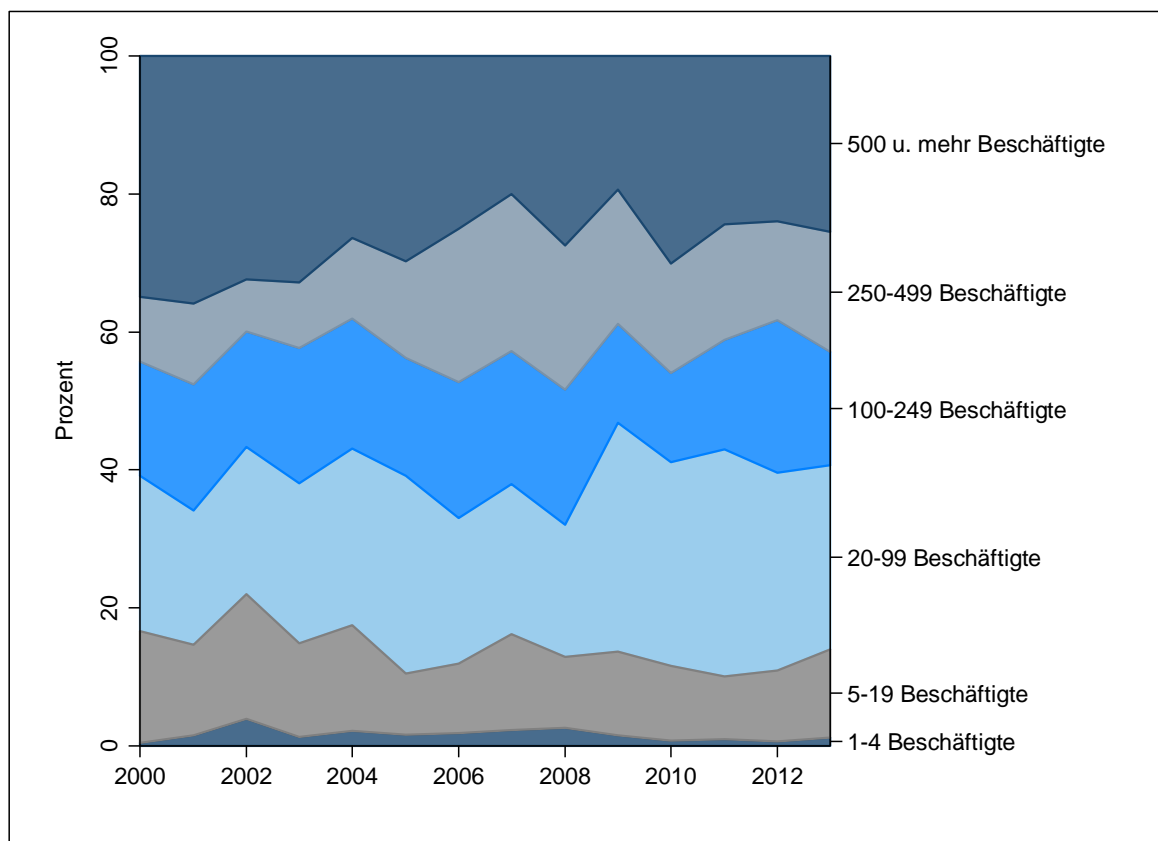
¹³ Zur Qualifikationsstruktur atypisch Beschäftigter liegen im IAB-Betriebspanel keine Informationen vor.

Abbildung 2.9: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten nach Betrieben mit und ohne befristete Beschäftigte in Baden-Württemberg



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2013, IAW-Berechnungen.

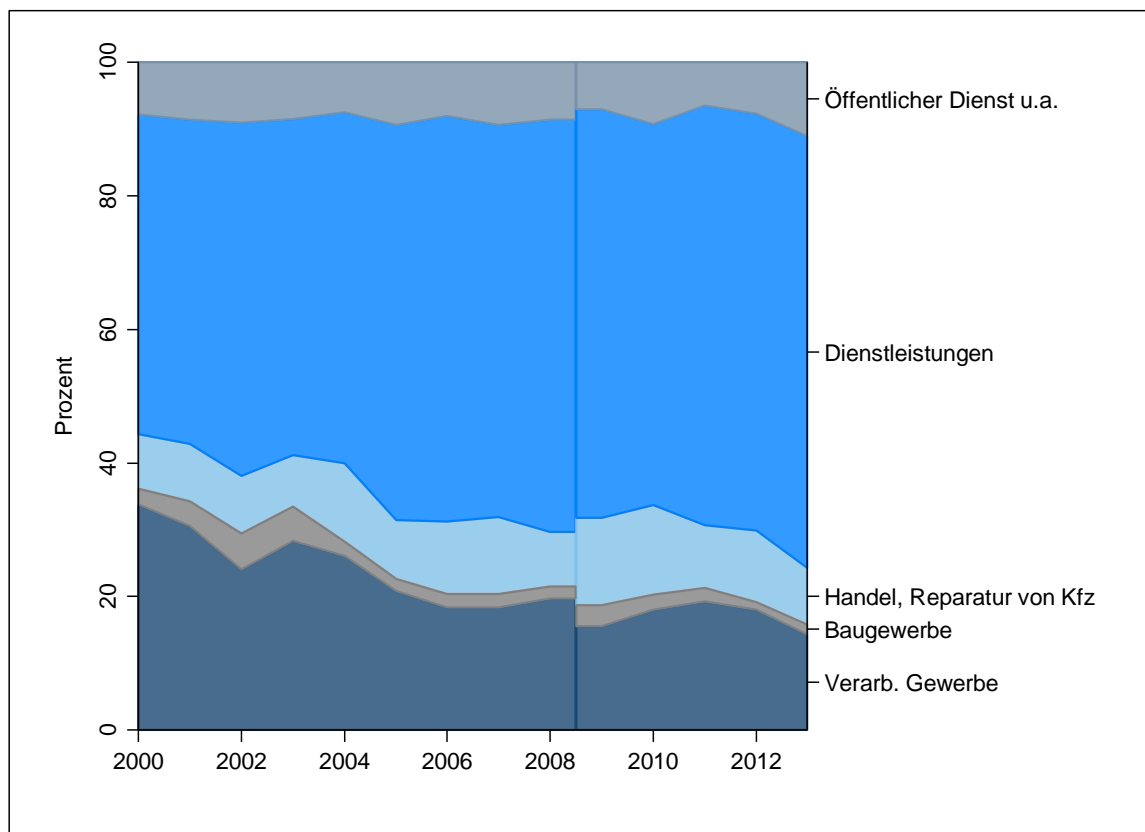
Anmerkung: Hochgerechnete Anteile ohne tätige Inhaber, Geschäftsführer, Auszubildende und Beamtenanwärter.

Abbildung 2.10: Verteilung der befristet Beschäftigten nach Betriebsgröße

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000-2013, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Repräsentativ gewichtet.

Abbildung 2.10 stellt die befristet Beschäftigten und ihre Verteilung auf die verschiedenen Betriebsgrößenklassen von 2000 bis 2013 dar. Man erkennt, dass sich nur ein kleiner Teil davon in kleineren Betrieben zwischen 1 bis 19 Beschäftigten befindet. Der weitaus größere Anteil, beispielsweise 89,2% im Jahr 2013, entfällt auf Betriebe der Betriebsgröße über 20 Mitarbeiter. Die Abbildung 2.10 zeigt zudem, dass besonders viele befristet Beschäftigte auf Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten entfallen. Hier ist jedoch der Anteil rückläufig; er reduziert sich von 36,8% im Jahr 2000 auf 25,1% im Jahr 2013. Dafür steigt der Anteil an eingesetzten befristeten Beschäftigten in Betrieben mit 250-499 Beschäftigten von 9,0% im Jahr 2000 auf 14,1% im Jahr 2013. Insgesamt bleibt aber die Verteilung nach Betriebsgrößenklassen über die Zeit relativ konstant.

Abbildung 2.11: Verteilung der befristet Beschäftigten nach Wirtschaftszweig¹⁴

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000-2013, IAW-Berechnungen.
Anmerkung: Repräsentativ gewichtet.

In Abbildung 2.11 werden die befristet Beschäftigten in ihrer Verteilung nach Branchen zwischen 2000 und 2013 dargestellt. Der Grafik ist zu entnehmen, dass der hauptsächliche Anteil auf den Dienstleistungssektor entfällt. Und der Anteil steigt sogar im Zeitverlauf: Waren im Jahr 2000 noch 47,8% der befristeten Beschäftigten im Dienstleistungssektor tätig, steigt er bis zum Jahr 2013 auf 64,5%. Auch im Öffentlichen Dienst steigt der Anteil leicht auf 11,1% im Jahr 2013. Im Vergleich dazu nimmt der Anteil an befristet Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe ab: Waren noch 33,7% im Jahr 2000 im Verarbeitenden Gewerbe beschäftigt, so sinkt dieser Anteil auf 14,4% im Jahr 2013.

¹⁴ Aufgrund der überarbeiteten Klassifikation der Wirtschaftszweige (siehe Anhang) sind Branchenvergleiche über die Zeit (2009 vs. Vorperiode) nur eingeschränkt möglich. Aus diesem Grund wird die Verteilung der befristeten Arbeitskräfte auf Branchen vor und nach dieser Periode getrennt dargestellt. Nachfolgende Grafiken, die die Verteilung der weiteren atypischen Beschäftigungsarten auf die Branchen untersuchen, verfahren gleichermaßen.

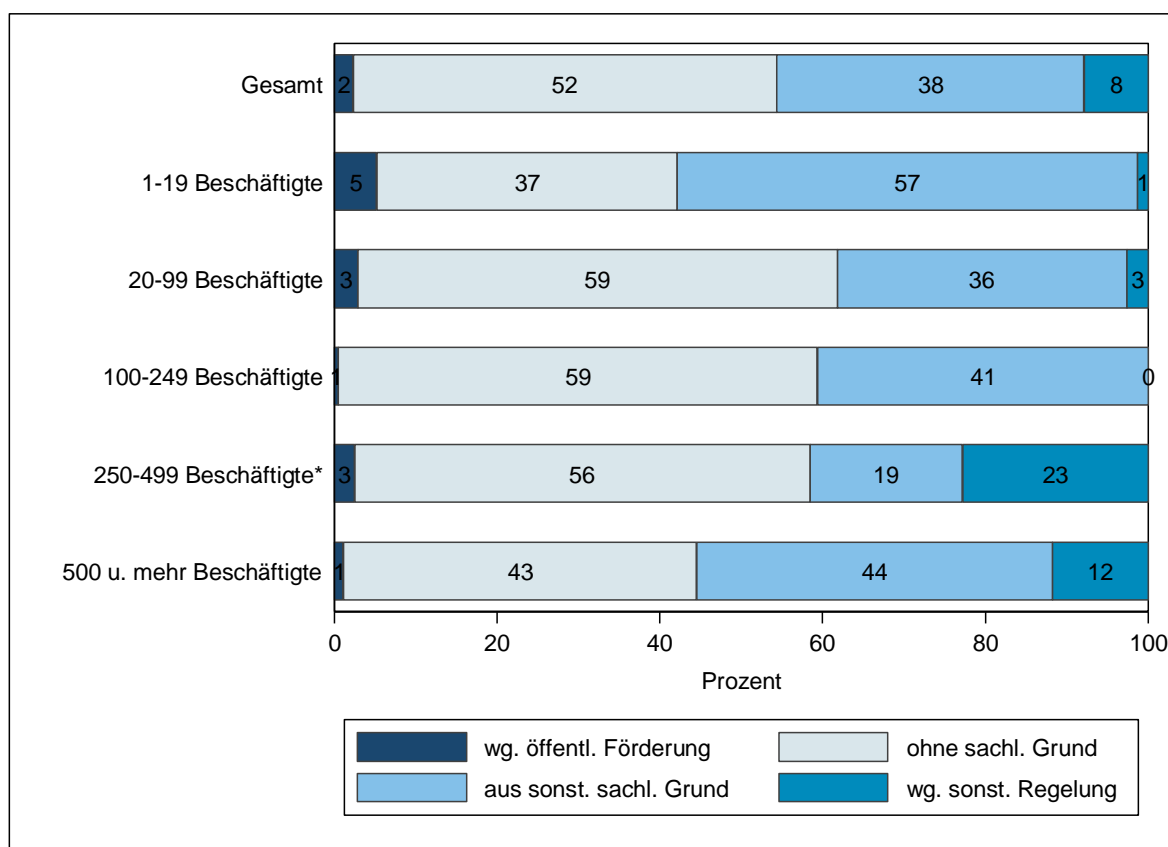
2.3.2. Grund der Befristung

Die zeitliche Befristung von Arbeitsverhältnissen ist i.d.R. nur zulässig, sofern ein rechtfertigender Grund besteht. Im IAB-Betriebspanel wird hinsichtlich der Befristung von Beschäftigungsverhältnissen wie folgt unterschieden:

- wegen öffentlicher Förderung, z.B. Lohnkostenzuschüssen
- mit Angabe eines anderen sachlichen Grundes
- ohne Angabe eines sachlichen Grundes (erleichterte Befristung)
- aufgrund sonstiger Regelung, z.B. Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Unter Befristungen mit sachlichem Grund fallen beispielsweise Befristungen aufgrund eines Probezeitvertrages oder wegen kurzfristigen betrieblichen Bedarfs. Befristungen ohne sachlichen Grund können unter bestimmten Bedingungen vorgenommen werden, beispielsweise, wenn es sich bei dem Betrieb um eine Existenzgründung handelt oder der Arbeitnehmer das 52. Lebensjahr vollendet hat.

Abbildung 2.12 zeigt die Anteile der Befristungen aufgrund der genannten Gründe an allen befristeten Beschäftigungsverhältnissen für Baden-Württemberg nach Größenklassen. Die Grafik verdeutlicht, dass in 2013 jeweils nur ein kleiner Teil der Beschäftigten aufgrund öffentlicher Förderung (2%) oder wegen sonstiger Regelungen (8%) befristet beschäftigt war. Der überwiegende Teil der Beschäftigten ist mit Angabe anderer sachlicher Gründe (52%) oder ohne Angabe eines sachlichen Grundes (38%) befristet beschäftigt. Dabei unterscheiden sich die Gründe der Befristung in den verschiedenen Betriebsgrößenklassen zum Teil erheblich. So sind befristet Beschäftigte aufgrund öffentlicher Förderung in Betrieben mit 1-19 Beschäftigten (5%), in Betrieben mit 20-99 Beschäftigten (3%) und in Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten (3%) überdurchschnittlich häufig anzutreffen. Ohne sachlichen Grund werden befristet Beschäftigte unterdurchschnittlich häufig in Betrieben mit 1-19 Beschäftigten eingestellt (37%) sowie in Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten (43%). Aus sonstigen sachlichen Gründen werden befristet Beschäftigte unterdurchschnittlich häufig in Betrieben mit 250-499 Beschäftigten eingestellt. Sonstige Regelungen greifen vor allen Dingen in Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten.

Abbildung 2.12: Grund der Befristung nach Betriebsgröße

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2013, IAW-Berechnungen.

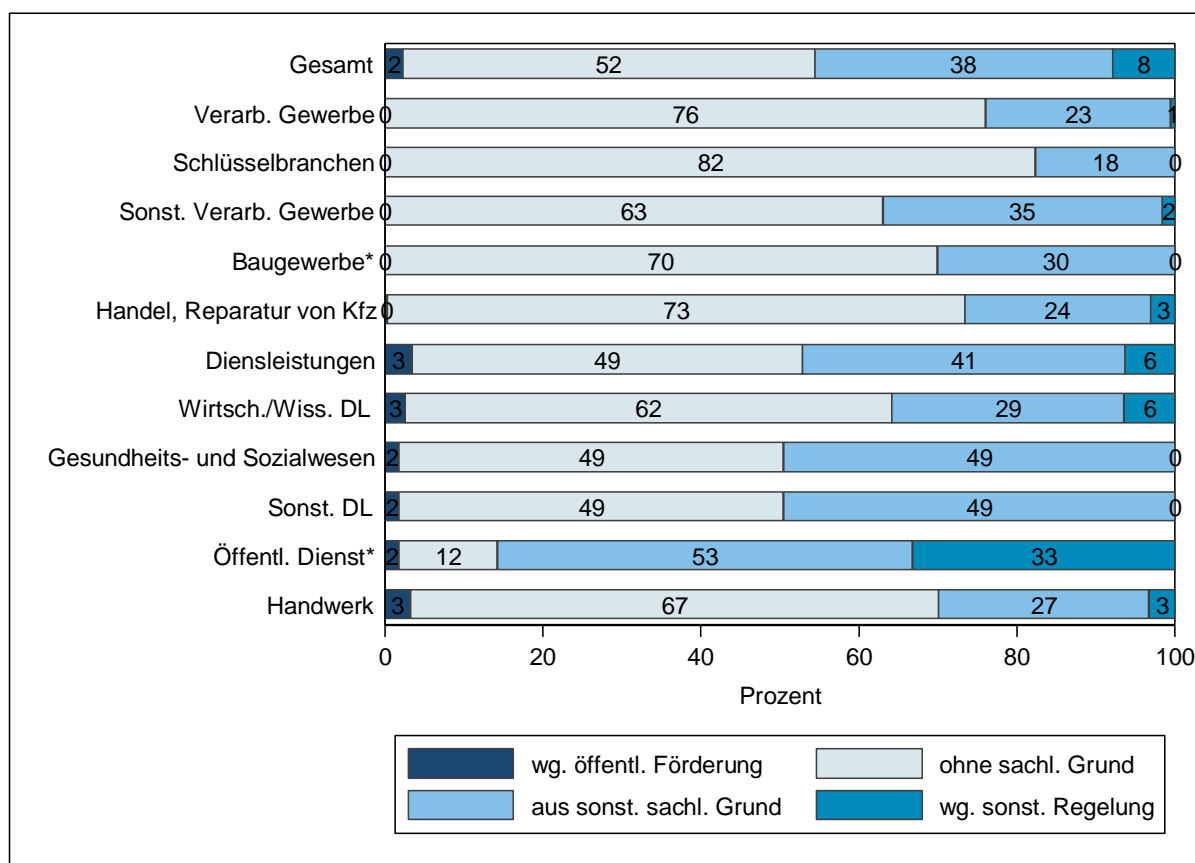
Anmerkung: Repräsentativ gewichtet. Anteile an befristet Beschäftigten, die sich nicht zur Gesamtzahl der befristet Beschäftigten in einem Betrieb addieren, wurden entfernt.

In Abbildung 2.13 wird der Anteil der befristeten Beschäftigten nach Gründen der Befristung differenziert nach Branchen dargestellt. Es fällt auf, dass die Gründe im Öffentlichen Dienst stark von den Gründen in den anderen Wirtschaftszweigen abweichen. Im Öffentlichen Dienst wird mit weitem Abstand am häufigsten aufgrund sonstiger Regelungen auf befristete Arbeitsverträge zurückgegriffen (33%). Dies ist erheblich mehr als im landesweiten Durchschnitt (8%).¹⁵ Besonders selten greift im Öffentlichen Dienst eine Regelung ohne sachlichen Grund (12%) im Vergleich zum landesweiten Durchschnitt (52%). Überdurchschnittlich häufig ist hingegen eine Befristung ohne sachlichen Grund im Verarbeitenden Gewerbe (76%), im Baugewerbe (70%), im Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen (73%), in den wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen (62%), sowie im Handwerk (67%). Die Befristung mit sachlichem Grund ist wiederum überdurchschnittlich häufig in den Dienstleistungen (41%), hier insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen (49%) und in den Sonstigen Dienstleistungen (49%) anzutreffen. Aufgrund öffentlicher Förderung wird mit Abstand am seltensten befristet

¹⁵ Hier dürften nicht zuletzt auch die Hochschulen eine Rolle spielen, die ihre wissenschaftlichen Mitarbeiter i.d.R. auf der Grundlage des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes befristet einstellen.

eingestellt, ähnlich auf aufgrund sonstiger Regelungen. Insgesamt zeigt die Abbildung ein sehr heterogenes Bild der Befristungsgründe in den verschiedenen Branchen. Vor allem die Befristung ohne sachlichen Grund ist die mit Abstand am häufigsten anzutreffende Befristungsform in vielen Branchen. Dies schlägt sich auch im landesweiten Durchschnitt mit einem Anteil von 52% nieder.

Abbildung 2.13: Grund der Befristung nach Wirtschaftszweig



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2013, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Repräsentativ gewichtet. Anteile an befristet Beschäftigten, die sich nicht zur Gesamtzahl der befristet Beschäftigten in einem Betrieb addieren, wurden nicht berücksichtigt.

2.4. Weitere Formen atypischer Beschäftigung

Bevor auf das Einstellungsverhalten und die Übernahmen von befristeten Beschäftigten in Betrieben sowie die Beschäftigungsdynamik der befristeten Beschäftigung im Vergleich zur unbefristeten Beschäftigung näher eingegangen wird, soll noch der Einsatz von weiteren atypischen Beschäftigungsformen kurz beschrieben werden. Hierbei handelt es sich um geringfügige Beschäftigung, Leiharbeit, freie Mitarbeit, Midi-Jobs, Teilzeitbeschäftigung sowie Ein-Euro-Jobs und Praktika. Es wird jeweils deskriptiv untersucht, inwieweit die Qualifikationsstruktur in Betrieben variiert, wenn in Betrieben atypische Beschäftigungsformen vorhanden sind, und inwieweit diese Beschäftigungsformen sich auf bestimmte Branchen oder Betriebsgrößenklassen verteilen.

Tabelle 2.5 vergleicht die Qualifikationsstruktur von Betrieben mit und ohne atypische Beschäftigte. Dabei wird auch zwischen der Qualifikationsstruktur von Männern und Frauen in diesen Betrieben unterschieden.

Die erste Zeile in Tabelle 2.5 verdeutlicht, dass Betriebe mit geringfügiger Beschäftigung einen weniger als halb so großen Anteil an Hochschulabsolventen haben. Dagegen beschäftigten sie – bezogen auf die Gesamtbeschäftigung – mehr als doppelt so viele Geringqualifizierte. Dies deutet darauf hin, dass Betriebe, die viele Arbeitsplätze mit einfachen Anforderungen haben, ein Nutzungsschwerpunkt für geringfügige Beschäftigung sind.

Die zweite Zeile der Tabelle zeigt, dass Betriebe, die Leiharbeiter einsetzen, einen leicht niedrigeren Anteil Geringqualifizierter in ihrer Belegschaft aufweisen als Betriebe, die keine Leiharbeiter einsetzen. Hingegen ist der Anteil an Hochschulabsolventen in Betrieben, die Leiharbeiter einsetzen, höher.

Betriebe mit freien Mitarbeitern beschäftigen, wie aus der dritten Zeile ersichtlich wird, erheblich mehr Hochschulabsolventen (33% vs. 10%) und deutlich weniger Geringqualifizierte (16% vs. 29%) als Betriebe ohne freie Mitarbeiter.

Die vierte Zeile der Tabelle lässt erkennen, dass Betriebe, die Midi-Jobber einsetzen, einen leicht höheren Anteil Geringqualifizierter in ihrer Belegschaft aufweisen als Betriebe, die keine Midi-Jobber einsetzen. Die jeweiligen Anteile der Hochschulabsolventen liegen aber in etwa gleich auf.

Tabelle 2.5 verdeutlicht auch, dass Betriebe mit Teilzeitbeschäftigung mehr Geringqualifizierte (26%) und etwas mehr Hochschulabsolventen (15%) als Betriebe ohne Teilzeitbeschäftigte (14% bzw. 13%) einsetzen. Hingegen ist der Anteil der Qualifizierten niedriger in Betrieben mit Teilzeitbeschäftigten (58%) als ohne Teilzeitbeschäftigte (73%).

Betriebe mit Ein-Euro-Jobbern weisen ein leicht höheres Qualifikationsniveau auf als Betriebe ohne Ein-Euro-Jobber. Dabei zeigen sich große Unterschiede zwischen Männern und Frauen: Männer sind in Betrieben mit Ein-Euro-Jobbern qualifizierter und Frauen in Betrieben ohne Ein-Euro-Jobber.¹⁶

Betriebe mit Praktikanten schließlich beschäftigen erheblich mehr Hochschulabsolventen und weniger Geringqualifizierte. Dabei werden etwa dreimal mehr Hochschulabsolventen in Betrieben mit Praktikanten beschäftigt (25%) als in Betrieben ohne Praktikanten (8%). Ebenso werden deutlich weniger Geringqualifizierte in Betrieben mit Praktikanten beschäftigt (20%) als in Betrieben ohne Praktikanten (30%).

¹⁶ Diese Ergebnisse sind allerdings aufgrund der geringen Fallzahlen bei Betrieben mit Ein-Euro-Jobbern statistisch nur eingeschränkt belastbar.

Tabelle 2.5: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten nach Betrieben mit und ohne atypisch Beschäftigte in Baden-Württemberg 2013

		Gering Qualifizierte	Qualifizierte	Hochqualifizierte
Mit geringfügig Beschäft.	Gesamt	29	59	12
	Frauen	33	58	9
	Männer	26	60	14
Ohne geringfügig Beschäft.	Gesamt	13	59	28
	Frauen	15	63	22
	Männer	12	56	31
Mit Leiharbeitern	Gesamt	24	57	19
	Frauen	29	56	14
	Männer	21	57	22
Ohne Leiharbeiter	Gesamt	26	60	14
	Frauen	30	60	11
	Männer	23	60	17
Mit freien Mitarbeitern	Gesamt	16	52	33
	Frauen	19	55	26
	Männer	13	49	38
Ohne freie Mitarbeiter	Gesamt	29	61	10
	Frauen	33	60	7
	Männer	26	62	12
Mit Midi-Jobbern	Gesamt	29	57	15
	Frauen	32	57	11
	Männer	24	56	20
Ohne Midi-Jobber	Gesamt	24	60	16
	Frauen	28	60	12
	Männer	22	60	18
Mit Teilzeitbeschäftigten	Gesamt	26	58	15
	Frauen	30	59	12
	Männer	23	58	19
Ohne Teilzeitbeschäftigte	Gesamt	14	73	13
	Frauen	19	74	7
	Männer	13	72	15
Mit Ein-Euro-Jobbern*	Gesamt	22	62	16
	Frauen	23	68	9
	Männer	21	51	28
Ohne Ein-Euro-Jobber	Gesamt	26	59	15
	Frauen	30	59	12
	Männer	22	59	19
Mit Praktikanten	Gesamt	20	55	25
	Frauen	24	57	19
	Männer	16	54	31
Ohne Praktikanten	Gesamt	30	62	8
	Frauen	33	61	6
	Männer	27	63	10

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2013, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Hochgerechnete Anteile ohne tätige Inhaber, Geschäftsführer, Auszubildende und Beamtenanwärter.

Tabelle 2.6 zeigt die atypischen Beschäftigten und die Gesamtbeschäftigung in ihrer Verteilung nach Betriebsgrößenklassen im Jahr 2013. In der zweiten Spalte der Tabelle 2.6

zeigt die erste Zeile, dass 6% der geringfügig Beschäftigten in Betrieben mit 1 bis 4 Beschäftigten eingesetzt werden. Die Verteilung der atypisch Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen ist aber auch von der Betriebsgrößenstruktur der Gesamtbeschäftigung in Baden-Württemberg geprägt. Zum Vergleich wird daher die Verteilung der Beschäftigten im landesweiten Vergleich herangezogen (siehe erste Spalte in Tabelle 2.6). Es zeigt sich, dass nur ein kleiner Teil der geringfügig Beschäftigten sich in größeren Betrieben mit 100 und mehr Beschäftigten befindet. Die meisten geringfügig Beschäftigten finden sich in Betrieben der Betriebsgrößen zwischen 5 und 99 Mitarbeitern. Im Jahr 2013 waren dies beispielsweise 71% der Beschäftigten. Die bereits in Tabelle 2.1 enthaltenen Ergebnisse sind mithin zeitlich stabil.

Die dritte Spalte in Tabelle 2.6 zeigt, dass sich nur wenig Leiharbeiter in kleineren Betrieben mit 1 bis 19 Beschäftigten befinden. Die meisten Leiharbeiter (86% in 2013) entfallen auf Betriebe der Betriebsgrößenklassen mit 20 und mehr Mitarbeitern. Dies ist im Jahr 2013 mit 86% der mit Abstand größte Teil der Leiharbeiter. Insgesamt sieht man also, dass das Gros der Leiharbeiter in großen Betrieben beschäftigt ist. Betrachtet man die Leiharbeiter in ihrer Verteilung nach Betriebsgrößenklassen über die Zeit, so zeigen sich starke Schwankungen. Von 2008 auf 2009 sinkt beispielsweise der Anteil an Leiharbeitern in Betrieben der Größe zwischen 100 und 499 Beschäftigten erheblich. Dies könnte dafür sprechen, dass von der Rezession 2009 besonders Betriebe dieser Größenklasse betroffen waren und diese sich damals von ihren Leiharbeitern getrennt haben. Abgesehen von diesen zyklischen Schwankungen scheinen sich aber die Beschäftigtenanteile der Leiharbeit in Bezug auf Betriebsgrößenklassen über die Zeit nicht systematisch zu verändern.

Die vierte Spalte in Tabelle 2.6 verdeutlicht, dass nur ein kleiner Teil der freien Mitarbeiter sich in größeren Betrieben mit 100 und mehr Beschäftigten befindet. Die allermeisten, nämlich 81% in 2013, sind in kleineren Betrieben der Betriebsgröße unter 249 Mitarbeiter beschäftigt. Betrachtet man die freien Mitarbeiter in ihrer Verteilung nach Betriebsgrößenklassen über die Zeit, so zeigen sich im Gegensatz zu den anderen atypischen Beschäftigungsformen starke Schwankungen. Dies spricht dafür, dass freie Mitarbeiter vermutlich auch oft den Betrieb wechseln.

In der fünften Spalte in Tabelle 2.6 erkennt man, dass gut drei Viertel der Midi-Jobber in kleineren Betrieben zwischen 1 bis 100 Beschäftigten tätig sind (in 2013 beispielsweise 77%). Weiterhin arbeiten wiederum etwa die Hälfte der Midi-Jobber in sehr kleinen Betrieben mit 1 bis 19 Beschäftigten. Im Allgemeinen bleibt auch die Verteilung der eingesetzten Midi-Jobber nach Betriebsgrößenklassen über die Zeit relativ konstant.

Auch das Gros an Teilzeitbeschäftigten entfällt auf kleinere Betriebe der Betriebsgröße unter 100 Mitarbeiter. Dies sind beispielsweise 60% im Jahr 2013. Die Tabelle verdeutlicht zudem, dass die Verteilung der eingesetzten Teilzeitarbeitskräfte nach Betriebsgrößenklassen keine starken Veränderungen über die Zeit aufweist.

Hingegen entfällt der größte Anteil an Ein-Euro-Jobbern (45% im Jahr 2013) auf größere Betriebe der Betriebsgröße über 250 Mitarbeiter. Zudem zeigt sich, dass auch die Verteilung der eingesetzten Ein-Euro-Jobber nach Betriebsgrößenklassen keine starken Schwankungen aufweist.

Die letzte Spalte in Tabelle 2.6 zeigt, dass nur ein kleiner Teil der Praktikanten in größeren Betrieben zwischen 100 und mehr Beschäftigten eingesetzt werden. Die meisten, nämlich 60% der Praktikanten im Jahr 2013, sind in kleineren Betrieben der Betriebsgröße unter 100 Mitarbeiter beschäftigt. Allerdings findet sich auch in Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten ein relativ großer Teil der Praktikanten (20%). Weiterhin zeigt sich auch, dass die Anteile an Praktikanten in den verschiedenen Größenklassen einigen Schwankungen über die Zeit ausgesetzt sind.

Tabelle 2.6: Verteilung der atypischen Beschäftigten nach Betriebsgrößen in Baden-Württemberg 2013

	Gesamtbeschäftigung	Geringfügige Beschäftigung	Leiharbeiter	Freie Mitarbeiter	Midi-Jobber	Teilzeitbeschäftigung	Ein-Euro-Jobber	Praktikanten
1-4 Beschäftigte	5	6	1	6	18	5	0	9
5-19 Beschäftigte	22	38	14	24	36	28	17	28
20-99 Beschäftigte	26	33	18	24	23	27	24	23
100-249 Beschäftigte	16	12	13	27	12	16	14	11
250-499 Beschäftigte	11	8	23	3	6	1	18	8
500 u. mehr Beschäftigte	20	4	32	16	6	14	27	20

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2013, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Repräsentativ gewichtet.

Tabelle 2.7 stellt die atypisch Beschäftigten in ihrer Verteilung nach Branchen sowie die Verteilung der Gesamtbeschäftigung nach Branchen im Jahr 2013 dar. In der zweiten Spalte der Tabelle zeigt die erste Zeile, dass 14% der geringfügigen Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe eingesetzt werden. Die Verteilung der atypisch Beschäftigten auf die Wirtschaftszweige ist ebenfalls von der Branchenstruktur der Gesamtbeschäftigung in Baden-Württemberg geprägt. Zum Vergleich wird die Verteilung der Beschäftigten im landesweiten Durchschnitt herangezogen (siehe erste Spalte in Tabelle 2.7). In der zweiten Spalte der Tabelle erkennt man, dass der größte Anteil an geringfügig Beschäftigten (58% im Jahr 2013) auf den Dienstleistungssektor entfällt. Weiterhin ist ein nicht zu vernachlässigender Teil der eingesetzten geringfügig Beschäftigten im Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen tätig (17%). Hingegen ist der Anteil im Verarbeitenden Gewerbe vergleichsweise gering (14% im Jahr 2013). Bei Betrachtung der geringfügig Beschäftigten in ihrer Verteilung über die Zeit lassen sich keine starken Veränderungen erkennen.

Die dritte Spalte der Tabelle 2.7 zeigt, dass sich der größte Anteil an Leiharbeitern im Verarbeitenden Gewerbe befindet und dass der Anteil im Dienstleistungssektor

entsprechend gering ausfällt. Im Jahr 2013 waren beispielsweise 66% der Leiharbeiter im Verarbeitenden Gewerbe beschäftigt und nur 16% in den Dienstleistungen. Bei der Betrachtung über die Zeit, zeigt sich ein relativ volatiler Verlauf. Beispielsweise verringert sich von 2008 auf 2009 vorübergehend der Anteil der Leiharbeiter im Verarbeitenden Gewerbe und der Anteil im Dienstleistungssektor nimmt zu. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass im Jahr 2009 besonders Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe sich von ihren Leiharbeitern getrennt haben. Auch hier ist also der Einfluss der Rezession auf den Einsatz von Leiharbeitern deutlich sichtbar.

Weiterhin lässt sich aus Tabelle 2.7 erkennen, dass die weitaus meisten freien Mitarbeiter auf den Dienstleistungssektor entfallen (78% im Jahr 2013). Im Vergleich zu den anderen Formen atypischer Beschäftigung ist der Einsatz von freien Mitarbeitern im Dienstleistungsbereich besonders ausgeprägt. Dabei verläuft die Entwicklung allerdings kontinuierlicher als die Entwicklung nach Betriebsgrößenklassen.

Der Tabelle 2.7 ist auch zu entnehmen, dass das Gros der Midi-Jobber im Dienstleistungssektor tätig ist. Der Anteil steigt im betrachteten Zeitraum von 48% auf 55% leicht an. Aber auch im Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen (22%) arbeitet ein beträchtlicher Teil der Midi-Jobber. Im Verarbeitenden Gewerbe und im Öffentlichen Dienst u.a. sind mit einem Anteil von jeweils 9% hingegen nur relativ wenige Midi-Jobber.

Die Tabelle verdeutlicht auch, dass die Teilzeitbeschäftigten mehrheitlich im Dienstleistungssektor tätig sind (57%), während es im Verarbeitenden Gewerbe nur 13% sind. Ähnlich hoch wie im industriellen Sektor ist der Anteil an Teilzeitbeschäftigten auch im Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen (16%) sowie im Öffentlichen Dienst (12%). Es gibt keine starken Veränderungen nach Branchen im Zeitverlauf.

Weiterhin ist der Tabelle zu entnehmen, dass der Einsatz von Ein-Euro-Jobbern nahezu ausschließlich auf den Dienstleistungssektor (71%) und auf den Öffentlichen Dienst (29%) entfällt. Es gibt dabei keine starken Veränderungen im Einsatz der Ein-Euro-Jobber im Zeitverlauf.

Die meisten Praktikanten sind ebenfalls auf den Dienstleistungssektor (55% im Jahr 2013) tätig. Es gibt aber auch einen hohen Anteil an Praktikanten im Verarbeitenden Gewerbe (18% im Jahr 2013). Im Öffentlichen Dienst liegt der Anteil bei 12% im Jahr 2013 und im Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen bei 10%.

Tabelle 2.7: Verteilung der atypischen Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Baden-Württemberg 2013

	Gesamtbeschäftigung	Geringfügig Beschäftigung	Leiharbeit	Freie Mitarbeiter	Midi-Jobber	Teilzeitbeschäftigung	Ein-Euro-Jobber	Praktikanten
Verarbeitendes Gewerbe	26	14	66	9	9	13	0	18
Baugewerbe*	6	4	11	2	4	2	0	5
Handel, Reparatur von Kfz	14	17	6	4	22	16	0	10
Dienstleistungen Öffentlicher Dienst u.a. *	46	58	16	78	55	57	71	55
	8	7	1	6	9	12	29	12

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2013, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Repräsentativ gewichtet.

2.5. Zusammenfassender Vergleich der Nutzung atypischer Arbeitsformen

Die Ergebnisse dieses Kapitels werden nachfolgend thesenartig zusammengefasst. Dabei werden insbesondere die Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen den Formen atypischer Beschäftigung dargestellt.

- Sechs der acht untersuchten atypischen Beschäftigungsformen (befristete und geringfügige Beschäftigung, Leiharbeit, freie Mitarbeit, Teilzeitarbeit und Midi-Jobs) nehmen im beobachteten Zeitraum zu. Dies gilt sowohl bezüglich ihres Anteils an der Gesamtbeschäftigung als auch bezüglich des Anteils der Betriebe, die diese Beschäftigungsformen einsetzen. Nur bei der Zahl der Praktikanten und Ein-Euro-Jobber zeigt sich eine rückläufige Tendenz.
- Im Zeitraum zwischen 2006 und 2013 hat sich sowohl die atypische Beschäftigung als auch die reguläre Beschäftigung ausgeweitet. Die atypische Arbeit nahm im Vergleich zur regulären Arbeit dabei weit überproportional zu. Das Wachstum der atypischen Beschäftigung war während der Wirtschaftskrise 2008 und 2009 nur vorübergehend rückläufig.
- Befristete Beschäftigte, Leiharbeiter und Ein-Euro-Jobber sind häufiger in größeren Betrieben anzutreffen. Geringfügig Beschäftigte, freie Mitarbeiter, Midi-Jobber und auch Beschäftigte in Teilzeit sind gerade in kleinen Betrieben weit verbreitet.
- Befristete Beschäftigung, geringfügige Beschäftigung, freie Mitarbeit, Midi-Jobs, Teilzeitbeschäftigung, Ein-Euro-Jobs und Praktika sind vorwiegend im Dienstleistungsbereich angesiedelt. Dabei ist der Anteil der freien Mitarbeiter dort besonders hoch. Leiharbeiter werden dagegen hauptsächlich im Verarbeitenden Gewerbe eingesetzt. Während der Wirtschaftskrise 2008 und 2009 nahm der Anteil der Leiharbeiter in diesem Sektor vorübergehend deutlich ab.

- Die Betrachtung der Anteile der atypischen Beschäftigung in Abhängigkeit von betrieblichen Charakteristika wie Personal- und Qualifikationsstruktur, industrielle Beziehungen, Wettbewerbsfähigkeit, finanzielle Situation, Unternehmensform und Ausbildungsbeteiligung ergibt ein sehr heterogenes Bild. Es zeigt sich allerdings, dass atypische Beschäftigte vorwiegend in Betrieben eingesetzt werden, die Innovationen vorantreiben und die einen hohen Anteil an Geringqualifizierten haben.
- Bei der befristeten Beschäftigung zeigt sich ein zunehmender Unterschied zwischen Frauen und Männern. Überproportionale Anteile von Befristungen unter den Frauen finden sich dabei in allen Betriebsgrößenklassen und in den meisten Branchen.
- Freie Mitarbeiter sowie Praktikanten gibt es eher in Betrieben, die viele hoch- und wenig geringqualifizierte Beschäftigte haben. Geringfügig Beschäftigte und Midi-Jobber gibt es eher in Betrieben, in denen viele gering- und wenig hochqualifizierte Beschäftigte tätig sind.

3. Beschäftigungsdynamik

In diesem Kapitel wird aufbauend auf den Analysen des vorhergehenden Kapitels die Beschäftigungsdynamik von befristeter im Vergleich zur unbefristeten Beschäftigung näher untersucht. Dabei stützen sich die Auswertungen auf die Analyse von Stromgrößen. Im Unterschied zum Bestand an Beschäftigungsverhältnissen messen Stromgrößen die Übergänge am Arbeitsmarkt. Dies sind beispielsweise die Einstellungen oder die Abgänge aus dem jeweiligen Betrieb.

Die Dynamik der Beschäftigungsentwicklung lässt sich auf zwei unterschiedliche Mechanismen zurückführen. Zum einen geht es um die Reallokation von befristeten bzw. unbefristeten Arbeitsplätzen (Arbeitsplatzdynamik). In Betrieben, deren befristeter Beschäftigungsstand wächst, nimmt die Anzahl der befristeten Beschäftigten zu; während in Betrieben, deren befristeter Beschäftigungsstand schrumpft, befristete Arbeitsplätze verlorengehen. Entsprechendes gilt für die unbefristete Beschäftigung. Zum anderen kann innerhalb eines Betriebs ein Austausch von befristeter Beschäftigung stattfinden (Arbeitskräftedynamik), wenn befristete Beschäftigte Betriebe einerseits verlassen und andererseits neue befristete Beschäftigte eingestellt werden, ohne dass sich dadurch die Gesamtzahl der befristeten Arbeitsplätze verändert. Dies gilt entsprechend auch für unbefristete Beschäftigungsverhältnisse. Interessant ist in diesem Zusammenhang die Frage, ob beispielsweise der Austausch befristeter Beschäftigter und der Austausch unbefristeter Beschäftigter hauptsächlich aufgrund neu geschaffener oder abgebauter Stellen in einem Betrieb erfolgt oder hauptsächlich aufgrund reiner Personalaustauschprozesse ohne einen Auf- und Abbau von Stellen.

Befristet Beschäftigte könnten zunächst im Sinne einer „verlängerten Probezeit“ in den Betrieb aufgenommen werden, um die Übereinstimmung zwischen beschäftigter Person und Stelle zu gewährleisten bzw. zu verbessern. Ein Austausch von regulären durch atypische Beschäftigte auf bestehenden Arbeitsplätzen deutet dagegen auf den Versuch hin, Personalkosten zu senken und die Beschäftigungsstabilität zu Lasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verringern. Im Kontext befristeter Beschäftigung interessieren dabei insbesondere die Übernahmen von einer befristeten in eine unbefristete Beschäftigung im selben Betrieb. Bei der Untersuchung möglicher Verdrängungseffekte von regulärer durch befristete Beschäftigung ist die Frage zu beantworten, ob die Anzahl der Einstellungen von befristet Beschäftigten bei gleichzeitigem Abbau unbefristeter Beschäftigung in einem Betrieb oder die Anzahl der Übernahmen von befristet Beschäftigten überwiegt. Die folgenden Analysen verwenden Messgrößen zur Beschäftigungsdynamik, die aus der Literatur bekannt sind (vgl. Boockmann und Hagen, 2002; Davis und Haltiwanger, 1992; Davis, Faberman und Haltiwanger, 2006).¹⁷

¹⁷ Tabelle A.2 am Anhang gibt einen Überblick über die verwendeten Messgrößen.

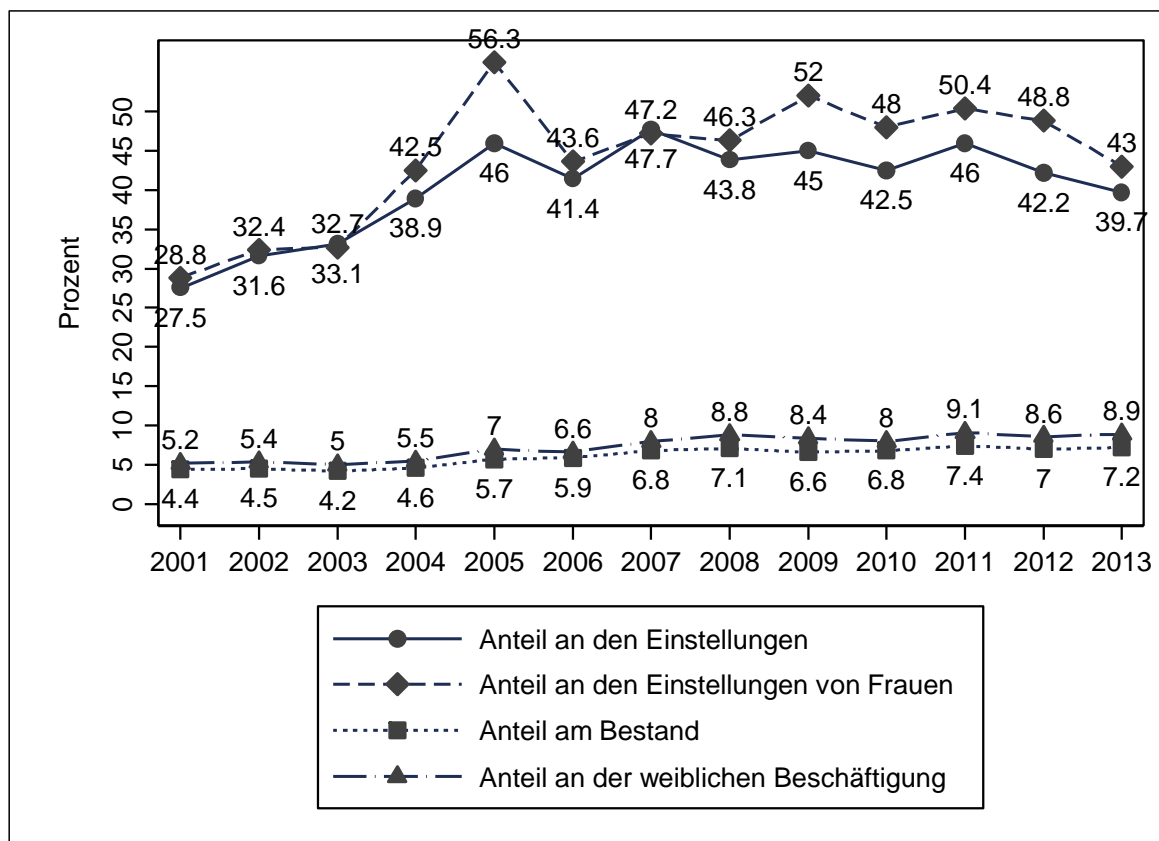
3.1. Einstellungen und Übernahmen befristet Beschäftigter nach Geschlecht

In den Stromgrößen drückt sich die Bedeutung der befristeten Beschäftigung für den Arbeitsmarkt weitaus deutlicher aus als in den Bestandsgrößen. Abbildung 3.1 zeigt Strom- und Bestandsgrößen befristeter Beschäftigter nach Geschlecht. Sie zeigt den Anteil der befristeten Einstellungen unter allen Einstellungen und ihren Anteil an der Gesamtbeschäftigung. Zunächst ist festzustellen, dass der Anteil an Befristungen unter den Neueinstellungen (39,7% im Jahr 2013) im gesamten Zeitraum sehr viel stärker ausgeprägt ist als der Anteil der Befristungen an allen Beschäftigten (7,2% im Jahr 2013). Dies könnte dafür sprechen, dass die Befristung der Beschäftigung besonders bei Neueinstellungen als verlängerte Probezeit genutzt wird und ggf. erst später in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis überführt wird.

Wie in Abschnitt 2.2 dargestellt, gibt es im Zeitraum 2000 bis 2013 einen höheren Anteil befristet Beschäftigter unter den Frauen als in der Gesamtbeschäftigung. Nun soll untersucht werden, ob Frauen auch von den befristeten Neueinstellungen überproportional betroffen sind.

Abbildung 3.1 zeigt, dass der Anteil an befristeten Einstellungen an der Gesamtbeschäftigung und bei den Frauen im betrachteten Zeitraum ansteigt. Waren es im Jahr 2000 „nur“ 27,5% der neu eingestellten Beschäftigten und 28,8% der neu eingestellten Frauen, die befristet eingestellt wurden, so sind es im Jahr 2013 schon 39,7% bzw. 43%. Dies spiegelt auch den Anstieg beim Anteil der befristeten Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung und bei den beschäftigten Frauen wider. Weiterhin zeigt sich, dass in den meisten Jahren der Anteil der Befristungen unter den Neueinstellungen bei den Frauen etwas höher ist als in der Gesamtbeschäftigung (Ausnahmen: 2003 und 2007). Daraus resultieren vermutlich auch die höheren Anteile der befristeten Beschäftigungsverhältnisse bei den Frauen.

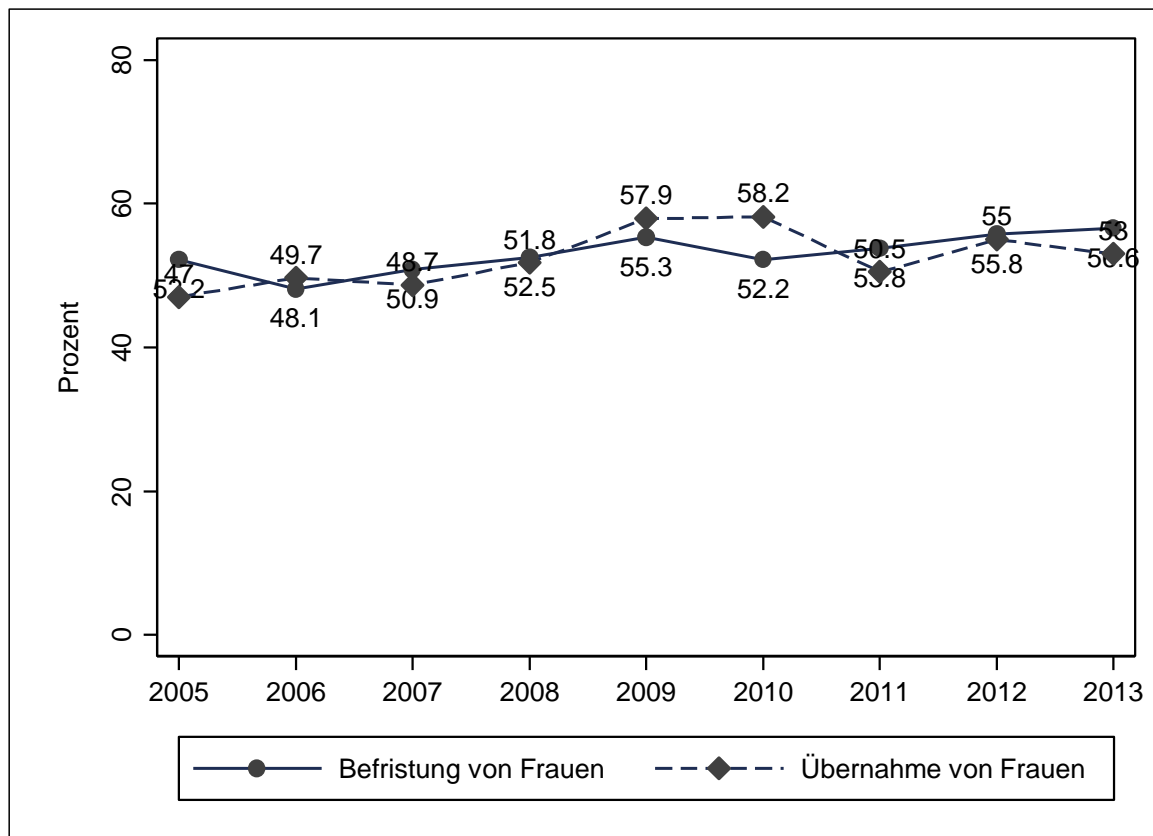
Abbildung 3.1: Anteil der befristeten Beschäftigten an den Einstellungen und an der Gesamtbeschäftigung nach Geschlecht



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001-2013, IAW-Berechnungen.
Anmerkung: hochgerechnete Anteile im 1. Halbjahr des jeweiligen Jahres.

Abbildung 3.2 stellt den Anteil der Frauen unter den befristet Beschäftigten und unter den Beschäftigten, die aus befristeter Beschäftigung übernommen wurden, dar. Am aktuellen Rand sind 50,6% der befristeten Beschäftigten und 53% der übernommenen befristeten Beschäftigten weiblich. Die Frauenanteile an den Übernahmen und an den Befristungen lassen nicht erkennen, dass Frauen hierbei benachteiligt oder bevorzugt würden. Am aktuellen Rand werden Frauen anteilig sogar leicht überproportional übernommen.

Abbildung 3.2: Anteil der Frauen an Befristungen und Übernahme von Befristungen in Baden-Württemberg



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2005 – 2013, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: hochgerechnete Anteile. Basis: Alle befristet Beschäftigte bzw. alle übernommenen befristet Beschäftigten.

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. Tabelle 3.1 enthält die Kennzahlen der Beschäftigungsdynamik (siehe Definition in Tabelle A.2 im Anhang) differenziert nach den beiden Vertragsformen. Dabei werden die jeweiligen Raten auch getrennt nach Branchen dargestellt. Es wird zwischen dem Verarbeitenden Gewerbe, der Forst- und Landwirtschaft und dem Baugewerbe einerseits sowie den Dienstleistungen, Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen und dem Öffentlichen Dienst andererseits differenziert, insofern sich die Arbeitskräfte- und Arbeitsplatzentwicklung in beiden Branchen zum Teil erheblich unterscheidet.

Die berechneten Kennzahlen wie Einstellungsrate, Abgangsrate oder Umschlagsrate beziehen sich hier immer auf den durchschnittlichen Beschäftigungsstand im ersten Halbjahr 2013 innerhalb der jeweiligen Vertragsform und nicht auf den aus beiden

Vertragsformen zusammengefassten durchschnittlichen Gesamtbeschäftigungsstand. Eine Analyse bezogen auf den zusammengefassten Beschäftigungsstand aus beiden Vertragsformen erfolgt im nächsten Abschnitt.

Tabelle 3.1: Mittelwerte (in %) für Maße der Arbeitsplatzdynamik differenziert nach Vertragsformen im ersten Halbjahr 2013

	Ein- stell- ungs- rate	Ab- gangs- rate	Um- schlags- rate	Rota- tions- rate	Chur- ning- Rate	Stellen- auf- bau- rate	Stellen- abbau- rate	Über- nahme- rate	Beob.
be- fristet	36,7	10,1	46,8	16,1	34,3	28,7	2,0	15,1	1.195
unbe- fristet	3,9	4,4	8,3	4,1	49,2	1,9	2,3		1.195
Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe, Forst- u. Landwirtschaft									
be- fristet	32,7	13,5	46,2	17,0	36,8	24,2	5,0	22,8	428
unbe- fristet	2,7	3,7	6,4	2,7	42,3	1,4	2,3		428
Dienstleistungen, Handel, Öffentlicher Dienst									
be- fristet	37,7	9,3	47,0	15,9	33,8	29,8	1,4	13,3	767
unbe- fristet	4,5	4,8	9,3	4,8	51,7	2,1	2,4		

Erläuterungen: Alle Kennzahlen beziehen sich auf die durchschnittliche Gesamtbeschäftigung im ersten Halbjahr in der jeweiligen Vertragsform.

Anmerkung: gewichtet auf der Basis repräsentativer Beschäftigtenzahlen.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2013, IAW-Berechnungen.

So berechnet sich die **Einstellungsrate** für befristete Beschäftigte aus dem Quotienten der befristeten Einstellungen im ersten Halbjahr und dem Mittel der befristeten Beschäftigung zum Anfang und zur Mitte eines Jahres. Die **Abgangsrate** aus Beschäftigung wird analog zur Einstellungsrate aus dem Quotienten der Abgänge aus befristeter Beschäftigung im ersten Halbjahr und dem Mittelwert der befristeten Beschäftigung zum 1. Januar und 30. Juni eines Jahres ermittelt.¹⁸ Sie gibt an, wie hoch der Anteil der befristeten Beschäftigten in einem Halbjahr ist, die einen Betrieb verlassen, an allen befristeten Beschäftigten des Betriebes. Die **Umschlagsrate** der Beschäftigten ist die Summe der befristeten

¹⁸ Die Abgänge befristeter Beschäftigter setzen sich zusammen aus: (1) Abgängen aus befristeter Beschäftigung aufgrund des Auslaufens des Arbeitsvertrages und (2) Abgängen aufgrund eines vorzeitigen Ausscheidens aus dem Betrieb. Darin enthalten sind auch Betriebswechsel aufgrund einer Aufnahme eines unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses.

Einstellungen und Abgänge im ersten Halbjahr, bezogen auf die gemittelte befristete Beschäftigung zum 1. Januar und 30. Juni eines Jahres. Analog werden dieselben Raten für die unbefristete Beschäftigung berechnet.

Es lässt sich feststellen, dass Einstellungs- und Abgangsrate bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen deutlich höher liegen als bei unbefristeten Beschäftigten, was sich auch in einer entsprechend höheren Umschlagsrate niederschlägt. Auf einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin mit einem befristeten Vertrag erfolgten im ersten Halbjahr 2013 landesweit durchschnittlich etwa 0,37 befristete Einstellungen und 0,10 Abgänge befristeter Beschäftigter. Auf einen Arbeitnehmer mit einem unbefristeten Vertrag erfolgten durchschnittlich „nur“ 0,039 Einstellungen und 0,044 Abgänge unbefristeter Beschäftigter. Unbefristete Beschäftigte gehen somit eher aus einem Betrieb ab als eingestellt werden; zudem werden deutlich mehr befristete Beschäftigte eingestellt als abgehen. Dies gilt für beide Sektoren.

Im Verarbeitenden Gewerbe u.a. liegen die Einstellungsraten bei befristeten und bei unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen deutlich niedriger, die Abgangsraten jedoch etwas höher als im Gesamtdurchschnitt. Zusätzlich liegen in den Dienstleistungen u.a. die Einstellungsraten bei beiden Vertragsverhältnissen etwas höher, die Abgangsraten dagegen etwas niedriger als im landesweiten Schnitt. Dementsprechend werden in den Dienstleistungen u.a. anteilig an der gemittelten Beschäftigtenzahl mehr Beschäftigte eingestellt und weniger entlassen als im Verarbeitenden Gewerbe u.a. Dies schlägt sich insgesamt in einem höheren Nettobeschäftigungswachstum in den Dienstleistungen u.a. nieder.

Die **Stellenaufbaurrate** für befristete Beschäftigung gibt an, um wie viele befristete Arbeitsplätze diese Betriebe gewachsen sind. Die **Stellenabbaurate** ist ein Maß für den Verlust an bzw. den Abbau von befristeten Arbeitsplätzen in Betrieben. Im Gegensatz zur Einstellungs- und Abgangsrate geht hier der reine Austausch von befristeten Arbeitskräften nicht in die Berechnung mit ein. Analog wird auch die Stellenauf- und -abbaurate für die unbefristete Beschäftigung berechnet.

Die Stellenaufbaurrate liegt im landesweiten Durchschnitt bei den befristeten Beschäftigungsverhältnissen weit oberhalb der Rate für die unbefristete Beschäftigung. Die Stellenabbaurate liegt hingegen bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen leicht unterhalb der Rate für unbefristete Beschäftigung. Anteilig am Beschäftigtenstand in der jeweiligen Vertragsform werden also mehr befristete Stellen als unbefristete Stellen geschaffen bzw. weniger abgebaut. Dies zeigt, dass befristete Stellen stärker als unbefristete Stellen als Puffer dienen, um bei schrumpfenden oder wachsenden Betrieben Stellen auf- oder abzubauen. Ein deutlicher Netto-Stellenaufbau bei befristeten Verträgen ging mit einem leichten Netto-Stellenabbau von permanenten Beschäftigungsverhältnissen einher. Zum Teil spiegelt dies den Bedeutungszuwachs der befristeten Beschäftigung wider, zum Teil aber auch die Tatsache, dass ein Teil der befristet Eingestellten später in unbefristete Beschäftigung übernommen wird und damit den Betrieb aus einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis heraus wieder verlässt.

Bemerkenswert ist (vgl. Tabelle 3.1), dass in den Dienstleistungen u.a. anteilig an der gemittelten Gesamtbeschäftigung mehr unbefristete Stellen geschaffen werden als im

Verarbeitenden Gewerbe u.a. und etwa genauso viele abgebaut werden. Bezüglich befristeter Stellen werden in den Dienstleistungen u.a. deutlich mehr Stellen geschaffen als im Verarbeitenden Gewerbe u.a. und auch deutlich weniger abgebaut. Dabei werden in den Dienstleistungen u.a. besonders wenig befristete Stellen abgebaut im Vergleich zu ihrem Aufbau. Hier scheinen besonders viele Beschäftigte über einen befristeten Vertrag in den Betrieb eingestellt zu werden.

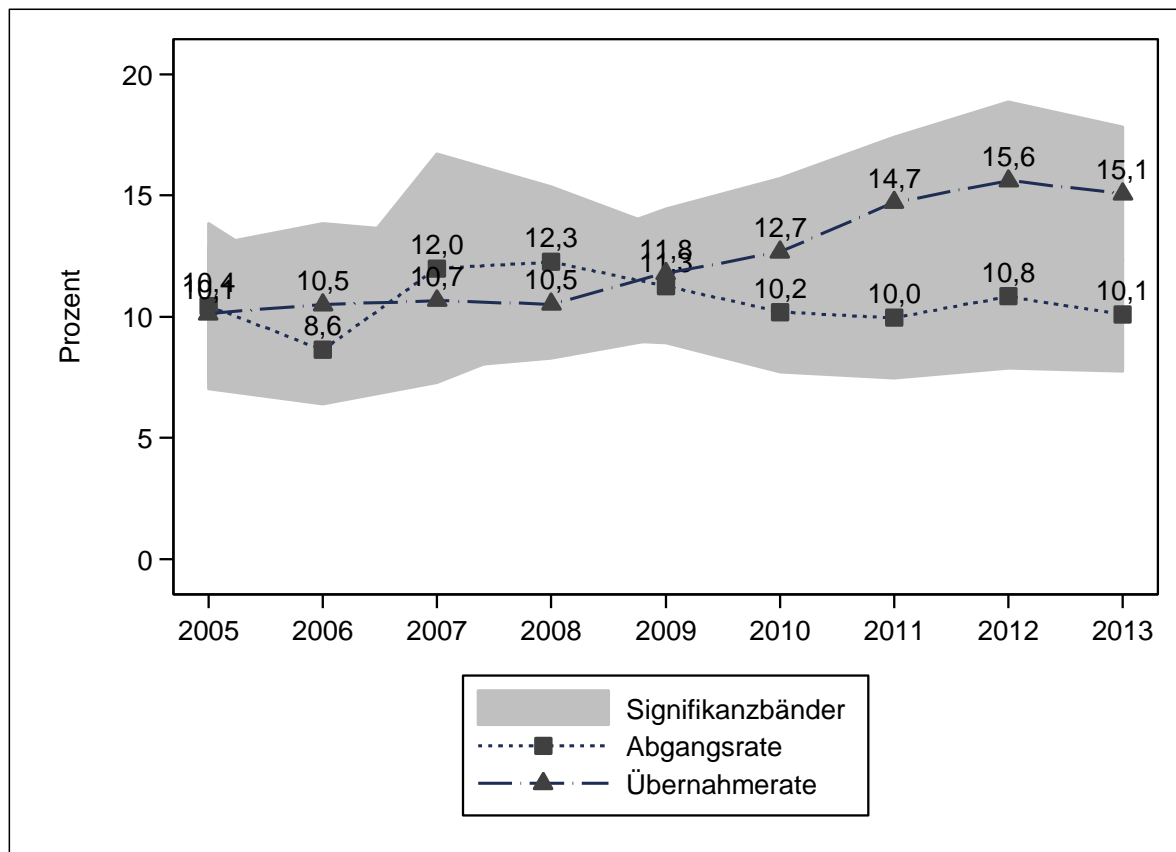
Die **Rotationsrate** vergleicht Arbeitskräfte- und Arbeitsplatzdynamik miteinander. Die Rotationsrate wird definiert als Differenz aus der Umschlagsrate und der Stellenaufbaurate (wachsende Betriebe) bzw. Stellenabbaurate (schrumpfende Betriebe). Sie wird auch als Überschussumschlag bezeichnet und misst den Umschlag an Arbeitskräften innerhalb von Unternehmen abzüglich eines Auf- oder Abbaus von Stellen. Die Rotationsrate für befristete Beschäftigte lässt Rückschlüsse darüber zu, wie viel Umschlag an befristeten Arbeitskräften in einem Betrieb auftritt, der nicht darauf zurückzuführen ist, dass ein Betrieb insgesamt befristete Arbeitsplätze schafft oder abbaut. Es geht also um den reinen Austausch von befristeten Arbeitskräften. Die Rotationsrate für unbefristete Arbeitskräfte definiert sich dann analog. Die **Churning-Rate** ist definiert als die Rotationsrate geteilt durch die Umschlagsrate; sie gibt beispielsweise für die befristete Beschäftigung den Anteil an der befristeten Beschäftigtendynamik an, der nicht mit Stellenaufbau oder -abbau von befristeten Arbeitskräften einhergeht.¹⁹

Die Rotationsrate ist bei befristeter Beschäftigung mit 16,1% sehr viel höher als bei unbefristeter Beschäftigung mit 4,1%. Der Umschlag an befristeten Beschäftigten bezogen auf den gemittelten Beschäftigungsstand befristeter Arbeitskräfte im Betrieb ist also deutlich höher als jener der unbefristeten Beschäftigung. Jedoch wird im Vergleich zum Umschlag von befristeten Beschäftigten aufgrund von Stellenauf- und -abbau ein relativ kleiner Teil der befristeten Beschäftigten durch reinen Austausch in den Betrieben ersetzt. Durch die hohen Stellenaufbau- und -abbauraten bei befristeter Beschäftigung erklärt sich, dass im landesweiten Schnitt trotz der hohen Umschlagsrate nur ein geringer Teil des Beschäftigtenumschlags durch den reinen Austausch von Beschäftigten erfolgt: Die Churning-Rate ist dementsprechend bei befristeten Beschäftigten deutlich geringer als bei den unbefristeten Beschäftigten (34,3% vs. 49,2%). Bei unbefristeten Beschäftigten ist der reine Austausch von Arbeitskräften, also der Aufbau von Stellen bei gleichzeitigem Abbau, eine häufigere Ursache für den Umschlag von Arbeitskräften.

In den Dienstleistungen u.a. ist der Abstand der Churning-Raten zwischen befristeten und unbefristeten Vertragsformen noch ausgeprägter. Somit ist der reine Austausch von befristeten Arbeitskräften in den Dienstleistungen u.a. seltener als der reine Austausch von unbefristeten Arbeitskräften. Der Stellenaustausch von Arbeitskräften entsteht also bei befristeten Verträgen in den Dienstleistungen u.a. häufiger durch den Auf- oder Abbau von Stellen. Bei den unbefristeten Arbeitskräften werden in den Dienstleistungen u.a. diese häufiger einfach nur ausgetauscht, ohne dass dabei Stellen auf- oder abgebaut werden.

¹⁹ Ein Beispiel: In einem Unternehmen, das 5 Personen befristet einstellt und 4 Personen aus Befristung entlässt, ergeben sich ein Umschlag von 9 befristeten beschäftigten Personen, eine Rotation von 8 (9-1) befristeten beschäftigten Personen und eine Churning-Rate für befristete Beschäftigte von 0,11 (1/9).

Abbildung 3.3: Abgangsraten und Übernahmeraten für befristete Verträge in Baden-Württemberg zwischen 2005 und 2013



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2005-2013, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: gewichtet auf der Basis repräsentativer Beschäftigtenzahlen.

Die **Übernahmequote** in Tabelle 3.1 gibt an, wie viel Prozent der befristet Beschäftigten im ersten Halbjahr 2013 in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen wurden. Auf einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin mit befristetem Vertrag kommen im landesweiten Schnitt im ersten Halbjahr 2013 durchschnittlich etwa 0,15 Übernahmen. Die Übernahmequote kann gut interpretiert werden, indem man diese ins Verhältnis zur Gesamtquote aller im ersten Halbjahr 2013 nicht mehr im selben Betrieb befristet beschäftigte Arbeitskräfte setzt.

Im ersten Halbjahr 2013 betrug der Anteil der befristet Beschäftigten, die anschließend nicht mehr im selben Betrieb befristet beschäftigt waren, an allen befristet Beschäftigten 25,2% im landesweiten Durchschnitt. Dabei sind diese Personen nicht mehr befristet beschäftigt entweder aufgrund des Auslaufens ihres Arbeitsvertrags oder aufgrund eines vorzeitigen Ausscheidens. Aus diesen Gründen verlassen 10,1% der befristeten Beschäftigten den Betrieb. Nicht mehr befristet beschäftigt waren Arbeitskräfte zum anderen auch, da sie in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis in ihrem Betrieb übernommen wurden. Dies war 2013 bei 15,1% der befristeten Beschäftigten der Fall. Stellt man nun alle übernommenen Arbeitskräfte ins Verhältnis zu allen, die nicht mehr im selben Betrieb befristet beschäftigt waren, so zeigt sich, dass im ersten Halbjahr 2013 60%

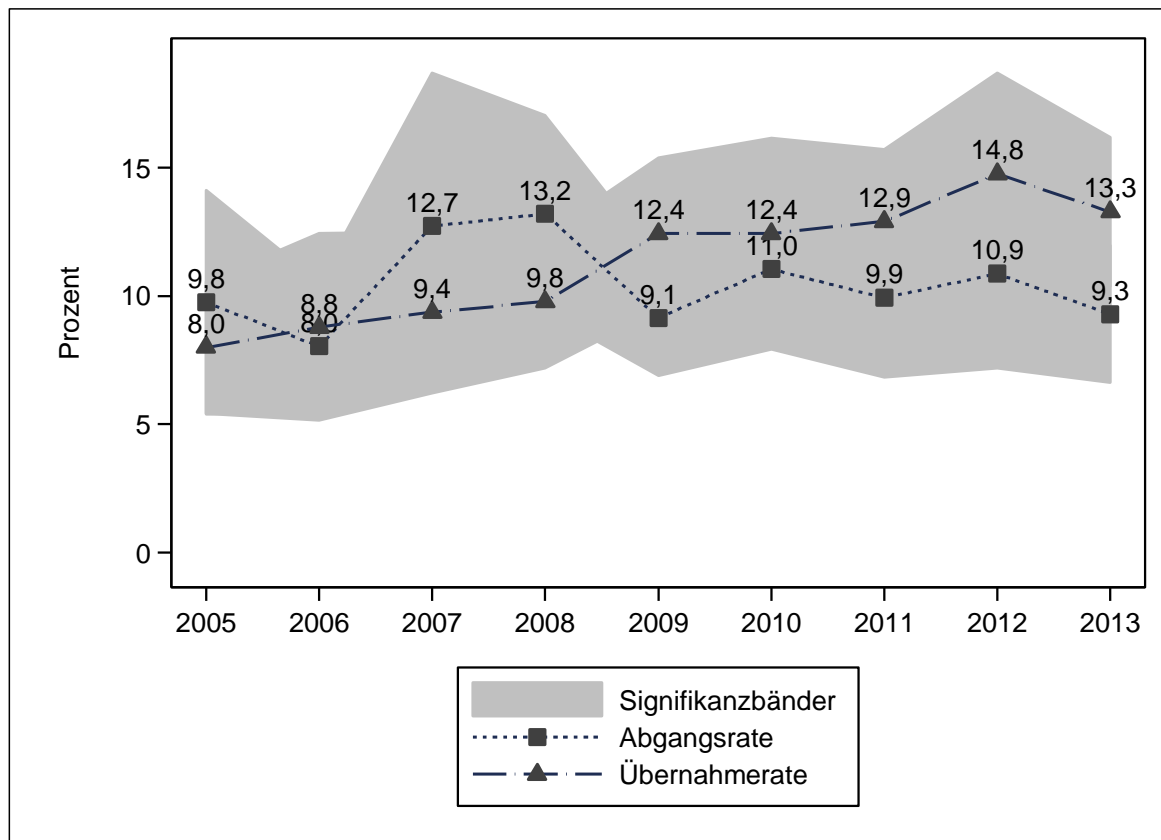
aller befristet Beschäftigten, die anschließend nicht mehr im selben Betrieb befristet beschäftigt waren, in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis im gleichen Betrieb übernommen wurden.²⁰ In den Dienstleistungen u.a. waren dies nur 58,8% und im Verarbeitenden Gewerbe u.a. lag der Anteil mit 63% etwas höher. Dies liegt an der vergleichsweise hohen Übernahmerate im Verarbeitenden Gewerbe von 22,8%, die deutlich oberhalb des landesweiten Durchschnitts von 15,1% liegt, während die Abgangsrate mit 13,5% nur leicht oberhalb liegt. Vor allem im Verarbeitenden Gewerbe ist somit das Verhältnis von übernommenen Arbeitskräften zu denen, die abgehen, besonders gut. Dort sind Beschäftigte häufiger nicht mehr befristet beschäftigt, weil sie in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen wurden und nicht, weil sie aus dem Betrieb ausgeschieden sind.

Abbildung 3.3 zeigt die Abgangsrate und Übernahmerate für befristet Beschäftigte von 2005 bis 2013 für Baden-Württemberg. Es wird deutlich, dass die Übernahmerate aus befristeter Beschäftigung seit 2008 stetig steigt und nur am aktuellen Rand etwas abflacht, während die Abgangsrate insgesamt betrachtet in etwa stagniert, dabei aber jährlichen Schwankungen unterliegt. Stellt man alle übernommenen Arbeitskräfte ins Verhältnis zu allen, die nicht mehr im selben Betrieb befristet beschäftigt waren, so zeigt sich, dass im ersten Halbjahr 2008 nur 46% aller befristet Beschäftigten,²¹ die anschließend nicht mehr im selben Betrieb befristet beschäftigt waren, in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis im gleichen Betrieb übernommen – mithin deutlich weniger als die 60% in 2013. Dies ist vor allem damit zu erklären, dass aufgrund von Konjunkturreffekten besonders viele befristet Beschäftigte im Jahr 2008 vom Betrieb nicht übernommen wurden und diesen verlassen haben.

²⁰ Die 60% ergeben sich als Quotient aus 15,1% übernommenen befristet Beschäftigten (Zähler) zu 25,2% (15,1% + 10,1%) nicht mehr im selben Betrieb befristet Beschäftigten (Nenner).

²¹ Die 46% ergeben sich als Quotient aus 10,5% übernommenen befristet Beschäftigten (Zähler) zu 22,8% (10,5% + 12,3%) nicht mehr im selben Betrieb befristet Beschäftigten (Nenner).

Abbildung 3.4: Abgangsraten und Übernahmeraten für befristete Verträge in Baden-Württemberg in den Dienstleistungen u.a. zwischen 2005 und 2013



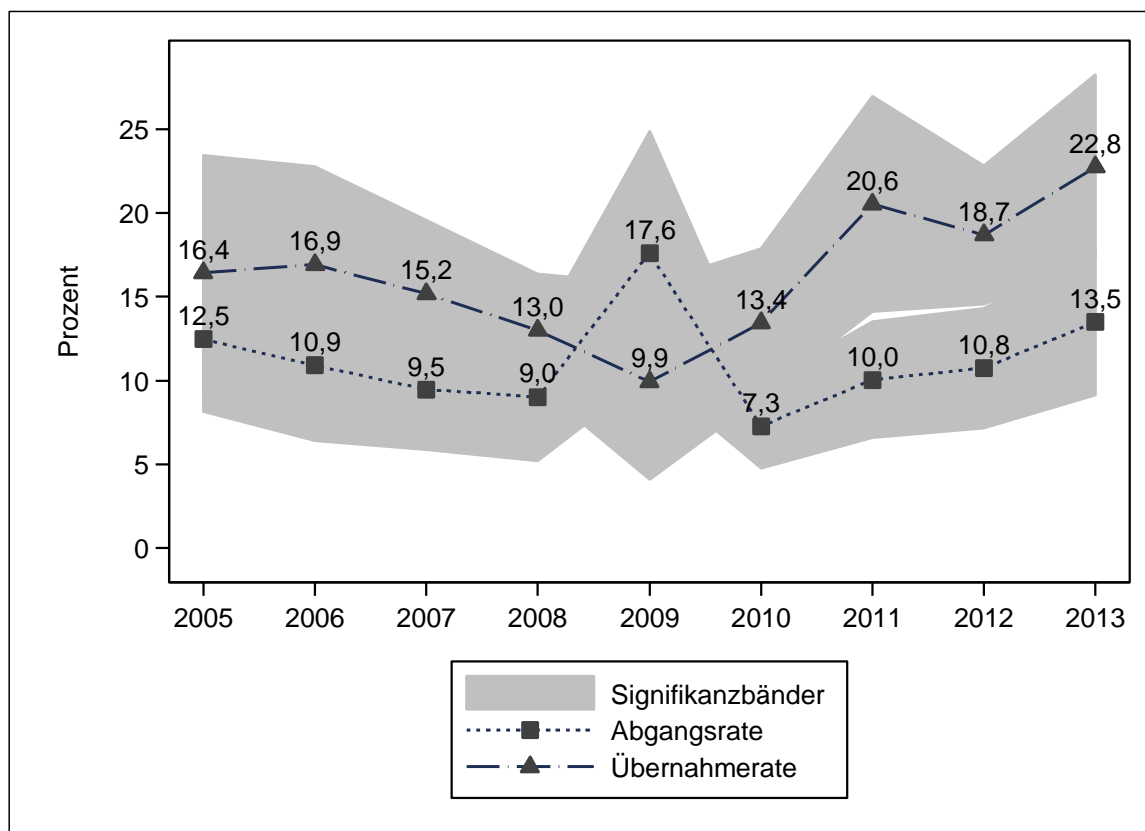
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2005-2013, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: gewichtet auf der Basis repräsentativer Beschäftigtenzahlen.

Abbildung 3.4 und 3.5. zeigen die Abgangsrate und Übernahmerate für befristet Beschäftigte für die Jahre 2005 bis 2013 in den Dienstleistungen u.a. sowie im Verarbeitenden Gewerbe u.a. Es zeigt sich, dass die Übernahmerate in den Dienstleistungen u.a. stetig wächst, während sie im Verarbeitenden Gewerbe zunächst bis zum Jahr 2009 fällt, um dann wieder anzusteigen. Die Abgangsrate zeigt in den Dienstleistungen u.a. einen volatilen Verlauf; sie ist insbesondere in den Jahren 2007 und 2008 deutlich erhöht. Die Abgangsrate im Verarbeitenden Gewerbe u.a. hat ihren auffallenden Höchststand im Jahr der Finanz- und Wirtschaftskrise 2009. Das Verhältnis aller übernommenen befristeten Beschäftigten zu allen Beschäftigten, die anschließend nicht mehr im selben Betrieb befristet beschäftigt waren, ist dabei in den Dienstleistungen u.a. in den meisten Jahren geringer als im Verarbeitenden Gewerbe u.a.. Beispielsweise betrug dieses Verhältnis im Jahr 2005 45% in den Dienstleistungen u.a. und 57% im Verarbeitenden Gewerbe u.a. Besonders in den Jahren 2007 und 2008 war dieses Verhältnis im Verarbeitenden Gewerbe u.a. deutlich höher. Eine Ausnahme stellt das Jahr 2009 dar: Hier wurden im Verarbeitenden Gewerbe u.a. nur 37% aller befristet Beschäftigten, die anschließend nicht mehr im selben Betrieb befristet beschäftigt waren, in ein unbefristetes

Arbeitsverhältnis im gleichen Betrieb übernommen; während dies in den Dienstleistungen u.a. 58% waren.

Abbildung 3.5: Abgangsraten und Übernahmeraten für befristete Verträge in Baden-Württemberg im Verarbeitenden Gewerbe u.a. zwischen 2005 und 2013



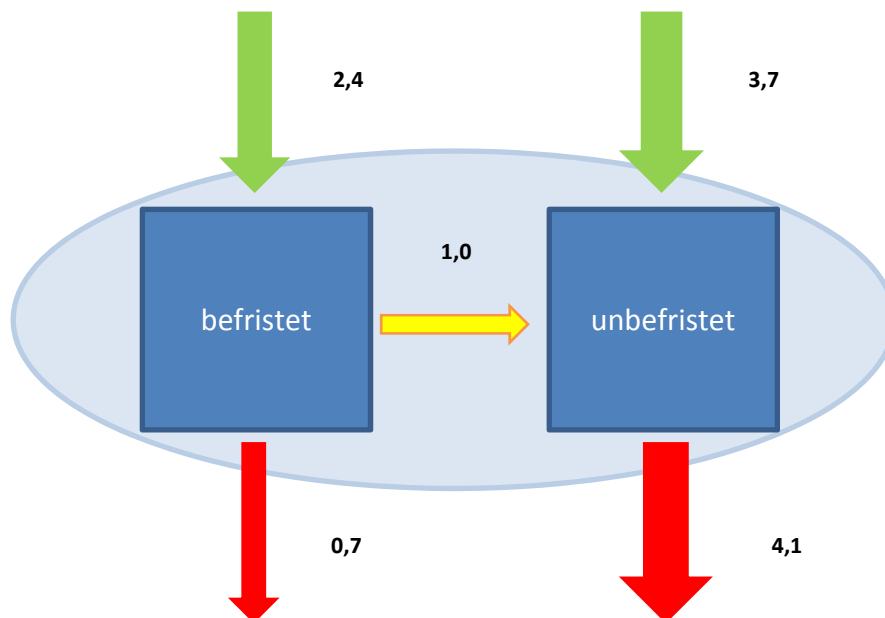
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2005-2013, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: gewichtet auf der Basis repräsentativer Beschäftigtenzahlen.

3.3. Der Beitrag unbefristeter und befristeter Beschäftigungsverhältnisse zur Gesamtbeschäftigung

Auf den Vergleich der Beschäftigungsdynamik innerhalb der einzelnen Vertragsformen folgt in diesem Abschnitt die Untersuchung des Beitrags, den die beiden Beschäftigungsformen jeweils zur Dynamik der Gesamtbeschäftigung leisten. Die berechneten Kennzahlen werden somit nicht auf den jeweiligen Bestand in den einzelnen Vertragsformen bezogen, sondern auf den durchschnittlichen Gesamtbeschäftigungsbestand. Dadurch wird offenlegt, wie sich die Beschäftigungsdynamik auf die beiden Vertragsformen aufteilt. Dies wird auch nach Branchen getrennt vorgenommen.

Abbildung 3.6: Zusammensetzung der Beschäftigungsdynamik nach Vertragsformen im Jahr 2013



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2013, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: gewichtet auf der Basis repräsentativer Beschäftigtenzahlen. Die Werte an den grünen Pfeilen stellen die Einstellungsraten dar; die Werte an den roten Pfeilen die Abgangsraten. Der Wert am gelben Pfeil ist die Übernahmequote aus befristeter Beschäftigung.

Im ersten Halbjahr 2013 wurden Einstellungen im Rahmen befristeter Beschäftigungsverhältnisse im Umfang von 2,4% des Gesamtbeschäftigungsbestandes vorgenommen, während die Abgangsrate 0,7% betrug (siehe Abbildung 3.6 und Tabelle 3.2). Damit lag der Anteil an der Einstellungsrate, der auf befristete Beschäftigungsverhältnisse zurückzuführen ist, bei etwa 39,3%, der Anteil an der Abgangsrate aber lediglich bei 14,6%.²² Die Gesamtbeschäftigungsdynamik im Jahr 2013 lässt sich also zu einem erheblichen Anteil auf die Dynamik in der befristeten Beschäftigung zurückführen, auch wenn der Anteil der befristeten Beschäftigten am Bestand relativ gering ist (siehe auch Tabelle 3.2).

²² Wenn pro 100 Beschäftigten 2,4 befristet und 3,7 unbefristet eingestellt werden, was eine Gesamteinstellungsrate von 6,1 ergibt, so ist der Anteil der befristeten Einstellungen $2,4/6,1=39\%$.

Tabelle 3.2: Zusammensetzung der Beschäftigungsdynamik nach Vertragsformen im ersten Halbjahr 2013

	Einstellungs- rate	Abgangs- rate	Umschlags- rate	Rotations- rate	Churning- Rate	Übernahme- rate
gesamt	6,1	4,8	10,9	6,1	56,4	
befristet	2,4	0,7	3,1	1,1	9,8	1,0
unbefristet	3,7	4,1	7,8	3,8	35,2	
Kreuzrotation, darunter:				1,2	11,4	
unbef. zu bef.				1,2	11,2	
bef. zu unbef.				0,03	0,3	
Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe, Forst- u. Landwirtschaft						
gesamt	3,8	4,0	7,9	4,1	51,8	
befristet	1,2	0,5	1,7	0,6	8,1	0,9
unbefristet	2,6	3,5	6,2	2,6	32,9	
Kreuzrotation, darunter:				0,9	10,8	
unbef. zu bef.				0,8	10,1	
bef. zu unbef.				0,06	0,7	
Dienstleistungen, Handel, Öffentlicher Dienst						
gesamt	7,1	5,1	12,3	7,1	57,8	
befristet	3,0	0,7	3,8	1,3	10,3	1,1
unbefristet	4,2	4,4	8,5	4,4	35,9	
Kreuzrotation, darunter:				1,4	11,6	
unbef. zu bef.				1,4	11,5	
bef. zu unbef.				0,01	0,1	

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2013, IAW-Berechnungen.

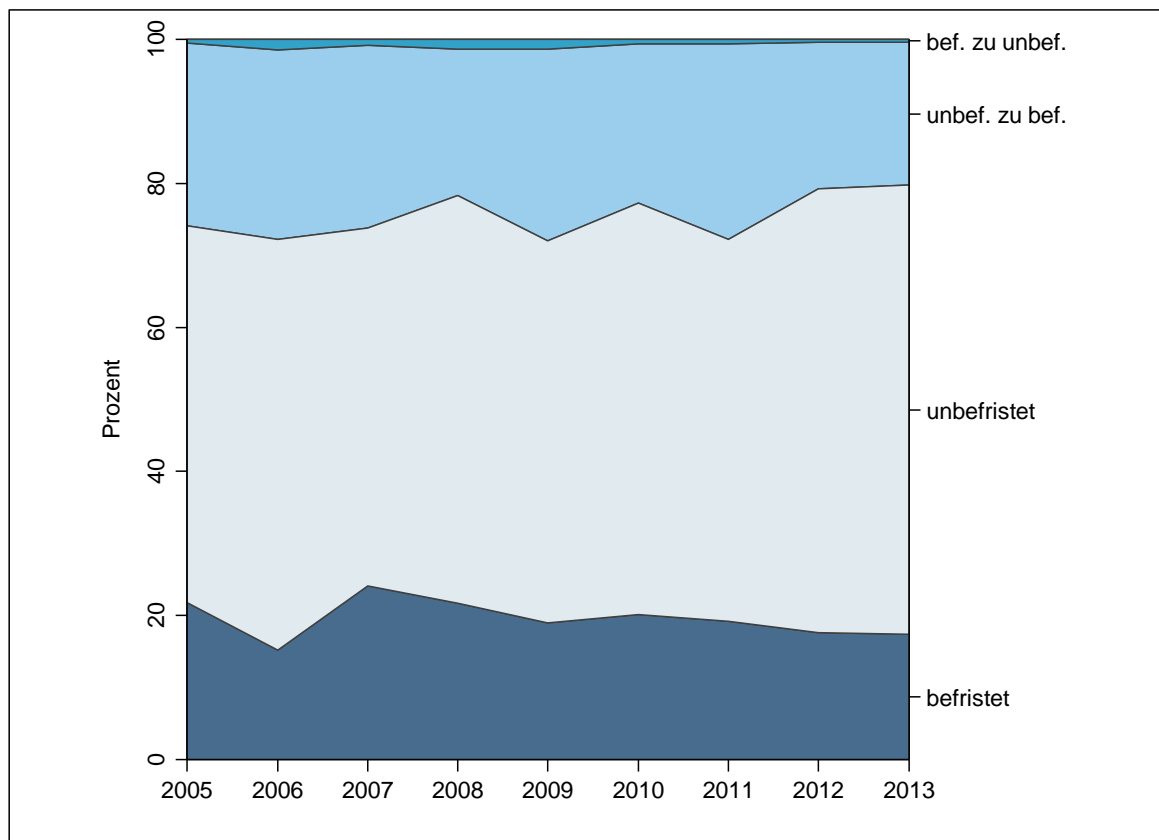
Anmerkung: gewichtet auf der Basis repräsentativer Beschäftigtenzahlen.

Im Verarbeitenden Gewerbe u.a. lag die Einstellungsrate an der Gesamtbeschäftigung mit 1,2% deutlich niedriger als im landesweiten Vergleich, während die Abgangsrate mit 0,5% nur geringfügig niedriger war. Damit wurden im Verarbeitenden Gewerbe u.a. 31,6% der

Einstellungen über Befristungen vorgenommen und der Anteil der Abgänge von Arbeitskräften mit befristeten Verträgen an allen Abgängen betrug im Verarbeitenden Gewerbe u.a. 14,3%. In den Dienstleistungen u.a. wurden 42,2% der Einstellungen befristet vorgenommen und 13,7% der Abgänge hatten befristete Verträge. Es gibt also deutlich mehr Einstellungen in den Dienstleistungen u.a., die über Befristung vorgenommen werden als im Verarbeitenden Gewerbe u.a. Weiterhin ist der Anteil der Abgänge aus Befristung an allen Abgängen in den Dienstleistungen u.a. geringer als im Verarbeitenden Gewerbe u.a. Daraus erklärt sich auch die höhere Übernahmerate bezogen auf die gemittelte Gesamtbeschäftigung in den Dienstleistungen u.a.

Bei der Betrachtung der Rotationsraten ergeben sich konkretere Hinweise auf eine mögliche Verdrängung befristeter Arbeitsverhältnisse (siehe Spalte 4 in Tabelle 3.2). Abbildung 3.7 setzt die verschiedenen Rotationsraten nach Vertragsform ins Verhältnis zur Gesamtrotation in den Jahren 2005 bis 2013 für Baden-Württemberg. Dabei betrachten wir zunächst die Rotation der Beschäftigten, die den Aufbau von befristeten Arbeitsplätzen bei gleichzeitigem Abbau befristeter Arbeitsplätze betrifft. Es entfällt somit im Jahr 2013 mit 18,0% der kleinere Anteil an der Rotation auf die befristeten Beschäftigungsverhältnisse. Der Hauptanteil der Rotation lag bei den unbefristeten Arbeitsverhältnissen mit 62,3%. Damit bezieht sich der reine Austausch von Arbeitskräften im Betrieb ohne einen Auf- oder Abbau von Stellen hauptsächlich auf die unbefristeten Arbeitskräfte. Diese Anteile an der Gesamtrotation unterliegen gewissen Schwankungen, wobei im beobachteten Zeitraum kein langfristiger Auf- oder Abwärtstrend beobachtet werden kann. Dies gilt auch weitestgehend für das Verarbeitende Gewerbe u.a. und die Dienstleistungen u.a.: Den deutlich größten Anteil an der Gesamtrotation macht auch hier der reine Austausch von unbefristeten Stellen aus. Auch das Verhältnis der Rotation befristeter Stellen zu der Gesamtrotation weicht in beiden Sektoren kaum vom landesweiten Durchschnitt ab.

Abbildung 3.7: Anteil der Rotationsraten nach Vertragsform an der Gesamtrotation in Baden-Württemberg zwischen 2005 und 2013



Anmerkung: gewichtet auf Basis repräsentativer Beschäftigtenzahlen.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2005-2013, IAW-Berechnungen.

Es gibt jedoch noch weitere Rotationsraten, die einen Anteil an der Gesamtrotation ausmachen. Die vorherigen Rotationsraten enthalten nur die Fälle, in denen ein befristeter (bzw. unbefristeter) Vertrag ausläuft und gleichzeitig eine neue befristete (bzw. unbefristete) Beschäftigung aufgenommen wird. Diese Rotation wirkt sich nicht auf die Zahl der befristeten (bzw. unbefristeten) Stellen im Betrieb aus. Arbeitnehmer mit einer Vertragsform können aber auch durch solche mit einer anderen Vertragsform ausgetauscht werden. Dieser Restanteil der Rotation, der den Austausch von befristeten durch unbefristete oder den Austausch von unbefristeten durch befristete Beschäftigungsverhältnisse betrachtet, wird als **Kreuzrotation** bezeichnet (Boockmann und Hagen 2002).²³ Im Jahr 2013 entfällt beispielsweise 19,6% der Rotation auf den Aufbau befristeter Beschäftigung bei gleichzeitigem Abbau unbefristeter Beschäftigung. Die Rotation, die den

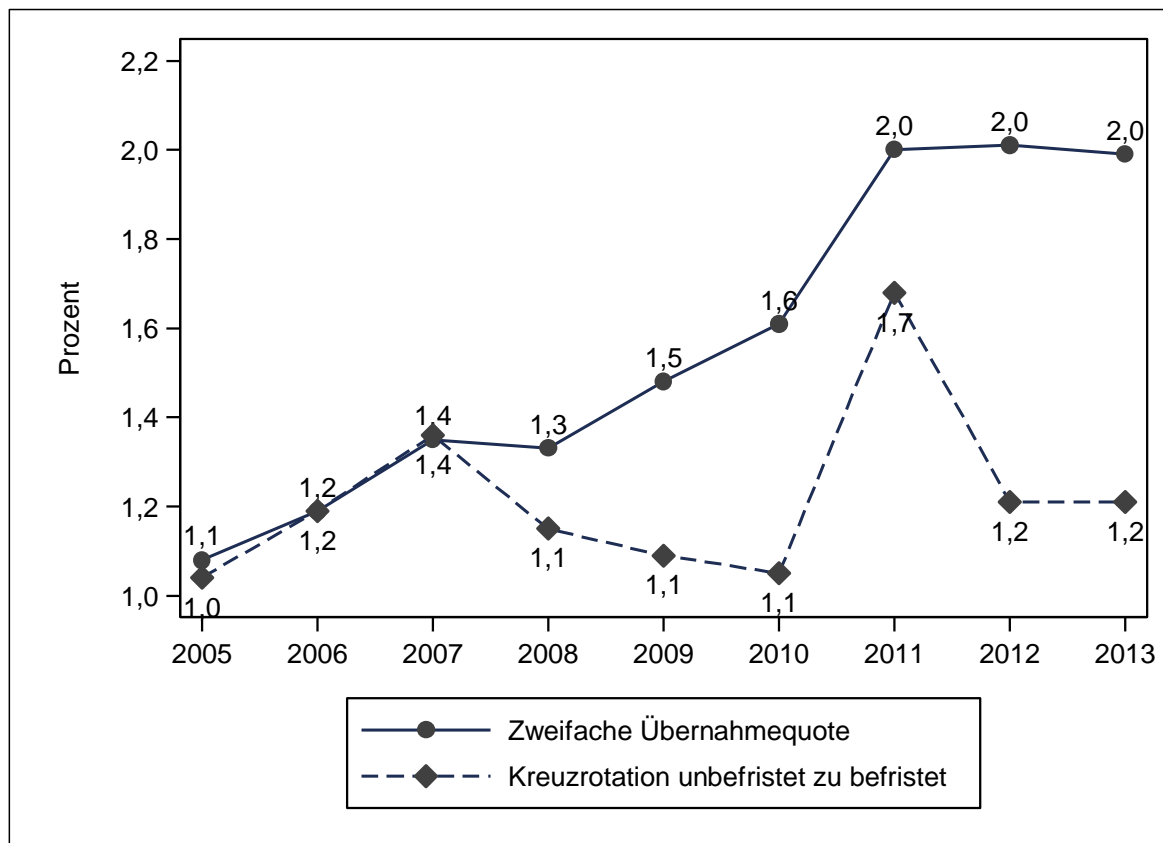
²³ Diese beschreibt den Aufbau von Beschäftigung in einer Vertragsform bei gleichzeitigem Abbau von Stellen in der anderen Vertragsform. Auch hier werden keine zusätzlichen Stellen geschaffen oder abgebaut, aber Arbeitnehmer in einer Vertragsform werden durch solche in der anderen Vertragsform ersetzt.

Aufbau von unbefristeter Beschäftigung bei gleichzeitigem Abbau von befristeter Beschäftigung betrifft, ist mit unter 0,005% verschwindend gering. Damit entfällt ein deutlicher Anteil der Rotation auf den Austausch von unbefristeten Beschäftigten durch befristete Beschäftigte. Dieselbe Beobachtung gilt sowohl für das Verarbeitende Gewerbe u.a. als auch die Dienstleistungen u.a.: Hier macht die Rotation unbefristeter zu befristeter Beschäftigung 19,5% bzw. 19,7% an der Gesamtrotation und die Rotation unbefristeter zu befristeter Beschäftigung 0,014% bzw. 0,001% an der Gesamtrotation aus. Der reine Austausch von Arbeitskräften ohne Stellenauf- bzw. -abbau bezieht sich also in beiden Sektoren hauptsächlich auf die Rotation unbefristeter zu befristeter Anstellung. Insgesamt betrifft im Jahr 2013 die Rotation von unbefristeten Beschäftigten in befristete Beschäftigungsverhältnisse 1,2% der Beschäftigten im landesweiten durchschnitt (siehe Tabelle 3.2).

Abbildung 3.8 stellt den Anteil der Beschäftigten, die von der Kreuzrotation von unbefristet zu befristet betroffen sind, für die Jahre 2005 bis 2013 dar. Dabei sind starke Schwankungen zu erkennen: Besonders im Jahr 2011 lag der Wert der Kreuzrotation sehr hoch. Dies ist damit zu erklären, dass im Jahr 2011 sowohl die Einstellungsrate in befristete Beschäftigung als auch die Abgangsrate aus unbefristeter Beschäftigung einen vergleichsweise hohen Wert erreicht haben. Nach der Krise war der Personalumschlag im Jahr 2011 besonders hoch und ein Teil davon resultierte aus dem Austausch unbefristeter durch befristete Beschäftigung.²⁴

²⁴ Das der Austausch befristeter durch unbefristete Beschäftigte im Jahr 2010 nicht erhöht ist, liegt eventuell an einer verzögerten Wirkung der Krise auf Personalaustauschprozesse.

Abbildung 3.8: Kreuzrotationsraten unbefristet zu befristet und zweifache Übergangsquoten bezogen auf die Gesamtbeschäftigung in Baden-Württemberg zwischen 2005 und 2013



Anmerkung: gewichtet auf Basis repräsentativer Beschäftigtenzahlen.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2005-2013, IAW-Berechnungen.

Von der Höhe der Kreuzrotationsrate kann allerdings nicht unmittelbar auf das Ausmaß der Verdrängung einer Vertragsform durch die andere geschlossen werden. In die Rotation gehen nur die Änderungen ein, die einen Wechsel zwischen Betrieben beinhalten. Umwandlungen von befristeten in unbefristete Stellen innerhalb eines Betriebes bleiben in der Kreuzrotationsrate unberücksichtigt. Von einer Übernahme von befristeter zu unbefristeter Beschäftigung im selben Betrieb waren im ersten Halbjahr 2013 1,0% der insgesamt Beschäftigten betroffen (siehe die Übernahmerate in Tabelle 3.2). Zur Beantwortung der Frage, ob unbefristete Beschäftigte durch befristete Beschäftigte verdrängt werden, muss untersucht werden, ob die Austauschrate von unbefristet Beschäftigten durch befristet Beschäftigte durch Kreuzrotation zwischen Betrieben größer ist als die Übernahmerate von befristet Beschäftigten innerhalb eines Betriebes in einen unbefristeten Vertrag. 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

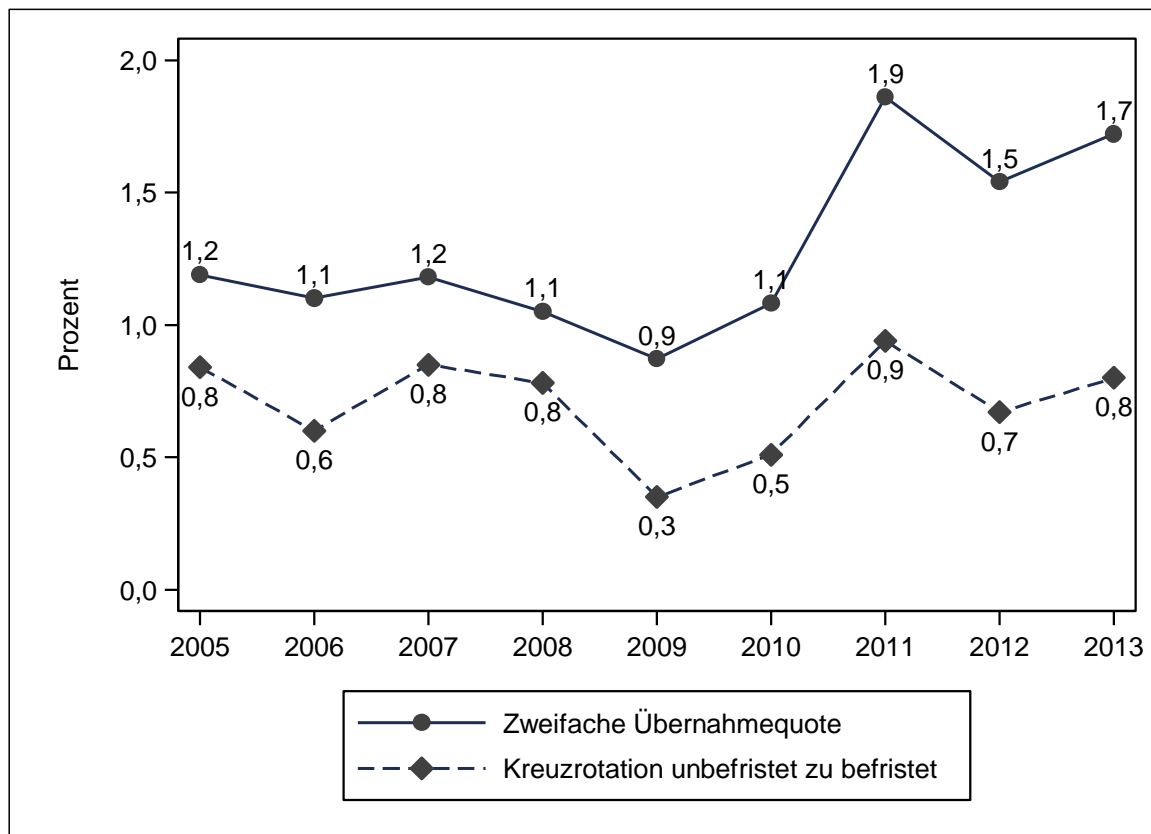
sind.²⁵ Dadurch ergibt sich ein Maß für die Substitution von befristeten Stellen durch direkte Umwandlung in unbefristete Stellen von 2,0% (zweifache Übernahmerate). Die Kreuzrotation (also Substitution) von unbefristeten zu befristeten Beschäftigungsverhältnissen betrug dagegen 1,2%. Da die zweifache Übernahmerate deutlich oberhalb der Kreuzrotation von unbefristeten zu befristeten Beschäftigungsverhältnissen liegt, ging die Ausweitung der befristeten Stellen im Rahmen von Personalaustauschprozessen im ersten Halbjahr 2013 in Baden-Württemberg nicht zu Lasten der unbefristeten Stellen. Eine Verdrängung unbefristeter durch befristete Beschäftigung auf bestehenden Arbeitsplätzen ist dementsprechend nicht gegeben. Es gibt vielmehr anteilig an der gemittelten Gesamtbeschäftigung mehr befristete Beschäftigte, die im selben Betrieb in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen werden als diese von einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis in einem Betrieb in ein befristetes Beschäftigungsverhältnis in einem anderen Betrieb wechseln.

Abbildung 3.8 gibt den Wert der Kreuzrotation für die Jahre 2005 bis 2013 an. Dabei zeigt sich, dass die zweifache Übernahmerate nicht immer deutlich oberhalb der Kreuzrotation lag. In den Jahren 2005 bis 2007 lagen diese Raten in etwa gleich auf. Die Evidenz gegen einen Verdrängungsprozess ist daher in diesen Jahren weniger stark als danach.

Alle bisherigen Maße der Beschäftigungsdynamik lassen sich auch wieder für das Verarbeitende Gewerbe u.a. und die Dienstleistungen u.a. getrennt berechnen (siehe Abbildungen 3.9 und 3.10).

²⁵ Das heißt bei der Kreuzrotation werden Abgänge und Zugänge doppelt gezählt: Die Änderung der Vertragsform auf einem Arbeitsplatz geht zweifach in die Rotation ein, da sowohl die Einstellung eines befristet Beschäftigten als auch der Abgang eines unbefristet Beschäftigten gezählt wird.

Abbildung 3.9: Kreuzrotationsraten unbefristet zu befristet und zweifache Übergangsquoten für das Verarbeitende Gewerbe u.a. in Baden-Württemberg zwischen 2005 und 2013



Anmerkung: gewichtet auf der Basis repräsentativer Beschäftigtenzahlen.

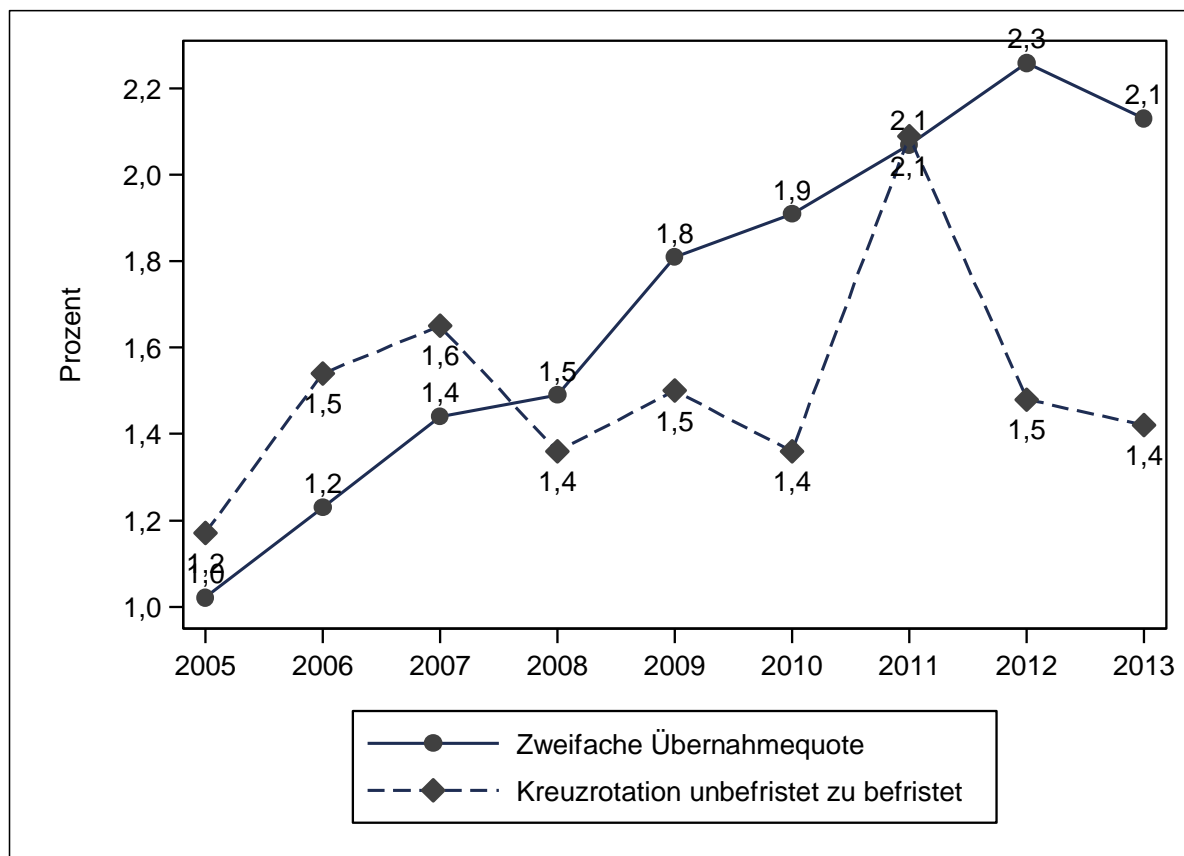
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2005-2013, IAW-Berechnungen.

Für das Verarbeitende Gewerbe u.a. (siehe Abbildung 3.9) zeigt sich, dass die Übernahmequote aus befristeter Beschäftigung in allen Jahren oberhalb der Kreuzrotation von unbefristeter Beschäftigung in befristete Beschäftigung lag. Eine Verdrängung unbefristeter Beschäftigung auf bestehenden Arbeitsplätzen fand im Beobachtungszeitraum also nicht statt.

Ein anderes Bild zeigt sich in den Dienstleistungen u.a. (siehe Abbildung 3.10). Zunächst lässt sich erkennen, dass die zweifache Übernahmequote einen starken Anstieg seit 2005 aufweist. Der Anteil der übernommenen befristeten Beschäftigten bezogen auf die Gesamtbeschäftigung nahm also stark zu. Die Kreuzrotation zeigt außer starken Schwankungen keinen eindeutigen Trend. In den Jahren 2005 bis 2007 hat im Dienstleistungsbereich u.a. eine Verdrängung von unbefristeter Beschäftigung durch befristete Beschäftigung stattgefunden. Für die Jahre seit 2008 ging infolge des starken Anstiegs der Übernahmerate die Ausweitung der befristeten Stellen dagegen nicht mehr zu Lasten der unbefristeten Stellen. Es zeigt sich außerdem, dass der Höchststand der Kreuzrotation im Jahr 2011, wie er sich in Abbildung 3.8. darstellt, hauptsächlich durch den erhöhten

Austausch von unbefristeten zu befristeten Arbeitskräften im Dienstleistungssektor zu Stande kam.

Abbildung 3.10: Kreuzrotationsraten unbefristet zu befristet und zweifache Übergangsquoten für die Dienstleistungen u.a. in Baden-Württemberg zwischen 2005 und 2013



Anmerkung: gewichtet auf der Basis repräsentativer Beschäftigtenzahlen.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2005-2013, IAW-Berechnungen.

3.4. Exkurs: Regressionsanalyse zur Entwicklung befristeter und unbefristeter Beschäftigung

Die Ergebnisse der deskriptiven Analysen zur Beschäftigungsdynamik in den vorherigen Abschnitten deuten nicht darauf hin, dass es im Zeitraum zwischen 2005 und 2013 eine Verdrängung unbefristeter durch befristete Beschäftigung gab. Nun soll im Folgenden diese Frage auch auf der Grundlage von Regressionsanalysen näher untersucht werden. Dabei wird zunächst auf die zeitliche Entwicklung befristeter und unbefristeter Beschäftigung eingegangen.

Die erste Modellvariante (Tobit-Modell) nutzt die Information, welchen Anteil befristete Beschäftigte an allen Beschäftigten stellen.²⁶ Die multivariate Analyse zeigt, dass der Anteil der befristeten Beschäftigung über die Zeit zunimmt, während sich der Anteil der befristeten Beschäftigung reduziert. Diese Tendenz zeigt sich auch, selbst wenn man für Branchen, die Beschäftigtenzahl und die einzelnen Jahre kontrolliert. Diese Betrachtung von Anteilen kann aber die Verdrängung nicht hinreichend messen, da bei einer gleichbleibenden Anzahl von unbefristeten Beschäftigten und einer zunehmenden Anzahl von befristeten Beschäftigten, die Anteile der unbefristeten Beschäftigten schon rein rechnerisch abnehmen würden, ohne dass eine Verdrängung vorliegt.

Die zweite Modellvariante (Fixed-Effects-Modell) verwendet die Anzahl der befristeten Beschäftigten als die zu erklärende Variable. Dabei kann mittels multivariater Regression gezeigt werden, dass die befristete Beschäftigung über die Zeit wächst und die unbefristete Beschäftigung sinkt. Diese Tendenz zeigt sich auch, selbst wenn man für Branchen, die Beschäftigtenzahl und die einzelnen Jahre kontrolliert. Hierdurch lässt sich allerdings eine Verdrängung ebenfalls nicht direkt messen, da nicht klar ist, ob und inwieweit der Rückgang der unbefristeten Beschäftigung auf einem Austausch mit befristeter Beschäftigung beruht.

Die dritte Modellvariante (Tobit-Modell) verwendet als zu erklärende Variable die jeweiligen Wachstumsraten der Beschäftigten in den Betrieben. Dabei werden die Wachstumsraten für befristete Beschäftigte durch die Differenz aus der Anzahl der befristeten Beschäftigten im Jahr t_n und der Anzahl der befristeten Beschäftigten im Jahr t_{n-1} für $n = \{2000, \dots, 2013\}$ durch die Anzahl der gemittelten Beschäftigten aus beiden Jahren definiert.²⁷ Diese Werte liegen im Bereich von -2 und +2. Das Tobit-Modell berücksichtigt diese Beschränkung der Variablen auf diesen Wertebereich. Dabei zeigt sich, dass die Wachstumsraten der befristeten Beschäftigung keinen Trend über die Jahre aufweisen. Dies bedeutet, dass sich das Wachstum der befristeten Beschäftigung seit dem Jahr 2000 nicht beschleunigt hat, selbst wenn man für die üblichen Variablen wie Beschäftigtenzahl, Branchen und die einzelnen Jahre kontrolliert. Die Wachstumsrate der unbefristeten Beschäftigung steht in einem negativen Zusammenhang mit der Wachstumsrate der befristeten Beschäftigung. Bei einem höherem Wachstum der befristeten Beschäftigung ergibt sich mithin ein geringeres Wachstum der unbefristeten Beschäftigung und umgekehrt. Dies zeigt, dass die Zunahme der einen Beschäftigungsform mit der Abnahme der anderen Beschäftigungsform im Zusammenhang steht, was wiederum für einen Austausch der Beschäftigungsformen sprechen könnte. Leider bleibt hierbei die Richtung des Wechsels unklar. Auch diese multivariaten Analysen können also die Frage,

²⁶ Diese Variable kann beliebige Werte zwischen Null und Eins annehmen, wobei die Null besonders häufig in der Stichprobe enthalten ist. Bei der Schätzung wird diese Tatsache berücksichtigt.

²⁷ Bei einer Anzahl von befristeten Beschäftigten von 0 im Jahr t_n und im Jahr t_{n-1} ist somit der Wert der Wachstumsrate eigentlich unbestimmt. Wir definieren das Wachstum von 0 zu 0 als kein Wachstum, da sonst zu viele undefinierte Werte bei den befristeten Beschäftigungsverhältnissen auftauchen würden. Im Jahr 2000 ist der Wert undefiniert, da kein Wachstum errechnet werden kann.

ob eine Verdrängung von unbefristeter durch befristete Beschäftigung stattfindet, nicht eindeutig beantworten.

3.5. Zusammenfassung

Die Ergebnisse des 3. Kapitels lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Zunächst ist von 2005 bis 2013 eine Zunahme des Anteils befristeter Beschäftigung zu beobachten. Der Anteil befristeter Beschäftigter an den Einstellungen ist sehr viel höher als der Anteil unbefristeter Beschäftigter, er nimmt aber nicht zu. Dies könnte ein Indiz dafür sein, dass sich die Dauer der Befristung erhöht.
- Frauen werden häufiger befristet eingestellt und sind daher auch im betrachteten Zeitraum häufiger befristet beschäftigt. Der Anteil der Übernahmen von weiblichen Arbeitskräften aus Befristung an allen Übernahmen ist ähnlich hoch wie ihr Anteil an den Befristungen: Frauen werden also ähnlich häufig wie ihre männlichen Kollegen aus befristeter Beschäftigung übernommen.
- Die befristete Beschäftigung weist zwischen 2005 und 2013 eine höhere Dynamik auf als die unbefristete Beschäftigung. Einstellungs-, Abgangs-, Stellenaufbau- und Stellenabbauraten bei befristeter Beschäftigung sind deutlich höher. Jedoch ist die Stellenabbaurate bei befristeter Beschäftigung niedriger als bei unbefristeter Beschäftigung.
- In Bereich der Dienstleistungen u.a. erfolgen anteilig an dem Beschäftigungsstand in der jeweiligen Vertragsform mehr befristete und unbefristete Einstellungen und es werden mehr unbefristete und befristete Stellen aufgebaut. Hingegen sind Abgänge in den Dienstleistungen u.a. jeweils geringer und es werden auch weniger Stellen abgebaut als im Verarbeitenden Gewerbe.
- Befristete Beschäftigte wechseln ihren Arbeitsplatz tendenziell eher im Zusammenhang mit der Schaffung oder dem Abbau ihres Arbeitsplatzes als unbefristete Beschäftigte; bei letzteren ist ein relativ hoher Anteil der Mobilität auf reine Personalaustauschprozesse zurückzuführen. Dies trifft insbesondere für den Bereich der Dienstleistungen u.a. zu. Hier ist der Anteil der Mobilität aufgrund der Schaffung oder des Abbaus des Arbeitsplatzes bei befristeten Beschäftigten besonders hoch und aufgrund von Personalaustauschprozessen bei unbefristeten Beschäftigten ebenfalls überdurchschnittlich.
- Der Anteil der befristeten Beschäftigten, die in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis im gleichen Betrieb übernommen werden, nimmt im Zeitablauf zu.
- Die Übernahmerate befristeter Beschäftigter ist im Verarbeitenden Gewerbe u.a. während der Finanz- und Wirtschaftskrise 2009 besonders gering.
- Der Anteil der Einstellungen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen liegt sehr viel höher als der Anteil befristeter Beschäftigter an den Abgängen. Beide Anteile liegen deutlich oberhalb des Anteils befristeter Beschäftigter am Bestand. Dabei ist der Anteil an den Einstellungen in den Dienstleistungen u.a. höher als im Verarbeitenden Gewerbe u.a. und der Anteil an den Abgängen niedriger. Dies schlägt sich somit in einer höheren Übernahmerate bezogen auf die Gesamtbeschäftigung in den Dienstleistungen u.a. nieder.

- Die Rotationsraten zeigen, dass die Betriebe unbefristete Beschäftigung ab- und gleichzeitig befristete Beschäftigungsverhältnisse aufbauen. Zudem erfolgt in Betrieben durch Übernahme von befristeten Beschäftigten auch die Umwandlung von befristeten in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse. Insgesamt weist der Vergleich der Größenordnung beider Raten nicht darauf hin, dass es eine Verdrängung von unbefristeten durch befristete Beschäftigungsverhältnisse auf bestehenden Arbeitsplätzen gibt. Bei einer nach Sektoren differenzierten Betrachtung erscheint allerdings im Dienstleistungsbereich u.a. eine Verdrängung unbefristeter durch befristete Beschäftigung durchaus wahrscheinlich.

4. Zusammenfassung und Fazit

In Baden-Württemberg hat die Verbreitung von befristet und geringfügig Beschäftigten, Leiharbeitern, freien Mitarbeitern, Midi-Jobbern und Teilzeitbeschäftigten seit dem Jahr 2000 deutlich zugenommen. Die Verbreitung von Ein-Euro-Jobbern und Praktikanten nahm hingegen ab. Die befristete und geringfügige Beschäftigung, die Leiharbeit, die freie Mitarbeit, Midi-Jobs und Teilzeitbeschäftigung haben in Baden-Württemberg zugenommen – sowohl gemessen an deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung als auch am Anteil der Betriebe, die diese atypischen Beschäftigungsformen einsetzen. Ein-Euro-Jobber und Praktikanten zeigen anhand derselben Maße hingegen einen Rückgang auf. Während der Wirtschaftskrise 2009 und am aktuellen Rand nimmt der Anteil der Leiharbeiter ab. Dabei liegen die Anteile an der Gesamtbeschäftigung in Baden-Württemberg und in Deutschland etwa gleich auf. Neben der atypischen Arbeit ist auch die reguläre Beschäftigung seit dem Jahr 2006 gewachsen, wobei jedoch die atypische Beschäftigung deutlich stärkere Wachstumsraten aufweist. Während der Rezession im Jahr 2009 war bei der atypischen Beschäftigung ein stärkerer Einbruch festzustellen als bei der regulären Beschäftigung.

Der Anteil atypisch Beschäftigter unterscheidet sich nach Betriebsgrößenklassen und Branchen. Hinsichtlich der Struktur der Nutzung atypischer Beschäftigungsformen zeigen die Analyseergebnisse, dass befristete Beschäftigte, Leiharbeiter und Ein-Euro-Jobber häufiger in größeren Betrieben anzutreffen sind, geringfügige Beschäftigte, freie Mitarbeiter, Midi-Jobber und Teilzeitbeschäftigte dagegen in kleinen Betrieben. Befristete Beschäftigung, geringfügige Beschäftigung, freie Mitarbeit, Midi-Jobs, Teilzeitbeschäftigung, Praktika und Ein-Euro-Jobs finden sich vorwiegend im Dienstleistungssektor, Leiharbeit wird hingegen hauptsächlich im industriellen Sektor eingesetzt. Bei freien Mitarbeitern ist dabei der Anteil derer, die im Dienstleistungssektor eingesetzt werden, besonders hoch.

Die Qualifikationsstruktur in Betrieben hat einen Einfluss auf die Verbreitung von atypischen Beschäftigten im Betrieb. Der deutliche Zusammenhang zwischen dem Anteil Hochqualifizierter und der Bedeutung befristeter Beschäftigung spricht dafür, dass befristete Beschäftigung hauptsächlich in Betrieben ihren Einsatz findet, in denen Hochschulabsolventen häufig anzutreffen sind. Geringfügig Beschäftigte finden sich eher in Betrieben mit einer geringeren Qualifikationsstruktur. Auch Leiharbeiter werden eher in Betrieben mit einem hohen Anteil an Geringqualifizierten beschäftigt. In Betrieben mit freien Mitarbeitern oder mit Praktikanten sind die Beschäftigten qualifizierter als in Betrieben ohne freie Mitarbeiter oder Praktikanten. Dass der Anteil an Praktikanten besonders hoch in Betrieben mit einem hohen Anteil an Hochschulabsolventen ist, könnte bedeuten, dass es Praktikanten in diesen Betrieben ermöglicht wird, unter qualifizierter Betreuung berufspraktische Erfahrungen zu machen. Teilzeitbeschäftigte sind hauptsächlich in Betrieben eingesetzt, in denen auch Geringqualifizierte häufig anzutreffen sind.

Die Verbreitung atypischer Beschäftigungsformen hängt von verschiedenen weiteren betrieblichen Charakteristika ab. In Betrieben mit frauendominierten Belegschaften ist der Anteil von Teilzeitbeschäftigten und Midi-Jobbern hoch. Leiharbeiter werden hingegen eher in männerdominierten Betrieben eingesetzt. Industrielle Beziehungen haben eine

sehr heterogene Wirkung auf die Verbreitung von atypischen Beschäftigten. Tarifgebundenheit sowie die Existenz eines Betriebsrates erhöhen den Anteil von befristeten Beschäftigten im Betrieb. Letzterer wirkt sich auch positiv auf den Anteil von Leiharbeitern und Ein-Euro-Jobbern aus. Hingegen sind geringfügige Beschäftigte und Midi-Jobber in Betrieben mit Betriebsrat und freie Mitarbeiter sowie Ein-Euro-Jobber in Betrieben mit Tarifbindung seltener anzutreffen. Innovationen im Betrieb und Exporttätigkeit erhöht den Anteil von vielen atypischen Beschäftigungsformen im Betrieb. Diese betrieblichen Charakteristika können Indikatoren sein für den Wettbewerbsdruck, dem ein Betrieb ausgesetzt ist und daher eine Erhöhung der atypischen Beschäftigung zur Folge haben. Die finanzielle Situation eines Unternehmens – gemessen an der Ertragslage und der Entwicklung des Geschäftsvolumens – hat kaum Auswirkung auf die Anteile der atypischen Beschäftigung in Betrieben. Es kann darüber hinaus nicht davon ausgegangen werden, dass die Verfügbarkeit über höhere Ressourcen und Kapazitäten in Mehrbetriebsunternehmen eine unmittelbare negative Wirkung auf den Einsatz von atypischen Beschäftigten hat und dass ausbildende Betriebe eher ihre Fachkräfte an den Betrieb binden wollen.

Befristete Beschäftigung ist unter den Frauen verbreiteter; dies zeigt sich über alle Betriebsgrößenklassen hinweg und ist besonders ausgeprägt in bestimmten Branchen.

Die vorwiegende Befristung von Arbeitsverträgen für weibliche Beschäftigte ist nicht auf eine bestimmte Betriebsgrößenklasse begrenzt. Außerdem scheint die überwiegend befristete Beschäftigung von Frauen nicht nur daraus zu resultieren, dass diese hauptsächlich in Branchen beschäftigt sind, in denen es hohe Befristungsanteile gibt. Besonders häufig im Vergleich zur Gesamtbeschäftigung sind dabei Frauen in den Wirtschaftlichen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen und im Handwerk befristet beschäftigt.

Der überwiegende Teil der Beschäftigten ist mit Angabe anderer sachlicher Gründe oder ohne Angabe eines sachlichen Grundes befristet beschäftigt; dabei unterscheiden sich die Gründe der Befristung stark nach Branchen und Betriebsgrößenklassen.

Nur ein sehr geringer Teil der Befristungen wird aufgrund öffentlicher Förderung oder wegen sonstiger Regelungen vorgenommen. Sonstige Regelungen greifen vor allen Dingen in Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten. Es fällt auf, dass die Gründe für eine Befristung im Öffentlichen Dienst stark von den Gründen in den anderen Wirtschaftszweigen abweichen. Im Öffentlichen Dienst wird mit weitem Abstand am häufigsten aufgrund sonstiger Regelungen auf befristete Arbeitsverträge zurückgegriffen. Hier könnten auch die Hochschulen eine wichtige Rolle spielen, die i.d.R. auf der Grundlage des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes ihre Beschäftigten befristet einstellen. Im Verarbeitenden Gewerbe, im Baugewerbe, im Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen sowie im Handwerk wird am häufigsten ohne sachlichen Grund befristet.

Die Gegenüberstellung von Strom- und Bestandsgrößen befristeter Beschäftigung ergibt, dass die befristete Beschäftigung einen großen Anteil an der gesamten Beschäftigungsdynamik hat. Während 7,2% aller Beschäftigungsverhältnisse im Juni 2013 befristet waren, betrug der Anteil der Einstellungen mit einem befristeten Vertrag 39,7% aller Einstellungen im ersten Halbjahr 2013. Sowohl der Anteil der Frauen an den Befristungen als auch an den Übernahmen ist überproportional hoch. Es ergeben sich somit keine Hinweise darauf, dass Frauen hierbei benachteiligt oder bevorzugt würden.

Im Zeitraum von 2005 bis 2013 ist insgesamt keine Verdrängung von unbefristeter durch befristete Beschäftigung festzustellen. Die Frage der Verdrängung lässt sich mit Hilfe des Saldos zweier Messgrößen beantworten. Zunächst wird ermittelt, wie viele befristete Stellen bei gleichzeitigem Verlust von unbefristeten Stellen geschaffen wurden. Diesem Austausch von unbefristet durch befristet Beschäftigte sind die innerbetrieblichen Übergänge von befristeter zu unbefristeter Beschäftigung gegenüberzustellen, also die Anzahl der Übernahmen in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis. Anhand des Saldos dieser beiden Größen, lässt sich im Zeitraum von 2005 bis 2013 keine Verdrängung innerhalb der Betriebe in Baden-Württemberg feststellen. Dies gilt besonders für die Jahre nach 2008. Dieses Ergebnis zeigt, dass die meisten befristeten Arbeitsverhältnisse im Zuge von Reallokationen von Arbeitsplätzen, also der Schaffung neuer Stellen, abgeschlossen wurden. Allerdings gilt dies nicht für alle Sektoren gleichermaßen. Bei den Dienstleistungen u.a. ist die Wahrscheinlichkeit, innerhalb eines gegebenen Zeitraumes von einem befristeten auf einen unbefristeten Vertrag zu wechseln, weitaus geringer als im Verarbeitenden Gewerbe. Somit ergibt sich im Dienstleistungssektor – zumindest für die Jahre 2005 bis 2007 – durchaus eine gewisse Evidenz für eine Verdrängung.

5. Literaturverzeichnis

- Boockmann, Bernhard und Hagen, Tobias (2002): Arbeitsplatzdynamik und befristete Verträge: Empirische Evidenz aus dem IAB-Betriebspanel für Baden-Württemberg, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 35, 385-396
- Boockmann, Bernhard und Tobias Hagen (2006): Befristete Beschäftigungsverhältnisse – Brücken in den Arbeitsmarkt oder Instrumente der Segmentierung?, ZEW- Wirtschaftsanalysen Band 80, Baden-Baden
- Boockmann, Bernhard; Jan Behringer und Carina Dengler (2011): Befristete Verträge und Arbeitsplatzdynamik in baden-württembergischen Betrieben. Eine Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels, IAW-Kurzbericht 2/2011
- Boockmann, Bernhard u.a. (2014): Nutzung atypischer Beschäftigungsformen in Baden-Württemberg, Bericht im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg, Tübingen
- Brehmer, Wolfram und Hartmut Seifert (2008): Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? ZAF 4/2008, S. 501-531
- Brzinsky-Fay, Christian; Paula Protsch und Karin Schulze Buschhoff (2007): Atypische Beschäftigung – Umfang, Dynamik und soziale Sicherung im europäischen Vergleich, Beitrag zur 5. Internationalen Forschungskonferenz über soziale Sicherheit in Warschau
- Brenke, Karl (2008): Leiharbeit breitet sich rasant aus. DIW Wochenbericht Nr. 19/2008
- Bellmann, Lutz und Alexander Kühl (2007): Weitere Expansion der Leiharbeit? Eine Bestandsaufnahme auf Basis des IAB-Betriebspanels. Studie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, Berlin
- Davis, Steven, J. und John Haltiwanger (1992): Gross Job Creation, Gross Job Destruction, and Employment Reallocation. Quarterly Journal of Economics, vol. 107, MIT Press
- Davis, Steven, J.; R. Jason Faberman und John Haltiwanger (2006): The Flow Approach to Labor Markets: New Data Sources and Micro-Macro Links. NBER Working Paper No. 12167, April
- Eichhorst, Werner u.a. (2012): Geringfügige Beschäftigung: Situation und Gestaltungsoptionen. IZA Research Report Nr. 47
- Eichhorst, Werner und Verena Tobsch (2013): Has Atypical Work Become Typical in Germany? IZA Diskussionspapier Nr. 7609
- Frick, Frank; Martin Noack und Miika Blinn (2013): Die Weiterbildungsverlierer, Weniger Weiterbildung für immer mehr atypisch Beschäftigte, Gütersloh: Bertelsmann Stiftung
- Giesecke, Johannes und Martin Groß (2002): Befristete Beschäftigung: Chance oder Risiko? Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 54(1), 85–108

- Giesecke, Johannes und Philip Wotschack (2009): Flexibilisierung in Zeiten der Krise: Verlierer sind junge und gering qualifizierte Beschäftigte, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, WZBrief Arbeit Nr. 01
- Hohendanner, Christian (2011): Ein-Euro Jobs und Reguläre Beschäftigung. Eine Analyse potenzieller Substitutionseffekte mit Daten des IAB-Betriebspanels, Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik 231(2), 211-246
- Hohendanner, Christian und Jens Stegmaier (2012): Geringfügige Beschäftigung in deutschen Betrieben: Umstrittene Minijobs. IAB-Kurzbericht Nr. 24
- INIFES (2013): Prekäre Beschäftigung in Baden-Württemberg, DGB-Bezirk Baden-Württemberg Report, Mai 2013
- Jann, Ben und Andreas Diekmann (2003): Das Ende der Normalarbeit: Mythos oder Wirklichkeit?, in: Allmendinger, Jutta (Hrsg.): Entstaatlichung und soziale Sicherheit, Verhandlungen des 31. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Leipzig 2002
- Keller, Berndt und Hartmut Seifert (2011): Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Stand und Lücken der aktuellen Diskussion. WSI-Mitteilungen 3, 138-145
- Keller, Berndt; Susanne Schulz; Hartmut Seifert (2012): Entwicklungen und Strukturmerkmale der atypisch Beschäftigten in Deutschland bis 2010, WSI-Diskussionspapier Nr. 182
- Klee, Günther u.a. (2010): Struktur und Entwicklung atypischer Beschäftigungsformen in Baden-Württemberg. Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels, IAW-Kurzbericht 4/2010
- Kvasnicka, Michael (2008): Does temporary help work provide a stepping stone to regular employment? (No. w13843). National Bureau of Economic Research
- Mitlacher, Lars W. (2007): The Role of Temporary Agency Work in Different Industrial Relations Systems – a Comparison between Germany and the USA, British Journal of Industrial Relations 45(3), 581-606
- Mückenberger, Ulrich (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Zeitschrift für Sozialreform 31, 415- 475
- Seidel, Sabine und Gesa Münchhausen (2007): Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit, in: Münchhausen, Gesa (Hrsg.): Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit – Potentiale und Grenzen, Bonn: Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung, S. 137-160
- Strotmann, Harald und Knut Wetzig (2003): Atypische Beschäftigungsformen und deren Bedeutung für den Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg. Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels, IAW-Kurzbericht 4/2003
- Wingerter, Christian (2012): Atypische Beschäftigung: Arbeitsmarkt im Wandel, Wirtschaftsdienst 3, 208-210

6. Anhang: Weitere Abbildungen und Tabellen

Tabelle A.1: Ergebnisse der panelökonomischen Schätzung zur Verbreitung von atypischer Beschäftigung nach betrieblichen Charakteristika

	<i>Abhängige Variable</i>							
	<i>Tobit: Anteil der atypischen Beschäftigten</i>							
	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)
	Tobit	Tobit	Tobit	Tobit	Tobit	Tobit	Tobit	Tobit
	Befristete Beschäftigung	Geringfügige Beschäftigung	Leih-arbeiter	Freie Mitarbeit	Midi-Jobber	Teilzeitbeschäftigung	Ein-Euro-Jobber	Praktikanten
Hoher Anteil an Geringqualifizierten	0,158*** (6,75)	0,264*** (14,25)	0,0590** (2,63)	-0,0679 (-1,81)	0,0165 (0,65)	0,178*** (11,07)	0,115* (2,14)	0,0186 (0,84)
Hoher Anteil an Hochschulabsolventen	0,0821*** (3,38)	-0,0157 (-0,68)	0,00798 (0,34)	0,112* (2,43)	0,0401 (0,96)	0,0181 (0,79)	0,0537 (0,61)	0,0657** (2,88)
Exporttätigkeit	0,0407 (1,57)	-0,00383 (-0,17)	0,0659** (2,82)	0,120* (2,41)	-0,0456 (-1,24)	-0,0531** (-2,69)	0,0927 (1,04)	-0,0156 (-0,63)
Betriebsrat	0,154*** (5,20)	-0,0769* (-2,49)	0,133*** (4,59)	0,0810 (1,23)	-0,0823* (-1,96)	0,00767 (0,23)	0,418** (3,28)	0,0376 (1,46)
Tarifgebundenheit	0,0485* (2,24)	0,0170 (0,82)	0,0333 (1,17)	-0,147** (-3,05)	-0,0553 (-1,93)	-0,0185 (-1,01)	-0,283** (-2,93)	-0,0251 (-1,11)
Innovationen im Betrieb	0,0598** (2,62)	0,0438** (2,69)	0,0322 (1,41)	0,174*** (4,44)	0,0412 (1,70)	0,0320* (2,25)	0,0437 (0,73)	0,0777*** (3,86)
Frauendominierter Betrieb	-0,0216 (-0,84)	0,0300 (1,43)	-0,102** (-3,09)	-0,0149 (-0,32)	0,144*** (4,48)	0,178*** (9,45)	-0,0138 (-0,19)	-0,0219 (-0,96)
Eigenständiges Unternehmen	-0,164*** (-5,47)	0,0609* (2,09)	-0,0712** (-2,72)	-0,0112 (-0,21)	0,0633 (1,68)	0,0200 (0,76)	0,0344 (0,36)	-0,0193 (-0,75)

Ausbildender Betrieb	0,117*** (5,49)	-0,00448 (-0,24)	0,119*** (5,50)	-0,0103 (-0,26)	-0,0393 (-1,46)	-0,0538*** (-3,39)	0,0791 (1,07)	0,140*** (6,75)
Entwicklung des Geschäftsvolumens	0,0170 (0,77)	-0,0117 (-0,67)	0,0668* (2,56)	-0,0127 (-0,29)	0,00264 (0,10)	0,00255 (0,15)	-0,199* (-1,96)	0,0231 (1,07)
Ertragslage	0,0284 (1,43)	0,0134 (0,85)	0,00689 (0,28)	-0,00685 (-0,21)	0,0307 (1,30)	-0,00232 (-0,17)	0,149** (2,88)	0,0158 (0,74)
Jahr	-0,00385 (-0,77)	0,00287 (0,80)	0,00106 (0,18)	0,00213 (0,29)	0,00181 (0,32)	0,00512 (1,70)	-0,0551*** (-4,93)	-0,00867 (-1,63)
Beschäftigtenzahl	0,00015** (3,25)	0,000035 (1,04)	0,00008** (2,66)	0,000108* (2,07)	0,0002*** (4,57)	0,000002 (0,05)	0,00018** (2,71)	0,0001*** (3,68)
Schlüsselbranchen	-0,0420 (-0,36)	-0,0160 (-0,23)	0,0931 (1,63)	-0,0501 (-0,39)	-0,189 (-1,86)	-0,0534 (-0,94)	-0,933* (-2,32)	-0,0502 (-0,86)
Sonst. Verarb. Gewerbe	-0,118 (-1,04)	0,0334 (0,49)	0,0166 (0,27)	0,0409 (0,30)	-0,0161 (-0,16)	0,000790 (0,01)	-0,109 (-0,66)	0,0160 (0,32)
Baubranche	-0,0492 (-0,42)	-0,0515 (-0,72)	0,0994 (1,66)	-0,00935 (-0,07)	-0,164 (-1,60)	-0,0709 (-1,23)	0,203 (1,31)	-0,0469 (-0,81)
Handel und Reparatur von Kfz	-0,0748 (-0,67)	0,0580 (0,89)	-0,0898 (-1,48)	-0,0481 (-0,37)	-0,00429 (-0,05)	0,0729 (1,38)	-2,196*** (-8,64e+07)	-0,0590 (-1,09)
Wirtschaftl./Wissenschaftl. DL	-0,0243 (-0,22)	0,0490 (0,73)	-0,0694 (-1,12)	0,230 (1,80)	-0,100 (-1,03)	0,0174 (0,32)	-0,0182 (-0,15)	0,0232 (0,42)
Gesundheits-/Sozialwesen	-0,0255 (-0,22)	0,0656 (0,93)	-0,0717 (-0,93)	0,179 (1,20)	-0,0672 (-0,68)	0,126* (2,20)	0,160 (1,36)	0,0566 (0,89)

Sonstige DL	-0,0353 (-0,32)	0,0951 (1,46)	-0,0376 (-0,62)	0,0972 (0,74)	0,0289 (0,30)	0,0554 (1,04)	-0,101 (-0,75)	0,0149 (0,25)
Öffentlicher Dienst	0,0589 (0,31)	0,254 (-1,84)	-0,353** (-3,19)	0,0962 (0,35)	-0,217 (-1,22)	-0,184 (-1,83)	-0,0781 (-0,47)	0,0997 (0,77)
Welle 2008	0,00221 (0,07)	-0,00137 (-0,08)	-0,0345 (-1,60)	-0,0500 (-1,15)	-0,0651* (-2,07)	0,0117 (0,75)	0,0500 (0,59)	-0,0168 (-0,64)
Welle 2009	-0,00449 (-0,14)	-0,00704 (-0,37)	-0,0145 (-0,40)	-0,0427 (-0,93)	-0,0360 (-1,09)	-0,0203 (-1,24)	-0,208** (-2,86)	-0,0236 (-0,81)
Welle 2010	0,00344 (0,11)	0,00449 (0,22)	-0,0136 (-0,35)	-0,0547 (-1,13)	-0,0453 (-1,34)	0,0197 (1,02)	0,113 (1,62)	-0,0222 (-0,73)
Welle 2011	0,00513 (0,18)	0,0173 (0,85)	0,0319 (0,83)	-0,0630 (-1,45)	-0,0196 (-0,57)	0,000502 (0,03)	-0,0130 (-0,24)	-0,0288 (-0,97)
Welle 2012	-0,0358 (-1,23)	0,0145 (0,72)	0,0413 (1,22)	-0,0177 (-0,42)	-0,0141 (-0,43)	0,0563** (3,03)	-0,231*** (-3,62)	-0,0303 (-1,05)
Welle 2013	-0,0231 (-0,77)	0,0172 (0,80)	0,00639 (0,18)	0,0128 (0,29)	0,0109 (0,32)	0,0307 (1,70)	-0,331*** (-4,93)	-0,0520 (-1,63)
Beobach- tungen	5958	5974	5913	5913	5934	5895	5913	5913

t statistics in parentheses

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2007-2013, IAW-Berechnungen.

Tabelle A.2: Maße der Arbeitsplatzdynamik aus dem IAB-Betriebspanel

Maß	Beschreibung
Einstellungsrate	Anteil der Neueinstellungen in ein Arbeitsverhältnis an der gemittelten Beschäftigung (zum 1. Januar und 30. Juni eines Jahres).
Abgangsrate	Anteil der Beendigungen von Arbeitsverhältnissen an der gemittelten Beschäftigung.
Umschlagsrate	Summe der Einstellungen und Abgänge, bezogen auf die gemittelte Beschäftigung.
Stellenaufbaurrate	Ausmaß der Schaffung neuer Arbeitsplätze, bezogen auf die gemittelte Beschäftigung. Sie ist definiert als die Nettoänderung der Beschäftigung in wachsenden Betrieben (Einstellungen > Abgänge), bezogen auf die gemittelte Beschäftigung.
Stellenabbaurate	Ausmaß des Abbaus neuer Arbeitsplätze, bezogen auf die gemittelte Beschäftigung. Sie ist definiert als die Nettoänderung der Beschäftigung in schrumpfenden Betrieben (Abgänge > Einstellungen), bezogen auf die gemittelte Beschäftigung.
Rotationsrate	Arbeitskräftebewegung, die nicht mit dem den Aufbau oder Abbau von Stellen verbunden ist. Sie gibt an, um wie viel die Umschlagsrate das Maß übersteigt, das zur beobachteten Schaffung oder zum beobachteten Abbau von Arbeitsplätzen mindestens erforderlich ist.
Churning-Rate	Rotationsrate im Verhältnis zur Umschlagsrate der Beschäftigten. Sie zeigt damit den relativen Anteil der Rotation am gesamten Umschlag an Arbeitskräften an.

7. 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 aktuell 16.000 auswertbaren Betriebsinterviews eine umfassende und fundierte Analyse verschiedenster Aspekte der Arbeitsnachfrage einzelner Betriebe erlaubt. 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 Finanz- und Wirtschaftsministeriums auf knapp 1.200 Betriebe aufgestockt, so dass seither auch repräsentative landesspezifische Strukturanalysen möglich sind.

Ziel dieses erweiterten Panels ist es nach Strukturmerkmalen, wie beispielsweise Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen, 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 Daten Grundlagen sich häufig auf ausgewählte Branchen (z.B. das verarbeitende Gewerbe) oder aber Betriebe einer bestimmten Größe (Mitarbeiterzahl) beschränken müssen, ist das IAB-Betriebspanel wesentlich breiter angelegt und ermöglicht mit nur geringen Ausnahmen²⁸ 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 eine Stichprobenziehung von Betriebsbefragungen dar. Die Zahl der auswertbaren Interviews und vor allem die Zahl der wiederholt befragten Betriebe sind deutlich höher als in zahlreichen vergleichbaren Studien.

Hinweis: Aufgrund eine überarbeitete Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ) der im Jahr 2008 ergeben sich gliederungsstrukturelle als auch methodische Änderungen in der Auswahl der im Rahmen des IAB-Betriebspanels befragten Betriebe. Die Umstellung von der WZ 2003 (mit 17 Branchengruppen) auf die WZ 2008 (mit 18 Branchengruppen) erfolgte in der Erhebungswelle 2009. Dies hat zur Konsequenz, dass Branchenvergleiche über die Zeit (2009 vs. Vorperiode) nur eingeschränkt möglich sind.

²⁸ Lediglich Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie private Haushalte mit weniger als fünf sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden im IAB-Betriebspanel nicht erfasst.