



# **Umfang, Struktur und Determinanten besonderer Beschäftigungsformen**

Ausgewählte Ergebnisse der nordrhein-westfälischen  
Stichprobe des IAB-Betriebspanels 2009





## **Umfang, Struktur und Determinanten besonderer Beschäftigungsformen**

Ausgewählte Ergebnisse der nordrhein-westfälischen  
Stichprobe des IAB-Betriebspanels 2009

# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorbemerkungen</b>	<b>1</b>
<b>Datenbasis</b>	<b>3</b>
<b>1 Einleitung</b>	<b>6</b>
<b>2 Beschäftigungsentwicklung in der Krise</b>	<b>7</b>
<b>3 Personaleinstellungen und Personalabgänge</b>	<b>11</b>
<b>4 Befristete Beschäftigung</b>	<b>18</b>
4.1 Verbreitung von befristeter Beschäftigung	19
4.2 Tätigkeitsfelder und Dauer des Einsatzes von befristet Beschäftigten	27
4.3 Gründe für den Einsatz befristeter Beschäftigung	34
4.4 Übernahme von Beschäftigten aus einem befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis	38
4.5 Befristete Einstellungen im ersten Halbjahr 2009	40
<b>5 Teilzeitbeschäftigung</b>	<b>48</b>
5.1 Verbreitung von geringfügiger Beschäftigung (Mini-Jobs)	53
5.2 Gründe für den Einsatz geringfügiger Beschäftigung	58
<b>6 Zusammenfassung</b>	<b>61</b>
<b>Anhang</b>	<b>63</b>

# Tabellenverzeichnis

<b>Tabelle 1:</b>	Betriebe mit Befristungen zum 30.6.2009 und im ersten Halbjahr 2009 nach Branchen	20
<b>Tabelle 2:</b>	Anteil von Frauen an Beschäftigten und Befristungen nach Branchen (Stand: 30.6.2009)	25
<b>Tabelle 3:</b>	Befristungsquote nach Betriebsgrößenklasse (Stichtag: 30.6.2009)	26
<b>Tabelle 4:</b>	Intensität der Nutzung von Befristungen nach Branchen (Stichtag: 30.6.2009)	27
<b>Tabelle 5:</b>	Häufigste Tätigkeitsform beim Einsatz befristet Beschäftigter im ersten Halbjahr 2009 nach ausgewählten Branchen	30
<b>Tabelle 6:</b>	Häufigste Vertragsdauer beim Einsatz befristet Beschäftigter im ersten Halbjahr 2009 nach ausgewählten Branchen	32
<b>Tabelle 7:</b>	Häufigste Vertragsdauer beim Einsatz befristet Beschäftigter im ersten Halbjahr 2009 nach Betriebsgrößenklassen	32
<b>Tabelle 8:</b>	Ausgewählte Gründe für die Nutzung von Befristungen nach Branchen	36
<b>Tabelle 9:</b>		
	Gründe für die Nutzung von Befristungen nach Branchen nach Betriebsgrößenklassen	37
<b>Tabelle 10:</b>	Umwandlungen von Befristungen im ersten Halbjahr 2009 nach Branchen	40
<b>Tabelle 11:</b>	Personaleinstellungen und Befristungen nach Branchen (erstes Halbjahr 2009)	42
<b>Tabelle 12:</b>	Befristete Personaleinstellungen sowie Frauenanteil an befristeten Einstellungen nach Branchen (erstes Halbjahr 2009)	46
<b>Tabelle 13:</b>	Teilzeitquote nach Branchen und Geschlecht (Stichtag: 30.6.2009)	52
<b>Tabelle 14:</b>	Verteilung der geringfügig Beschäftigte auf Branchen (Stichtag: 30.6.2009)	57
<b>Tabelle 15:</b>	Gründe für den Einsatz geringfügig Beschäftigter nach Branchen	59

# Abbildungsverzeichnis

<b>Abbildung 1:</b>	Entwicklung des Beschäftigtenbestandes (jew. Veränderung ggü. 30.6. des Vorjahres)	7
<b>Abbildung 2:</b>	Beschäftigungsentwicklung nach Branchen im Zeitraum von 2008 bis 2009 (Stichtag: jeweils 30.6.)	8
<b>Abbildung 3:</b>	Entwicklung des Personalbedarfs in NRW, 2005 bis 2009 (jew. erstes Halbjahr)	11
<b>Abbildung 4:</b>	Einstellungsgeschehen in einzelnen Branchen (erstes Halbjahr 2009)	12
<b>Abbildung 5:</b>	Entwicklung der Personaleinstellungen von 1998 bis 2009 (jew. erstes Halbjahr, 1998 = 100)	13
<b>Abbildung 6:</b>	Einstellungsquote in einzelnen Branchen (erstes Halbjahr 2009)	14
<b>Abbildung 7:</b>	Gründe für Personalabgänge nach Betriebsgrößenklassen	16
<b>Abbildung 8:</b>	Betriebe mit befristet beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen (Stichtag: 30.6.2009)	21
<b>Abbildung 9:</b>	Entwicklung des Anteils befristet beschäftigter Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen an allen Beschäftigten (jew. 30.6.)	22
<b>Abbildung 10:</b>	Anteil befristet Beschäftigter an allen Beschäftigten nach Branchen (Stand: 30.6.2009)	23
<b>Abbildung 11:</b>	Häufigste Tätigkeitsform beim Einsatz befristet Beschäftigter im ersten Halbjahr 2009	28
<b>Abbildung 12:</b>	Häufigste Vertragsdauer beim Einsatz befristet Beschäftigter im ersten Halbjahr 2009	31
<b>Abbildung 13:</b>	Zusammenhang zwischen Tätigkeitsform und Vertragsdauer beim Einsatz befristet Beschäftigter im ersten Halbjahr 2009*	33
<b>Abbildung 14:</b>	Häufigste Gründe für den Einsatz befristet Beschäftigter im ersten Halbjahr 2009	34
<b>Abbildung 15:</b>	Zusammenhang zwischen Hauptmotiv für den Einsatz befristet Beschäftigter und Umwandlungen von befristeten in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse im ersten Halbjahr 2009	39

<b>Abbildung 16:</b>	Betriebe mit Neueinstellungen nach Art der vorgenommenen Einstellungen (erstes Halbjahr 2009)	41
<b>Abbildung 17:</b>	Entwicklung von Einstellungen nach der Dauer des vertraglich vereinbarten Arbeitsverhältnisses (jew. 1. Halbjahr)	45
<b>Abbildung 18:</b>	Anteil befristeter Einstellungen an allen Neueinstellungen nach Betriebsgrößenklassen (erstes Halbjahr 2009)	47
<b>Abbildung 19:</b>	Einsatz von Teilarbeit nach Branchen (Stichtag: 30.6.2009)	48
<b>Abbildung 20:</b>	Entwicklung der Teilzeitquote von 2000-2009	49
<b>Abbildung 21:</b>	Teilzeitquoten in den Jahren 2000 und 2009 nach Betriebsgrößenklassen	50
<b>Abbildung 22:</b>	Teilzeit nach Geschlecht der Beschäftigten (Stichtag: 30.6.2009)	53
<b>Abbildung 23:</b>	Einsatz geringfügiger Beschäftigung nach Branchen	54
<b>Abbildung 24:</b>	Einsatz geringfügiger Beschäftigung nach der Intensität der Nutzung	56



## Vorbemerkungen

Das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit führt jährlich eine bundesweite Arbeitgeberbefragung durch. Mit dieser Befragung unter dem Titel „Das IAB-Betriebspanel - Beschäftigungstrends“ liegt eine wichtige und repräsentative Informationsquelle zur Struktur und Entwicklung von Betrieben und Beschäftigten in NRW vor.

Mit den jüngsten Daten der nordrhein-westfälischen Stichprobe wurden auf repräsentativer Basis Ergebnisse zur Verbreitung von flexiblen, vom so genannten Normalarbeitsverhältnis abweichenden Beschäftigungsformen erhoben. Im Mittelpunkt stand hierbei die Frage, wie verbreitet der Einsatz solcher besonderen Formen von Beschäftigung, vor allem befristeter und geringfügiger Beschäftigung in NRW ist, in welchen Bereichen der Wirtschaft hiervon Gebrauch gemacht wird, und welche Motive hinter dem Einsatz besonderer Beschäftigungsformen stehen. Im vorliegenden Ergebnisbericht werden hierzu ausgewählte Ergebnisse der Befragung vorgestellt.

Die mit dem IAB-Betriebspanel NRW gewonnenen Ergebnisse verbessern wesentlich die Informationsbasis, die von amtlichen statistischen Daten geboten wird, da die Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels NRW alle Betriebe umfasst, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Damit ist das IAB-

Betriebspanel NRW wesentlich breiter angelegt als andere betriebsbezogene Datenquellen, die sich vielfach nur auf ausgewählte Bereiche der Wirtschaft (z. B. Produzierendes Gewerbe) oder auf Betriebe ab einer bestimmten Größe (z. B. mit mindestens 20 Beschäftigten) beschränken.<sup>1</sup>

Ein weiterer Vorzug dieser Arbeitgeberbefragung gegenüber anderen Befragungen besteht darin, dass sowohl für Deutschland insgesamt als auch für die einzelnen Bundesländer mit gleichem Fragenprogramm und gleichem Erfassungs-, Hochrechnungs- und Auswertungsverfahren Informationen gewonnen werden. Infolgedessen ist z. B. ein Vergleich der Befunde auf Ebene des Landes NRW mit den Ergebnissen für Westdeutschland insgesamt möglich. Das IAB-Betriebspanel ist als Längsschnitterhebung angelegt, d.h. jedes Jahr werden dieselben Betriebe befragt. In Anbetracht dessen, dass die Arbeitgeberbefragung zum wiederholten Male durchgeführt wurde, können Querschnittsvergleiche über die Jahre 2000 bis 2009 in die Auswertung aufgenommen werden. Der Fragebogen enthält neben einem umfangreichen Satz von Standardfragen, die in jeder Erhebungswelle abgefragt werden, von Welle zu Welle wechselnde Schwerpunktthemen.<sup>2</sup>

Die Befragung wurde im 3. Quartal des Jahres 2009 durchgeführt. Stichtag für die Bestandsgrößen der Beschäftigung ist jeweils der 30.6.; Stromgrößen der

Beschäftigung wie beispielsweise Einstellungen oder Personalabgänge beziehen sich aus befragungstechnischen Gründen jeweils auf das erste Halbjahr des Erhebungsjahres.

Als „Betrieb“ wird die örtliche Einheit eines Unternehmens verstanden, in dem die Produktion von Gütern oder Dienstleistungen tatsächlich durchgeführt wird. Befragte Einheit ist in der Regel die durch die Betriebsnummer definierte betriebliche Einheit, die im Rahmen der Meldepflicht zur Sozialversicherung von der Bundesagentur für Arbeit vergeben wird. Es werden nur Betriebe befragt, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aufweisen.

Als „Beschäftigte“ werden im IAB-Betriebspanel NRW alle Personen angesehen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen und zwar unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit, unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, und unabhängig von ihrer Stellung im Beruf. Im IAB-Betriebspanel NRW werden als Beschäftigte also z. B. auch Beamte, tätige Inhaber oder mithelfende Familienangehörige erfasst.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> So beinhaltet beispielsweise die amtliche Statistik des Verarbeitenden Gewerbes keine Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten. Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten umfassen 86 Prozent aller Betriebe in Nordrhein-Westfalen mit 28 Prozent aller Beschäftigten.

<sup>2</sup> Die Fragebogen aller Wellen sind unter <http://betriebspanel.iab.de/frageboegen.htm> einsehbar.

<sup>3</sup> Siehe hierzu auch die Ausführungen am Ende des folgenden Kapitels „Datenbasis“.

## Datenbasis

Empirische Grundlage der hier vorgestellten Auswertungen bildet das IAB-Betriebspanel. Im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit befragt TNS Infratest Sozialforschung seit 1993 jedes Jahr mittlerweile knapp 16 Tsd. Betriebe. Die Erhebung begann zunächst in Westdeutschland. Sie wurde 1996 auch auf die ostdeutschen Bundesländer ausgeweitet, so dass seitdem Auswertungen für die gesamte Bundesrepublik möglich sind.

Für die Befragungswelle des Jahres 2009 liegen für NRW verwertbare Interviews von insgesamt rund 1.500 Betrieben vor. Diese Betriebe sind repräsentativ für die Gesamtheit der rund 400 Tsd. Betriebe in NRW mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Für die Auswahl repräsentativer Betriebe wurde die beste Datenbasis herangezogen, die derzeit in Deutschland für diesen Zweck zur Verfügung steht: die Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Sie beruht auf den Meldungen der Arbeitgeber zur Sozialversicherung und umfasst folglich alle Betriebe, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Diese Angaben erlauben eine nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen differenzierte Stichprobenziehung. Da es sich um eine mehrfach disproportional geschichtete Stichprobe handelt, werden die Daten für die Analysen gewichtet und auf die Anzahl der Betriebe in der Grundgesamtheit hochgerechnet. Alle im nachfolgenden Text ausgewiese-

nen Angaben beruhen auf dieser Hochrechnung.<sup>4</sup>

Im vorliegenden Bericht werden die betrieblichen Angaben zu einzelnen Aspekten nach bestimmten Branchen und Betriebsgrößenklassen dargestellt. Die Darstellung nach einzelnen Bereichen der Wirtschaft erfolgt entsprechend der in der amtlichen Statistik verwendeten Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008). Diese gruppiert wirtschaftliche Tätigkeiten von Unternehmen, Betrieben und anderen statistischen Einheiten in den amtlichen Statistiken einheitlich und basiert auf der durch EG-Verordnungen verbindlich eingeführten statistischen Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft (NACE Rev. 1).<sup>5</sup> Die Darstellung nach Betriebsgrößenklassen erfolgt entsprechend der Definition der EU-Kommission für kleine und mittelständische Betriebe. Diese geht bei der Klassifizierung von Betrieben nach Betriebsgrößenklassen von folgenden Schwellenwerten aus: Kleinstbetriebe < 10 Beschäftigte, Kleinbetriebe = 10 bis 49 Beschäftigte, mittlere Betriebe = 50 bis 249 Beschäftigte, Großbetriebe = 250 Beschäftigte und mehr.<sup>5</sup>

Wie bei allen Stichprobenerhebungen ist auch bei den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels eine gewisse statistische Fehlertoleranz in Rechnung zu stellen. Generell gilt: Je größer die Streuung des betreffenden Merkmals in der Grundgesamtheit und je kleiner die der Hochrechnung zu Grunde liegende Fallzahl, desto größer ist der statistische

Unschärfbereich. Maßgeblich ist dabei die ungewichtete Fallzahl, sprich: die Zahl der verwertbaren Interviews. Erhebungsbefunde für Teilgruppen, die mit einer geringen Fallzahl (ungewichtet) besetzt sind, sind wegen der statistischen Fehlertoleranz mit größeren Unsicherheiten behaftet und sollten deshalb nur eingeschränkt interpretiert werden.<sup>7</sup> Bei der Interpretation der hochgerechneten Daten ist darüber hinaus generell der Unterschied zwischen betriebsproportionalen und beschäftigtenproportionalen Aussagen zu beachten.

Bei der Ausgabe von Tabellen wird in der Regel auf ganze Zahlen gerundet. Dies kann bei der Addition der Einzelwerte zu geringfügigen Rundungsdifferenzen führen (z. B. 99 oder 101 statt 100).

Für Vergleichszwecke werden die Ergebnisse im vorliegenden Bericht teilweise ergänzt um Durchschnittswerte für Westdeutschland abzüglich NRW.

### **Hinweise zur Verwendung des Begriffs „Beschäftigte“ und zur Vergleichbarkeit der Beschäftigtenzahlen des IAB-Betriebspanels mit anderen Datenquellen**

Bei Vergleichen der im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen mit anderen Datenquellen – z. B. Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder oder Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) – sind folgende Punkte zu beachten:

- (1) Als Beschäftigte werden im IAB-Betriebspanel alle Personen angesehen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen:
  - unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit,
  - unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben,
  - und unabhängig von ihrer Stellung im Beruf.
  - Im IAB-Betriebspanel werden als Beschäftigte also auch Beamte, tätige Inhaber, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst.

- Da die Beschäftigtenzahlen der Beschäftigtenstatistik der BA keine Beamten, tätigen Inhaber und mithelfenden Familienangehörigen enthalten und geringfügig Beschäftigte nur insoweit, wie diese zusätzlich eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben oder durch Zusammenrechnung mehrerer geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse sozialversicherungspflichtig werden, sind die im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt höher als die in der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur

für Arbeit ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.

- (2) Im IAB-Betriebspanel werden nur Betriebe befragt, in denen mindestens ein sozialversicherungspflichtig Beschäftigter tätig ist. Private Haushalte werden sogar erst ab einer Zahl von mindestens fünf Beschäftigten erfasst. Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte wie z. B. Ein-Personen-Betriebe (u. a. Freiberufler) oder Dienststellen im öffentlichen Sektor, in denen ausschließlich Beamte beschäftigt sind, werden nicht befragt.

- Da die Beschäftigtenzahlen in der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder auch Ein-Personen-Betriebe enthalten, sind die im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt geringer als die in der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.

- (3) Im IAB-Betriebspanel werden Beschäftigungsfälle gezählt, wodurch vereinzelt Doppelzählungen auftreten können, wenn ein Beschäftigter Arbeitsverhältnisse mit zwei oder mehreren Betrieben hat (Mehrfachbeschäftigung, z. B. geringfügige).

- (4) Bei Vergleichen mit anderen Datenquellen ist auch zu beachten, dass sich die Beschäftigtenzahlen des IAB-Betriebspanels in der Regel auf den Stichtag 30.6. beziehen.

- (5) Aufgrund der unterschiedlichen Erfassungskriterien sind die im IAB-Betriebspanel ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen, insbesondere bei zusätzlichen Differenzierungen wie z. B. nach Branchen oder Betriebsgrößenklassen, nur eingeschränkt mit den Beschäftigtenzahlen anderer Datenquellen vergleichbar.

<sup>4</sup> Vgl. zum generellen Überblick über das IAB-Betriebspanel und speziell zum Hochrechnungsverfahren Bellmann, L.: Das IAB-Betriebspanel. Konzeption und Anwendungsbereiche, In: Allgemeines Statistisches Archiv 86, 2000, S. 177-188.

<sup>5</sup> Im vorliegenden Bericht werden Betriebe aus den Bereichen Beherbergung und Gastronomie, Kunst/Unterhaltung/Erholung/Sport/Lotterie, Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern sowie Sonstige, überwiegend persönliche Dienstleistungen (z.B. Wäscherei, Friseur, Sauna) als „Übrige Dienstleistungen“ zusammengefasst (siehe Anhang).

<sup>6</sup> Vgl. [http://europa.eu.int/comm/enterprise/enterprise\\_policy/sme\\_definition/index\\_de.htm](http://europa.eu.int/comm/enterprise/enterprise_policy/sme_definition/index_de.htm)

<sup>7</sup> Werte für Branchen, bei denen die hochgerechneten Werte auf vergleichsweise geringen Fallzahlen basieren (i.d.R. < 100 Fälle je Branche) und daher nur mit gewissen Einschränkungen interpretierbar sind, werden in Tabellen und Abbildungen des vorliegenden Berichts nicht ausgewiesen oder entsprechend gekennzeichnet.

# 1 Einleitung

Heute ist vielfach von einer Erosion des Normalarbeitsverhältnisses, von der Krise des traditionellen Arbeitsverhältnisses die Rede. Unter diesem Stichwort werden Tendenzen thematisiert, die sich mit der Ausweitung instabiler und sozial ungeschützter, von klassischen Arbeitsverhältnissen abweichender Formen der Beschäftigung verbinden. Die Abweichungen vom Normalarbeitsverhältnis betreffen zum einen die Dauerhaftigkeit und Planbarkeit von Arbeitszeit und Beschäftigungsdauer (z.B. befristete Beschäftigung), zum anderen die Arbeitszeit (z.B. Teilzeit, geringfügige Beschäftigung).<sup>8</sup>

Diese atypischen bzw. flexiblen Beschäftigungsverhältnisse werden kontrovers diskutiert, die damit verbundenen Chancen und Risiken ambivalent bewertet.<sup>9</sup> Einerseits bieten sie Betrieben einen größeren Gestaltungsspielraum beim Einsatz von Arbeit. Indem sie spezifischen betrieblichen Flexibilitätsbedürfnissen entgegenkommen, werden Zugangsbarrieren in Beschäftigung abgesenkt, was im Effekt zu mehr Beschäftigung führen kann. Beschäftigte können insofern profitieren, als diese besonderen Beschäftigungsformen wie z. B. Teilzeitarbeit in bestimmten Lebenslagen und unter gegebenen Rahmenbedingungen zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Freizeit beitragen können.<sup>10</sup> Andererseits sind solche Beschäftigungsverhältnisse oftmals mit vergleichsweise ungünstigeren Arbeitsbedingungen, geringerer Beschäftigungsstabilität und sozialer Sicherheit verbunden.

Vor diesem Hintergrund beschäftigte sich das IAB-Betriebspanel in der Befragungswelle des Jahres 2009 intensiv mit dieser Thematik, um so mehr über betriebliche Strategien hinsichtlich des Einsatzes von atypischen Beschäftigungsverhältnissen, insbesondere befristeten Arbeitsverhältnissen zu erfahren. Im Mittelpunkt des Interesses standen folgende Fragen: Wie verbreitet ist der Einsatz von befristeter und geringfügiger Beschäftigung? In welchen Bereichen der Wirtschaft werden solche Beschäftigungsformen eingesetzt? Aus welchen Gründen nutzen Betriebe befristete und geringfügige Beschäftigung? Welche Beschäftigtengruppen sind von Befristungen betroffen? Werden befristet Beschäftigte eher für kurze oder eher für längere Zeiträume eingesetzt? Wie hoch sind die Chancen für befristet Beschäftigte, nach Auslaufen ihres Vertrages in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden? Sind Frauen und Männern in gleichem Maße vom Einsatz flexibler Beschäftigung betroffen?

<sup>8</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Atypische Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Wiesbaden, 2008.

<sup>9</sup> Vgl. Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Sozialbericht NRW 2007. Armuts- und Reichtumsbericht, April 2007.

<sup>10</sup> Vgl. BMFSFJ (Hrsg.): Familienreport 2009. Leistungen, Wirkungen, Trends. Berlin, Februar 2009.

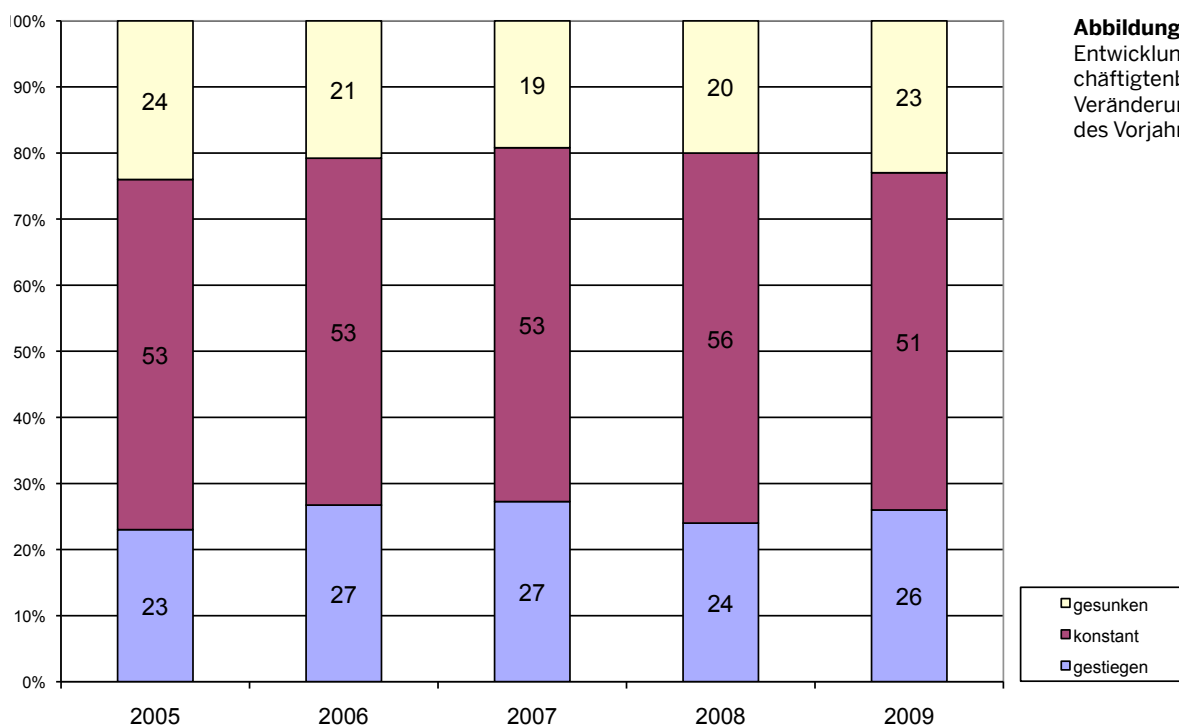
Bevor auf Basis der Befunde der aktuellen Befragung des IAB-Betriebspanels versucht wird, die aufgeworfenen Fragen zu beantworten, wird zunächst ein kurzer Überblick über die Entwicklung von Beschäftigung im Untersuchungszeitraum gegeben. Dieser war vor allem dadurch charakterisiert, dass er in die schwerste Rezession seit Gründung der Bundesrepublik fiel, was nicht ohne Auswirkungen auf Arbeitskräftenachfrage und Personaleinsatzmuster der Betriebe blieb.

## 2 Beschäftigungsentwicklung in der Krise

Nach drei Jahren konjunkturellen Aufschwungs führte die globale Finanz- und Wirtschaftskrise im Jahr 2009 zu einem für die Bundesrepublik bislang einmaligen Rückgang der wirtschaftlichen Leistung. Angesichts dieser Entwicklung, welche sich bereits vor dem Ausbruch der Krise andeutete, fallen die Beschäftigungseffekte überraschend moderat aus. Die aktuellen Befunde des IAB-Betriebspa-

nels zeigen zudem ein höchst differenziertes Bild, dass dem in der öffentlichen Diskussion erweckten Anschein einer flächendeckenden Krise teilweise widerspricht. (vgl. Abbildung 1).

Zwar ist die Zahl der Beschäftigten im Zeitraum vom 30.6.2008 bis 30.6.2009 in fast jedem viertem Betrieb



gesunken, womit in deutlich mehr Betrieben Personal abgebaut wurde als noch in den vorangegangenen Jahren. In mindestens ebenso vielen Betrieben ist die Zahl der Beschäftigten jedoch gestiegen. Von der Krise waren die Betriebe bislang folglich in unterschiedlichem Maße betroffen.

Die angesichts der Krise erstaunlich geringe Zahl von Betrieben, die Personal abbauen mussten, führte dazu, dass die Effekte auf den Beschäftigtenbestand nur minimal ausfielen. Mit rund 7,3 Mio. Beschäftigten im Jahr 2009 (30.6.) ist es gelungen, das vergleichsweise hohe Beschäftigungsniveau des Vorjahres trotz Krise annähernd zu halten. Wie die folgenden Ausführungen zeigen werden, verbergen sich hinter dieser scheinbaren Konstanz jedoch ganz unterschiedliche Entwicklungen auf der Branchenebene.

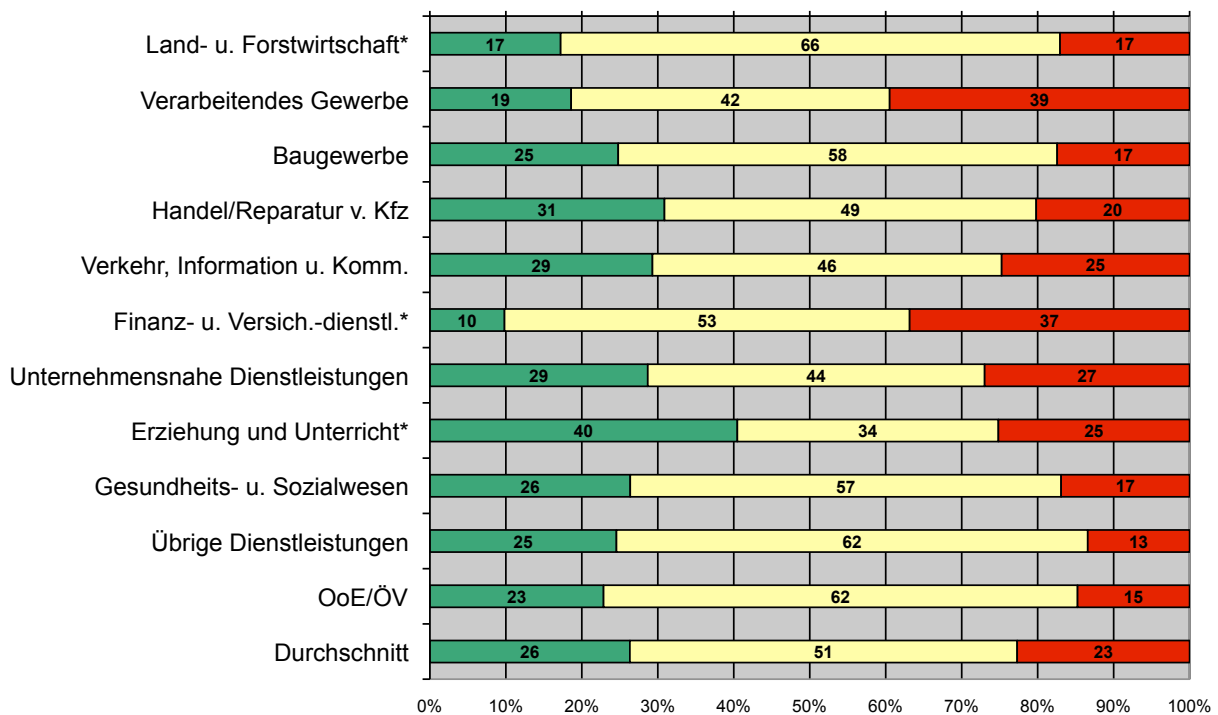
**Branchen unterschiedlich stark von Krise betroffen**

Es wurde gezeigt, dass die Zahl der Betriebe mit Beschäftigungswachstum auch im Krisenjahr jene mit Beschäftigungsabbau überstieg. Die Betrachtung der Beschäftigungsentwicklung auf Branchenebene zeigt allerdings, dass dies nur für einen Teil der Wirtschaft gilt. Positiv entwickelt hat sich beispielsweise der Bereich der Übrigen

Dienstleistungen (u.a. Hotel- und Gaststättengewerbe, Friseur/Kosmetik, Reinigung). Hier haben 25 Prozent der Betriebe die Zahl ihrer Beschäftigten erhöht. Lediglich in 13 Prozent der Betriebe dieser Branche wurden Arbeitsplätze abgebaut. Auf einen Betrieb mit Beschäftigungsabbau kamen somit 1,8 Betriebe mit Aufbau (vgl. Abbildung 2).

Ähnliche Relationen weisen das Gesundheits- und Sozialwesen sowie die Branche Erziehung und Unterricht auf. Auch im Handel gab es deutlich mehr Betriebe mit positiver als mit negativer Beschäftigungsentwicklung. In vielen Branchen gab es somit trotz der Krise deutlich mehr Betriebe mit neu geschaffenen Arbeitsplätzen, als Betriebe, in denen Beschäftigung abgebaut wurde. Im Gegensatz zu den genannten Branchen fiel die Entwicklung im Verarbeitenden Gewerbe und im Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen auffallend negativ aus. Anders als in den übrigen Branchen überstieg hier die Zahl von Betrieben mit Personalabbau die Zahl von Betrieben mit Personalaufbau. Im Verarbeitenden Gewerbe kamen auf einen Betrieb mit Beschäftigungsaufbau zwei Betriebe mit Abbau. Noch ungünstiger fiel das Verhältnis in Finanzgewerbe aus, wo lediglich 10 Prozent der Betriebe Beschäftigung aufbauten, aber 37 Prozent ihren Beschäftigtenbestand reduzierten

**Abbildung 2:** Beschäftigungsentwicklung nach Branchen im Zeitraum von 2008 bis 2009 (Stichtag: jeweils 30.6.)



\* In den gekennzeichneten Branchen sind die Werte wegen geringer Fallzahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

### **Beschäftigungsverluste im Verarbeitenden Gewerbe nahezu kompensiert durch Beschäftigungsaufbau bei personenbezogenen Dienstleistungen**

Bei einer Saldierung der Beschäftigungsveränderungen in den Betrieben mit positiver und mit negativer Beschäftigungsentwicklung zeigt sich folgendes Bild. Verluste mussten vor allem jene Branchen hinnehmen, in denen die Zahl der Betriebe mit Beschäftigungsaufbau niedriger ausfiel als die Zahl der Betriebe mit Beschäftigungsabbau, wie z.B. im Verarbeitenden Gewerbe. Nachdem das Verarbeitende Gewerbe zuletzt zweimal in Folge mehr neue Arbeitsplätze auf- als abbauen konnte, mussten im Jahr 2009 erstmals wieder Beschäftigungsverluste gegenüber dem Vorjahr hingenommen werden. Mit minus vier Prozent fielen diese Verluste zudem sehr deutlich aus. Insgesamt entfallen auf das Verarbeitende Gewerbe, mit rund 1,5 Mio. Beschäftigten nach wie vor größter Arbeitgeber in NRW, mehr als die Hälfte (55 Prozent) aller innerhalb der letzten 12 Monate verloren gegangenen Arbeitsplätze in NRW. Das ist mehr als doppelt so hoch wie der Anteil des Verarbeitenden Gewerbes an allen Beschäftigten (21 Prozent). Auch der Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen (u.a. Arbeitnehmerüberlassung) musste in größerem Umfang Arbeitsplätze abbauen. Wenngleich hier wie weiter oben ausgeführt mehr Betriebe ihre Beschäftigung steigern konnten als Betriebe Beschäftigung

abgebaut haben, hat auch diese Branche im Saldo Arbeitsplätze verloren. Die neu gewonnenen Arbeitsplätze in den wachsenden Betrieben konnten die verloren gegangenen Arbeitsplätze in den schrumpfenden Betrieben somit nicht kompensieren.

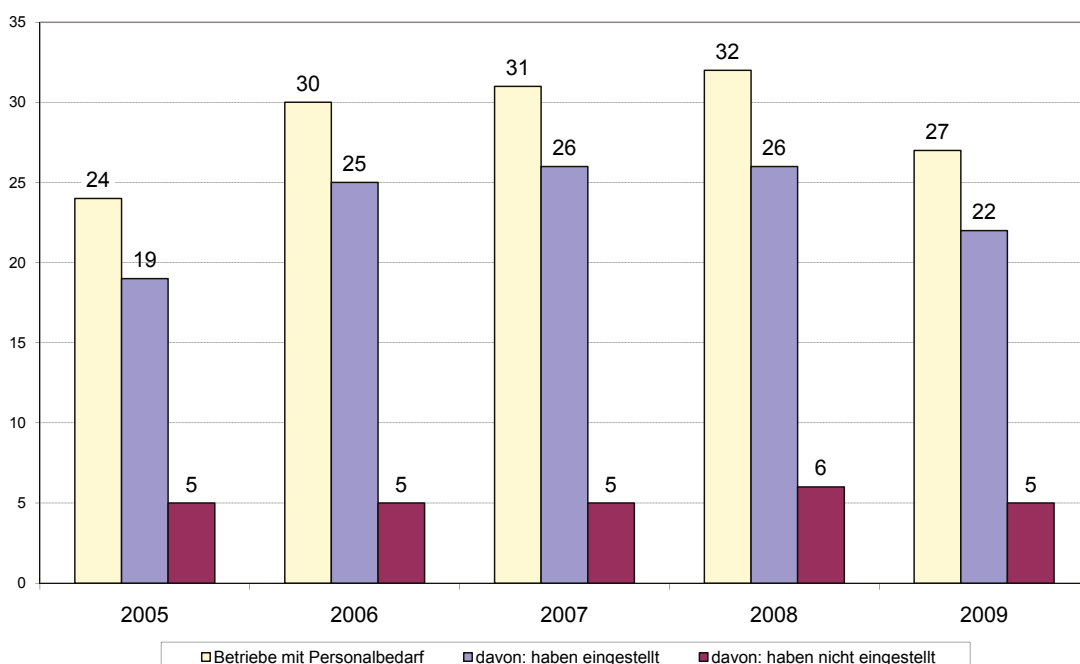
In allen anderen Branchen, in denen die Zahl der Betriebe mit Beschäftigungsaufbau die Zahl der Betriebe mit Beschäftigungsabbau überstieg, wie z.B. im Bereich der Übrigen Dienstleistungen und dem Gesundheits- und Sozialwesen, ist die Zahl der Beschäftigten demgegenüber gewachsen (zwei bis vier Prozent). Die im Gesundheits- und Sozialwesen neu entstandenen Arbeitsplätze machen fast ein Viertel der insgesamt neu entstandenen Beschäftigung im letzten Jahr aus. Das Gesundheits- und Sozialwesen war damit wie bereits in den letzten Jahren eine der wesentlichen Stützen für die Schaffung neuer Arbeitsplätze in NRW. Der Aufbau neuer Arbeitsplätze im Bereich personenbezogener Dienstleistungen, wie z.B. im Gesundheitswesen hat in hohem Maße dazu beigetragen, die krisenbedingten Beschäftigungsverluste im Verarbeitenden Gewerbe und im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen annähernd zu kompensieren.



### 3 Personaleinstellungen und Personalabgänge

Die Einstellungsbereitschaft der nordrhein-westfälischen Arbeitgeber hat sich im Zuge der Krise merklich verringert. Nur noch 27 Prozent der Betriebe hatten im ersten Halbjahr 2009 die Absicht, neues Personal einzustellen.<sup>11</sup> Im gleichen Zeitraum des vorangegangenen Jahres war der Anteil mit 32 Prozent noch deutlich höher. Damit fiel der Rückgang höher aus als im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer. Tatsächlich eingestellt

haben 22 Prozent aller Betriebe in NRW (Westdeutschland ohne NRW: 24 Prozent). Dies sind zwar deutlich weniger als im Jahr 2008, aber immer noch mehr als im Jahr 2005. Rund fünf Prozent aller Betriebe – das sind 17 Prozent aller Betriebe mit Bedarf – stellten trotz Bedarfs nicht ein, da das Fehlen geeigneter Arbeitskräfte oder anderweitige Gründe eine erfolgreiche Stellenbesetzung verhinderten (vgl. Abbildung 3).



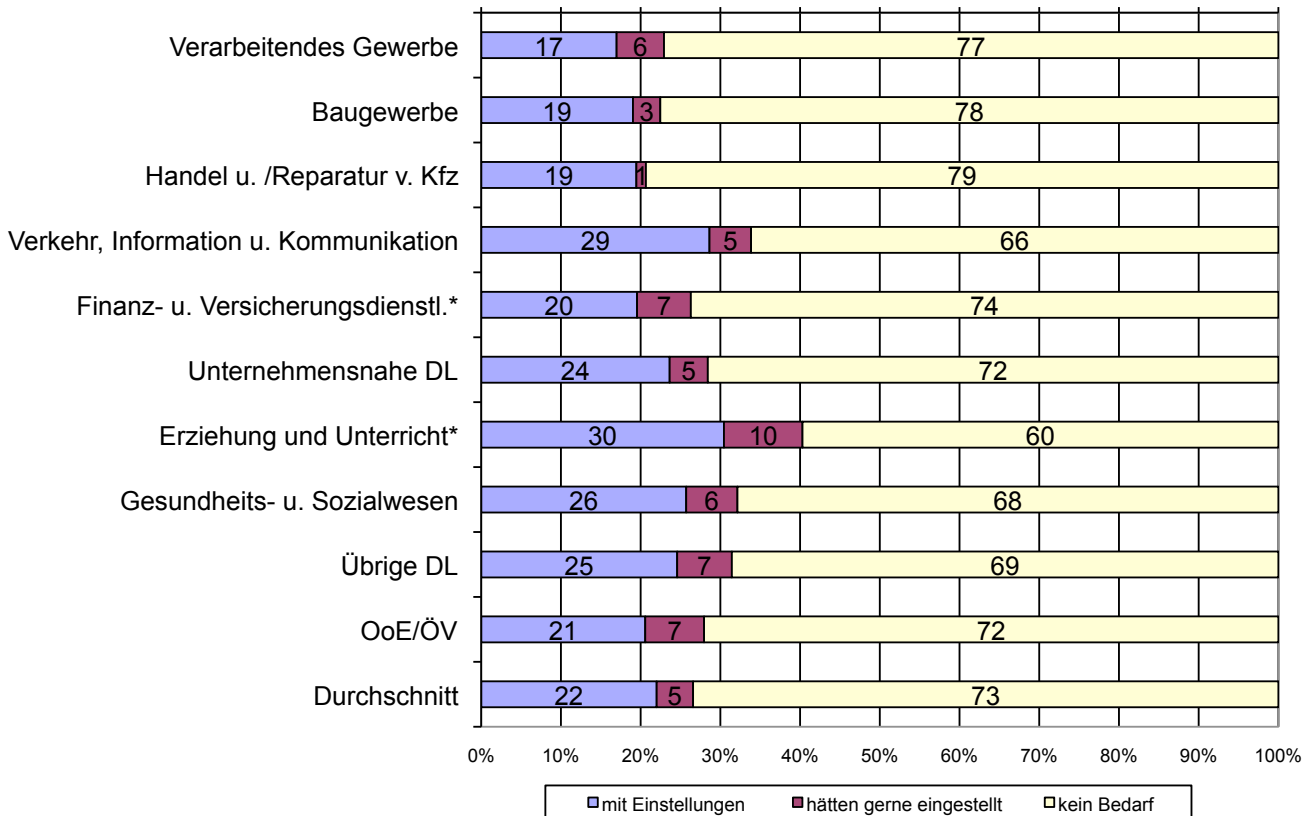
**Abbildung 3:** Entwicklung des Personalbedarfs in NRW, 2005 bis 2009 (jew. erstes Halbjahr)

Die große Mehrheit der einstellenden Betriebe konnte mit den vorgenommenen Einstellungen ihren Bedarf an Arbeitskräften vollständig decken (85 Prozent). In den übrigen 15 Prozent konnte der Bedarf nur teilweise gedeckt werden; ein Teil der angebotenen Stellen blieb unbesetzt.

In den einzelnen Bereichen der Wirtschaft war die Einstellungsbereitschaft unterschiedlich stark ausgeprägt. Es

fällt auf, dass in den einzelnen Dienstleistungsbranchen deutlich mehr Betriebe neues Personal einstellten als im Produzierenden Gewerbe. Im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe haben lediglich 17 bzw. 19 Prozent Neueinstellungen vorgenommen. Mit Ausnahme des Handels war der Anteil einstellender Betriebe in allen anderen Branchen deutlich höher (vgl. Abbildung 4).

**Abbildung 4:** Einstellungsgeschehen in einzelnen Branchen (erstes Halbjahr 2009)



**Erstmals seit drei Jahren wieder weniger Einstellungen als im Vorjahr**

Die gesunkene Einstellungsbereitschaft blieb nicht ohne Folgen für die Zahl der neu eingestellten Arbeitskräfte. Mit hochgerechnet ca. 320 Tsd. Neueinstellungen wurden erstmals seit 3 Jahren wieder weniger Personen eingestellt als im gleichen Zeitraum des Vorjahres. So lag der Umfang der Einstellungen in den Jahren 2006, 2007 und 2008 stets über dem Wert des jeweils vorangegangenen Jahres. Der jüngste Rückgang bei den vorgenommenen Einstellungen betrug in NRW rund 20 Prozent und fiel damit deutlich stärker aus als im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer (Rückgang: 15 Prozent). In NRW hat sich die Krise somit stärker auf das Einstellungsgeschehen ausgewirkt als in anderen Bundesländern. Die Zahl der Einstellungen ist in NRW zugleich unter

das Ausgangsniveau des Jahres 1998 zurückgefallen. Im vorangegangenen Jahr lag die Zahl der Einstellungen noch deutlich über diesem Wert. (vgl. Abbildung 5).

**NRW bei Einstellungsintensität unter dem Durchschnitt der anderen Bundesländer**

Mit rund 19 Prozent liegt der Anteil NRW s an allen Einstellungen in Deutschland unter dem Anteil des Landes an allen Beschäftigten, welcher 21 Prozent beträgt. Insgesamt betrachtet war die Einstellungsintensität in NRW damit weniger stark ausgeprägt als im Durchschnitt der übrigen Bundesländer.

**Abbildung 5:** Entwicklung der Personaleinstellungen von 1998 bis 2009 (jew. erstes Halbjahr, 1998 = 100)

Das Gros der im Beobachtungszeitraum erfolgten Einstellungen konzentrierte sich auf wenige beschäftigungsstarke Branchen. Stärkste Einzelbranche waren die Unternehmensnahen Dienstleistungen, auf die 30 Prozent aller Einstellungen im ersten Halbjahr 2009 und damit mehr Einstellungen entfielen als in den beiden Branchen Handel und Reparatur (14 Prozent) und Gesundheits- und Sozialwesen (13 Prozent) zusammen, welche auf den Rängen zwei und drei folgen. Auf diese drei Branchen sowie die Übrigen Dienstleistungen (13 Prozent) entfielen 70 Prozent aller im ersten Halbjahr 2009 vorgenommenen Personaleinstellungen in NRW. Auf das Verarbeitende Gewerbe, in dem 21 Prozent aller Beschäftigten tätig sind, entfielen nur sechs Prozent aller im ersten Halbjahr 2009 vorgenommenen Einstellungen.

### **Einstellungsquote im Verarbeitenden Gewerbe auf Rekordtief**

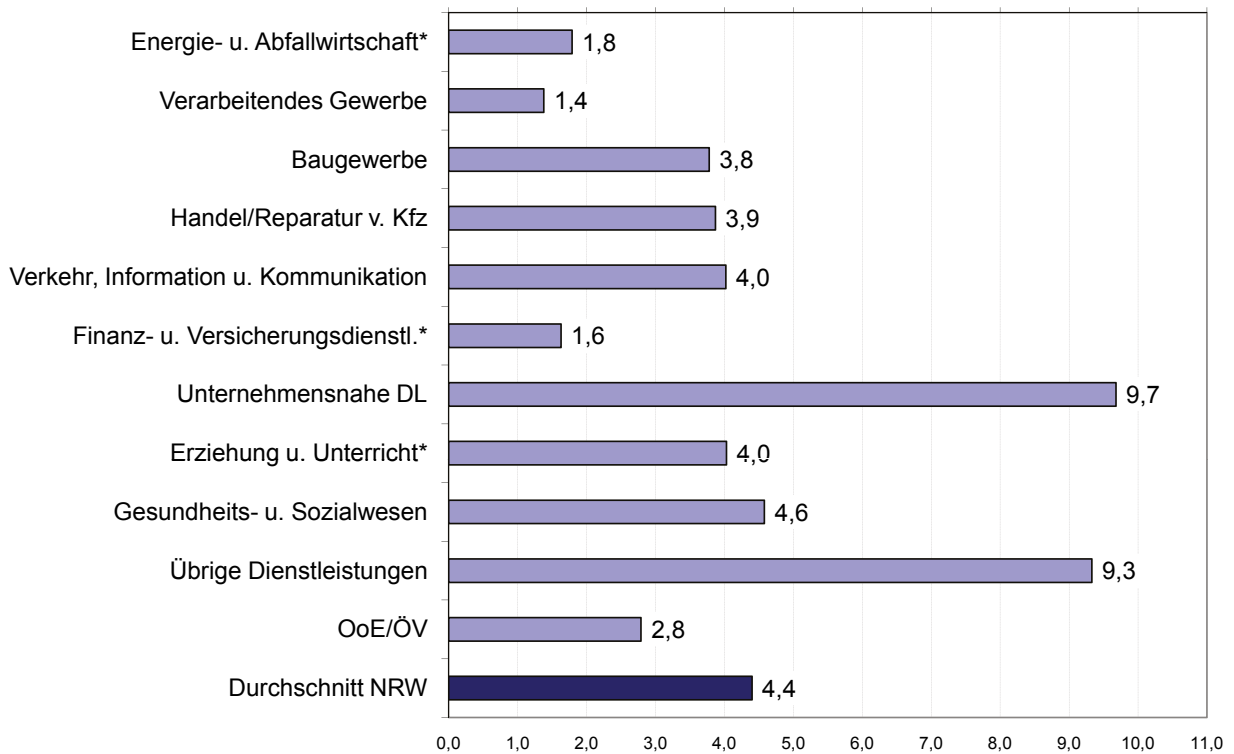
Für eine sinnvolle Einordnung der ermittelten Branchenanteilswerte ist es erforderlich, die absolute Zahl der erfolgten Einstellungen ins Verhältnis zur Zahl der in der Branche tätigen Beschäftigten zu setzen. Dies resultiert in einer so genannten Einstellungsquote.<sup>12</sup> Im Durchschnitt aller Branchen beträgt diese Einstellungsquote rund vier Prozent. Mit fünf Prozent ist diese Quote für die übrigen westdeutschen Bundesländer etwas höher. In NRW wurden demnach vergleichsweise weniger neue Arbeitskräfte eingestellt als in anderen Bundesländern.

Die höchsten Einstellungsquoten wiesen die Unternehmensnahen und die Übrigen Dienstleistungen auf. Mit 9,7 bzw. 9,3 war die Einstellungsquote mehr als doppelt so hoch wie die durchschnittliche Quote für NRW. Damit wurden in beiden Branchen – gemessen an der Zahl der in diesen Branchen beschäftigten Personen – überdurchschnittlich viele Arbeitskräfte eingestellt (vgl. Abbildung 6).

Die niedrigste Einstellungsquote wies das Verarbeitende Gewerbe auf, dem nach wie vor beschäftigungsstärksten Wirtschaftsbereich. Mit 1,4 Prozent ist die Einstellungsquote im Verarbeitenden Gewerbe so niedrig wie in keiner anderen Branche in NRW.

Wenn man ebenso den Anteil der einzelnen Betriebsgrößenklassen an allen Einstellungen ins Verhältnis setzt zu ihrem Anteil an allen Beschäftigten, dann zeigt sich, dass kleine und mittelgroße Betriebe in etwas stärkerem, Kleinst- und Großbetriebe demgegenüber in etwas geringerem Maße eingestellt haben. In Klein- und Mittelbetrieben arbeiten zusammen rund 50 Prozent aller Beschäftigten NRWs. Auf Betriebe dieser beiden Größenklassen entfallen jedoch rund 59 Prozent aller eingestellten Arbeitskräfte. Demgegenüber lag der Anteil der in Großbetrieben erfolgten Personaleinstellungen mit rund 26 Prozent deutlich unter ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten. Die Einstellungsintensität im Mittelstand war somit höher als in anderen Größenklassen.

**Abbildung 6:** Einstellungsquote in einzelnen Branchen (erstes Halbjahr 2009)



\* In den gekennzeichneten Branchen sind die Werte wegen geringer Fallzahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

**Personalumschlag im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen so hoch wie in keiner anderen Branche**

In etwas mehr als jedem vierten Betrieb sind im ersten Halbjahr 2009 Beschäftigte ausgeschieden (27 Prozent). Damit war der Anteil von Betrieben mit Personalabgängen im Krisenjahr nicht höher als im gleichen Zeitraum des Vorjahres. Allerdings sind deutlich mehr Personen ausgeschieden als im selben Zeitraum vor einem Jahr. Insgesamt schieden im beobachteten Zeitraum schätzungsweise 370 Tsd. Arbeitskräfte aus ihren Betrieben aus.

Auf die Unternehmensnahen Dienstleistungen (29 Prozent), das Verarbeitende Gewerbe (16 Prozent) sowie den Handel (14 Prozent) entfielen zusammen knapp 60 Prozent aller Abgänge im ersten Halbjahr 2009. In den beiden zuletzt genannten Branchen liegen ermittelten Anteile leicht unter den Anteilen dieser Branchen an den Beschäftigten. Die vergleichsweise hohe Zahl entspricht somit annähernd dem höheren Beschäftigungsgewicht dieser beiden Branchen. Der Anteil der Abgänge, der auf die Unternehmensnahen Dienstleistungen entfällt, ist dagegen doppelt so hoch wie deren Anteil an den Beschäftigten. Insgesamt wurden in keiner anderen Branche so viele Personen neu eingestellt und verließen so viele Personen ihre Betriebe wie im Bereich der Unterneh-

mensnahen Dienstleistungen. Da sich Zu- und Abgänge im ersten Halbjahr 2009 jedoch annähernd die Waage hielten, hatte der vergleichsweise hohe Personalumschlag keine Beschäftigungseffekte, blieb der Beschäftigtenbestand nahezu unverändert.<sup>14</sup>

Ähnlich wie im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen, aber bei deutlich geringerer Beschäftigungsdynamik, führten die im ersten Halbjahr vollzogenen Zu- und Abgänge auch in anderen Branchen zu keinen nennenswerten Änderungen des Beschäftigtenbestandes. Eine Ausnahme bilden lediglich das Verarbeitende Gewerbe sowie die Übrigen Dienstleistungen und das Gesundheits- und Sozialwesen. Im Verarbeitenden Gewerbe war die Zahl der Abgänge rund dreimal so hoch wie die der Zugänge. Im Ergebnis wurden zahlreiche Arbeitsplätze abgebaut. Die Befunde der Befragung deuten darauf hin, dass der größte Teil des zwischen dem 30.6.2008 und dem 30.6.2009 erfolgten Beschäftigungsrückgangs auf

<sup>13</sup> Eine Rolle hierfür dürfte auch der Tatsache geschuldet sein, dass Betriebe aus dem Bereich der Arbeitnehmerüberlassung besonders sensibel auf Nachfrageschwankungen reagieren. Betriebe aus diesem Bereich werden statistisch den Unternehmensnahen Dienstleistungen zugeordnet.

<sup>14</sup> Die im Zeitraum vom 30.6.2008 bis 30.6.2009 weiter vorne konstatierten Verluste resultieren daher aus der zweiten Hälfte des Jahres 2008.

die Personalbewegungen des ersten Halbjahres 2009 zurückzuführen ist. Dagegen übertrafen im Bereich der Übrigen Dienstleistungen sowie im Gesundheits- und Sozialwesen die Zugänge im ersten Halbjahr 2009 die im gleichem Zeitraum erfolgten Abgänge.

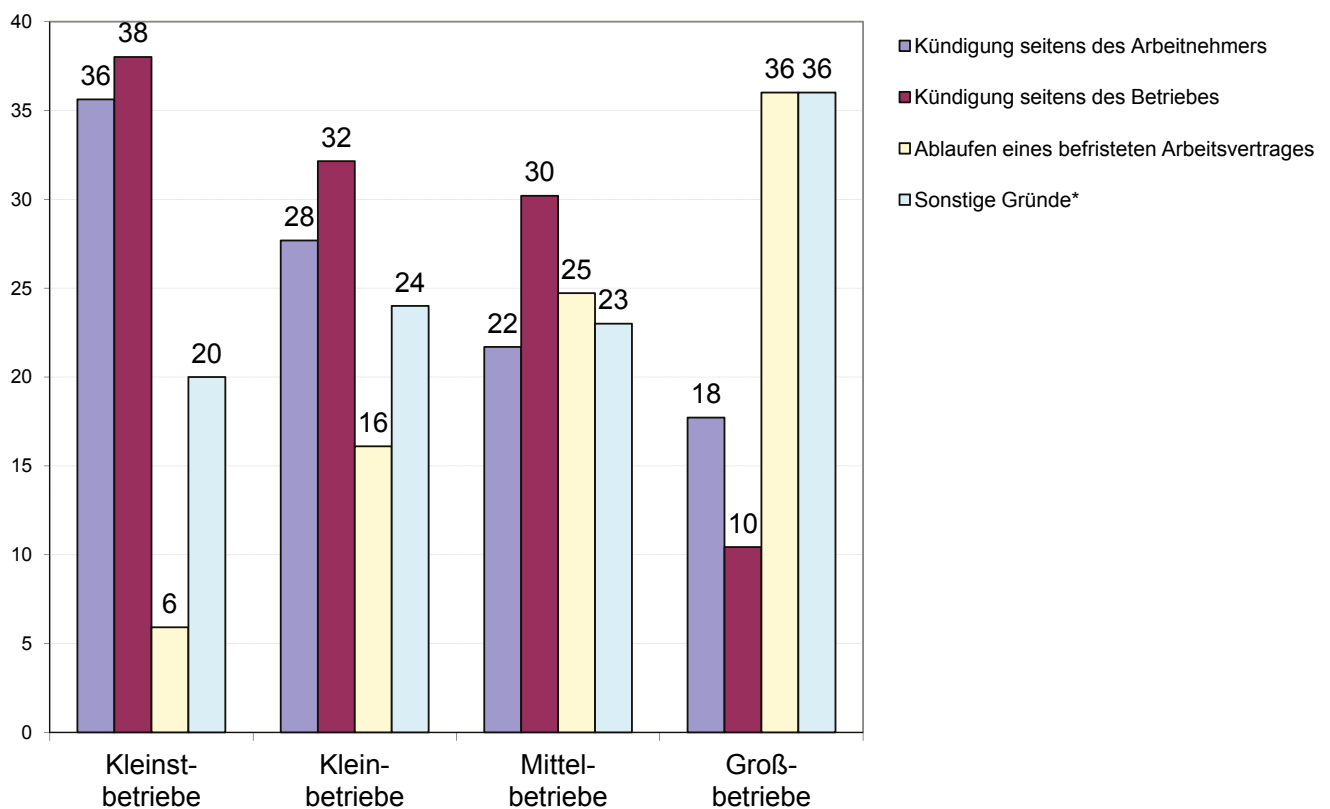
### Auslaufen befristeter Arbeitsverträge gewinnt immer mehr an Bedeutung

Anders als im Vorjahr waren Kündigungen seitens der Arbeitnehmer nur noch in 25 Prozent aller Fälle die Ursache für erfolgte Personalabgänge (2008: 36 Prozent). Demgegenüber haben Personalabgänge infolge des Auslaufens zeitlich befristeter Verträge mit einem Anteil von 22 Prozent weiter an Bedeutung gewonnen (2008: 16 Prozent). Die Bedeutung der einzelnen Abgangsgründe variiert wesentlich mit der Größe der Betriebe. Dies zeigt sich in

besonderem Maße bei Kündigungen und dem Auslaufen befristeter Arbeitsverträge (vgl. Abbildung 7).

Personalabgänge infolge von Kündigungen, egal ob arbeitgeber- oder arbeitnehmerseitig, waren in größeren Betrieben deutlich seltener zu beobachten als in kleinen und mittelständischen Betrieben. Lediglich 28 Prozent aller im untersuchten Zeitraum aus Großbetrieben ausgeschiedenen Arbeitskräfte haben selbst oder wurden vom Arbeitgeber gekündigt. Von außerordentlich hoher Bedeutung ist in Großbetrieben dagegen das Auslaufen von zeitlich befristeten Arbeitsverträgen. Mit 36 Prozent ist die Bedeutung dieses Abgangsgrundes nochmals deutlich gestiegen. Damit wurden in Großbetrieben fast viermal so viele Beschäftigungsverhältnisse infolge des Auslaufens eines zeitlich befristeten Arbeitsvertrages beendet wie durch Kündigung seitens des Arbeitgebers.

**Abbildung 7:** Gründe für Personalabgänge nach Betriebsgrößenklassen



\*Sonstige Gründe = Abgänge nach betrieblicher Ausbildung, Berufs/-Erwerbsunfähigkeit, Einvernehmliche Aufhebung, Ruhestand, Versetzung in einen anderen Betrieb des Unternehmens, Weitere, nicht näher spezifizierte Gründe.



## 4 Befristete Beschäftigung

Die Analyse der Abgangsgründe hat gezeigt, dass immer mehr Personalabgänge in NRW auf das Auslaufen befristeter Arbeitsverträge zurückgeführt werden können. Für Betriebe stellen befristete Arbeitsverträge eine flexible Form der Personalplanung dar. Durch den Einsatz von Befristungen können Betriebe vermeiden, sich an eingestellte Mitarbeiter dauerhaft zu binden und bleiben dadurch flexibel. Gegenüber Arbeitsverhältnissen, die auf unbestimmte Zeit abgeschlossen werden, haben befristete Arbeitsverträge für Arbeitgeber somit den Vorteil, dass das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, oder mit Erreichen des Zwecks automatisch endet. Aus Sicht von Arbeitgebern können befristete Arbeitsverträge daher vor allem in wirtschaftlichen Phasen, welche durch Schwankungen und Unsicherheit hinsichtlich der Auftragslage geprägt sind, von Interesse sein. In diesen Fällen konzentriert sich der Einsatz solcher Beschäftigungsverhältnisse oftmals auf so genannte Randbelegschaften, welche gewissermaßen als Flexibilitätspuffer fungieren und damit zugleich die Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse der Stammbeslegschaften gewährleisten. In Folge der Tertiärisierung der Wirtschaft gibt es zugleich immer mehr Bereiche, für die eine projektförmige Organisation der Arbeit typisch ist und Schwankungen damit zum Normalfall gehören. Für Betriebe in solchen Bereichen kann es daher ebenfalls von Vorteil sein, auf befristete Arbeitsverhältnisse zu setzen.

Besondere, flexible bzw. atypische Beschäftigungsformen wie z.B. befristete Arbeitsverhältnisse können auch dazu beitragen, vergleichsweise wettbewerbsschwache Arbeitsmarktteilnehmer und -teilnehmerinnen wieder in Beschäftigung zu integrieren. Befristete Beschäftigung kann, wenngleich zunächst nicht mit einer dauerhaften Perspektive verbunden, so doch zumindest als Einstieg insbesondere für solche Personen dienen, welche deutlich stärker als andere Qualifikationsgruppen von Arbeitslosigkeit betroffen sind, wozu in erster Linie Personen ohne Berufsausbildung zu zählen sind.

Mit der Befristung von Arbeitsverhältnissen ist jedoch für die betroffenen Arbeitnehmer stets ein hohes Maß an beruflicher Unsicherheit verbunden, welche sich mit diskontinuierlichen Einkommen verbindet und zu fragilen und brüchigen Erwerbsbiografien führen kann. Vor diesem Hintergrund überrascht der Befund nicht, wonach von den bundesweit mehr als 2 ½ Millionen befristet Beschäftigten nur rund drei Prozent erklärten, kein Interesse an einer dauerhaften Beschäftigung zu haben.<sup>15</sup> Im Hinblick auf befristete Arbeitsverhältnisse besteht somit ganz offensichtlich ein Interessenkonflikt zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Ersteren kommt diese Form von Beschäftigung in vielerlei Aspekten entgegen, während letztere in der Regel anscheinend nur mangels anderer Möglichkeiten bereit sind, Arbeitsverhältnisse mit unsicherer Beschäftigungsperspektive einzugehen. Im

Gegensatz zu anderen atypischen Beschäftigungsformen wie z.B. Teilzeitarbeit bedienen befristete Arbeitsverhältnisse somit fast ausschließlich die Bedürfnisse von Arbeitgebern.

Im Folgenden werden aktuelle empirische Befunde des IAB-Betriebspanels zur Verbreitung von Befristungen in NRW dargestellt. Im Rahmen dieser Befragung wurden Angaben zu Befristungen in folgenden Schwerpunkten erhoben:

- Verbreitung von befristeter Beschäftigung (Anteil befristeter Beschäftigter an der Zahl der Gesamtbeschäftigten zum 30.6.2009 und an den im ersten Halbjahr 2009 erfolgten Neueinstellungen),
- Merkmale von befristeter Beschäftigung (Art der von befristeten Verträgen betroffenen Beschäftigtengruppen, Dauer der abgeschlossenen Verträge, Motive von Arbeitgebern für den Einsatz befristeter Beschäftigung) sowie
- Ausmaß der Umwandlung von befristeten in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse.

#### 4.1 Verbreitung von befristeter Beschäftigung

Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels gaben rund 15 Prozent aller Betriebe in NRW an, zum 30.6.2009 Arbeitskräfte mit einem befristeten Arbeitsvertrag zu beschäftigen. Bezieht man die Frage auf das gesamte erste Halbjahr des Jahres 2009 erhöht sich der Anteil auf 17 Prozent.

#### Einsatz befristeter Beschäftigung in den einzelnen Branchen unterschiedlich stark verbreitet

Die Bedeutung von befristeten Arbeitsverhältnissen – gemessen am Anteil der Betriebe mit solchen Beschäftigten – ist in den einzelnen Branchen unterschiedlich hoch. An der Spitze und deutlich über dem Durchschnitt NRW liegt die Branche Erziehung und Unterricht. Mit einem Anteil von 45 Prozent aller Betriebe werden Befristungen hier breit genutzt (vgl. Tabelle 1).

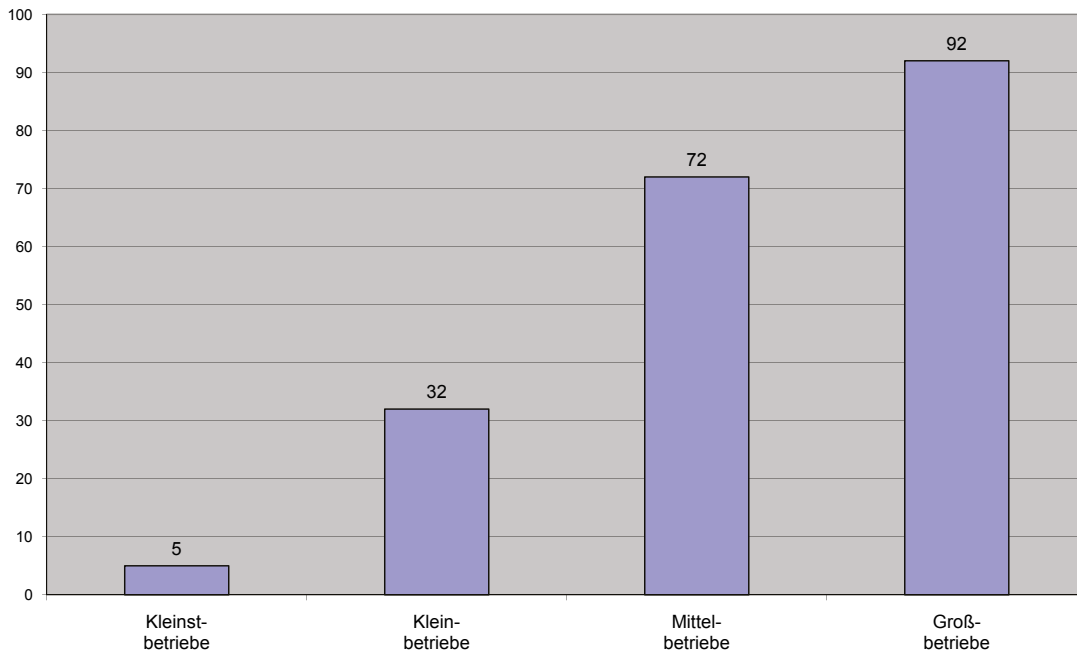
#### Befristete Beschäftigung für Kleinbetriebe ohne Bedeutung; bei allen anderen weit verbreitet

Die Befunde der Befragung zeigen, dass die Nutzung von Befristungen in den einzelnen Betriebstypen unterschiedlich stark ausgeprägt ist. Während mittelgroße und größere Betriebe mit großer Mehrheit bzw. nahezu vollständig angaben, zum genannten Stichtag Arbeitskräfte mit einem zeitlich befristeten Arbeitsvertrag zu beschäftigen, traf dies lediglich für einen von drei Kleinbetrieben zu. Bei Kleinbetrieben war der entsprechende Anteil am geringsten: Lediglich einer von 20 Betrieben dieser Größenklasse gab an, befristete Arbeitskräfte zu beschäftigen (vgl. Abbildung 8).

<sup>15</sup>Vgl. Statistisches Bundesamt: Befristete Beschäftigung: Jeder elfte Vertrag hat ein Verfallsdatum, Wiesbaden, 16. März 2010. Die Angaben des Statistischen Bundesamtes beziehen sich auf den Mikrozensus des Jahres 2008.

Tabelle 1: Betriebe mit Befristungen zum 30.6.2009 nach Branchen	
in %	Anteil an allen Betrieben
Land- u. Forstwirtschaft*	8
Verarbeitendes Gewerbe	20
Baugewerbe	14
Handel u. Reparatur v. Kfz	10
Verkehr, Information u. Kommunikation	13
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen*	13
Unternehmensnahe Dienstleistungen	13
Erziehung und Unterricht*	45
Gesundheits- u. Sozialwesen	20
Übrige Dienstleistungen	11
Org. ohne Erwerbszweck/Öffentliche Verwaltung	21
<b>Durchschnitt NRW</b>	<b>15</b>

\* In den gekennzeichneten Branchen sind die Werte wegen geringer Besetzungszahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.



**Abbildung 8:** Betriebe mit befristet beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen (Stichtag: 30.6.2009)

### Zahl der befristet Beschäftigten hält sich auf Vorjahresniveau

Die bislang präsentierten Befunde zur Verbreitung von Befristungen bezogen sich ausschließlich auf die Betriebsebene. Dadurch war es möglich, Aussagen über die betriebliche Akzeptanz solcher Beschäftigungsformen zu treffen.

Im Folgenden soll gezeigt werden, in welchem Maße sich die ermittelte betriebliche Akzeptanz in den Beschäftigtenzahlen widerspiegelt. Die Ergebnisse der Befragung zeigen hierzu folgendes Bild: Insgesamt standen in den nordrhein-westfälischen Betrieben mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen hochgerechnet mehr als ein halbe Million Beschäftigte in einem zeitlich begrenzten Arbeitsverhältnis (Stichtag: 30.6.2009).<sup>16</sup> Damit waren zum angegebenen Stichtag rund sieben Prozent aller Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in NRW befristet beschäftigt. Das ist der zweithöchste Anteilswert seit dem Jahr 2000.

Die stichtagsbezogene Befristungsquote im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer entspricht der Quote NRWs.

Der Blick auf die Entwicklung der letzten Jahre zeigt, dass der Anteil befristet Beschäftigter und damit der Stellenwert solcher Beschäftigungsverhältnisse in NRW wie auch im übrigen Bundesgebiet in den letzten Jahren tendenziell zugenommen hat. Im Jahr 2000 lag der Anteil noch unter

fünf Prozent. Im Jahr 2004 ist er erstmals über die Marke von fünf, im Jahr 2007 über die Marke von sechs und im Jahr 2008 über die Marke von sieben Prozent gestiegen (vgl. Abbildung 9).

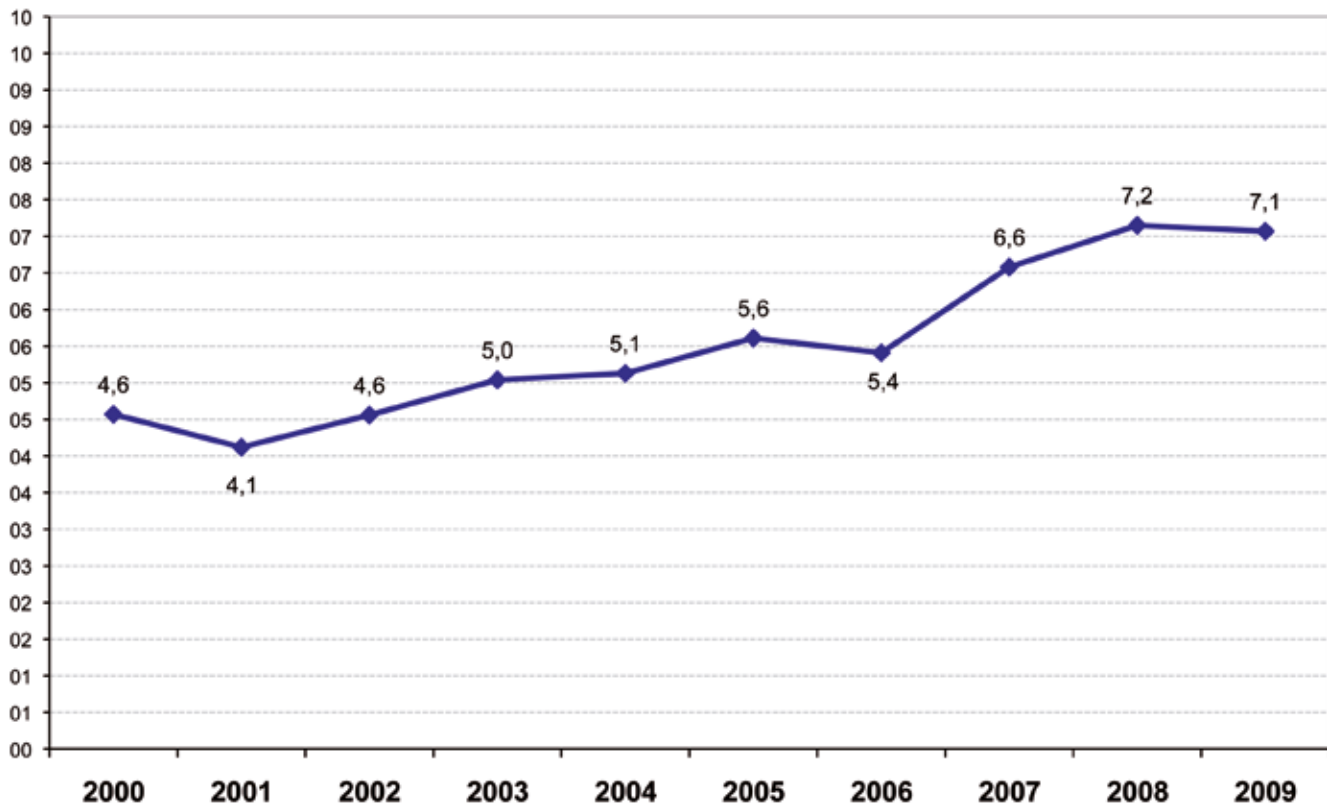
### Umfang befristeter Beschäftigungsverhältnisse in einzelnen Branchen

Das Ausmaß befristeter Arbeitsverhältnisse ist in den einzelnen Branchen unterschiedlich hoch. Wie bereits weiter oben dargestellt, ist die Breite der Nutzung von Befristungen – zunächst unabhängig von der konkreten Zahl der Beschäftigten – in einzelnen Branchen überdurchschnittlich hoch.

Diese breite betriebliche Nutzung spiegelt sich auch auf der Beschäftigtenebene wider. Im Bereich Erziehung und Unterricht hatte zum 30.6. 2009 etwa jeder sechste Beschäftigte und damit mehr als doppelt so viele Beschäftigte wie im Durchschnitt lediglich einen zeitlich befristeten Arbeitsvertrag (vgl. Abbildung 10).

Wie die folgenden Befunde zeigen, lässt sich jedoch nicht in allen Branchen von einer breiten betrieblichen Nutzung auf ein hohes Ausmaß an Betroffenheit auf der Beschäftigtenebene schließen. Wie weiter oben ebenfalls dargestellt, waren in jeweils rund 20 Prozent aller Betriebe

<sup>16</sup> Ohne Auszubildende.

**Abbildung 9:** Entwicklung des Anteils befristet beschäftigter Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen an allen Beschäftigten (jew. 30.6.)

im Verarbeitenden Gewerbe und im Gesundheits- und Sozialwesen befristet Beschäftigte tätig. Wenngleich damit in beiden Bereichen der Wirtschaft ähnlich viele Betriebe von Befristungen Gebrauch machen, setzten Betriebe des Gesundheits- und Sozialwesens befristete Arbeitsverträge anscheinend viel häufiger ein als jene aus dem Verarbeitenden Gewerbe. So ist der Anteil der von Befristungen betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Gesundheits- und Sozialwesen mit 11 Prozent fast dreimal so hoch wie im Verarbeitenden Gewerbe (vier Prozent). Insgesamt sind Beschäftigte in den einzelnen Bereichen des Dienstleistungssektors häufiger nur befristet beschäftigt als ihre Kollegen im Produzierenden Gewerbe.

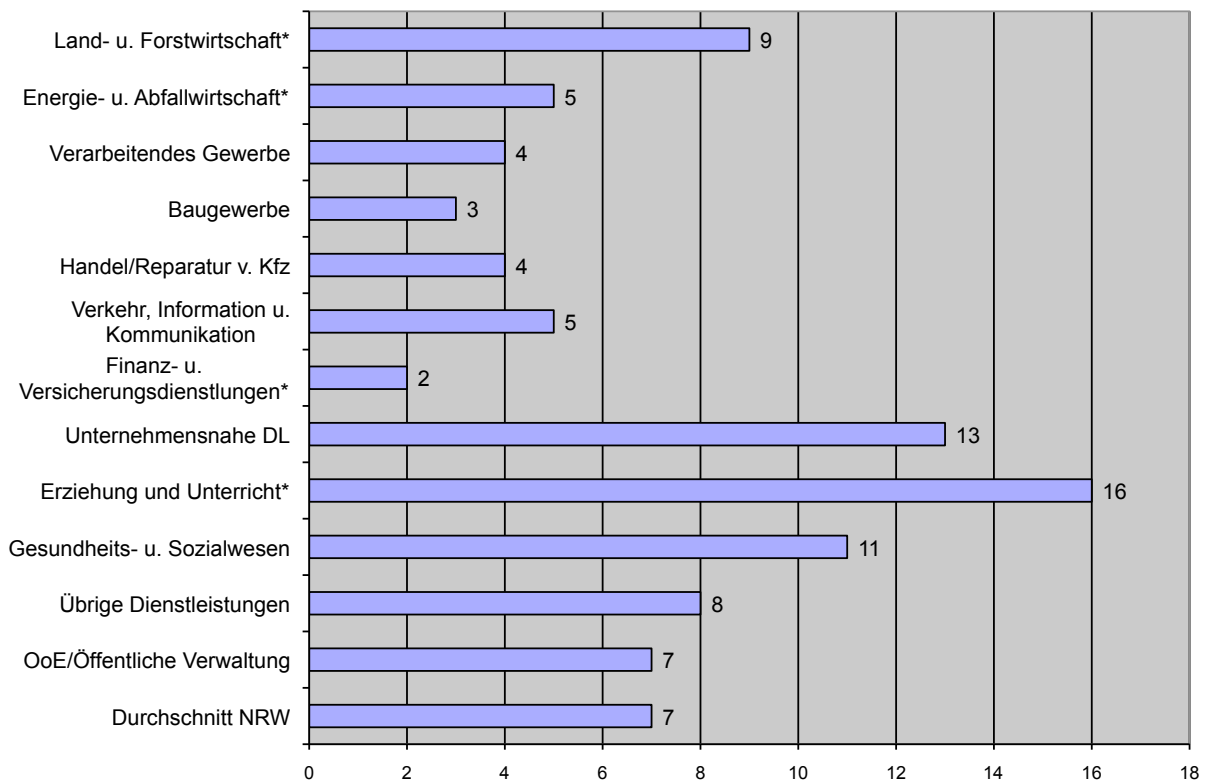
#### **Frauen arbeiten häufiger als Männer nur auf befristeten Stellen**

Der Anteil der Frauen an den befristet Beschäftigten liegt bei 54 Prozent. Er liegt damit deutlich über ihrem Anteil an allen Beschäftigten, welcher lediglich 44 Prozent beträgt. Der höhere Frauenanteil an den befristeten Arbeitsverhältnissen drückt sich in einer überdurchschnittlich hohen Befristungsquote bei Frauen aus. So sind neun Prozent aller Frauen, aber lediglich sechs Prozent aller Männer befristet beschäftigt. In NRW waren Frauen im beobachteten Zeitraum somit in stärkerem Maße von Befristungen betroffen als Männer.

Die geschlechterspezifisch unterschiedlich große Betroffenheit ist keine Besonderheit NRW. Sie ist auch in den übrigen westdeutschen Bundesländern zu beobachten. So stellen Frauen im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer 45 Prozent aller Beschäftigten, aber 57 Prozent aller Beschäftigten mit einem befristeten Arbeitsvertrag.

Die Ursachen für die etwas höheren Befristungsquoten von Frauen können mit den aktuellen Daten des IAB-Betriebspanels zwar nicht bestimmt werden. Die beobachteten Unterschiede dürften jedoch u.a. mit der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt zusammenhängen. So arbeiten Frauen und Männer nach wie vor in unterschiedlichen Branchen und Beschäftigungsfeldern, was sich am jeweiligen Frauenanteil an den Beschäftigten ablesen lässt.

In bestimmten Branchen, vor allem des Dienstleistungssektors, sind Befristungen verbreiteter als in anderen Branchen. Die Wahrscheinlichkeit, lediglich einen zeitlichen befristeten Arbeitsvertrag zu erhalten, ist in solchen Branchen höher als in anderen Bereichen der Wirtschaft. Gerade in diesen Branchen arbeiten mehrheitlich weibliche Beschäftigte. In der Branche Erziehung und Unterricht, dem Bereich mit dem höchsten Anteil befristet Beschäftigter, stellen Frauen beispielsweise 63 Prozent

**Abbildung 10:** Anteil befristet Beschäftigter an allen Beschäftigten nach Branchen (Stand: 30.6.2009)

\* In den gekennzeichneten Branchen sind die Werte wegen geringer Besetzungszahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

der befristet Beschäftigten. Da die Befristungsquoten von Frauen und Männern hier nahezu identisch sind (15 bzw. 17 Prozent), hängt die höhere Befristungsbetroffenheit von Frauen daher sehr wahrscheinlich damit zusammen, dass fast zwei Drittel aller Beschäftigten in dieser Branche – egal, ob unbefristet oder befristet – weiblich sind.

In Branchen mit eher unterdurchschnittlichem Umfang von Befristungen, wie z.B. im Verarbeitenden Gewerbe (vier Prozent), ist der Frauenanteil an den Beschäftigten demgegenüber verhältnismäßig klein (21 Prozent). In diesen Branchen liegt auch der Anteil von Frauen mit einem befristeten Arbeitsvertrag deutlich unter der durchschnittlichen Befristungsquote. Während durchschnittlich 54 Prozent aller befristet Beschäftigten weiblich sind, beträgt der Anteil von Frauen an den befristet Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe lediglich 24 Prozent (vgl. Tabelle 2).

Ob Arbeitskräfte befristet oder unbefristet beschäftigt werden, dürfte somit weniger mit dem Geschlecht der betreffenden Personen als vielmehr mit branchenspezifischen Strategien und Bedürfnissen beim Einsatz von Ar-

beitskraft zusammenzuhängen. In den frauendominierten Branchen des Dienstleistungssektors scheinen befristete Arbeitsverhältnisse den Bedürfnissen der Arbeitgeber stärker entgegen zu kommen als in den männerdominierten Branchen des Produzierenden Gewerbes. Dies führt im Ergebnis dazu, dass Frauen in etwas stärkerem Maße von Befristungen betroffen sind als Männer.

### **Betriebsgröße beeinflusst das Ausmaß von Befristungen auf der Beschäftigtenebene**

Der weiter vorne bereits dargestellte betriebsgrößenspezifisch unterschiedliche Gebrauch von zeitlich befristeten Arbeitsverträgen spiegelt sich im Ausmaß der von Befristungen betroffenen Beschäftigten wider. Während zum 30.6.2009 lediglich drei Prozent aller Beschäftigten in Kleinstbetrieben befristete Arbeitsverträge hatten, lagen die Anteile in den größeren Klassen deutlich höher. Bei Großbetrieben war er mit 10 Prozent mehr als dreimal so hoch wie bei Kleinstbetrieben. Darüber hinaus fällt auf, dass – unabhängig vom konkreten Umfang der betroffenen Beschäftigten – in fast allen Betriebsgrößenklassen die Befristungsquote von Frauen etwas höher ausfällt als die der Männer (vgl. Tabelle 3).

<b>Tabelle 2:</b> Anteil von Frauen an Beschäftigten und Befristungen nach Branchen (Stand: 30.6.2009)				
in %	Frauenanteil an den Beschäftigten	Frauenanteil an den befristet Beschäftigten	Befristungsquote Frauen**	Befristungsquote Männer**
Land- und Forstwirtschaft*	36	37	9	8
Energie- und Abfallwirtschaft*	16	16	5	5
Verarbeitendes Gewerbe	21	24	4	4
Baugewerbe	14	5	1	3
Handel/Reparatur v. Kfz	49	68	6	3
Verkehr, Information u. Kommunikation	28	40	8	4
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen*	53	54	2	2
Unternehmensnahe Dienstleistungen	45	43	13	14
Erziehung und Unterricht*	65	63	15	17
Gesundheits- und Sozialwesen	79	80	12	11
Übrige Dienstleistungen	60	63	9	7
OoE/Öffentliche Verwaltung	53	65	9	5
<b>Durchschnitt NRW</b>	<b>44</b>	<b>54</b>	<b>9</b>	<b>6</b>

\* In den gekennzeichneten Branchen sind die Werte wegen geringer Besetzungszahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

\*\* Anteil befristet Beschäftigter an allen Beschäftigten.

<b>Tabelle 3:</b> Befristungsquote nach Betriebsgrößenklasse (Stichtag: 30.6.2009)			
in %	Befristungsquote* insgesamt	Befristungsquote* Frauen	Befristungsquote* Männer
Kleinstbetriebe	3	3	2
Kleinbetriebe	5	6	5
Mittelbetriebe	9	11	7
Großbetriebe	10	12	8
Durchschnitt NRW	7	9	6
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen*	53	54	2
Unternehmensnahe Dienstleistungen	45	43	13
Erziehung und Unterricht*	65	63	15
Gesundheits- und Sozialwesen	79	80	12
Übrige Dienstleistungen	60	63	9
OoE/Öffentliche Verwaltung	53	65	9
<b>Durchschnitt NRW</b>	<b>44</b>	<b>54</b>	<b>9</b>

\*Befristungsquote = Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten.

## Intensivnutzer

Im Durchschnitt aller Betriebe ergab sich eine Befristungsquote in Höhe von rund sieben Prozent. Wie oben dargestellt, gab es zum 30.6.2009 jedoch nur in rund 15 Prozent aller nordrhein-westfälischen Betriebe Arbeitskräfte mit einem zeitlich befristeten Arbeitsvertrag. Lässt man bei der Bestimmung dieser Quote daher jene Betriebe unberücksichtigt, die überhaupt keine befristet Beschäftigten zum 30.6.2009 aufwiesen, ergibt sich ein deutlich höherer Wert. Dieser ist mit 12 Prozent fast doppelt so hoch wie der ursprünglich ermittelte Wert.

Wie eine weitere Differenzierung der Ergebnisse zeigt, nutzen einige Betriebe die Möglichkeit, lediglich befristete Arbeitsverhältnisse zu begründen, deutlich intensiver als andere. Bei rund 49 Prozent aller Betriebe mit befristet Beschäftigten liegt der Anteil der Befristungen unter 11 Prozent. Bei weiteren 26 Prozent beträgt der Wert bereits zwischen 11 und 20 Prozent. Bei jedem vierten Betrieb mit Befristungen (25 Prozent) machen solche Arbeitsverhältnisse sogar mehr als 20 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse im Betrieb aus.

Intensivnutzer lassen sich u.a. in der Branche Land- und Forstwirtschaft beobachten. Bei 58 Prozent aller Landwirtschaftsbetriebe mit befristet Beschäftigten macht diese Beschäftigtengruppe mehr als 20 Prozent aller Be-

schäftigten aus. Ein überdurchschnittlich hoher Anteil von Intensivnutzern findet sich auch im Bereich der Übrigen Dienstleitungen. Hier betrug in fast jedem zweiten Betrieb mit befristet Beschäftigten zum 30.6.2009 der Anteil der befristet Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigtenzahl mehr als 20 Prozent.

Am seltensten sind Intensivnutzer im Verarbeitenden Gewerbe. Wenn Betriebe dieser Branche befristete Arbeitsverträge einsetzen, dann in deutlich geringerem Umfang als Betriebe anderer Wirtschaftsbereiche (vgl. Tabelle 4).

Es lässt sich festhalten: Die Nutzung von Befristungen ist in NRW weit verbreitet. Insbesondere größere Betriebe machen von dieser Option Gebrauch. Dennoch sind befristete Beschäftigungsverhältnisse auf eine kleine Minderheit von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen beschränkt. Die große Mehrheit der Beschäftigten in NRW arbeitet nach wie vor auf zeitlich unbefristeten Stellen. Dies darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Anteile befristet Beschäftigter in einzelnen Branchen des Dienstleistungssektors deutlich höher ausfallen als in anderen Bereichen der Wirtschaft. Die Wahrscheinlichkeit zeitlich begrenzter Beschäftigungsverhältnisse ist für die Beschäftigten in den einzelnen Branchen NRWs somit unterschiedlich hoch.

<b>Tabelle 4: Intensität der Nutzung von Befristungen nach Branchen (Stichtag: 30.6.2009)</b>				
	Befristungsquote**	Anteil befristet Beschäftigter an allen Beschäftigten im Betrieb**		
		1 bis 10%	11 bis 20%	> 20%
Land- u. Forstwirtschaft*	33	0	42	58
Verarbeitendes Gewerbe	5	72	25	3
Baugewerbe	7	43	44	13
Handel u. Reparatur v. Kfz	10	51	31	18
Verkehr, Information u. Kommunikation	11	48	25	27
Unternehmensnahe Dienstleistungen	26	34	27	40
Erziehung und Unterricht*	21	52	12	36
Gesundheits- u. Sozialwesen	16	52	23	26
Übrige Dienstleistungen	19	27	29	45
Org. o. Erwerbszweck/Öffentl. Verwaltung	8	77	11	12
<b>Durchschnitt NRW</b>	<b>12</b>	<b>49</b>	<b>26</b>	<b>25</b>

\* In den gekennzeichneten Branchen sind die Werte wegen geringer Besetzungszahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar. \*\*Teilgesamtheit: Nur Betriebe mit befristet Beschäftigten zum 30.6.2009 und gültigen Angaben zur Zahl der befristet Beschäftigten.

## 4.2 Tätigkeitsfelder und Dauer des Einsatzes von befristet Beschäftigten

Die zunehmende Bedeutung von Befristungen wirft die Frage auf, ob alle Beschäftigtengruppen bzw. Tätigkeitsfelder, An- und Ungelernte sowie qualifizierte Fachkräfte gleichermaßen von Befristungen betroffen sind, oder ob sich Befristungen auf bestimmte Arbeitsplätze und Beschäftigtengruppen konzentrieren. Es ist zu vermuten, dass Personen, die als An- und Ungelernte auf so genannten Einfacharbeitsplätzen ohne besondere Qualifikationsanforderungen tätig sind, häufiger als andere Personengruppen lediglich befristet beschäftigt werden. Hierfür spricht u.a., dass diese aufgrund ihrer im Vergleich zu anderen Arbeitsmarktgruppen schwächeren Verhandlungsposition eher bereit sein dürften, Arbeitsverhältnisse mit einem hohen Maß an individueller Unsicherheit zu akzeptieren, als beispielsweise qualifizierte Fachkräfte. Die entsprechende Frage im Fragebogen, mit der die aufgeworfene Frage untersucht wurde, lautete: „Für welche der folgenden Tätigkeiten setzte Ihr Betrieb im ersten Halbjahr 2009 Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag ein?“

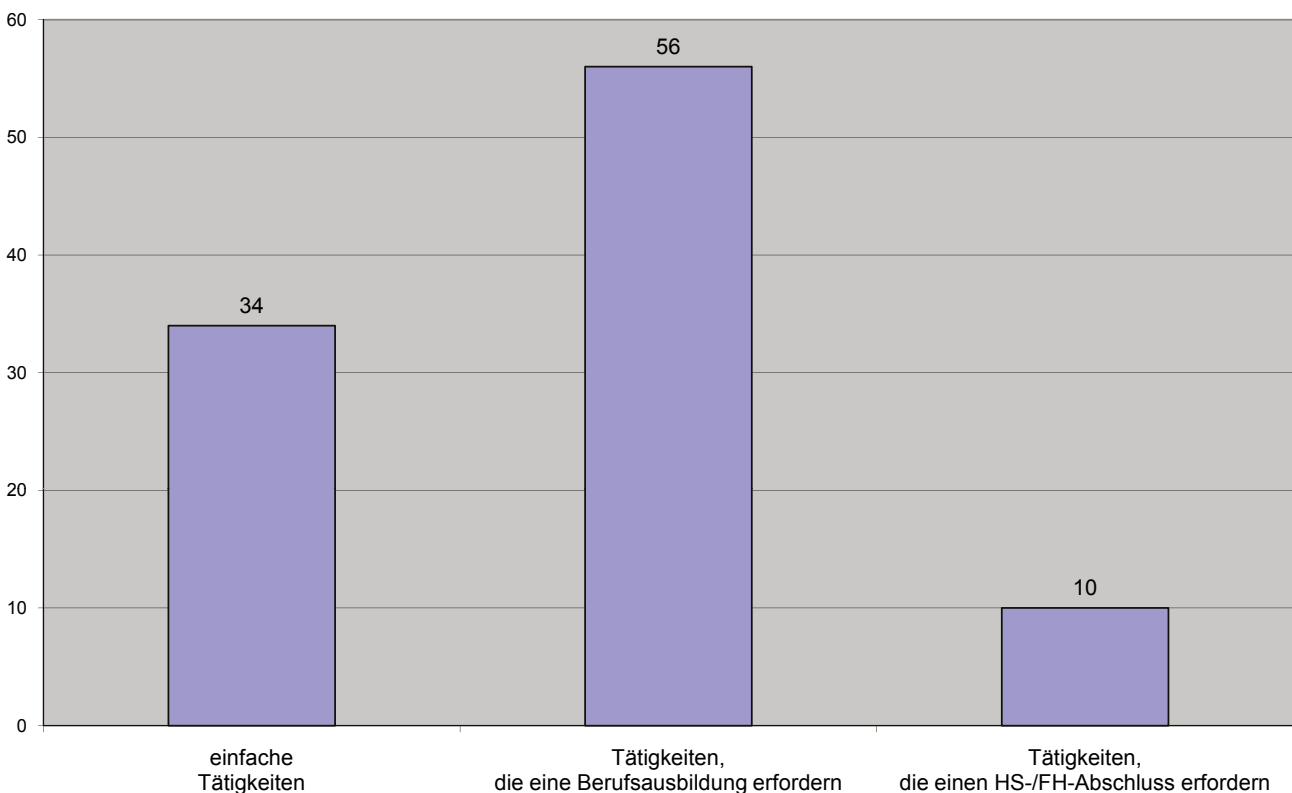
Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass befristete und daher mit größerer Instabilität verbundene Beschäftigungsverhältnisse keineswegs auf Arbeitsplätze für An- und Ungelernte beschränkt sind (vgl. Abbildung 11).

Ganz im Gegenteil: zwei Drittel aller Betriebe mit befristeten Arbeitsverhältnissen im ersten Halbjahr 2009 gaben an, dass hiervon am häufigsten Arbeitsplätze, deren Ausübung einen Berufsabschluss erfordert (56 Prozent aller befristeten Arbeitsverhältnisse) bzw. Tätigkeiten, die einen Hochschul-/Fachhochschulabschluss voraussetzen (10 Prozent) betroffen waren. Die übrigen rund ein Drittel der Betriebe mit befristeten Arbeitsverhältnissen (34 Prozent) gaben an, dass befristete Arbeitsverhältnisse am häufigsten bei so genannten Einfacharbeitsplätzen abgeschlossen wurden.<sup>17</sup>

Ein Vergleich mit den Durchschnittswerten für die übrigen westdeutschen Bundesländer zeigt, dass befristete Arbeitsverträge ähnlich wie in NRW vor allem bei qualifizierten Tätigkeiten eingesetzt werden (Westdeutschland ohne NRW: 65 Prozent qualifizierte, 35 Prozent einfache Tätigkeiten).

<sup>17</sup> Es ist darauf hinzuweisen, dass die Antworten der befragten Arbeitgeber sich nicht direkt umrechnen lassen auf Personen bzw. Beschäftigungsverhältnisse.

**Abbildung 11:** Häufigste Tätigkeitsform beim Einsatz befristet Beschäftigter im ersten Halbjahr 2009



Wenngleich die große Mehrheit der Betriebe in NRW wie auch im übrigen Bundesgebiet befristete Arbeitsverhältnisse am häufigsten für Tätigkeiten nutzt, deren Ausübung eine berufliche Ausbildung voraussetzt, ist zu berücksichtigen, dass Beschäftigte mit solchen Tätigkeiten auch die stärkste Gruppe unter den Beschäftigten stellen. Um zu erfahren, ob einzelne Tätigkeitsformen bzw. Beschäftigtengruppen häufiger oder seltener von zeitlich begrenzten Arbeitsverhältnissen betroffen sind als andere, müssen die ermittelten Anteilswerte daher zusätzlich ins Verhältnis zu den Anteilen dieser Gruppen an der Gesamtbeschäftigung gesetzt werden. Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels liefern hierzu folgendes Bild. Rund 25 Prozent aller Beschäftigten<sup>25</sup> in NRW arbeiten auf Einfacharbeitsplätzen, für deren Ausübung keine Ausbildung erforderlich ist. Der Anteil dieser Beschäftigtengruppe an den befristet Beschäftigten – gemessen an der von den befragten Arbeitgebern am häufigsten genannten Tätigkeitsgruppe beim Einsatz von Befristungen – liegt um neun Prozentpunkte über deren Anteil an den Beschäftigten insgesamt. Demgegenüber liegt der Anteil befristet Beschäftigter bei Arbeitsplätzen, welche eine abgeschlossene Berufsausbildung bzw. einen Hochschul-/Fachhochschulabschluss erfordern, um sechs bzw. drei Prozentpunkte unter den jeweils ermittelten Anteilen an den Beschäftigten insgesamt (62 bzw. 13 Prozent).

Arbeitskräfte auf Arbeitsplätzen mit höheren Qualifikationsanforderungen sind somit unterdurchschnittlich, Geringqualifizierte bzw. Personen auf An- und Ungelerntearbeitsplätzen überdurchschnittlich häufig von Befristungen betroffen.

### Häufigste Tätigkeitsform beim Einsatz befristet Beschäftigter nach Branchen

Wie oben dargestellt, gaben durchschnittlich 34 Prozent aller Betriebe mit befristet Beschäftigten im ersten Halbjahr 2009 an, dass in ihrem Betrieb Befristungen am häufigsten im Bereich von Tätigkeiten genutzt werden, die keinerlei berufliche Qualifikationen voraussetzen. In einzelnen Branchen fällt dieser Wert noch deutlich höher aus, wie z.B. im Baugewerbe. Kaum von Befristungen betroffen sind einfache Tätigkeiten dagegen in den beiden Bereichen Erziehung und Unterricht sowie Organisationen ohne Erwerbszweck/Öffentliche Verwaltung. Bei Befristungen im Hinblick auf Tätigkeiten, die einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss voraussetzen, fallen drei

<sup>18</sup> Die an dieser Stelle ausgewiesene Gesamtzahl von Beschäftigten umfasst keine Auszubildenden, Beamtenanwärter und tätige Inhaber

<b>Tabelle 5:</b> Häufigste Tätigkeitsform beim Einsatz befristet Beschäftigter im ersten Halbjahr 2009 nach ausgewählten Branchen			
in %	Einfache Tätigkeiten	Tätigkeiten für AK mit Berufsabschluss	Tätigkeiten für AK mit HS-/FH-Abschluss
Verarbeitendes Gewerbe	48	50	3
Baugewerbe	59	39	2
Handel u. Reparatur v. Kfz	38	61	2
Verkehr, Information u. Kommunikation	50	46	3
Unternehmensnahe Dienstlungen	30	52	18
Erziehung und Unterricht*	3	60	37
Gesundheits- u. Sozialwesen	14	62	24
Übrige Dienstleistungen	46	52	1
Org. o. Erwerbszweck/Öffentl. Verw.	9	81	10
Durchschnitt NRW	34	56	10
OoE/Öffentliche Verwaltung	53	65	9
<b>Durchschnitt NRW</b>	<b>44</b>	<b>54</b>	<b>9</b>

\* In den gekennzeichneten Branchen sind die Werte wegen geringer Besetzungszahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar

Branchen besonders auf: Erziehung und Unterricht mit 37 Prozent, Gesundheits- und Sozialwesen mit 24 Prozent und Unternehmensnahe Dienstleistungen mit 18 Prozent (vgl. Tabelle 5).

**Bei drei Viertel aller Betriebe mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen dauern diese maximal ein Jahr**

Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanel sind befristete Arbeitsverhältnisse von vergleichsweise kurzer Dauer. Bei lediglich rund einem Viertel aller Betriebe mit befristeten Arbeitsverhältnissen wurde eine Vertragslaufzeit von über einem Jahr vereinbart.

32 Prozent aller Betriebe mit befristeten Arbeitsverhältnissen im ersten Halbjahr 2009 gaben an, dass befristete Arbeitsverhältnisse am häufigsten für eine Vertragsdauer von bis zu maximal sechs Monaten abgeschlossen wurden. 41 Prozent aller Nennungen entfielen auf Laufzeiten von sechs bis 12 Monaten. Weitere 25 Prozent der Betriebe nannten Laufzeiten von ein bis zwei Jahren. Lediglich

zwei Prozent der Betriebe schlossen befristete Arbeitsverhältnisse für eine Dauer von zwei Jahren oder länger ab (vgl. Abbildung 12).

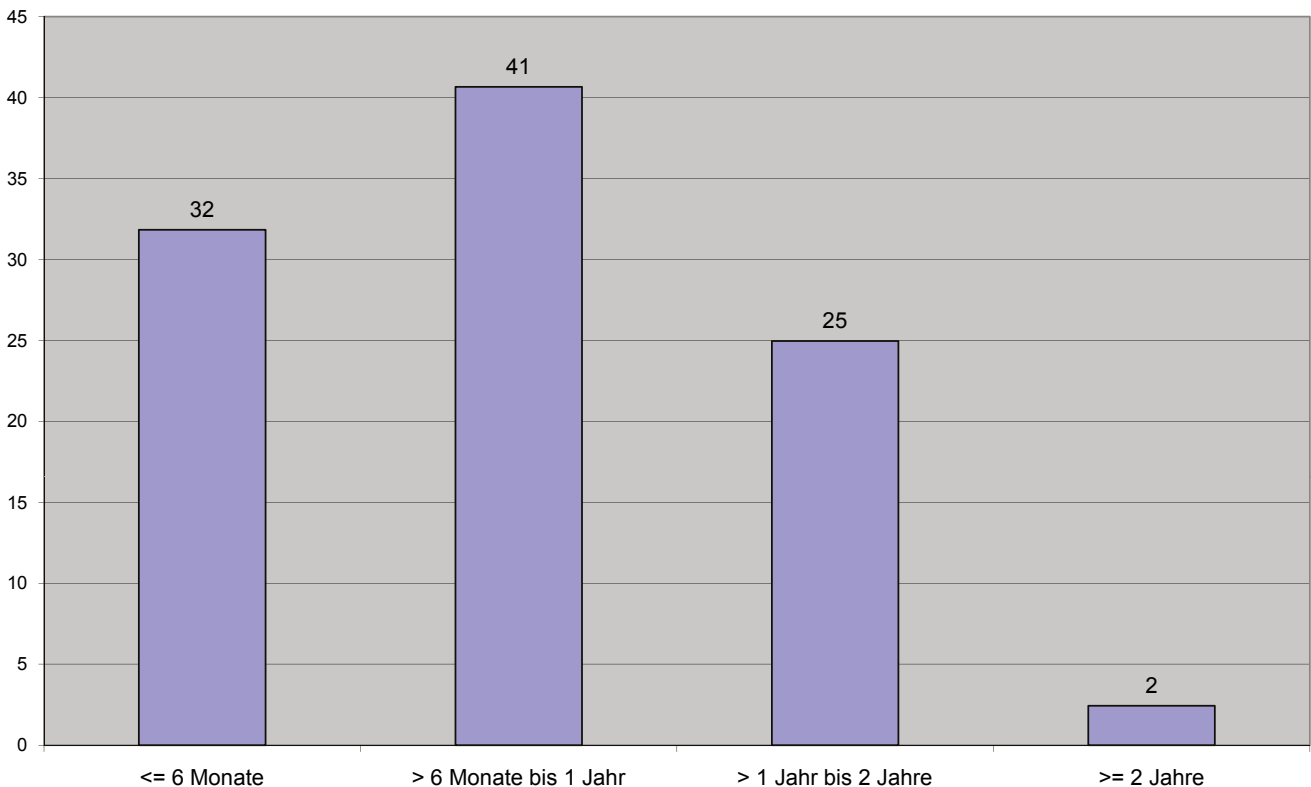
**Im Baugewerbe kurze, im Gesundheits- und Sozialwesen längere Einsatzdauer von befristet Beschäftigten**

Es gibt deutliche Unterschiede in der Befristungspraxis, je nachdem, in welcher Branche befristet Beschäftigte eingesetzt werden.

Am kürzesten sind die Vertragslaufzeiten im Baugewerbe. Rund zwei Drittel aller Betriebe mit befristet Beschäftigten gaben an, zeitlich befristete Verträge am häufigsten für eine Dauer von maximal einem halben Jahr abgeschlossen zu haben. Verträge, die über ein Jahr hinausreichen, sind im Baugewerbe eine Ausnahme.

Auch im Bereich der Übrigen Dienstleistungen finden sich kurze Laufzeiten deutlich häufiger als im Durchschnitt. Anders als im Baugewerbe spielen hier aber auch längere

**Abbildung 12:** Häufigste Vertragsdauer beim Einsatz befristet Beschäftigter im ersten Halbjahr 2009



Laufzeiten eine Rolle.

Die größte Bedeutung haben längerfristige Zeitverträge im Gesundheits- und Sozialwesen. Fast die Hälfte aller Betriebe dieser Branche mit befristet Beschäftigten im ersten Halbjahr schloss mit den befristet eingestellten Personen am häufigsten Arbeitsverträge mit einer Dauer von über einem Jahr ab. Auffällig ist auch der Bereich Erziehung und Unterricht, wo kurze Befristungen eine absolute Ausnahme darstellen. Typisch für diesen Bereich der Wirtschaft ist eine Vertragslaufzeit von sechs bis 12 Monaten (vgl. Tabelle 6).

Im Hinblick auf die durchschnittliche Einsatzdauer unterscheiden sich kleinere und größere Betriebe deutlich voneinander. So ist die Vertragsdauer von befristet Beschäftigten in kleineren Betrieben in der Regel kürzer als in mittleren und größeren Betrieben (vgl. Tabelle 7).

Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten setzen befristet Beschäftigte am häufigsten für eine Dauer von maximal sechs Monaten ein. Bei Betrieben ab 50 Beschäftigten sind solche kurzen Vertragslaufzeiten demgegenüber eher selten und wurden lediglich von einer Minderheit genutzt. Bei Großbetrieben wurden befristet Beschäftigten am häufigsten für einen Zeitraum von über einem Jahr eingestellt. Mit 45 Prozent ist der Anteil von solchen längeren Vertragslaufzeiten in dieser Gruppe deutlich größer als in jeder anderen Betriebsgrößenklasse.

#### Je geringer die Anforderungen, umso kürzer die Vertragslaufzeit

Die Länge der Vertragsdauer von befristet Beschäftigten hängt sehr stark mit den Anforderungen des besetzten Arbeitsplatzes zusammen. Je geringer diese Anforderun-

<b>Tabelle 6:</b> Häufigste Vertragsdauer beim Einsatz befristet Beschäftigter im ersten Halbjahr 2009 nach ausgewählten Branchen			
in %	<= 6 Monate	> 6 Monate bis 1 Jahr	> 1 Jahr
Verarbeitendes Gewerbe	38	45	17
Baugewerbe	67	29	4
Handel u. Reparatur v. Kfz	19	51	30
Verkehr, Information u. Kommunikation	23	40	37
Unternehmensnahe Dienstleistungen	36	38	25
Erziehung und Unterricht*	5	67	28
Gesundheits- u. Sozialwesen	11	41	48
Übrige Dienstleistungen	53	16	30
Org. o. Erwerbzzweck/Öffentl. Verw.	24	44	31
<b>Durchschnitt NRW</b>	<b>32</b>	<b>41</b>	<b>27</b>

\* In den gekennzeichneten Branchen sind die Werte wegen geringer Besetzungszahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

<b>Tabelle 7:</b> Häufigste Vertragsdauer beim Einsatz befristet Beschäftigter im ersten Halbjahr 2009 nach Betriebsgrößenklassen			
in %	<= 6 Monate	> 6 Monate bis 1 Jahr	> 1 Jahr
Kleinstbetriebe (unter 10 Beschäftigte)	42	27	30
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	36	42	22
Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	15	54	31
Großbetriebe (ab 249 Beschäftigte)	14	41	45
<b>Durchschnitt NRW</b>	<b>32</b>	<b>41</b>	<b>27</b>

gen, umso kürzer die Vertragslaufzeit der Beschäftigten. So gaben rund 52 Prozent aller Betriebe, die Befristungen vor allem bei einfachen Tätigkeiten einsetzten, an, am häufigsten Verträge mit einer Laufzeit bis zu maximal sechs Monaten abzuschließen. Laufzeiten von über einem Jahr waren dagegen äußerst selten bei jenen Betrieben, die Befristungen vorwiegend für einfache Tätigkeiten nutzten.

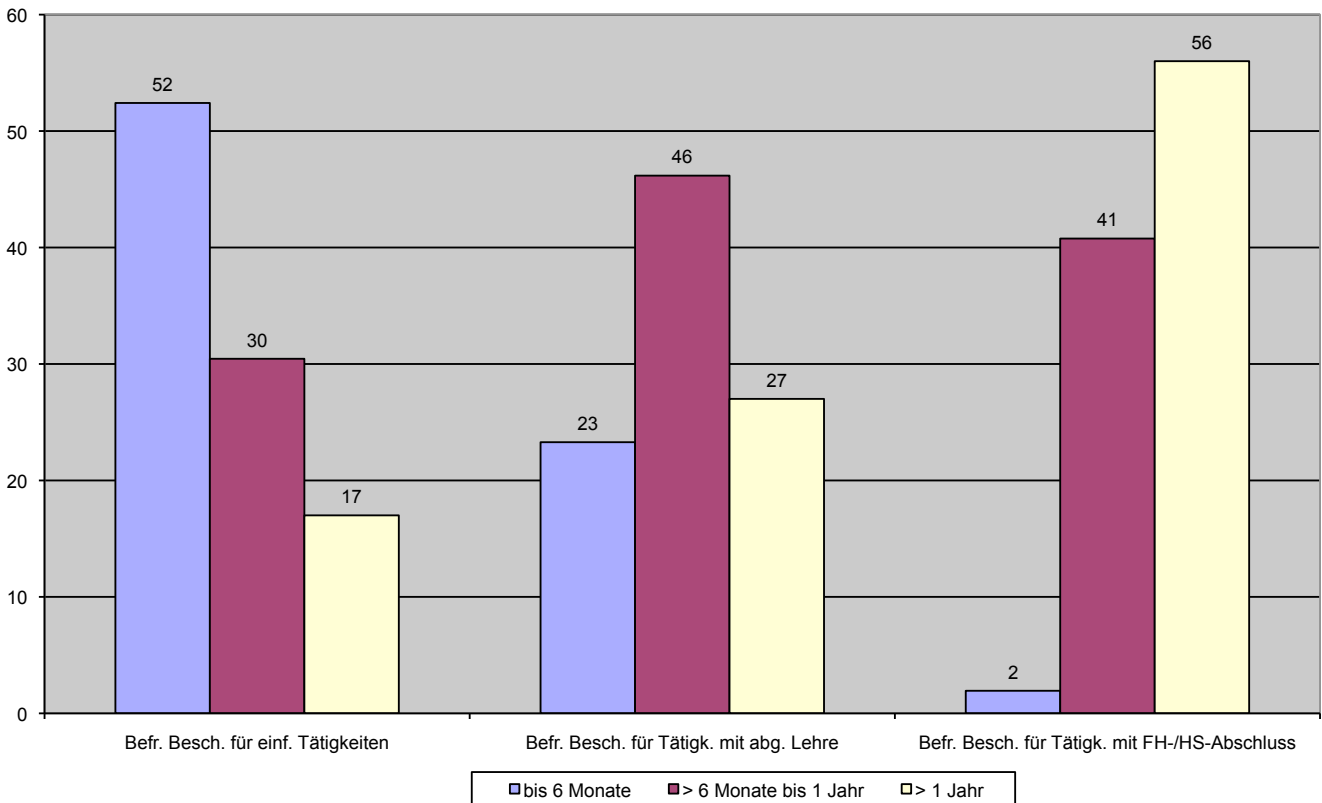
Bei mittleren Tätigkeitsanforderungen hatten die Vertragslaufzeiten bei der große Mehrheit der Betriebe eine Dauer von mehr als sechs Monaten; typisch waren Laufzeiten bis zu einem Jahr.

Die längsten Vertragslaufzeiten waren bei Betrieben zu beobachten, bei denen sich die Befristungen vor allem auf Arbeitsplätze für Höherqualifizierte bezogen. Deutlich mehr als die Hälfte aller Betriebe nannte Laufzeiten von mehr als einem Jahr. Noch längere Laufzeiten waren bei anspruchsvolleren Tätigkeiten zu beobachten. Mit 56 Prozent entfielen hier nicht nur die meisten Nennungen auf Laufzeiten von über einem Jahr, sondern bildeten kurze

Verträge bis zu sechs Monaten auch die absolute Ausnahme (vgl. Abbildung 13).

Es lässt sich festhalten: Die mit der zunehmenden Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen verbundenen Anforderungen und Risiken an die Beschäftigten sind ungleich verteilt. Von Befristungen und damit unsicheren Beschäftigungsperspektiven sind mittlerweile zwar alle Tätigkeitsformen und Beschäftigtengruppen betroffen. So sind eine formale Berufsausbildung oder ein akademischer Abschluss keine Garantie für einen unbefristeten Arbeitsplatz. Gemessen am Beschäftigungsgewicht ist die Wahrscheinlichkeit befristeter Beschäftigung jedoch bei Einfacharbeitsplätzen am höchsten. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ohne Berufsausbildung werden nicht nur deutlich häufiger lediglich befristet beschäftigt, sondern arbeiten – verglichen mit anderen befristet Beschäftigten – auch noch häufiger auf Arbeitsplätzen mit extrem kurzen Vertragslaufzeiten. In dieser Hinsicht tragen Geringqualifizierte ein höheres Beschäftigungsrisiko als andere Arbeitsmarktgruppen.

**Abbildung 13:** Zusammenhang zwischen Tätigkeitsform und Vertragsdauer beim Einsatz befristet Beschäftigter im ersten Halbjahr 2009\*



\* Differenz zu 100 Prozent wegen fehlender Angaben.

### 4.3 Gründe für den Einsatz befristeter Beschäftigung

Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zeigen, dass der Einsatz von Befristungen in der betrieblichen Praxis unterschiedliche Funktionen erfüllt. Es spielen vor allem zwei Aspekte eine Rolle bei der Entscheidung der Arbeitgeber für befristete Arbeitsverhältnisse, welche sich am ehesten mit unzureichenden Informationen beschreiben lassen (vgl. Abbildung 14).<sup>19</sup>

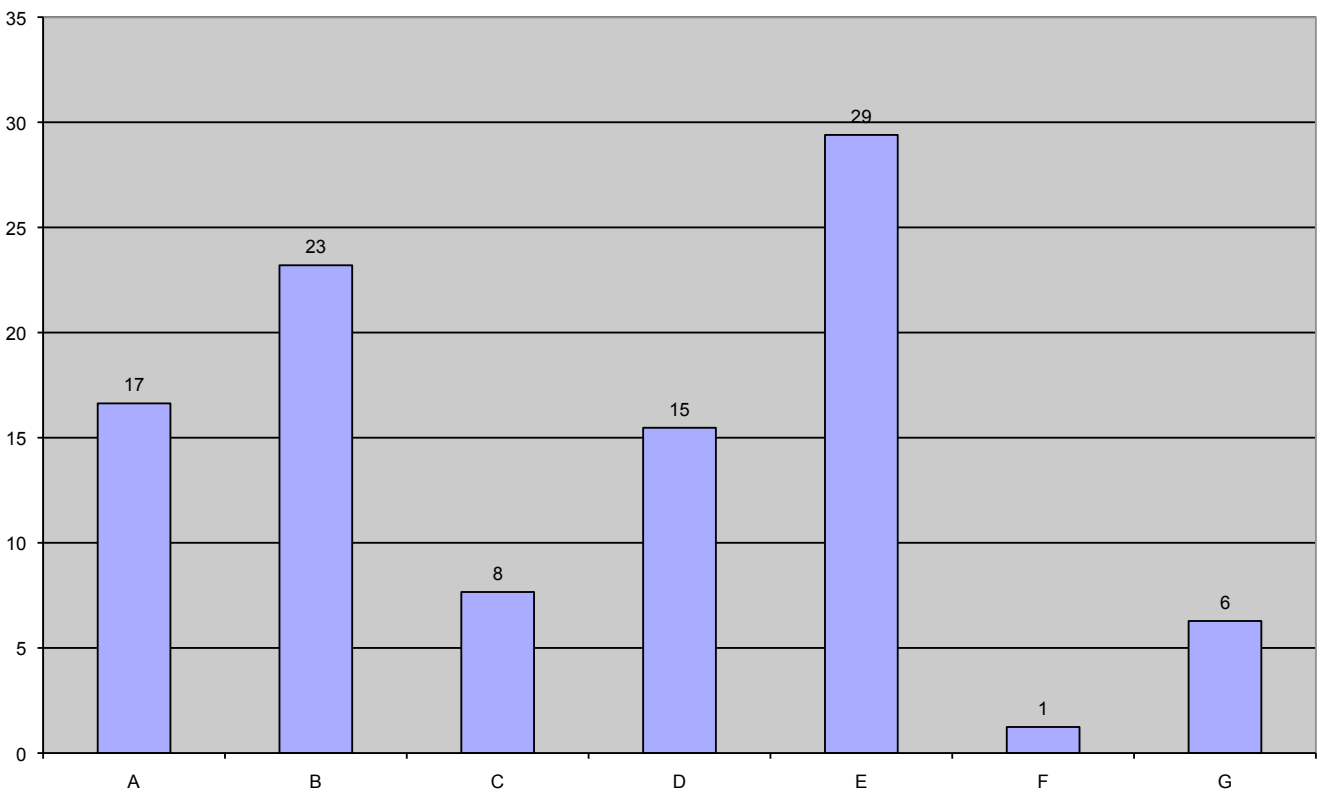
Diese Informationsdefizite beziehen sich einerseits auf fachliche und persönliche Eignung von Bewerbern und andererseits auf die weitere wirtschaftliche Entwicklung und davon abgeleitet dem zukünftigen betrieblichen Personalbedarf. So nutzen rund 29 Prozent aller Betriebe mit befristet Beschäftigten im ersten Halbjahr Befristungen hauptsächlich als verlängerte Probezeit. In diesen Fällen wurden befristete Arbeitsverträge dazu verwendet, um die Eignung der Eingestellten über die Probezeit hinaus zu testen und zu prüfen.

23 Prozent begründeten den Abschluss von befristeten Beschäftigungsverhältnissen damit, dass die weitere wirtschaftliche Entwicklung und damit den zukünftigen Personalbedarf nicht einschätzen zu können. Der Abschluss zeitlich begrenzter Arbeitsverträge dient in diesen Fällen dazu, sich im Falle abschwächender Nachfrage von den neu, zunächst nur befristet eingestellten Beschäftigten relativ problemlos wieder trennen zu können.

Weitere 17 bzw. 15 Prozent gaben an, dass die befristet Eingestellten temporär ausfallende fest angestellte Mitarbeiter im Betrieb ersetzen (z.B. Vertretung bei krankheitsbedingtem Ausfall) bzw. der zur Einstellung geführte zusätzliche Bedarf an Arbeitskräften absehbar temporärer Natur sei (Arbeit für die Dauer eines Projektes).

<sup>19</sup> Die entsprechende Frage im Fragebogen lautete: „Weshalb setzte Ihr Betrieb im ersten Halbjahr 2009 Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag ein? Falls mehrere Gründe genannt werden: Welcher davon war der wichtigste?“

**Abbildung 14:** Häufigste Gründe für den Einsatz befristeter Beschäftigter im ersten Halbjahr 2009



- A Zeitlich begrenzter Ersatzbedarf (z.B. wegen Krankheit, Elternzeit)
- B Unsicherheit bzgl. der weiteren wirtschaftlichen Entwicklung
- C Stellen können nur für einen begrenzten Zeitraum finanziert werden (z.B. über Projekt-/Haushaltsmittel)
- D Zusätzlicher Bedarf besteht nur für begrenzte Zeit (z.B. saisonal, einmaliger Auftrag)
- E Eignung von Beschäftigten kann mit Hinblick auf eine Festanstellung besser beurteilt werden
- F Leistungsbereitschaft und Motivation ist höher
- G Sonstiges

Andere Gründe, wie etwa mögliche Anreizwirkungen im Hinblick auf Arbeitsmotivation und Leistungsbereitschaft, spielen gegenüber den genannten Gründen nur eine untergeordnete Rolle.

### Unterschiedliche Motive für Einsatz befristet Beschäftigter in den einzelnen Branchen

Im Hinblick auf die beiden am häufigsten genannten Motive zeigen sich erhebliche Unterschiede zwischen den Branchen. In stark von saisonalen Einflüssen geprägten Bereichen der Wirtschaft, wie z.B. der Land- und Forstwirtschaft, wurde der Einsatz von Befristungen fast ausnahmslos mit dem einmaligen, zeitlich begrenzten Bedarf an Arbeitskräften begründet.

Diese Aspekte spielten auch für Betriebe aus dem Baugewerbe sowie dem Bereich der Übrigen Dienstleistungen (u.a. Hotel- und Gastgewerbe) eine größere Rolle als in anderen Branchen. In den beiden zuletzt genannten Branchen wurde allerdings in noch etwas stärkeren Maße auf die Bedeutung von Befristungen als verlängerte Probezeit verwiesen.

Aspekte, die mit Nachfrageschwankungen zusammenhängen, wurden vor allem von Betrieben aus dem Verarbeitenden Gewerbe, der Branche Verkehr, Information und Kommunikation sowie den Unternehmensnahen Dienstleistungen angeführt: 40, 45 bzw. 36 Prozent aller Betriebe dieser drei Branchen mit befristet Beschäftigten im ersten Halbjahr 2009 begründeten ihre Befristungspraxis mit der schwer abschätzbaren wirtschaftlichen Entwicklung (vgl. Tabelle 8).

In anderen Bereichen der Wirtschaft wurde der Einsatz befristet Beschäftigter häufig mit dem Wunsch begründet, Ausfälle der Stammbeschäftigten infolge von Krankheit, Elternzeit o.ä. zu überbrücken. Eine überdurchschnittlich hohe Bedeutung spielte dieses Motiv in den drei Branchen Organisationen ohne Erwerbszweck/Öffentliche Verwaltung, Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen sowie Erziehung und Unterricht.<sup>20</sup>

### Größere Betriebe nutzen Befristungen aus anderen Gründen als kleinere Betriebe

Der in den vergangenen Jahren beobachtete, nicht unbedeutende Anteil von befristeten Einstellungen auch bei Betrieben, die dem KSchG nicht unterliegen, zeigt, dass theoretisch größere personalpolitische Handlungsspielräume keineswegs mit einem Verzicht auf Befristungen einhergehen müssen. Dies deutete bereits darauf hin, dass befristete Einstellungen in kleineren Betrieben möglicherweise eine andere Funktion erfüllen als in größeren Betrieben.

Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zeigen, dass kleinere Betriebe Befristungen vor allem als verlängerte Probezeit nutzen, größere Betriebe dagegen überwiegend als Flexibilitätspuffer: Mehr als jeder dritte Betrieb mit weniger als 10 Beschäftigten nannte ersteres Motiv. Mit steigender Beschäftigtenzahl wird dieser Grund dann immer unbedeutender (vgl. Tabelle 9).

Die Tatsache, dass kleinere Betriebe mit Befristungen – insgesamt fünf Prozent aller Kleinstbetriebe – zeitlich

Tabelle 8: Ausgewählte Gründe für die Nutzung von Befristungen nach Branchen				
in %	E	B	A	D
Land- u. Forstwirtschaft*	3	0	0	97
Verarbeitendes Gewerbe	25	40	7	22
Baugewerbe	37	18	3	35
Handel u. Reparatur v. Kfz	39	27	8	14
Verkehr, Information u. Kommunikation	13	45	8	5
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen*	38	3	55	0
Unternehmensnahe Dienstleistungen	35	36	11	6
Erziehung und Unterricht*	0	13	44	8
Gesundheits- u. Sozialwesen	26	13	28	2
Übrige Dienstleistungen	40	13	5	34
Org. o. Erwerbszweck/Öffentl. Verwaltung	22	1	48	7
<b>Durchschnitt NRW</b>	<b>29</b>	<b>23</b>	<b>17</b>	<b>15</b>

E Eignung von Beschäftigten kann mit Hinblick auf eine Festanstellung besser beurteilt werden.

B Unsicherheit bzgl. der weiteren wirtschaftlichen Entwicklung.

A Zeitlich begrenzter Ersatzbedarf (z.B. wegen Krankheit, Elternzeit).

D Zusätzlicher Bedarf besteht nur für begrenzte Zeit (z.B. saisonal, einmaliger Auftrag).

begrenzte Verträge deutlich öfter als größere Betriebe nutzen, um die Eignung von Beschäftigten im Hinblick auf eine Festanstellung besser beurteilen zu können, kann möglicherweise mit den geringer ausgeprägten Möglichkeiten einer formalisierten und professionalisierten Personalgewinnung zusammenhängen. Im Gegensatz zu größeren Betrieben mit spezifischen Funktionseinheiten und entsprechend qualifizierten Mitarbeitern liegt die Suche und Auswahl von neuen Mitarbeitern bei kleineren Betrieben oftmals in der Verantwortung der Geschäftsführung. Für die Personalgewinnung, für spezifische Test- und Auswahlverfahren stehen in der Regel keine personellen und zeitlichen Ressourcen zur Verfügung. Die Gewinnung neuer Mitarbeiter ist somit wenig formalisiert und wird neben dem eigentlichen Tagesgeschäft mit erledigt.

Im Gegensatz dazu verfügen Großbetriebe über formalisierte Verfahren der Personalauswahl. Eine Verlängerung der gesetzlichen Probezeit mittels Nutzung von Befristungen wird daher auch nur von weniger als einem Viertel aller Großbetriebe als Grund für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge genannt. In Groß- und Mittelbetriebe werden Befristungen dagegen überdurchschnittlich häufig eingesetzt, um temporär begrenzte Fehlzeiten und Arbeitsausfälle infolge von Krankheit oder Elternzeit auszugleichen. Ebenso bedeutsam für den Einsatz von befristet Beschäftigten in größeren Betrieben sind Schwankungen der Nachfrage, welche einen entsprechend hohen Grad der Flexibilität beim Einsatz von Arbeit erfordern. In diesen Fällen ermöglichte die Nutzung befristeter Beschäftigung, betriebliches Personal an Auftragschwankungen relativ reibungslos anpassen zu können. Dieser Grund wurde am häufigsten von Betrieben der Größenklasse 50 bis 249 Beschäftigte genannt. Die Einmaligkeit einzelner Aufträge wurde von den vier häufigsten Gründen am seltensten genannt, spielt aber in kleineren Betrieben eine nicht unwesentliche Rolle für den Einsatz von Befristungen

#### **4.4 Übernahme von Beschäftigten aus einem befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis**

Ob befristet Beschäftigte die Chance erhalten, nach Auslaufen ihres Arbeitsvertrages im Rahmen eines unbefristetes Arbeitsverhältnisses weiter im Betrieb beschäftigt zu werden, dürfte nicht unwesentlich von den Motiven der Arbeitgeber für den Einsatz von Befristungen abhängen. Übernahmen sollten in jenen Betrieben am ehesten zu erwarten sein, in denen Befristungen als verlängerte Probezeit genutzt werden. Es wurde oben gezeigt, dass dieses Motiv vor allem in kleineren Betrieben eine Rolle spielte. Kaum zu erwarten sind Umwandlungen bzw. spätere Übernahmen in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis

nis dagegen in jenen Bereichen der Wirtschaft, in denen die Nutzung befristeter Verträge mit Schwankungen und einer unsicheren Nachfrage begründet wird. In diesen Bereichen scheint ein gewisser Anteil von befristet eingestellten Arbeitskräften eher die Rolle eines Flexibilitätspuffers zu spielen, um dadurch die Arbeitsplätze der Stammebelegschaft zu stabilisieren.

#### **Befristete Arbeitsverträge als Sprungbrett in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis?**

Die Daten des IAB-Betriebspanel zeigen folgendes Bild: Rund 30 Prozent aller Betriebe, in denen im ersten Halbjahr 2009 befristet Beschäftigte tätig waren, gaben an, in diesem Zeitraum Beschäftigte aus einem befristeten in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen zu haben. Hochgerechnet wurden ungefähr 50 bis 60 Tsd. vormals befristet Beschäftigte in ein zeitlich unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Die Frage, wie diese Zahl einzuschätzen ist, lässt sich nicht direkt mit den Ergebnissen der Befragung beantworten. So existieren keine Angaben über die Gesamtzahl der im ersten Halbjahr befristet beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Nimmt man stattdessen näherungsweise Befunde zur Zahl der befristet Beschäftigten zum 30.6.2009 – dies waren rund 500 Tsd. Personen in NRW – dann wird deutlich, dass das Ausmaß der Umwandlungen vermutlich nicht sehr groß ist, Befristungen somit in vielen Fällen eher kein Sprungbrett in ein Arbeitsverhältnis mit längerfristiger Perspektive darstellen.

#### **Zusammenhang zwischen Motiven für den Einsatz befristet Beschäftigter und Umwandlungen in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse**

Betriebe, die befristet beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse übernommen haben, gaben ganz unterschiedliche Motive für den Einsatz solcher Beschäftigungsformen an. Dies macht deutlich, dass auch in jenen Betrieben, in denen Befristungen z.B. wegen unsicherer künftiger Nachfrageentwicklung eingesetzt werden, durchaus Chancen auf eine spätere Umwandlung bestehen. So gaben immerhin ein Drittel aller Betriebe, die dies als Hauptmotiv für den Einsatz von Befristungen nannten, an, befristete in unbefristete Beschäftigung umgewandelt zu haben.

Dennoch ist die Wahrscheinlichkeit für eine Umwandlung nicht überall gleich groß. So erfolgten Umwandlungen am häufigsten in jenen Betrieben, in denen Befristungen in erster Linie als verlängerte Probezeit benutzt wurden, womit die eingangs aufgeworfene Vermutung bestätigt wird (vgl. Abbildung 15).

Tabelle 9: Gründe für die Nutzung von Befristungen nach Betriebsgrößenklassen				
in %	E	B	A	D
Kleinstbetriebe (unter 10 Beschäftigte)	35	19	16	20
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	29	24	13	16
Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	26	28	24	10
Großbetriebe (ab 249 Beschäftigte)	23	23	25	10
<b>Durchschnitt NRW</b>	<b>29</b>	<b>23</b>	<b>17</b>	<b>15</b>

- E Eignung von Beschäftigten kann mit Hinblick auf eine Festanstellung besser beurteilt werden.
- B Unsicherheit bzgl. der weiteren wirtschaftlichen Entwicklung.
- A Zeitlich begrenzter Ersatzbedarf (z.B. wegen Krankheit, Elternzeit).
- D Zusätzlicher Bedarf besteht nur für begrenzte Zeit (z.B. saisonal, einmaliger Auftrag).

**Umwandlungen nach Branchen**

Zu den Branchen, in denen vergleichsweise viele Betriebe befristete in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt haben, zählen der Handel, die Branche Verkehr, Information und Kommunikation, das Gesundheits- und Sozialwesen sowie der Bereich der Übrigen Dienstleistungen.

In den genannten vier Bereichen wurden in mehr als jedem dritten Betrieb mit befristet Beschäftigten entsprechende Umwandlungen vorgenommen und damit die bestehenden Stammbeschaften erweitert (vgl. Tabelle 10)

In der Land- und Forstwirtschaft sowie der Branche Erziehung und Unterricht waren Übernahmen befristet Beschäftigter demgegenüber relativ wenig verbreitet. Dies dürfte einerseits damit zusammenhängen, dass der Arbeitskräfteeinsatz in der erstgenannten Branche deutlich stärker von saisonalen Effekten beeinflusst wird als in anderen Branchen, andererseits – wie in der Branche Erziehung und Unterricht – eine Übernahme befristet Beschäftigter von vornherein nur bedingt angestrebt wurde, da mit den Befristungen vor allem vorübergehend ausgefallene Mitarbeiter ersetzt werden sollten. In diesen Fällen mussten viele befristet Beschäftigte auch bei guter Leistung damit rechnen, dass ihr Vertrag ausläuft.

**4.5 Befristete Einstellungen im ersten Halbjahr 2009**

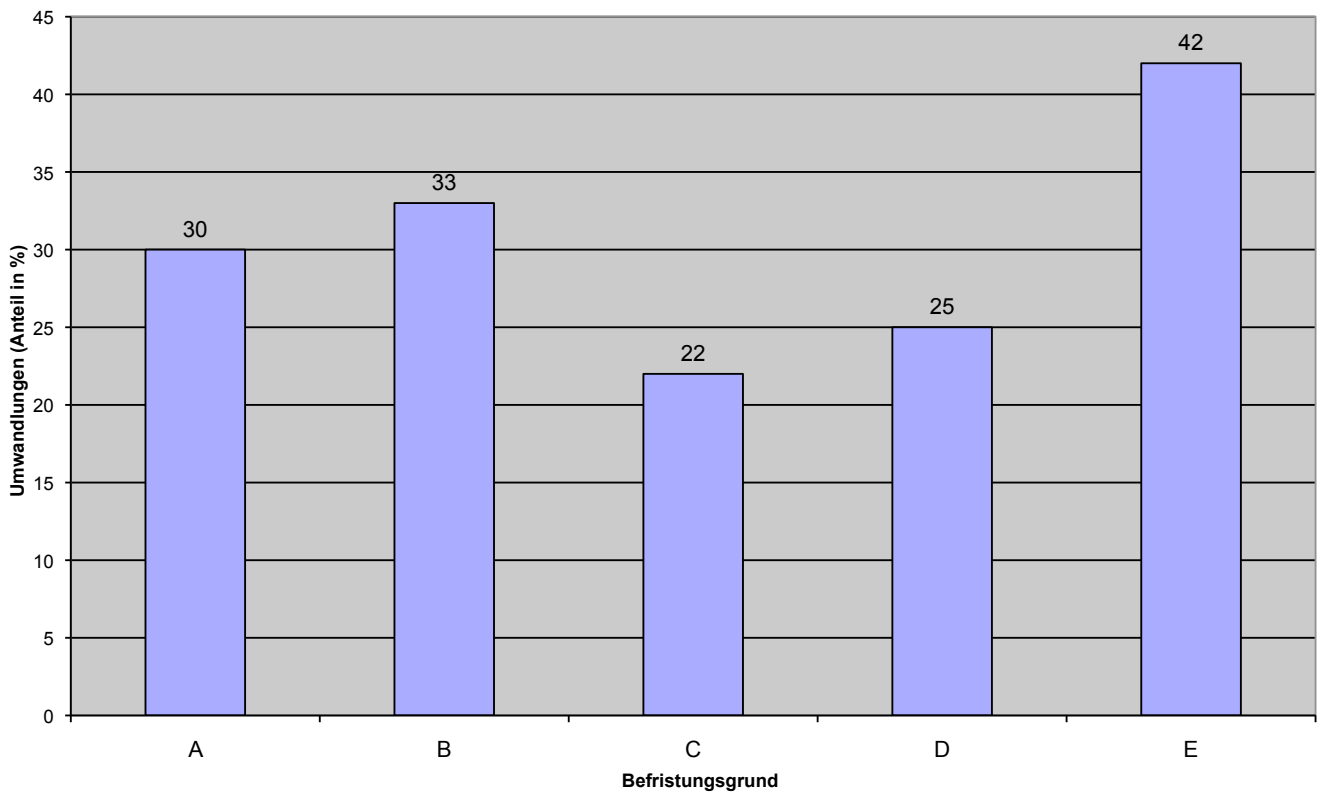
Neben Angaben zum Einsatz von Befristungen mit Bezug zum Beschäftigtenbestand wurden im IAB-Betriebspanel auch entsprechende Daten zu den im ersten Halbjahr des Befragungsjahr realisierten Einstellungen erfasst. In diesem Zusammenhang wird immer auch ermittelt, wie viele der neu eingestellten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen lediglich befristet eingestellt wurden (Beschäftigtenebene).

Bevor die Befunde hierzu vorgestellt werden, soll zunächst geklärt werden, wie verbreitet der Gebrauch von Befristungen bei Einstellungen auf der Betriebsebene ist. Dies erlaubt es einzuschätzen, ob es sich bei der Nutzung zeitlich befristeter Arbeitsverträge bei Einstellungen um ein Randphänomen handelt oder ob die Nutzung solcher Verträge bereits von einer breiten Masse von Betrieben getragen wird. Je breiter der Kreis der Nutzer, umso höher die Zahl der betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Letzteres hängt wiederum auch vom beschäftigungspolitischen Gewicht der Nutzerbetriebe ab. Hierfür gilt es zu klären, ob sich der Kreis der Nutzer eher auf Betriebe mit einer vergleichsweise hohen oder auf Betriebe mit einer eher geringen Zahl von Einstellungen beschränkt.

**Mehr als jeder vierte Betrieb stellte ausschließlich befristet ein**

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass der Trend zur Nutzung von befristeten Einstellungen ungebrochen ist. Wenngleich die Mehrheit der Betriebe ausschließlich unbefristete Arbeitsverträge mit den im ersten Halbjahr 2009 neu eingestellten Arbeitskräften abschlossen, ist die Nutzung von befristeten Einstellungen weit verbreitet. So begründeten rund 37 Prozent aller Betriebe mit Einstellungen im ersten Halbjahr 2009 befristete Arbeitsverhältnisse (Westdeutschland ohne NRW: 35 Prozent). Auf der Ebene von Einstellungen haben Befristungen somit einen deutlich höheren Stellenwert als auf der Ebene der Bestandszahlen, was den Stellenwert dieser Beschäftigungsform für die Dynamik am nordrhein-westfälischen Arbeitsmarkt unterstreicht.

**Abbildung 15:** Zusammenhang zwischen Hauptmotiv für den Einsatz befristet Beschäftigter und Umwandlungen von befristeten in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse im ersten Halbjahr 2009



- A Zeitlich begrenzter Ersatzbedarf (z.B. wegen Krankheit, Elternzeit).  
 B Unsicherheit bzgl. der weiteren wirtschaftlichen Entwicklung.  
 C Stellen können nur für einen begrenzten Zeitraum finanziert werden (z.B. über Projekt-/Haushaltsmittel).  
 D Zusätzlicher Bedarf besteht nur für begrenzte Zeit (z.B. saisonal, einmaliger Auftrag).  
 E Eignung von Beschäftigten kann mit Hinblick auf eine Festanstellung besser beurteilt werden.

Von allen Betrieben mit befristeten Einstellungen stellten rund ein Viertel sowohl befristet als auch unbefristet, drei Viertel nur befristet ein. In Bezug auf alle Betriebe mit Einstellungen sind dies neun bzw. 28 Prozent. Mehr als jeder vierte einstellende Betrieb hat somit ausschließlich unbefristete Arbeitsverträge abgeschlossen (vgl. Abbildung 16).

Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil von Betrieben in NRW, welche befristet einstellten, zwar um rund drei Prozentpunkte zurückgegangen (2008: 40 Prozent). Dieser Rückgang ist jedoch allein der Tatsache geschuldet, dass deutlich weniger Betriebe sowohl befristet als auch

unbefristet einstellten (minus fünf Prozentpunkte; 2008: 14 Prozent). Der Anteil von Betrieben mit ausnahmslos befristeten Neueinstellungen ist dagegen um zwei Prozentpunkte gestiegen (2008: 26 Prozent).

#### **Breite Nutzung von befristeten Einstellungen im Bereich von Organisationen ohne Erwerbszweck/Öffentliche Verwaltung**

Von der Möglichkeit befristeter Einstellungen wurde in den einzelnen Branchen in unterschiedlich hohem Maße Gebrauch gemacht.

<b>Tabelle 10: Umwandlungen von Befristungen im ersten Halbjahr 2009 nach Branchen</b>		
in %	Betriebe mit befristet Beschäftigten im ersten Halbjahr 2009	Betriebe mit Umwandlungen im ersten Halbjahr 2009**
Land- u. Forstwirtschaft*	9	3
Energie- u. Abfallwirtschaft*	.	.
Verarbeitendes Gewerbe	23	33
Baugewerbe	15	30
Handel u. Reparatur v. Kfz	12	37
Verkehr, Information u. Kommunikation	14	36
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen*	25	21
Unternehmensnahe Dienstleistungen	15	19
Erziehung und Unterricht*	45	10
Gesundheits- u. Sozialwesen	21	38
Übrige Dienstleistungen	15	39
Org. o. Erwerbszweck/Öffentl. Verwaltung	26	25
<b>Durchschnitt NRW</b>	<b>17</b>	<b>30</b>

E Eignung von Beschäftigten kann mit Hinblick auf eine Festanstellung besser beurteilt werden.

B Unsicherheit bzgl. der weiteren wirtschaftlichen Entwicklung.

A Zeitlich begrenzter Ersatzbedarf (z.B. wegen Krankheit, Elternzeit).

D Zusätzlicher Bedarf besteht nur für begrenzte Zeit (z.B. saisonal, einmaliger Auftrag).

Am verbreitetsten war der Einsatz von Befristungen – gemessen am Anteil der Nutzerbetriebe – im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck/Öffentliche Verwaltung. Hier stellten 70 Prozent aller Betriebe bzw. Dienststellen auch (27 Prozent) oder ausnahmslos (43 Prozent) befristet ein (vgl. Tabelle 11).

In diesem Bereich der Wirtschaft gab es auch die meisten Betriebe, die beide Möglichkeiten gleichermaßen nutzten. In den meisten anderen Branchen war eher eine Polarisierung des Einstellungsgeschehens zu beobachten: Auf der einen Seite finden sich jene, die nach wie vor ausschließlich unbefristete Verträge abschließen; auf der anderen Seite solche, die ausnahmslos befristet einstellen.

Die Zahl der Betriebe, die sowohl befristet als auch unbefristet einstellten, ist in den meisten Branchen somit relativ klein. Dieses Ergebnis ist möglicherweise dem hohen Gewicht von Kleinstbetrieben geschuldet. Dieser Betriebstyp hat, sofern er Einstellungen vornahm, in der Regel nur eine einzige Person eingestellt. Diese hat er dann entweder befristet oder unbefristet eingestellt.

Überdurchschnittlich viele, ausschließlich oder auch befristet einstellende Betriebe finden sich neben dem

bereits genannten Bereich noch in der Branche Erziehung und Unterricht (62 Prozent) sowie in der Land- und Forstwirtschaft (60 Prozent).

Trotz der mittlerweile breiten Nutzung von Befristungen gibt es immer noch zahlreiche Bereiche, in denen neue Arbeitskräfte überwiegend zeitlich unbefristet eingestellt werden. Zu diesen Branchen mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil ausnahmslos unbefristet einstellender Betriebe zählen die Energie- und Abfallwirtschaft, das Finanz- und Versicherungsgewerbe, der Bereich Verkehr, Information und Kommunikation sowie der Handel

#### **Nutzung befristeter Einstellungen variiert mit der Größe der einstellenden Betriebe: Bei Kleinen noch die Ausnahme, bei Großen bereits Alltag**

Im Hinblick auf den Gebrauch von befristeten Einstellungen gibt es erhebliche Unterschiede zwischen den Betrieben der verschiedenen Betriebsgrößenklassen.

So steigt der Anteil von Betrieben, die ausschließlich oder auch befristet einstellten, signifikant mit zunehmender Betriebsgröße. Nur 16 Prozent aller Kleinstbetriebe (Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten) mit Einstellungen

im ersten Halbjahr 2009 haben befristet eingestellt. Bei Kleinbetrieben (10 bis 49 Beschäftigte) steigt dieser Wert bereits auf 47 Prozent; eine knappe Mehrheit setzte jedoch noch ausschließlich auf unbefristete Einstellungen.

Bei Mittelbetrieben (Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten) beträgt der Anteil von Betrieben mit befristeten Einstellungen 65 Prozent und bei Großbetrieben (Betriebe mit 250 und mehr Beschäftigten) sogar 82 Prozent. Bei Großbetrieben fällt zudem auf, dass der Anteil von Betrieben, die ausschließlich befristet einstellten, mit 35 Prozent nahezu doppelt so hoch ausfiel, wie der Anteil von Betrieben, welche ausschließlich unbefristete Einstellungen vornahmen.

Dies verdeutlicht, dass der Einsatz von Befristungen zumindest bei größeren Betrieben zum Normalfall geworden ist. Bei kleineren Betrieben, insbesondere solchen mit weniger als 10 Beschäftigten stellen Betriebe mit befristeten Einstellungen demgegenüber eine Ausnahme dar.

Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass rund die Hälfte aller Betriebe mit Einstellungen lediglich eine einzige Person neu eingestellt hat. Ob hinter der Art der vorgenommenen Einstellungen möglicherweise eine bestimmte personalpolitische Strategie steht, lässt sich aber nur für jene Fälle annäherungsweise beantworten, in denen mindestens zwei Neueinstellungen realisiert wurden.

**Abbildung 16:** Betriebe mit Neueinstellungen nach Art der vorgenommenen Einstellungen (erstes Halbjahr 2009)

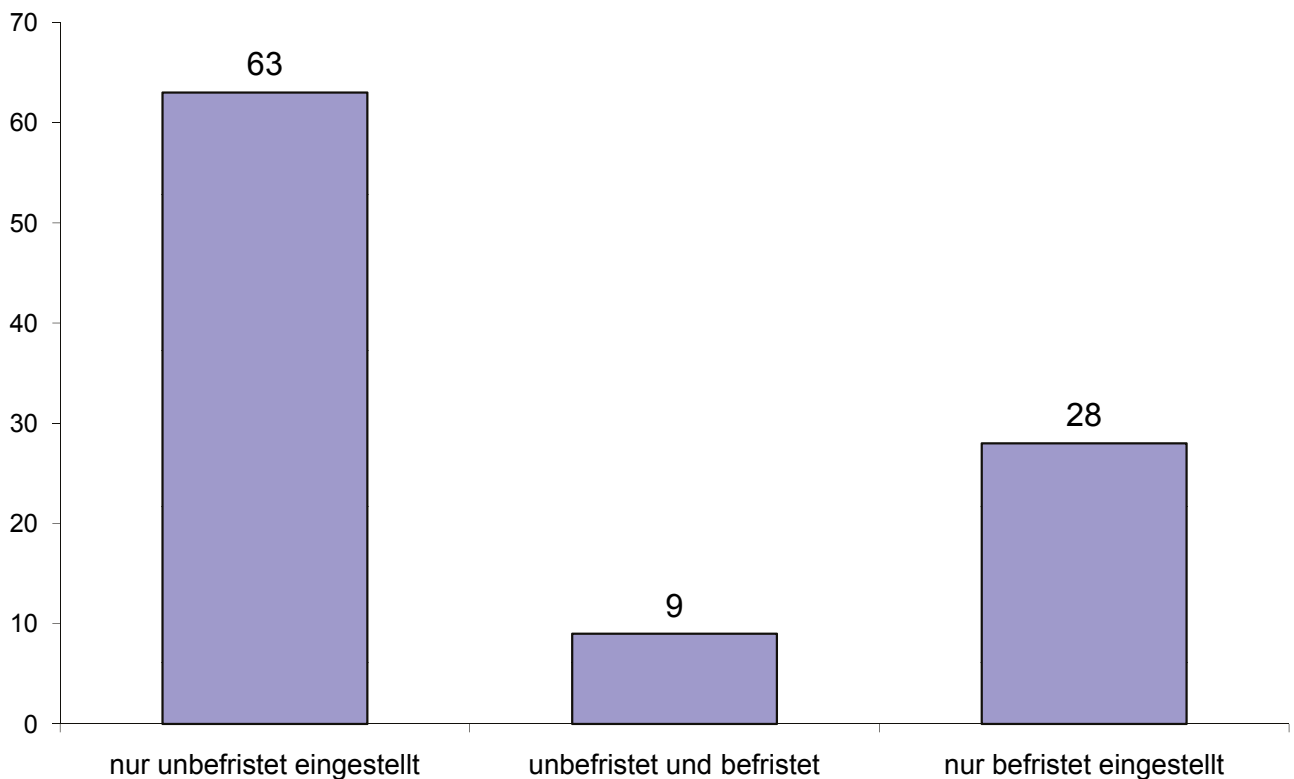


Tabelle 11: Ausgewählte Gründe für die Nutzung von Befristungen nach Branchen

in %	Betriebe mit Personaleinstellungen	nur unbefristet	beides	nur befristet
Land- u. Forstwirtschaft*	9	40	0	60
Energie- u. Abfallwirtschaft*	39	73	6	21
Verarbeitendes Gewerbe	17	61	9	30
Baugewerbe	19	56	13	31
Handel/Reparatur v. Kfz	19	72	5	22
Verkehr, Information u. Kommunikation	29	74	9	17
Finanz- u. Versicherungsdienstl.*	20	84	12	5
Unternehmensnahe Dienstl.	24	64	12	23
Erziehung und Unterricht*	30	38	11	51
Gesundheits- u. Sozialwesen	26	55	7	38
Übrige Dienstleistungen	25	65	5	31
OoE/Öffentliche Verwaltung	21	30	27	43
<b>Durchschnitt NRW</b>	<b>22</b>	<b>63</b>	<b>9</b>	<b>28</b>

\* In den gekennzeichneten Branchen sind die Werte wegen geringer Besetzungszahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Die eine Hälfte aller Betriebe mit Einstellungen hat eine, die andere Hälfte mindestens zwei Neueinstellungen vorgenommen. Erwartungsgemäß nimmt der Anteil von Mehrfacheinstellungen mit steigender Betriebsgröße zu. So haben im beobachteten Zeitraum lediglich 36 Prozent aller Kleinstbetriebe mit Einstellungen mehr als eine Person neu eingestellt, aber 52 Prozent aller Kleinbetriebe sowie 80 Prozent aller Mittelbetriebe. Bei Großbetrieben haben nahezu alle einstellenden Betriebe mehrere Einstellungen vorgenommen (95 Prozent). Für Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten ist es somit typisch, dass sie – sofern im hier beobachteten Zeitraum Einstellungen vorgenommen haben – maximal eine einzige Person eingestellt haben. Bei allen übrigen Betriebsgrößenklassen stellten einstellende Betriebe in der Regel mehr als nur eine Person ein.

Beschränkt man sich auf jene Betriebe mit mindestens zwei Neueinstellungen, erhält man folgende Ergebnisse: Rund 50 Prozent dieser Betriebe haben ausnahmslos unbefristet und 33 Prozent ausnahmslos befristet eingestellt. In den übrigen 17 Prozent der Fälle wurde sowohl unbefristet als auch befristet eingestellt. Gegenüber den weiter oben präsentierten Ergebnissen für alle Betriebe mit Einstellungen, also unabhängig von der Zahl der vorgenommenen Einstellungen, ist der Anteil ausnahmslos unbefristet einstellender Betriebe hier deutlich geringer, der Anteil von Betrieben mit beiden Arten von Einstellungen demgegenüber deutlich größer. Der Anteil

von Betrieben, welche mindestens zwei Neueinstellungen vornahmen, aber ausschließlich unbefristete Verträge abschlossen, liegt nur etwas über den zuvor ermittelten Wert.

Daraus lässt sich vorsichtig folgern, dass die große Mehrheit von Betrieben anscheinend einer klaren personalpolitischen Linie folgt: Rund zwei Drittel aller Betriebe mit Mehrfacheinstellungen haben entweder ausnahmslos auf unbefristete oder ausnahmslos auf befristete Einstellungen gesetzt. Nur ein Drittel der Betriebe mit Mehrfacheinstellungen nutzte beide Vertragsmöglichkeiten.

#### **Befristete Einstellungen auf Rekordhoch: In NRW wurden erstmals mehr neue Arbeitskräfte befristet als unbefristet eingestellt.**

Wie oben dargestellt, hat sich der Anteil von einstellenden Betrieben, welche ausschließlich auf die Möglichkeit befristeter Arbeitsverträge zurückgreifen, gegenüber dem Vorjahreszeitraum nochmals leicht erhöht. Blickt man nun auf die Zahl der betroffenen Personen, dann lässt sich zugleich ein gestiegenes Ausmaß der Betroffenheit auf Beschäftigtenebene beobachten.

Mit einem Anteil von 52 Prozent wurden in NRW erstmals mehr Beschäftigte lediglich befristet als unbefristet

eingestellt. Zudem wurden anteilig deutlich mehr befristete Einstellungen vorgenommen als im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer (44 Prozent).<sup>21</sup>

Da der Kreis der Betriebe, welche befristete Einstellungen einsetzten, gegenüber dem Vorjahr nicht größer geworden ist, haben anscheinend jene Betriebe, die grundsätzlich befristete Einstellungen nutzen, dieses Instrument auf eine größere Zahl von Eingestellten ausgeweitet (vgl. Abbildung 17).

### **Ausmaß befristeter Einstellungen im ersten Halbjahr 2009 in den einzelnen Branchen unterschiedlich hoch**

Von Befristungen überdurchschnittlich stark betroffen waren neu eingestellte Arbeitskräfte vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen, im Bereich Erziehung und Unterricht, im Bereich der Übrigen Dienstleistungen sowie im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck/Öffentliche Verwaltung. Mit Anteilen von 54 bis 70 Prozent erhielt in den vier genannten Branchen die große Mehrheit der neu eingestellten Arbeitnehmer lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag. In den genannten Branchen können Befristungen daher bereits als „Normaleinstellungsverhältnis“<sup>22</sup> betrachtet werden.

Am seltensten nutzten demgegenüber die Arbeitgeber im Kredit- und Versicherungsgewerbe, im Baugewerbe sowie im Handel die Möglichkeit, nur befristet einzustellen. Im Verarbeitenden Gewerbe, welches zu den am stärksten von der Krise betroffenen Bereichen der Wirtschaft zählt, lag der Anteil befristeter Einstellungen im ersten Halbjahr 2009 etwas unterhalb des Durchschnittswertes, hatten befristete und unbefristete Einstellungen annähernd die gleiche Bedeutung (vgl. Tabelle 12).

### **In frauendominierten Branchen besonders viele befristet Eingestellte**

Die genannten Branchen mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil von befristeten Einstellungen fallen dadurch auf, dass es sich mit Ausnahme der Land- und Forstwirtschaft um solche handelt, in denen mehrheitlich Frauen eingestellt wurden. Im Gesundheits- und Sozialwesen beispielsweise, in dem fast zwei Drittel aller neuen Arbeitskräfte lediglich befristet eingestellt wurden, entfielen 80 Prozent der neu besetzten Arbeitsplätze auf Frauen.

Mit 81 Prozent entspricht der Anteil von Frauen an den befristeten Neueinstellungen im Gesundheits- und Sozialwesen fast exakt dem Frauenanteil an den Neueinstellungen insgesamt. In den anderen Branchen liegen die Anteile der Frauen an den befristeten Einstellungen dagegen etwas über diesen Anteilen. Besonders hoch ist die Diskrepanz

im Handel, wo der Frauenanteil an den befristeten Einstellungen signifikant über ihrem Anteil an den Einstellungen insgesamt ausfiel. So entfielen auf Frauen 54 Prozent aller neu besetzten Arbeitsplätze, aber 64 Prozent aller befristeten Neueinstellungen.

Ob neu eingestellte Arbeitskräfte lediglich befristet eingestellt werden, dürfte jedoch – wie bereits weiter vorne dargestellt – weniger mit dem Geschlecht der eingestellten Personen zusammenhängen, als mit dem jeweils spezifischen Gebrauch von Befristungen in den einzelnen Branchen.

Betriebsgröße bedeutsam für den Umfang der von Befristungen betroffenen neu eingestellten Arbeitskräfte

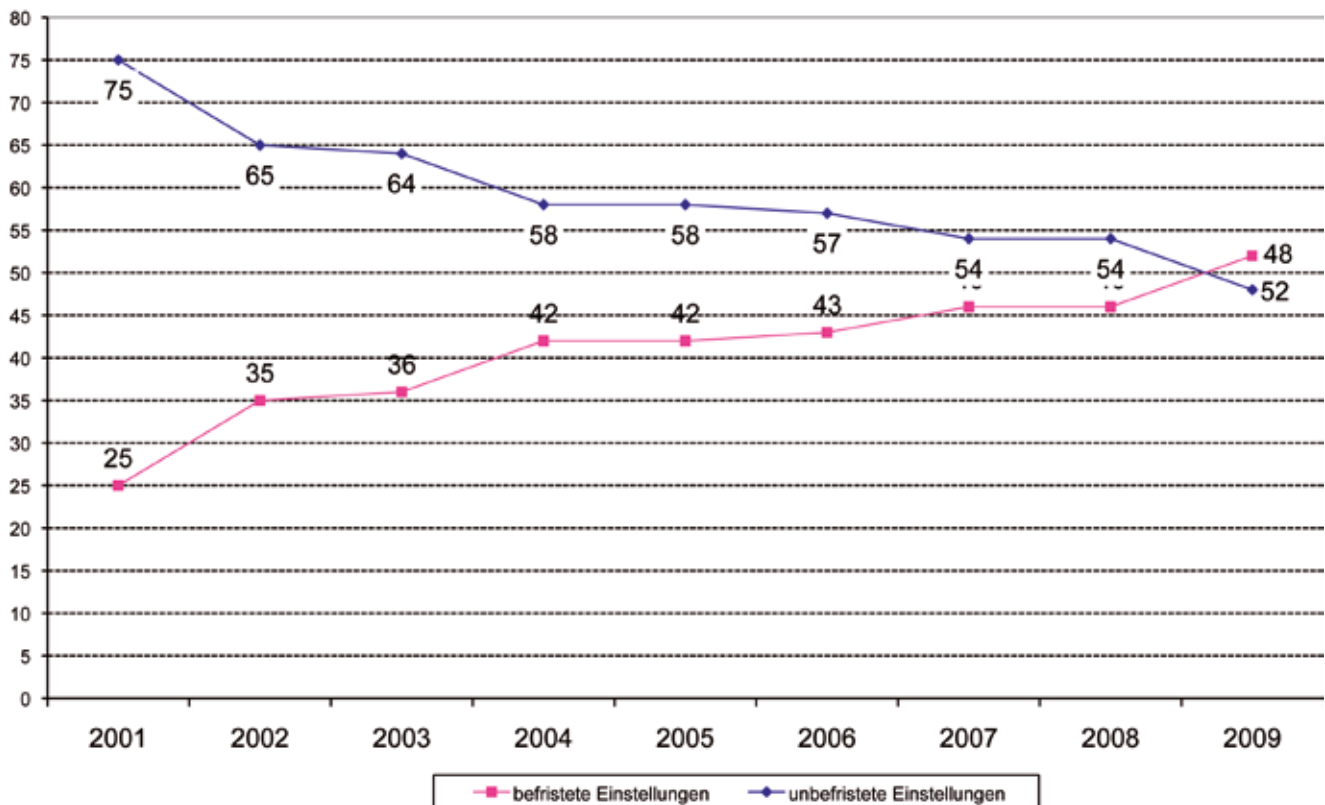
Generell gilt, dass das Instrument befristeter Einstellungen mit zunehmender Betriebsgröße an Bedeutung gewinnt (vgl. Abbildung 18).

Insbesondere Großbetriebe haben noch stärker als im Vorjahr auf befristete Einstellungen gesetzt. Hier erhielten 70 Prozent aller im ersten Halbjahr 2009 eingestellten Arbeitskräfte lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag (Vorjahr: 58 Prozent). Mit sinkender Mitarbeiterzahl reduziert sich die Nutzung von Befristungen. Am geringsten war die Befristungsquote bei Kleinstbetrieben (weniger als 10 Beschäftigte). Hier erhielten vier von fünf eingestellten Arbeitskräften einen unbefristeten Arbeitsvertrag (22 Prozent).

Während befristete Einstellungen bei Kleinstbetrieben somit eine Ausnahme darstellen, sind sie bei allen anderen Betriebsgrößeklassen mittlerweile zur Regel geworden.

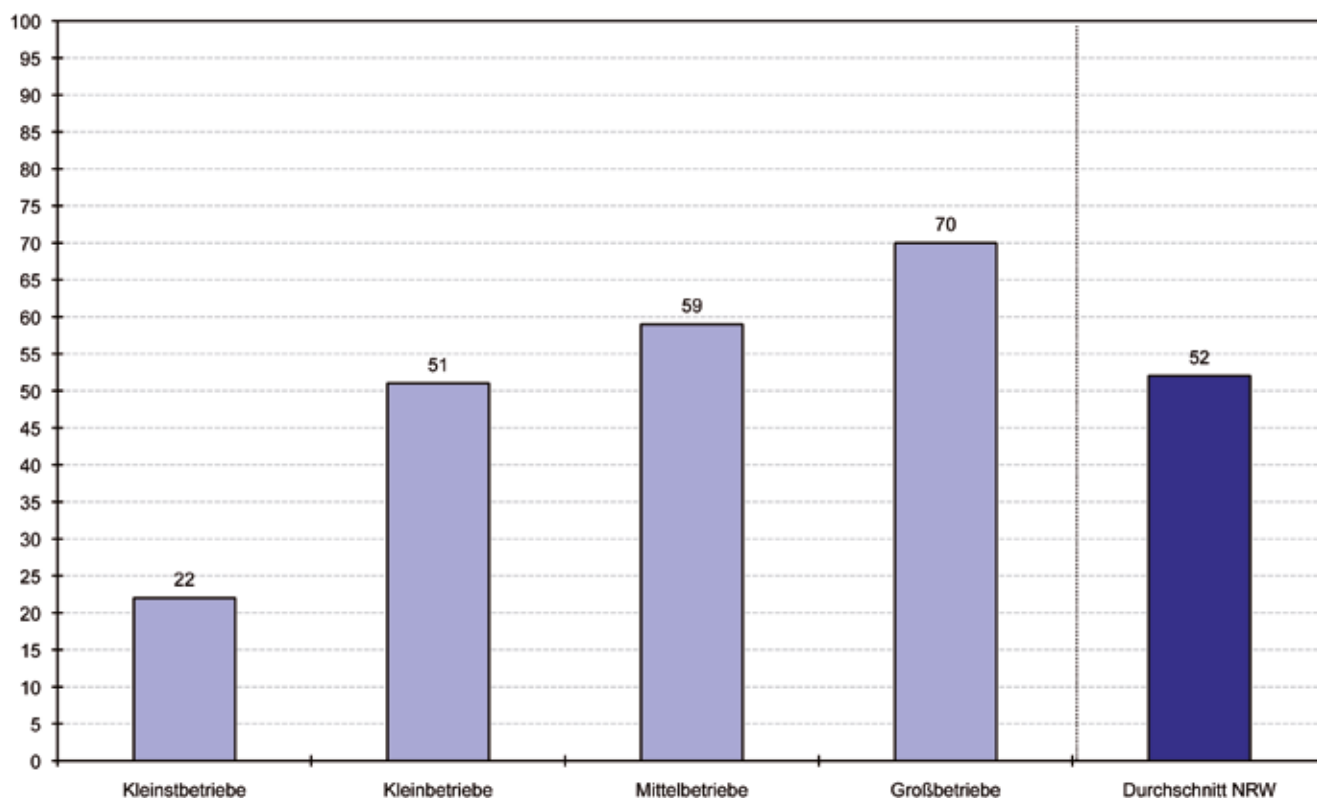
<sup>21</sup> Der Abschluss eines neuen Ausbildungsvertrages wird im IAB-Betriebspanel nicht als befristete Neueinstellung gezählt.

<sup>22</sup> Hohendanner, C.: Befristet Beschäftigte. Gut positioniert mit Hoffnung auf Anschluss; in: IAB-Forum 1/08, S. 26-31.

**Abbildung 17:** Entwicklung von Einstellungen nach der Dauer des vertraglich vereinbarten Arbeitsverhältnisses (jew. 1. Halbjahr)**Tabelle 12:** Befristete Personaleinstellungen sowie Frauenanteil an befristeten Einstellungen nach Branchen (erstes Halbjahr 2009)

in %	Anteil befristeter an allen Neueinstellungen	Frauenanteil an allen Neueinstellungen	Frauenanteil an befristeten Neueinstellungen
Land- u. Forstwirtschaft*	95	15	12
Energie- u. Abfallwirtschaft*	43	12	14
Verarbeitendes Gewerbe	47	21	22
Baugewerbe	38	10	3
Handel/Reparatur v. Kfz	40	54	64
Verkehr, Information u. Kommunikation	44	23	27
Finanz- u. Versicherungsdienstl.*	32	57	60
Unternehmensnahe Dienstleistungen	50	41	44
Erziehung und Unterricht*	65	69	63
Gesundheits- u. Sozialwesen	65	80	81
Übrige Dienstleistungen	54	51	55
OoE/Öffentliche Verwaltung	70	63	63
<b>Durchschnitt NRW</b>	<b>52</b>	<b>47</b>	<b>51</b>

\* In den gekennzeichneten Branchen sind die Werte wegen geringer Besetzungszahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

**Abbildung 18:** Anteil befristeter Einstellungen an allen Neueinstellungen nach Betriebsgrößenklassen (erstes Halbjahr 2009)



## 5 Teilzeitbeschäftigung

Neben befristeten Arbeitsverhältnissen stellt Teilzeitbeschäftigung einschließlich so genannter Mini-Jobs eine weitere besondere Form von Beschäftigung dar. Wie die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels belegen, setzen immer mehr Betriebe Teilzeitarbeit ein. Während im Jahr 2000 lediglich 59 Prozent aller nordrhein-westfälischen Betriebe diese Form der Beschäftigung nutzten, betrug der entsprechende Anteil im Jahr 2009 bereits 73 Prozent (Stichtag: jeweils 30.6.) Der Einsatz von Teilzeitarbeit ist somit für immer mehr Betriebe zur Normalität geworden. Von allen Betrieben mit Teilzeitbeschäftigten gaben 75 Prozent an, auch Mini-Jobber zu beschäftigen. Nur bei einer Minderheit der Betriebe ist der Einsatz von Teilzeitarbeit somit gleichbedeutend mit klassischer, d.h. sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Rund 28 Prozent der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten hatten zum genannten Stichtag sowohl klassische Teilzeitbeschäftigte als auch geringfügig Beschäftigte. Bei den übrigen rund 41 Prozent bedeutet der Einsatz von Teilzeitarbeit ausschließlich die Beschäftigung von Mini-Jobbern.

Wie die Differenzierung der Nutzungspraxis zeigt, wird Teilzeitarbeit in allen Branchen von einer Mehrheit der Betriebe eingesetzt (vgl. Abbildung 19).

Während in den einzelnen Branchen des Produzierenden Gewerbes jedoch zahlreiche Betriebe nach wie vor ohne Teilzeitarbeit auskommen, wird diese Beschäftigungsform in einzelnen Dienstleistungsbranchen von nahezu allen

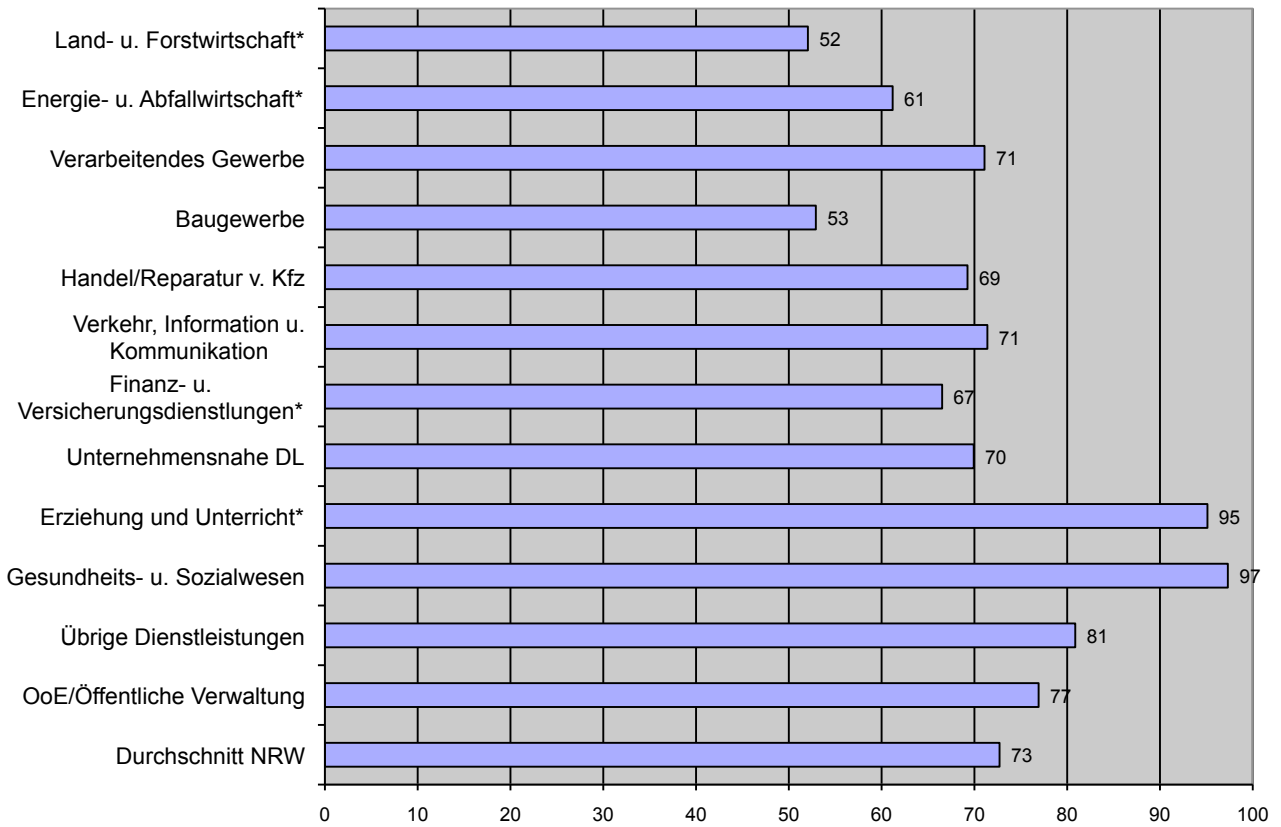
Betrieben eingesetzt.

Jeder vierte Beschäftigte in NRW arbeitet verkürzt. Die immer stärkere Verbreitung von Teilzeitarbeit auf der betrieblichen Ebene führte dazu, dass die Teilzeitquote, d. h. der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten, in NRW wie auch im übrigen Bundesgebiet in den letzten Jahren deutlich gestiegen ist. Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels betrug der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten in NRW zum 30.6.2009 rund 24 Prozent.<sup>23</sup>

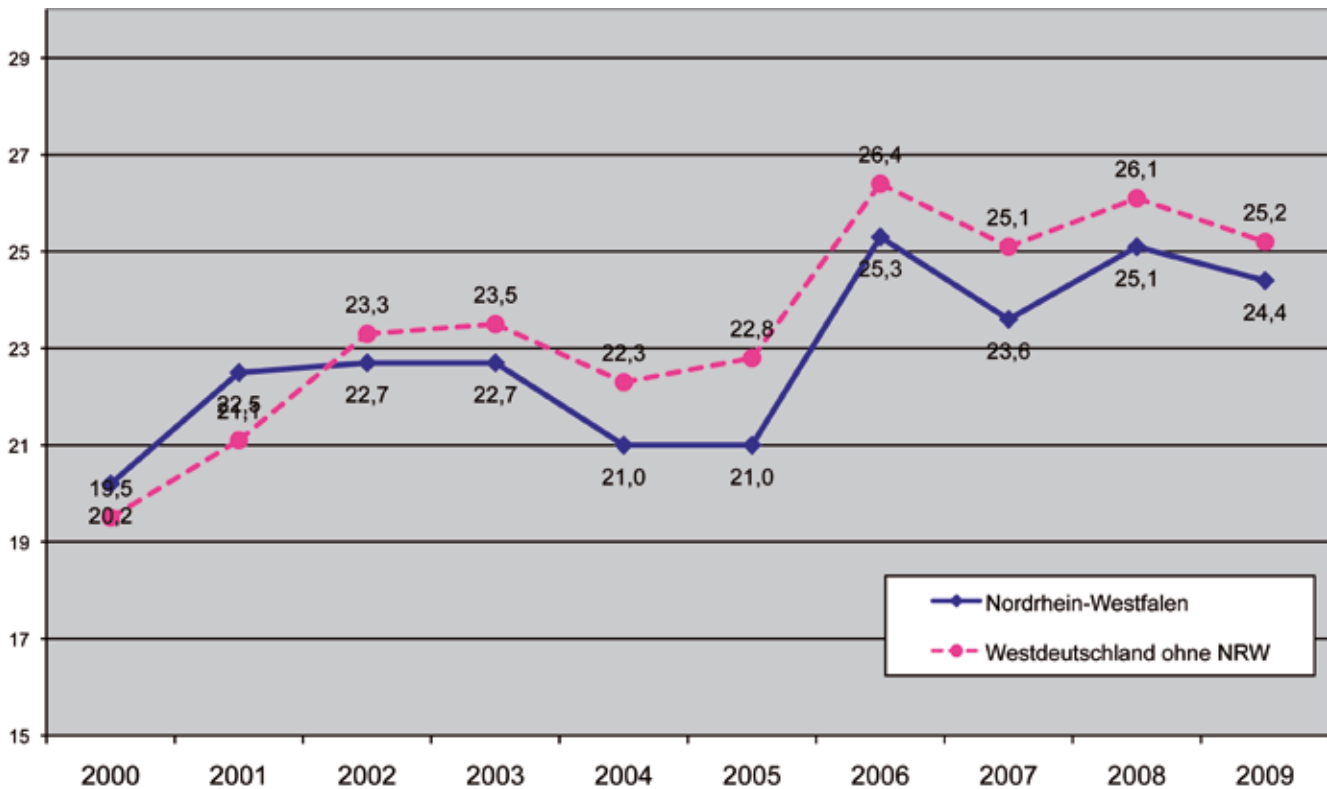
Gegenüber dem Vorjahreswert ist die Teilzeitquote damit zwar leicht zurückgegangen, bewegt sich aber gegenüber den Jahren 2000 bis 2005 weiterhin auf hohem Niveau. Im Vergleich zum Ausgangswertes des Jahres 2000 bedeutet die aktuell ermittelte Teilzeitquote eine Steigerung um mehr als 20 Prozent. Dies unterstreicht den enormen Bedeutungsgewinn dieser Form von Beschäftigung (vgl. Abbildung 20).

<sup>23</sup> Die dem IAB-Betriebspanel zugrunde liegende Definition von Teilzeitarbeit bezeichnet alle diejenigen Beschäftigten als Teilzeitarbeitskräfte, deren Arbeitszeit unter der betrieblich vereinbarten (Voll-)Arbeitszeit liegt. Bei der Erfassung wird nicht zwischen „klassischer“, d. h. sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung einerseits und so genannten Mini-Jobs andererseits unterschieden. Die im Rahmen des IAB-Betriebspanels erfasste Teilzeitbeschäftigung beinhaltet somit auch Arbeitsverhältnisse mit geringer Stundenzahl, sprich geringfügige Beschäftigung (Mini-Jobs).

**Abbildung 19:** Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten nach Branchen (Stichtag: 30.6.2009)



**Abbildung 20:** Entwicklung der Teilzeitquote von 2000-2009



Insgesamt handelt es sich bei rund der Hälfte der zum Stichtag erhobenen Teilzeitbeschäftigten um so genannte Mini-Jobs (vgl. hierzu ausführlich Kap. 5.1).

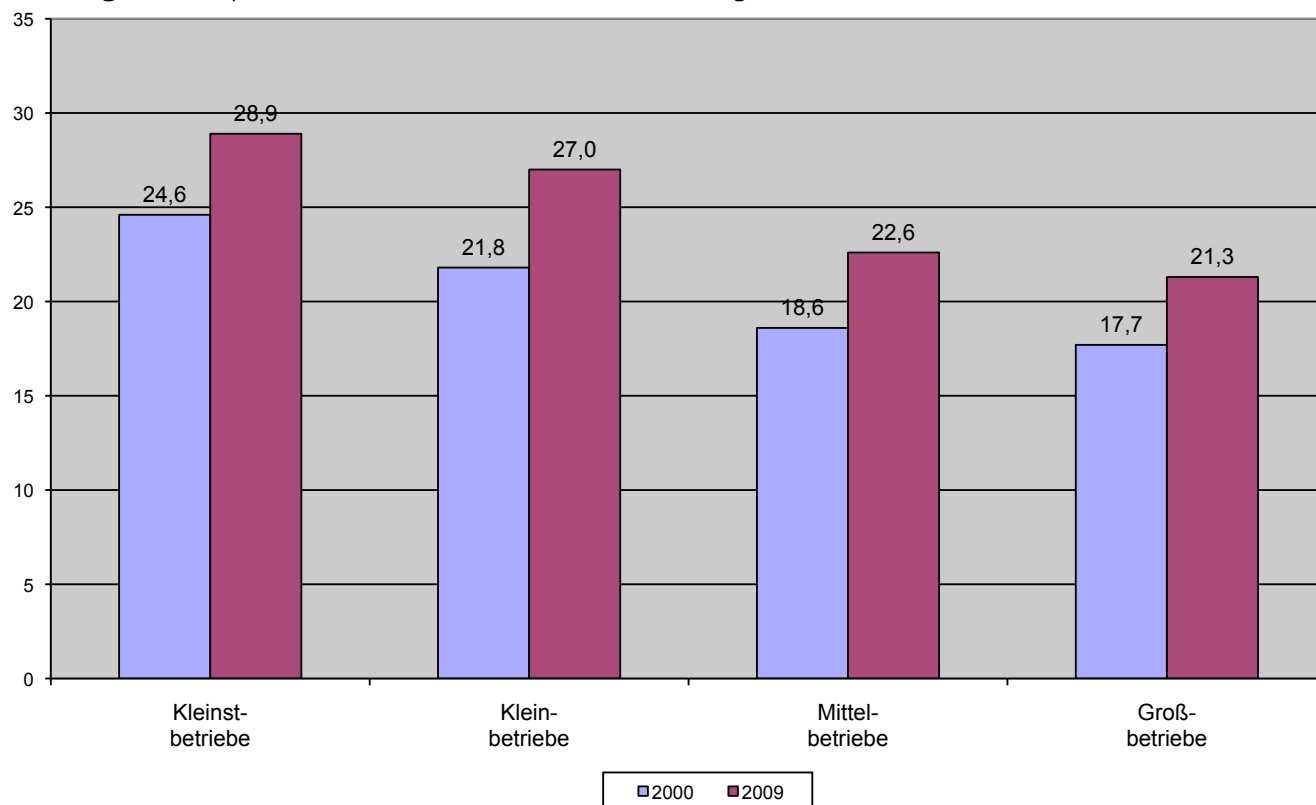
### Teilzeitarbeit vor allem für kleinere Betriebe von Bedeutung

Wie der Vergleich der aktuellen Werte mit den Teilzeitquoten des Jahres 2000 zeigt, hat der Einsatz von Teilzeitarbeit in allen Größenklassen weiter an Gewicht gewonnen. In allen Betriebsgrößenklassen ist der Anteil von Teilzeit-

beschäftigten gegenüber dem Vergleichsjahr deutlich gestiegen.

Teilzeitarbeit wird jedoch nach wie vor in kleineren Betrieben in stärkerem Maße genutzt als in größeren Betrieben. Mit rund 29 Prozent liegt die Teilzeitquote bei Kleinbetrieben um rund acht Prozentpunkte über der Quote bei Großbetrieben (vgl. Abbildung 21).

**Abbildung 21:** Teilzeitquoten in den Jahren 2000 und 2009 nach Betriebsgrößenklassen



### Durchschnittliche Arbeitszeitdauer von Teilzeitbeschäftigten

Mit einem Anteil von 41 Prozent waren 15 bis 24 Stunden die am häufigsten vereinbarte Wochenarbeitszeit für Teilzeitbeschäftigte. Bei rund 29 Prozent der Teilzeitbeschäftigten beträgt die vereinbarte Wochenarbeitszeit weniger als 15 Stunden, bei 22 Prozent liegt sie über 24 Stunden. Die übrigen acht Prozent der Teilzeitbeschäftigten arbeiten ohne fest vereinbarte Stundenzahl.<sup>24</sup>

Eine zusätzliche Differenzierung dieser Befunde zeigt,

<sup>24</sup> Die aktuell verfügbaren Angaben aus dem IAB-Betriebspanel zur Wochenarbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten beziehen sich auf den 30.6.2008. Die entsprechende Frage lautete: „Wie verteilen sich die Beschäftigten in diesem Betrieb/dieser Dienststelle nach der vereinbarten Wochenarbeitszeit? Bitte geben Sie in etwa die Prozentwerte an!“ Als Kategorien waren vorgegeben: Vollzeitbeschäftigte, Teilzeitbeschäftigte mit einer vereinbarten Wochenarbeitszeit von mehr als 24 Stunden, 15 bis 24 Stunden, weniger als 15 Stunden, Teilzeitbeschäftigte ohne fest vereinbarte Stunden.

dass sich Teilzeitstellen in größeren Betrieben von jenen in kleineren Betrieben deutlich unterscheiden. In ersteren sind die Unterschiede zwischen Vollzeit- und Teilzeitstellen – bezogen auf die durchschnittlich vereinbarte Wochenarbeitszeit – weniger groß als in kleineren Betrieben. Diese fällt für Teilzeitbeschäftigte in größeren Betrieben in der Regel deutlich höher aus als in kleineren Betrieben. So arbeiten in Kleinst- und Kleinbetrieben lediglich 11 bis 13 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten mehr als 24 Stunden pro Woche. In Mittel- und Großbetrieben sind die entsprechenden Werte mit 27 bis 33 Prozent mehr als doppelt so hoch. Dafür ist der Anteil von Teilzeitbeschäftigten mit geringer Wochenarbeitszeit bei kleineren Betrieben höher. Rund 38 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten in Kleinst- und Kleinbetrieben arbeiten auf Stellen mit weniger als 15 Stunden. Mit jeweils 21 Prozent ist der Anteil dieser Gruppe in mittleren und größeren Betrieben deutlich kleiner.

In größeren Betriebe dürfte es sich bei vielen Teilzeitstellen somit um klassische Teilzeitstellen handeln. Dagegen lässt die geringe Wochenarbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten in kleineren Betrieben vermuten, dass es sich bei vielen dieser Stellen um geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, sprich: Mini-Jobs handelt.

### **Teilzeitbeschäftigung ist Domäne des Dienstleistungssektors**

Wenngleich Teilzeitarbeit immer mehr an Bedeutung gewinnt, wird diese Form von Beschäftigung – gemessen an der Teilzeitquote – in den einzelnen Branchen recht unterschiedlich genutzt. Teilzeitbeschäftigung wird vor allem in einzelnen Bereichen des Dienstleistungssektors intensiver als in anderen Branchen genutzt. Darauf deutete bereits die weiter oben dargestellte Verbreitung auf Betriebsebene hin. So lagen die Anteile von Betrieben mit Teilzeitbeschäftigten in den einzelnen Branchen des Dienstleistungssektors in der Regel deutlich über den Anteilswerten im Produzierenden Gewerbe.

Diese Differenzen zeigen sich auch bei den Teilzeitquoten, welche sich deutlich voneinander unterscheiden. Zwar nutzen auch zahlreiche Betriebe des Produzierenden Gewerbes Teilzeitarbeit. Die Zahl der hiervon berührten Arbeitsplätze ist allerdings deutlich kleiner als in anderen Bereichen der Wirtschaft. Mit Werten zwischen acht und neun Prozent sind die Teilzeitquoten in den drei Branchen des Produzierenden Gewerbes (Energiewirtschaft, Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe) noch nicht einmal halb so hoch wie der Durchschnittswert für NRW.

Während Teilzeitarbeit im Produzierenden Gewerbe somit nach wie vor eine Randerscheinung darstellt, kommt ihr in bestimmten Dienstleistungsbranchen eine enorme Be-

deutung zu. Dies trifft vor allem auf das Gesundheits- und Sozialwesen zu. Mit 45 Prozent ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen mehr als fünfmal so hoch wie im Verarbeitenden Gewerbe.

Teilzeitbeschäftigung ist vor allem in jenen Branchen relativ stark verbreitet, in denen Frauen einen hohen Anteil an den Beschäftigten ausmachen. Neben dem Gesundheits- und Sozialwesen, welches fast ein Viertel aller Arbeitsplätze für Frauen in NRW stellt, zählen hierzu u. a. die Branchen Erziehung und Unterricht sowie Übrige Dienstleistungen. Mit dem steigenden Gewicht dieser Branchen für die nordrhein-westfälische Wirtschaft steigt einerseits die Erwerbsbeteiligung der Frauen, andererseits der Anteil der Teilzeitbeschäftigten (vgl. Tabelle 13).

### **Teilzeit für Männer nach wie vor die Ausnahme, für Frauen dagegen normal**

Die zunehmende Flexibilisierung des Arbeitsmarktes durch das Vordringen atypischer, vom Normalarbeitsverhältnis abweichender Beschäftigung, wird in hohem Maße von Frauen getragen. Insgesamt entfallen 82 Prozent aller Teilzeitstellen in NRW auf Frauen. In diesem Sinne geht die Zunahme atypischer Beschäftigungen einher mit einer Erhöhung der Frauenerwerbsquote. Besondere, flexible Beschäftigungsformen können somit auch als eine Form der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt betrachtet werden.

Auf Männer entfällt lediglich rund eine von fünf Teilzeitstellen (18 Prozent). Während von allen beschäftigten Frauen fast die Hälfte in Teilzeit arbeitet, sind es bei Männern auch weiterhin deutlich weniger als 10 Prozent. Für männliche Beschäftigte hat das klassische Normalarbeitsverhältnis somit trotz der zunehmenden Bedeutung flexibler Beschäftigungsformen nach wie vor eine hohe Geltungskraft. (vgl. Abbildung 22).

Die in den letzten Jahren beobachtete Zunahme von Teilzeitarbeit hängt unmittelbar mit der Tertiärisierung der Wirtschaft zusammen, in dessen Folge traditionelle, männerdominierte Branchen des Produzierenden Gewerbes zunehmend an Bedeutung verlieren, während einzelne, frauendominierte Branchen des Dienstleistungssektors einen immer größeren Anteil der Arbeitsplätze in NRW stellen und damit einen immer größeren Einfluss auf die Art und Weise des Einsatzes von Arbeitskraft nehmen.

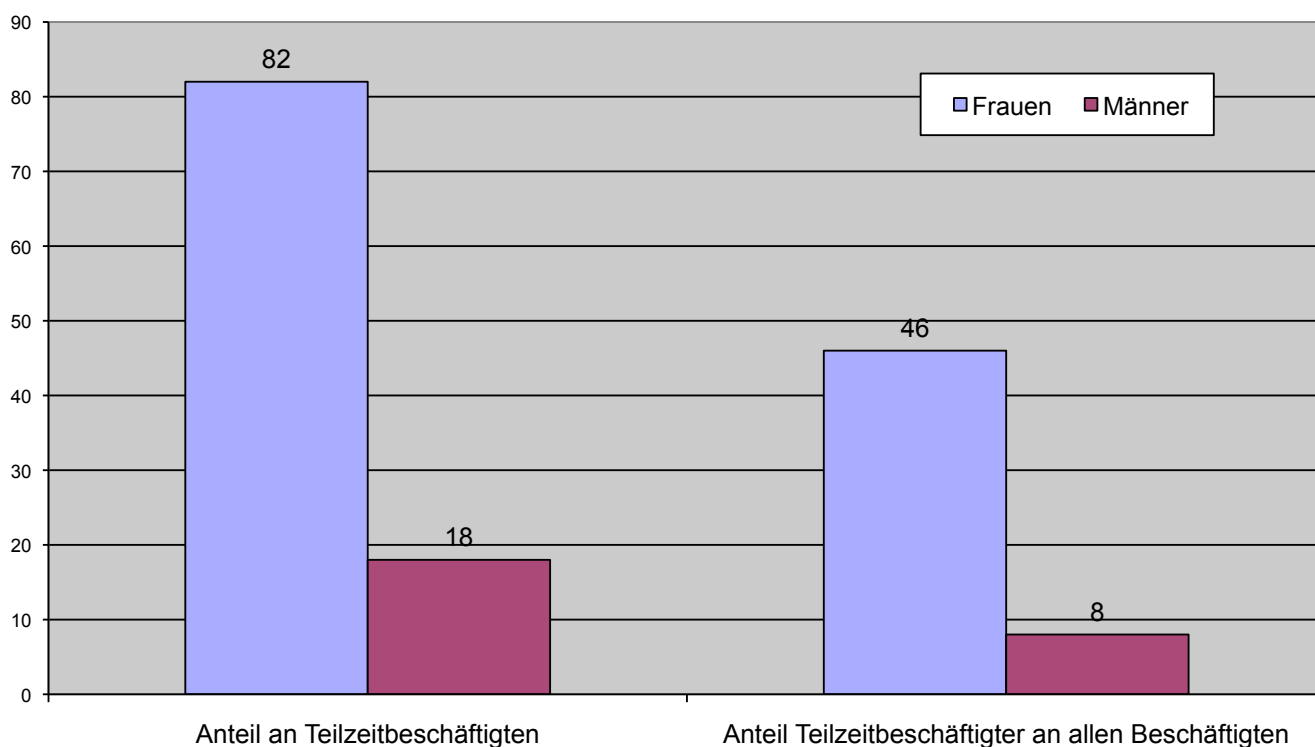
### **5.1 Verbreitung von geringfügiger Beschäftigung (Mini-Jobs)**

Die bisher präsentierten Befunde zur Verbreitung von Teilzeitbeschäftigung umfassten stets auch so genannte ge-

<b>Tabelle 13:</b> Teilzeitquote nach Branchen und Geschlecht (Stichtag: 30.6.2009)				
in %	Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten	Frauenanteil an den Beschäftigten	Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten	Anteil weiblicher Teilzeitbeschäftigter an allen Frauen
Land- und Forstwirtschaft*	17	36	80	39
Energie- und Abfallwirtschaft*	9	16	74	40
Verarbeitendes Gewerbe	8	21	79	29
Baugewerbe	9	14	61	41
Handel/Reparatur von Kfz	30	49	83	51
Verkehr, Information u. Kommunikation	22	28	58	46
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen*	23	53	93	39
Unternehmensnahe Dienstleistungen	26	45	78	44
Erziehung und Unterricht*	36	65	80	44
Gesundheits- u. Sozialwesen	45	79	93	52
Übrige Dienstleistungen	34	60	78	44
OoE/Öffentliche Verwaltung	28	53	86	46
<b>Durchschnitt NRW</b>	<b>24</b>	<b>44</b>	<b>82</b>	<b>46</b>

\* In den gekennzeichneten Branchen sind die Werte wegen geringer Besetzungszahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

**Abbildung 22:** Teilzeit nach Geschlecht der Beschäftigten (Stichtag: 30.6.2009)



ringfügige Beschäftigung. Diese Form der Beschäftigung ist eine explizit geregelte, besondere Form der Teilzeitbeschäftigung. Die Geringfügigkeit solcher Beschäftigungsverhältnisse kann sich zum einen daraus ergeben, dass das monatliche Arbeitsentgelt des Beschäftigten eine bestimmte Entgeltgrenze regelmäßig nicht übersteigt. Zum anderen kann die Geringfügigkeit aus der (kurzen) zeitlichen Dauer der Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres resultieren. Solche „Mini-Jobs“ liegen demnach vor, wenn das monatliche Arbeitsentgelt 400 Euro nicht übersteigt oder die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage begrenzt ist.

Insgesamt betrug der Anteil von Betrieben mit geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen in NRW zum 30.6.2009 – wie auch in Westdeutschland ohne NRW – 55 Prozent, was eine Steigerung um rund zwei Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahreswert bedeutet. Die betriebliche Akzeptanz solcher Beschäftigungsverhältnisse hat sich somit weiter erhöht.

**In fast allen Branchen setzen Betriebe geringfügig Beschäftigte ein**

Der Gebrauch von solchen Beschäftigungsverhältnissen – gemessen am Anteil der Nutzerbetriebe – ist in nahezu

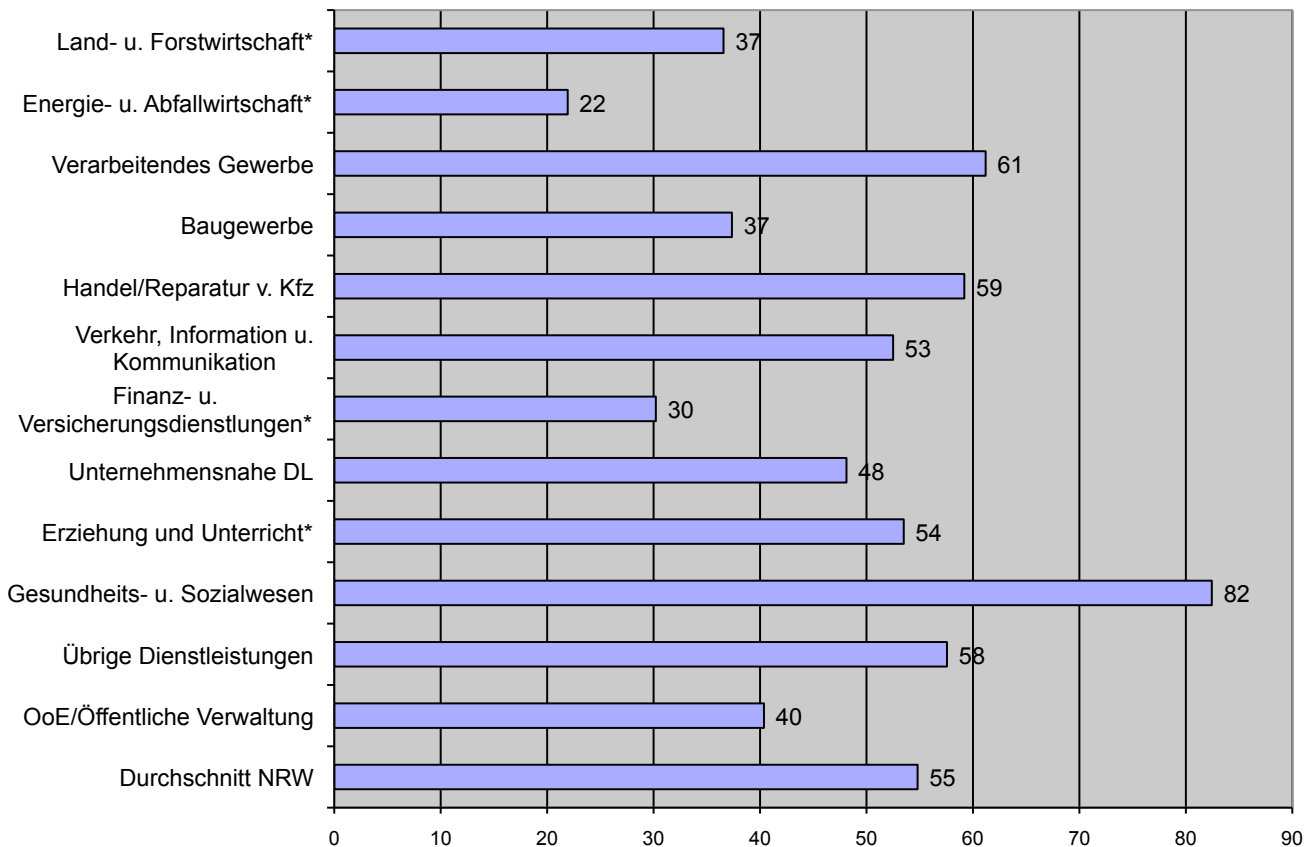
allen Branchen NRWs verbreitet. Es gibt keine Branche, in der nicht mindestens 20 Prozent der Betriebe geringfügig Beschäftigte einsetzen. Im Hinblick auf das konkrete Nutzungsausmaß gibt es allerdings deutliche Unterschiede (vgl. Abbildung 23).

An der Spitze steht das Gesundheits- und Sozialwesen. Hier gaben mehr als drei Viertel aller Betriebe an, zum genannten Stichtag Personen mit solchen Vertragsverhältnissen im Betrieb beschäftigt zu haben. Auch in den Branchen Handel und Reparatur, Verarbeitendes Gewerbe sowie Übrige Dienstleistungen setzen zahlreiche Betriebe auf diese Beschäftigungsverhältnisse. Mit 58 bis 61 Prozent liegen die entsprechenden Anteilswerte deutlich über dem Durchschnitt NRWs. Demgegenüber ist der Einsatz geringfügiger Beschäftigung bei Finanz- und Versicherungsdienstleistern, bei Betrieben der Energie- und Abfallwirtschaft oder des Baugewerbes kaum verbreitet; die Mehrheit der Betriebe dieser Bereiche der Wirtschaft kommt ohne solche Beschäftigungsverhältnisse aus.

**Einsatz geringfügiger Beschäftigung nach Betriebsgrößenklassen**

Eine Differenzierung der Verbreitung des betrieblichen Gebrauchs von geringfügiger Beschäftigung nach Betriebsgrößenklassen zeigt folgendes Bild. Anders als z.B.

**Abbildung 23:** Betriebe mit geringfügig Beschäftigten nach Branchen (Stichtag: 30.6.2009)



\* In den gekennzeichneten Branchen sind die Werte wegen geringer Besetzungszahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

bei befristeter Beschäftigung ist der Einsatz geringfügiger Beschäftigung bei Betrieben aller Größenklassen vergleichsweise weit verbreitet. Dennoch ist das Ausmaß der betrieblichen Nutzung unterschiedlich groß.

Am verbreitetsten ist die Nutzung solcher Beschäftigungsformen bei Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten. In mehr als drei Viertel aller Betriebe dieser Größenklasse waren zum 30.6.2009 geringfügig Beschäftigte tätig (77 Prozent). Bei mittleren und größeren Betrieben waren die Anteile mit 65 und 67 Prozent deutlich kleiner.

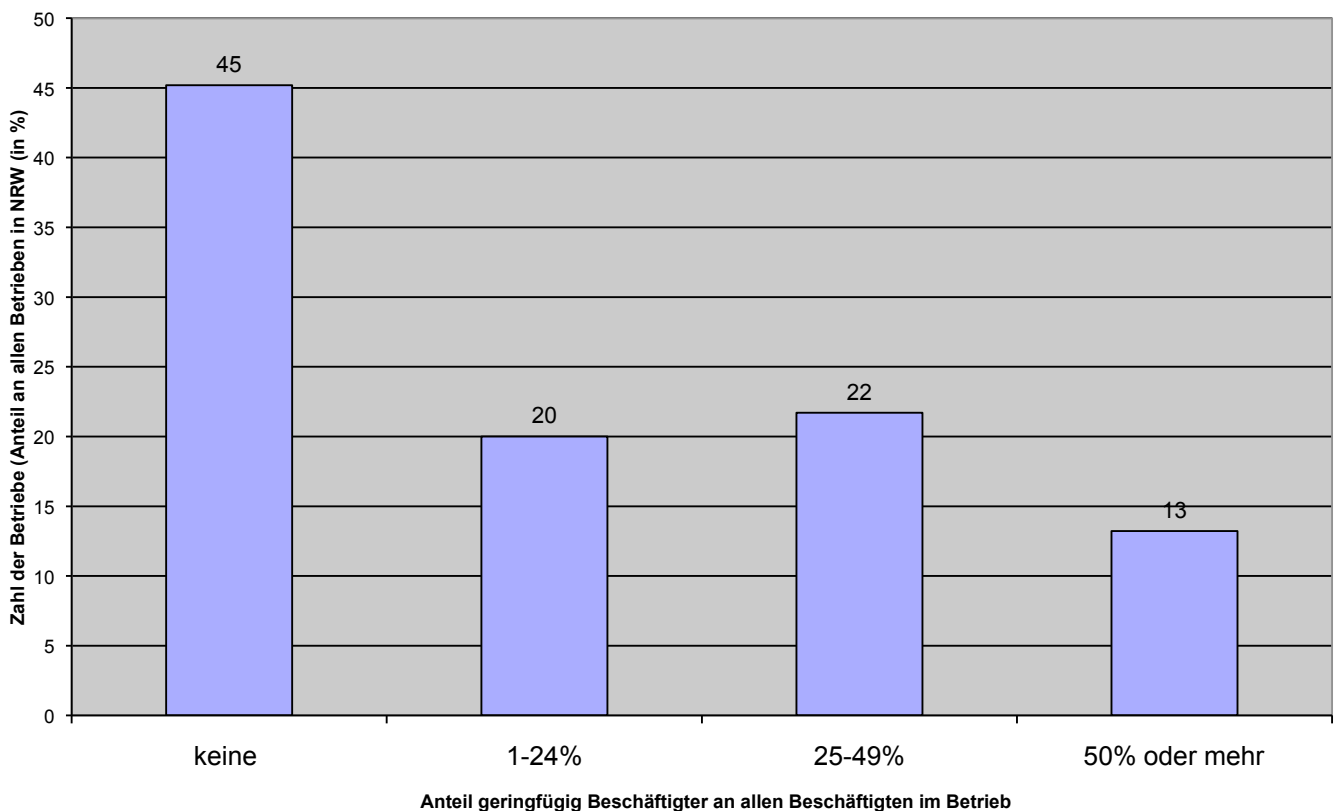
Am wenigsten verbreitet ist der Einsatz solcher Beschäftigungsformen bei Kleinstbetrieben. So beschäftigten zum genannten Stichtag lediglich 47 Prozent aller Betriebe mit weniger als 10 Mitarbeitern geringfügig Beschäftigte. Gleichwohl ist damit die Nutzung geringfügiger Beschäftigung auch bei Kleinstbetrieben – unabhängig von der konkreten Zahl der hiervon betroffenen Arbeitnehmer – deutlich verbreiteter als befristete Arbeitsverhältnisse.

### Beschäftigungseffekte des Einsatzes geringfügiger Beschäftigung

Mit dem Anstieg des Anteils von Betrieben, welche geringfügig Beschäftigte einsetzen, ist auch der Anteil solcher Beschäftigten an allen Beschäftigten weiter angestiegen. Er betrug zum 30.6.2009 rund 13 Prozent und lag damit um einen Prozentpunkt höher als im vorangegangenen Jahr (Westdeutschland ohne NRW: ebenfalls 13 Prozent).

Hinter diesem Durchschnittswert verbergen sich differenzierte Nutzungsintensitäten auf der betriebsindividuellen Ebene. Bei rund 20 Prozent aller nordrheinwestfälischen Betriebe in NRW bzw. 36 Prozent Betriebe mit geringfügig Beschäftigten zum 30.6.2009 – stellten geringfügig Beschäftigte bis zu 24 Prozent der Belegschaft. Bei 13 Prozent bzw. 24 Prozent aller Betriebe mit solchen Beschäftigten stellten Mini-Jobber sogar 50 Prozent oder mehr der Beschäftigten im Betrieb (vgl. Abbildung 24).

**Abbildung 24:** Einsatz geringfügiger Beschäftigung nach der Intensität der Nutzung



## Beschäftigungswirkungen des Einsatzes geringfügiger Beschäftigung in den einzelnen Branchen unterschiedlich hoch

In den einzelnen Bereichen der Wirtschaft sind die Beschäftigungswirkungen des Einsatzes geringfügiger Beschäftigung unterschiedlich hoch, wobei die Trennlinie zwischen dem Produzierendem Gewerbe auf der einen und dem Dienstleistungssektor auf der anderen Seite verläuft. In den drei Branchen des Produzierenden Gewerbes – Energiewirtschaft, Verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe – sind die Anteile der geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten mit Werten zwischen fünf und sieben Prozent sehr niedrig.

In den Branchen des Dienstleistungssektors liegen die entsprechenden Anteilswerte mit Ausnahme der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen und dem Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck/Öffentliche Verwaltung dagegen deutlich darüber. Spitzenreiter ist der Bereich der Übrigen Dienstleistungen. Mit 30 Prozent ist der Anteil von geringfügig Beschäftigten hier sechsmal so hoch wie im z.B. Verarbeitenden Gewerbe. Damit arbeitet in diesem Bereich der Wirtschaft, zu dem u.a. das Hotel- und Gaststättenwesen ebenso wie das Friseurgewerbe zählen, nahezu jeder dritte Beschäftigte in einem Mini-Job.

Im Bereich der Übrigen Dienstleistungen ist auch der Anteil von so genannten Intensivnutzern besonders hoch. In jedem zweiten Betrieb dieser Branche mit solchen Beschäftigten stellen geringfügig Beschäftigte 50 Prozent oder mehr der Belegschaft. Ähnlich hohe Anteile finden sich in keiner anderen Branche.

Neben den Übrigen Dienstleistungen finden sich überdurchschnittlich hohe Anteile auch in den beschäftigungsstärkeren Dienstleistungsbranchen wie Handel, Unternehmensnahe Dienstleistungen sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (vgl. Tabelle 14).

### Handel beschäftigt mehr als ¼ aller geringfügig Beschäftigten NRW

Das Gros der geringfügig Beschäftigten ist im Dienstleistungssektor tätig. Allein im Bereich des Handels, einem der größten Arbeitgeber in NRW, werden mehr als ein Viertel dieser Beschäftigten eingesetzt. Auf den weiteren Plätzen folgen die Unternehmensnahen Dienstleistungen, das Gesundheits- und Sozialwesen sowie die Übrigen

**Tabelle 14:** Verteilung der geringfügig Beschäftigte auf Branchen (Stichtag: 30.6.2009)

in %	Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten in Branche	Anteil der Branche an allen geringfügig Beschäftigten in NRW
Land- und Forstwirtschaft*	11	1
Verarbeitendes Gewerbe	5	9
Baugewerbe	7	3
Handel/Reparatur von Kfz	20	26
Verkehr, Information und Kommunikation	11	7
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	4	1
Unternehmensnahe Dienstleistungen	17	18
Erziehung und Unterricht*	10	2
Gesundheits- u. Sozialwesen	16	16
Übrige Dienstleistungen	30	15
OoE/Öffentliche Verwaltung	4	3
<b>Durchschnitt NRW</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

\* In den gekennzeichneten Branchen sind die Werte wegen geringer Besetzungszahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Dienstleistungen. Zusammen beschäftigen diese vier Branchen drei Viertel aller Mini-Jobber.

In Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes, trotz Strukturwandels und jüngster Krise nach wie vor größter Arbeitgeber NRWs, arbeiten demgegenüber lediglich neun Prozent aller geringfügig Beschäftigten, was noch einmal die außerordentlich geringe Bedeutung dieser Beschäftigungsform für diesen Bereich der Wirtschaft unterstreicht.

### **Ausmaß des Einsatzes geringfügiger Beschäftigung nach Betriebsgrößenklassen**

Im Vergleich der Betriebsgrößenklassen fällt der deutlich höhere Beschäftigtenanteil geringfügig Beschäftigter bei Kleinst- und Kleinbetrieben auf. Obwohl mit 47 Prozent weniger als die Hälfte aller Kleinstbetriebe überhaupt geringfügig Beschäftigte zum 30.6.2009 aufwiesen, war der Anteil geringfügig Beschäftigter an allen Beschäftigten in Betrieben dieser Größenklasse mit 21 Prozent fast doppelt so hoch wie im Durchschnitt NRWs (13 Prozent). Demnach scheinen zahlreiche Kleinstbetriebe zwar nach wie vor ohne geringfügig Beschäftigte auszukommen. Diejenigen Kleinstbetriebe, die hiervon Gebrauch machen, setzen diese Form der Beschäftigung jedoch anscheinend sehr intensiv ein. Ein ähnlich hohes Gewicht haben geringfügig Beschäftigte auch bei Kleinbetrieben. Mit einem Beschäftigtenanteil von 19 Prozent ist die Bedeutung geringfügiger Beschäftigung ebenfalls deutlich höher als bei Betrieben aus den beiden nächsthöheren Größenklassen. Bei Betrieben mit mindestens 50 bzw. mindestens 250 Beschäftigten liegen die entsprechenden Anteile mit 10 bzw. vier Prozent deutlich unter dem Durchschnitt NRWs.

Entsprechend der unterschiedlichen Nutzungsintensität liegen die Anteile von Kleinst- und Kleinbetrieben an den geringfügig Beschäftigten deutlich über deren Anteilen am gesamten Beschäftigungsaufkommen in NRW. So arbeiten in Kleinstbetrieben zwar nur 17 Prozent aller Beschäftigten, aber 28 Prozent aller geringfügig Beschäftigten. Bei Kleinbetrieben sind die Relationen ähnlich. Mit 39 Prozent liegt der Anteil von Betrieben dieser Größenklasse weit über dem Anteil an den Beschäftigten (25 Prozent). Der Anteil der kleineren Betriebe an den Mini-Jobbern verhält sich damit umgekehrt proportional zu den Anteilen derselbigen an der Gesamtbeschäftigung in NRW. Demgegenüber stellen Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten fast ein Drittel aller Arbeitsplätze (31 Prozent), beschäftigen aber nur 11 Prozent aller geringfügig Beschäftigten.

## **5.2 Gründe für den Einsatz geringfügiger Beschäftigung**

Erstmals im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurden Betriebe nach den Gründen für den Einsatz geringfügig Beschäftigter gefragt. Die folgenden Angaben beziehen sich, abweichend zu den bislang präsentierten Befunden, auf das erste Halbjahr 2009.

Mit 61 Prozent liegt der entsprechende Anteil von Betrieben mit solchen Beschäftigungsverhältnissen um sechs Prozentpunkte über dem oben dargestellten stichtagsbezogenen Wert zum 30.6.2009. Dies macht deutlich, dass die Zahl von Nutzern bestimmter Beschäftigungsformen deutlich über die zu einzelnen Stichtagen ermittelten Werte hinausgehen kann.

Alle Betriebe mit geringfügig Beschäftigten im ersten Halbjahr 2009 wurden gebeten, ihre Motive für den Einsatz solcher Beschäftigungsformen anzugeben. Bei möglichen mehreren Gründen wurden die Befragten gebeten, den wichtigsten Grund zu nennen.

Den Angaben der befragten Betriebe zufolge wird geringfügige Beschäftigung am häufigsten eingesetzt, weil der Arbeitsumfang der betreffenden Stellen zu gering ist. Dieser Grund stand in nahezu allen Branchen an erster Stelle der Nennungen. Eine Ausnahme bilden die beiden Branchen Handel und Reparatur sowie die Übrigen Dienstleistungen. Im Bereich des Handels wurde der Einsatz geringfügiger Beschäftigung nicht nur mit dem geringen Umfang der Tätigkeiten, sondern genauso häufig mit den damit verbundenen Flexibilitätsgewinnen beim Personaleinsatz begründet. Im Bereich der Übrigen Dienstleistungen war dies sogar das mit deutlichem Abstand am häufigsten genannte Motiv (vgl. Tabelle 15).

In den beiden zuletzt genannten Branchen werden geringfügig Beschäftigte nicht nur aus anderen Gründen eingesetzt wie in den übrigen Bereichen der Wirtschaft, sondern ist der Anteil solcher Beschäftigten mit 20 bzw. 30 Prozent ebenso wie der Anteil von Intensivnutzern, wie bereits oben dargestellt, auch deutlich höher als in jeder anderen Branche.

Es lässt sich festhalten, dass geringfügige Beschäftigung mittlerweile in Betrieben nahezu aller Branchen und Betriebsgrößenklassen eingesetzt wird. Während die Intensität der Nutzung solcher Beschäftigungsformen im Dienstleistungssektor jedoch vergleichsweise hoch ist, beschränkt sich der Einsatz von geringfügiger Beschäftigung im Produzierenden Gewerbe nach wie vor auf einen sehr kleinen Beschäftigtenkreis.

Die Gründe für den Einsatz geringfügiger Beschäftigung hängen anscheinend sehr stark mit branchenspezifischen Mustern des Personaleinsatzes zusammen. Dort, wo der Einsatz geringfügiger Beschäftigung aus Sicht der Arbeitgeber dazu beiträgt, die personalpolitische Flexibilität der Betriebe deutlich zu erhöhen, wie etwa im Bereich des Handels oder der Gastronomie, werden solche besonderen Beschäftigungsformen breit und intensiv genutzt. In vielen Betrieben dieser Branchen ist das Gewicht geringfügig Beschäftigter bereits so hoch, dass diese kaum mehr als Randbelegschaften etikettiert werden können. In den meisten anderen Bereichen der Wirtschaft wird von geringfügiger Beschäftigung zwar Gebrauch gemacht, dies ist jedoch in den allermeisten Fällen auf einen kleinen Teil der Arbeitsplätze beschränkt.

Da mit diesen Beschäftigungsformen anscheinend vor allem die Bedürfnisse von Betrieben des Dienstleistungssektors, insbesondere aus den beiden Branchen Handel und Übrige Dienstleistungen, bedient werden, dürfte die in den letzten Jahren gewachsene Zahl solcher Beschäftigungsverhältnisse eng mit der Tertiärisierung der Wirtschaft zusammenhängen. Es ist daher zu erwarten, dass die Zahl von geringfügig Beschäftigten mit dem Anstieg der Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie dem wachsenden Bedeutungsgewinn des Dienstleistungssektors weiter zunehmen wird.

**Tabelle 15:** Gründe für den Einsatz geringfügig Beschäftigter nach Branchen

in %	Betriebe mit geringfügig Beschäftigten**	A	B	C	D	E	F
Land- und Forstwirtschaft*	37	8	0	33	57	2	0
Energie- und Abfallwirtschaft*	24	7	0	0	77	16	0
Verarbeitendes Gewerbe	68	24	2	15	45	8	6
Baugewerbe	38	30	0	16	43	8	3
Handel/Reparatur von Kfz	61	34	2	19	33	7	4
Verkehr, Information u. Kommunikation	59	22	1	16	48	6	7
Finanz- und Versicherungsdienstl.*	34	20	11	11	57	1	0
Unternehmensnahe Dienstleistungen	59	21	1	15	55	3	4
Erziehung und Unterricht*	55	11	0	16	45	15	13
Gesundheits- u. Sozialwesen	88	21	0	10	45	20	3
Übrige Dienstleistungen	68	45	1	24	18	5	7
OoE/Öffentliche Verwaltung	44	6	0	1	82	9	2
<b>Durchschnitt NRW</b>	<b>61</b>	<b>28</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>42</b>	<b>8</b>	<b>5</b>

\* In den gekennzeichneten Branchen sind die Werte wegen geringer Besetzungszahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar. \*\*Bezugsrahmen: erstes Halbjahr 2009.

A Mehr Flexibilität im Einsatz der Beschäftigten.  
 B Verlängerung der Betriebszeit.  
 C Senkung der Lohnkosten.  
 D Geringer Umfang der Tätigkeit.  
 E Einsatz erfolgte auf Wunsch der Mitarbeiter.  
 F Sonstiges.

## 6 Zusammenfassung

Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels belegen, dass ein immer größerer Anteil neuer Stellenangebote mit besonderen Anforderungen, wie z.B. einer begrenzten Beschäftigungsdauer verbunden ist. So erhielten im letzten Jahr mehr als die Hälfte aller neu eingestellten Beschäftigten lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag. Damit gab es erstmals mehr befristete als unbefristete Einstellungen. Dieser Anstieg könnte mit der weltweiten Krise und den damit verbundenen Unsicherheiten hinsichtlich des künftigen Arbeitskräftebedarfs zusammenhängen. Mit diesem Anstieg setzte sich jedoch eine Entwicklung fort, die bereits vor der Krise begonnen hat. In zahlreichen Betrieben wurden bereits vor der Krise neue Arbeitskräfte fast nur noch befristet eingestellt.

Ob und in welchem Umfang Betriebe besondere, sogenannte atypische Beschäftigungsformen nutzen, hängt in hohem Maße von der Branche und der Größe ab. Beschäftigte in den einzelnen Bereichen des Dienstleistungssektors sind häufiger nur befristet oder mit reduzierter Arbeitszeit beschäftigt als ihre Kollegen und Kolleginnen im Produzierenden Gewerbe. In einzelnen Bereichen des Dienstleistungssektors ist das Gewicht solcher Beschäftigungsverhältnisse mittlerweile so hoch, dass diese fast schon als das neue „Normalarbeitsverhältnis“ gelten können. Mit dem weiteren Vordringen des Dienstleistungssektors dürfte somit auch die Bedeutung von besonderen Beschäftigungsformen zunehmen. Durch diesen Prozess

der Tertiärisierung wird das, was wir als typisch beobachten, somit immer mehr von den Branchen des Dienstleistungssektors bestimmt. Unabhängig von der Branche nutzen größere Betriebe befristete Arbeitsverhältnisse deutlich häufiger als kleinere Betriebe.

Der Einsatz von Befristungen wird von den Betrieben am häufigsten mit Informationsdefiziten hinsichtlich der fachlichen und persönlichen Eignung von Bewerbern begründet. In dieser Hinsicht erfüllen befristete Arbeitsverträge für viele Betriebe vor allem eine Probefunktion. Als Flexibilitätspuffer werden befristete Arbeitsverträge dagegen überall dort genutzt, wo die weitere wirtschaftliche Entwicklung und davon abgeleitet der zukünftige betrieblichen Personalbedarf schwer abschätzbar sind. Darüber hinaus nutzen viele Betriebe befristete Arbeitsverträge, um einen zeitlich begrenzten Ausfall ihrer Stammarbeitskräfte zu überbrücken.

Die mit besonderen Beschäftigungsverhältnissen verbundenen Flexibilisierungsanforderungen sind unter den Beschäftigtengruppen ungleich verteilt. Frauen sind deutlich häufiger als Männer auf befristeten Arbeitsplätzen oder auf Teilzeitstellen (inkl. geringfügiger Beschäftigung) beschäftigt. Die Qualifikation der Beschäftigten spielt ebenfalls eine große Rolle. Geringqualifizierte bzw. Personen auf An- und Ungelerntenarbeitsplätzen arbeiten deutlich häufiger auf befristeten Stellen als Arbeitskräfte mit einer Berufsausbildung. Darüber hinaus werden

Geringqualifizierte nicht nur häufiger lediglich befristet beschäftigt, sondern arbeiten auch noch häufiger auf Arbeitsplätzen mit extrem kurzen Vertragslaufzeiten, da die Länge der Vertragsdauer von befristet Beschäftigten sehr stark mit den Anforderungen des besetzten Arbeitsplatzes zusammenhängt: Je geringer diese Anforderungen, umso kürzer die Vertragslaufzeit der Beschäftigten. Damit tragen Geringqualifizierte ein höheres Beschäftigungsrisiko als andere Arbeitsmarktgruppen.

Die Ergebnisse der Befragung deuten darauf hin, dass befristete Arbeitsverträge in vielen Fällen nur bedingt ein Sprungbrett in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis sind. Am ehesten werden befristete in unbefristete Arbeitsverhältnisse umgewandelt, wenn Befristungen als verlängerte Probezeit benutzt wurden. Werden Befristungen dagegen als Flexibilitätspuffer genutzt, ist eine Umwandlung beziehungsweise eine dauerhafte Beschäftigung im Betrieb eher unwahrscheinlich. Ob befristet Beschäftigte die Chance erhalten, nach Auslaufen ihres Arbeitvertrages im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses weiter im Betrieb beschäftigt zu werden, hängt somit ganz wesentlich von den Gründen für den Einsatz und damit der Funktion von Befristungen ab.

Ob sich der bisherige Trend der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses weiter fortsetzt oder die Bedeutung

befristeter Beschäftigung im Zuge der wirtschaftlichen Erholung wieder abnimmt, kann derzeit nicht eindeutig beantwortet werden. Die weitere Entwicklung dürfte jedoch mit hoher Wahrscheinlichkeit vom zukünftigen Ausmaß der Unsicherheit und der Berechenbarkeit des künftigen betrieblichen Arbeitskräftebedarfs beeinflusst werden: Je größer die Schwankungen der betrieblichen Arbeitskräftenachfrage, umso stärker ausgeprägt ist der Bedarf der Betriebe an einer Flexibilisierung des Arbeitskräfteeinsatzes. In wirtschaftlichen Bereichen mit Problemen bei der Personalgewinnung und absehbaren Fachkräftemangel dürfte es Betrieben – neben internen Strategien zur Flexibilisierung von Normalarbeitsverhältnissen wie Überstunden, Kurzarbeit oder Arbeitszeitkontenregelungen – vermutlich nur in eingeschränktem Maße möglich sein, befristete Beschäftigungsverhältnisse aufgrund deren fehlender Sicherungsfunktionen und mangelnder Attraktivität zu begründen. Im Wettbewerb um gesuchte Fachkräfte werden Betriebe somit davor zurückschrecken, Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen lediglich befristete Arbeitsverträge anzubieten. Insofern wird der weitere Stellenwert besonderer Beschäftigungsverhältnisse auch vom zukünftigen Verhältnis von Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage auf dem Arbeitsmarkt bestimmt werden.

## Anhang

### Branchen

Die Branchengliederung basiert auf der Klassifizierung der Wirtschaftszweige WZ 2008. Maßgeblich für die Zuordnung eines Betriebs ist die Selbsteinstufung anhand der

Branchenliste des Fragebogens. Die Branchen aus dem Fragebogen wurden für die Auswertung wie folgt zusammengefasst:

Bezeichnung	Schlüssel-Nr.
Land- und Forstwirtschaft	01
Energiewirtschaft	02-03
Verarbeitendes Gewerbe	03-17
Baugewerbe	18-19
Handel und Reparatur	20-21
Verkehr, Information und Kommunikation	23-24
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	26
Unternehmensnahe Dienstleistungen <sup>26</sup>	27-36
Übrige Dienstleistungen	25, 39-41
Organisationen ohne Erwerbszweck/Öffentliche Verwaltung	42-43

<sup>21</sup> Nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige WZ 08 lautet die exakte Bezeichnung für diesen Bereich der Wirtschaft: Wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen (Abschnitt M, 69-75). Es zählen hierzu folgende Unterbereiche: 69 Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, 70 Verwaltung und Führung von Unternehmen, Unternehmensberatung, 71 Architektur- und Ingenieurbüros, 72 Forschung und Entwicklung, 73 Werbung und Marktforschung, 74 Sonstige, 75 Veterinärwesen. Aus pragmatischen Gründen wird im Text der Begriff „Unternehmensnahe Dienstleistungen“ verwendet.

### Betriebsgrößenklassen

Die Klassifikation der Betriebe nach der Größe erfolgt anhand der Angabe zur Zahl der Beschäftigten insgesamt am 30.06. des Erhebungsjahres laut Frage 1 des Fragebo-

gens. Für die Zwecke dieses Berichts wird in Anlehnung an die Definition der Europäischen Union folgende Einteilung verwendet:

Bezeichnung	Kleinstbetriebe	Kleinbetriebe	Mittlere Betriebe	Großbetriebe
Anzahl Beschäftigte	< 10	10 bis 49	50 bis 249	ab 250

Herausgeber  
Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen  
Fürstenwall 25  
40219 Düsseldorf  
Telefax: 0211 855-3211  
www.mais.nrw.de  
info@mais.nrw.de

Grafik  
Diseño, Lohmar

Druck  
Hausdruck

Titelgestaltung  
Lüdicke\_Concepts, Meerbusch,

Titelfoto  
©iStockphoto.com/bitbeerdealer

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung  
des Herausgebers.

Düsseldorf, Oktober 2010

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbenden oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie auch für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Eine Verwendung dieser Druckschrift durch Parteien oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt hiervon unberührt.

Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin oder dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner Gruppen verstanden werden könnte.



Ministerium für Arbeit,  
Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen

Fürstenwall 25, 40219 Düsseldorf  
Fax 0211 855-3211  
[info@mail.mais.nrw.de](mailto:info@mail.mais.nrw.de)

[www.mais.nrw.de](http://www.mais.nrw.de)