

# Die Bedeutung von Nicht-Lohnkosten für atypische Beschäftigung aus Sicht von Betrieben und Arbeitnehmern

Wie lassen sich atypische Beschäftigungsverhältnisse theoretisch erklären? Bei welchen Betrieben und Arbeitsplätzen und bei welchen Arbeitnehmern ist insbesondere mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen oder Leiharbeit zu rechnen? Diese Fragen stehen im Mittelpunkt dieses Beitrags, der nicht nur die Nicht-Lohnkosten von Arbeitgebern, sondern auch die Such- und Mobilitätskosten von Arbeitnehmern in den Blickpunkt rückt. Damit lassen sich Hypothesen, die im Zusammenhang mit der zunehmenden Verbreitung von Befristung und Leiharbeit empirisch überprüft wurden, theoretisch begründen. Gleichzeitig wird deutlich, dass ein Teil dieser atypisch Beschäftigten mit häufigen Stellenwechseln und Phasen der Arbeitslosigkeit rechnen muss und damit wiederum mit hohen Such- und Mobilitätskosten.

RENATE NEUBÄUMER

## 1. Einleitung

Die mit der Deregulierung des Arbeitsmarkts einhergehende Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse lässt sich nicht nur mit niedrigeren Lohnkosten,<sup>1</sup> sondern gleichermaßen mit niedrigeren Nicht-Lohnkosten von Betrieben *und* mit niedrigeren Such- und Mobilitätskosten von Arbeitnehmern erklären. Diese Zusammenhänge zwischen dem umfassend abgegrenzten Begriff Nicht-Lohnkosten – oder „non-wage labor costs“ – und atypischer Beschäftigung stehen hier im Mittelpunkt und werden anhand von befristeten Beschäftigungsverhältnissen und Leiharbeit analysiert.

Nach einer kurzen Charakterisierung dieser beiden vom Normalarbeitsverhältnis abweichenden Beschäftigungsformen im zweiten Abschnitt werden im dritten Abschnitt Nicht-Lohnkosten von Betrieben in Form von Einarbeitungs- und Weiterbildungskosten und von arbeitsmarktspezifischen Transaktionskosten, wie Auswahl- und Kündigungskosten, analysiert. Damit lassen sich verschiedene in der Literatur genannte Motive für atypische Beschäftigungsverhältnisse begründen. Im vierten Abschnitt werden die Such- und Mobilitätskosten von Arbeitnehmern untersucht, von denen abhängt, inwieweit sie befristete Beschäftigungsverhältnisse oder Leiharbeit akzeptieren (müssen). Der Beitrag schließt mit einer kurzen Zusammenfassung und Schlussfolgerungen.

## 2. Befristete Beschäftigungsverhältnisse und Leiharbeit als Abweichungen vom Normalarbeitsverhältnis

In den letzten Dekaden hat das viel zitierte Normalarbeitsverhältnis nach Mückenberger (1985, 2010) an Bedeutung verloren. Darunter wird ein sozialversicherungspflichtiges, abhängiges Beschäftigungsverhältnis verstanden, das unbefristet und in Vollzeit ausgeübt wird, bei dem das Arbeits- und das Beschäftigungsverhältnis identisch sind und die Arbeitsleistung im betrieblichen Sozialzusammenhang erbracht wird.

Demgegenüber sind *befristete Beschäftigungsverhältnisse* nicht auf Dauer angelegt, sondern enden nach Ablauf, ohne dass es einer gesonderten Kündigung bedarf (Obermeier et al. 2014). Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) sind befristete Beschäftigungsverhältnisse zum einen zulässig, wenn dafür ein sachlicher Grund vorliegt, insbesondere der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht, der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird, die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Stu-

<sup>1</sup> Lohnkosten im weiteren Sinne umfassen neben Löhnen und Gehältern auch gesetzliche, tarifvertraglich vereinbarte und freiwillige Sozialleistungen.

## ÜBERSICHT 1

## Nicht-Lohnkosten von Betrieben

<b>Qualifizierungskosten</b>
– Einarbeitungskosten – Kosten der Fort- und Weiterbildung
<b>Arbeitsmarktspezifische Transaktionskosten</b>
Ex-ante-Transaktionskosten des Arbeitsverhältnisses
– Suchkosten – Auswahlkosten
Ex-post-Transaktionskosten des Arbeitsverhältnisses
– Kontrollkosten – Kosten durch unvollständige Vertragserfüllung – „Mismatch“-Kosten (Kosten, die dadurch anfallen, dass die Kompetenzen des Mitarbeiters nicht mit den Anforderungen des Arbeitsplatzes übereinstimmen) – Kündigungskosten, insbes. ... ... durch die Zahlung von Abfindungen ... durch die Wiederbesetzung der Stellen

Quelle: Zusammenstellung der Autorin.

WSI Mitteilungen

dium erfolgt, um den Übergang in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern, oder zur Erprobung dient.<sup>2</sup> Zum anderen kann eine Befristung ohne sachlichen Grund für maximal zwei Jahre erfolgen; innerhalb dieses Zeitraums sind bis zu drei kürzere Befristungen zulässig. Ausnahmeregelungen gibt es für ältere Arbeitnehmer.

Die Möglichkeit, Beschäftigungsverhältnisse ohne sachlichen Grund zu befristen, wurden 1985 mit dem Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG) eingeführt und seitdem mehrfach modifiziert. Sie wurde insbesondere 2003 im Zusammenhang mit dem „Hartz I“-Gesetz weiter erleichtert. Die Folge war ein starker Anstieg von befristeten Beschäftigungsverhältnissen.<sup>3</sup> Im ersten Halbjahr 2012 waren 9,5 % aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse befristet (IAB 2013), und 44 % aller Neueinstellungen erfolgten mit befristeten Arbeitsverträgen.

Bei *Leiharbeit* fallen im Unterschied zum Normalarbeitsverhältnis das Arbeits- und das Beschäftigungsverhältnis auseinander. Leiharbeiter schließen ihren Arbeitsvertrag mit dem Verleihunternehmen, mit dem sie auch Arbeitslohn und Arbeitszeit vereinbaren und dem alle Arbeitgeberpflichten obliegen. Leiharbeiter werden (mit ihrer Zustimmung) beim Entleihbetrieb beschäftigt, der das Weisungsrecht erhält und die zu erbringende Arbeitsleistung definiert.

Der gesetzliche Rahmen für Leiharbeit ist das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Es wurde zunächst mehrfach im Zusammenhang mit dem BeschFG reformiert, was eine erste Ausweitung von Leiharbeitsverhältnissen auslöste (Antoni/Jahn 2006). 2003 wurden aus dem AÜG – im Zuge der „Hartz-Reformen“ – die Beschränkung der Überlassungshöchstdauer sowie das Synchronisations- und das Wiedereinstellungsverbot gestrichen und dafür der Gleichbehandlungsgrundsatz („equal treatment“) eingeführt, von dem allerdings durch Tarifvereinbarungen abge-

wichen werden kann. Als Folge hat sich die Zahl der Leiharbeitsverhältnisse seit 2003 etwa verdreifacht und erreicht inzwischen knapp 3 % aller Arbeitsverhältnisse (BA 2016).

## 3. Die Sicht der Betriebe

## 3.1 Nicht-Lohnkosten von Betrieben und ihre Determinanten

Warum entscheiden sich Betriebe für befristete Beschäftigungsverhältnisse und Leiharbeit? Um diese Frage zu beantworten, legen wir den Transaktionskostenansatz nach Williamson zugrunde und gehen von (im Vergleich zum neoklassischen Modell) realistischeren Annahmen – opportunistisches Verhalten, begrenzte Rationalität, spezifische Ressourcennutzung und Unsicherheit – aus.<sup>4</sup> Wir sehen den Betrieb damit nicht nur als „production function“, sondern als „governance structure“ und beziehen die Ausgestaltung des Organisations-, Informations- und Kommunikationssystems in die Analyse ein. Damit verneinen wir die Vorstellung, dass menschliche Arbeit „ein Produktionsfaktor wie jeder andere“ ist und rücken die Bedeutung von Einarbeitungs- und Weiterbildungskosten sowie von arbeitsmarktspezifischen Transaktionskosten in den Blickpunkt (*Übersicht 1*).<sup>5</sup>

## 3.1.1 Kosten der Einarbeitung und der Fort- und Weiterbildung

Inwieweit dem Betrieb Einarbeitungskosten sowie Kosten der Fort- und Weiterbildung entstehen, hängt von den allgemeinen Qualifikationsanforderungen der Arbeitsplätze, der Bedeutung betriebsspezifischen Humankapitals für den Betrieb sowie den Fähigkeiten und Fertigkeiten des neuen Mitarbeiters ab. Bei Tätigkeiten, die *nur wenig allgemeines Humankapital* erfordern, reicht meist eine kurze Einweisung, ►

2 Zu weiteren Gründen für eine Befristung vgl. § 14 TzBfG. Für eine Befristung mit sachlichem Grund gibt es keine zeitliche Höchstgrenze und keine Begrenzung der Anzahl von Verlängerungen. Solche sogenannten Kettenbefristungen können allerdings missbräuchlich sein.

3 Zu den Veränderungen im Einzelnen vgl. den Beitrag von Seifert in diesem Heft.

4 Zum Bezugsrahmen der Transaktionskostenanalyse vgl. Williamson (1981, 1984 und 1985) sowie Bössmann (1981) und zum Transaktionskostenansatz im Unternehmenskontext Jost (2001).

5 Vgl. die sehr ähnlichen Ausführungen in Neubäumer (2006).

und es erfolgt auch kaum Fort- und Weiterbildung. Erfordert ein Arbeitsplatz weitgehend *nur allgemeines und berufsspezifisches Humankapital*, so kann der Betrieb durch die Einstellung von Mitarbeitern mit entsprechendem Berufsabschluss und Berufserfahrung höhere Einarbeitungskosten vermeiden. Allerdings erwirbt der Mitarbeiter während seiner Arbeit, z. B. in Handwerksbetrieben oder im Bereich Freier Berufe, oft ein gewisses betriebsspezifisches Humankapital, vor allem Kenntnisse über Kunden und Lieferanten sowie spezielle Arbeitstechniken oder EDV-Programme, sodass seine Produktivität bei längerer Betriebszugehörigkeit steigt.

*Betriebsspezifischem Humankapital* kommt insbesondere in Großbetrieben Bedeutung zu und schließt dann auch das Wissen über das Organisations- und Kommunikationssystem sowie Kenntnisse innerbetrieblicher Normen ein. Zudem ist es für Unternehmen relevant, die eine Hochqualitätsstrategie betreiben, d. h. über Produktvielfalt und -qualität, Kundenorientierung und Service sowie Innovationen konkurrieren (vgl. auch Nienhüser 2007). Eine hohe Betriebsspezifität geht meist mit vergleichsweise hohen Anforderungen an das *allgemeine Humankapital* der Mitarbeiter sowie betrieblichen Fort- und Bildungsmaßnahmen einher.

### 3.1.2 Arbeitsmarktspezifische Transaktionskosten

Am Arbeitsmarkt fallen *Transaktionskosten* oder „cost of using the price mechanism“<sup>6</sup> zunächst *ex ante* bei der Suche und Auswahl der zukünftigen Mitarbeiter des Betriebs sowie durch die Vertragsaushandlung an. Hinzu kommen *Ex-post-Transaktionskosten* für Kontrollen, durch unvollständige Vertragserfüllung, d. h. durch eine unzureichende Arbeitsleistung, sowie durch ein „Mismatch“ zwischen den Fähigkeiten und Fertigkeiten eines Mitarbeiters und den Anforderungen seines Arbeitsplatzes; schließlich fallen Kündigungskosten an, wenn sich der Betrieb von seinem Arbeitnehmer trennt. Dabei können *Ex-ante-* und *Ex-post-Transaktionskosten* nicht unabhängig voneinander gesehen werden. Denn nur durch die Auswahl von motivierten und für den Arbeitsplatz geeigneten Mitarbeitern lassen sich im Nachhinein hohe Kosten durch unzureichende Arbeitsleistungen, „Mismatch“ und Kündigungen vermeiden. Zudem legen hohe Einarbeitungs- und Weiterbildungskosten eine sorgfältige Auswahl und damit hohe *Ex-ante-Transaktionskosten* nahe.

Den Betrieben entstehen *Suchkosten*, wenn sie z. B. Anzeigen aufgeben oder die Arbeitsagentur oder Personalvermittler einschalten, um ausreichend viele geeignete Bewerbungen für zu besetzende Stellen zu erhalten. Diese Suchkosten hängen neben der Arbeitsmarktlage und den an die Bewerber gestellten Anforderungen von der Bekanntheit und dem Ruf des Unternehmens als Arbeitgeber ab.

Die *Kosten*, die ein Betrieb für die *Auswahl* von Mitarbeitern in Kauf nimmt, werden vor allem von anderen Nicht-Lohnkosten der Stelle und – damit eng verknüpft – von der erwarteten *Dauer des Beschäftigungsverhältnisses* beein-

flusst. So zahlen sich hohe Einarbeitungs- und Weiterbildungskosten nur bei längerfristiger Beschäftigung aus, bei der wiederum eine sorgfältige Auswahl sinnvoll ist. Das gilt gleichermaßen, wenn sich hohe *Ex-post-Transaktionskosten* für Kontrollen und/oder durch unzureichende Arbeitsleistungen nur bei motivierten Mitarbeitern vermeiden lassen. Des Weiteren führen Arbeitsplätze mit hohen und sehr speziellen Qualifikationsanforderungen zu hohen Auswahlkosten, weil die Unternehmen einen großen Aufwand betreiben, um ein „Mismatch“ zwischen den Fähigkeiten eines Mitarbeiters und den Anforderungen seines Arbeitsplatzes zu vermeiden (Boockmann/Hagen 2005). Schließlich sind die Auswahlkosten besonders hoch, wenn nur wenige Informationen über die Bewerberinnen und Bewerber (z. B. Arbeitszeugnisse, bisherige Erwerbskarriere, Berufsausbildung im selben Betrieb) vorliegen; dies gilt insbesondere bei Berufseinsteigern und -wiedereinsteigern sowie bei längerer Zeit Arbeitslosen.

*Kontrollkosten* und *Kosten durch eine unvollständige Vertragserfüllung* hängen direkt voneinander ab und lassen sich daher nur gemeinsam analysieren. Diese Kosten sind niedrig, wenn sich die Arbeitsleistung *leicht kontrollieren* und *zurechnen* lässt, was bei vielen unqualifizierten Tätigkeiten der Fall ist. Mit nicht so hohen Kosten ist zudem bei qualifizierten Tätigkeiten in Kleinbetrieben, z. B. im Bereich des Handwerks und der Freien Berufe, zu rechnen, weil dort die Arbeitsteilung wenig ausgeprägt ist und der Meister oder Eigentümer meist selbst mitarbeitet. Dagegen sind die Kosten für Kontrollen in Großbetrieben mit unübersichtlicher Leistungserstellung und zum Teil unbestimmten Arbeitsaufgaben in der Regel hoch. Zudem ist bei einer hohen Kapitalintensität und einer „Hochqualitätsstrategie“ der Mindererlös durch unzureichende Arbeitsleistungen besonders hoch. Schließlich stellen in solchen Großbetrieben die Arbeitsplätze oft spezielle Anforderungen, die häufiger nicht mit den Kompetenzen der Mitarbeiter übereinstimmen, sodass mit höheren „*Mismatch-Kosten*“ zu rechnen ist.

*Kündigungskosten* entstehen den Betrieben zunächst aufgrund des gesetzlichen Kündigungsschutzes, der bei vielen Kündigungen zur Zahlung von Abfindungen führt. Dabei haben in der Praxis betriebsbedingte Kündigungen die größte Bedeutung. Sie setzen voraus, dass dringende betriebliche Erfordernisse einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen, beispielsweise ein Arbeitsmangel durch das Ausbleiben von Aufträgen oder eine Stilllegung des Betriebs.

Die *Höhe von Abfindungen* hängt vor allem vom Gehalt des Mitarbeiters, seiner Beschäftigungsdauer und der Art der Kündigung ab (Neubäumer 2006, 2007). So kann ein Betrieb seinem Arbeitnehmer bei betriebsbedingter Kündi-

6 Coase (1993 [1937]) war zu dem Ergebnis gekommen, dass unter realitätsnäheren Annahmen als denen der Allgemeinen Gleichgewichtstheorie die Koordination durch Märkte nicht kostenlos erfolgt. Die dadurch entstehenden Kosten hatte Arrow (1969) als Transaktionskosten bezeichnet.

gung einen Abfindungsanspruch einräumen, um eine Kündigungsschutzklage zu vermeiden. Für diesen Fall sieht § 1a KSchG eine Abfindung in Höhe von einem halben Monatsgehalt pro Jahr der Betriebszugehörigkeit vor. Auch die meisten Kündigungsschutzprozesse enden mit der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses und der Zahlung einer Abfindung in der gleichen Größenordnung (Mues et al. 2005, S. 642). Dagegen muss ein Betrieb im Fall einer Betriebsänderung oft einen Sozialplan aufstellen, bei dem Abfindungen dazu dienen, den Arbeitnehmern die bei einer Entlassung notwendige Umstellung zu erleichtern, und deshalb relativ hoch ausfallen. Sie betragen im Durchschnitt etwa ein Monatsgehalt pro Jahr der Betriebszugehörigkeit (Kittner et al. 2014). Schließlich bieten insbesondere Großbetriebe bestimmter Branchen (z. B. Automobilbranche, Banken und Versicherungen) ihren Beschäftigten Auflösungsverträge mit sehr hohen Abfindungen an, um so einen notwendigen Beschäftigungsabbau möglichst ohne betriebsbedingte Kündigungen zu erreichen. Als Gründe dafür lassen sich ihr Ruf als Arbeitgeber, der Erhalt von guten Arbeitsbeziehungen sowie Beschäftigungsgarantien anführen. Die dabei gezahlten Abfindungen liegen in der Regel erheblich höher als die, die sich aus dem gesetzlichen Kündigungsschutz ergeben. So waren einer empirischen Untersuchung zufolge die Abfindungen in Unternehmen mit mehr als 2.000 Beschäftigten etwa viermal so hoch wie in Unternehmen mit bis zu fünf Beschäftigten (Grund 2003). Zudem zahlten große Unternehmen (mit 500 und mehr Beschäftigten) bei einem weit höheren Anteil von Kündigungen Abfindungen; ihre Abfindungsquote betrug 38 % im Vergleich zu 3 % bei kleinen Unternehmen (mit zwei bis neun Beschäftigten) (Schott 2011).

Des Weiteren hat eine Kündigung zur Folge, dass bei einer Wiederbesetzung der Stelle erneut Kosten für Einarbeitung und Fort- und Weiterbildung anfallen. Ihre Höhe hängt von den Qualifikationsanforderungen des Arbeitsplatzes ab, wobei betriebsspezifisches Humankapital wieder besondere Bedeutung hat. Hinzu kommen Kosten für die Auswahl neuer Mitarbeiter, die besonders hoch ausfallen, wenn die Betriebe mit hohen Ex-post-Transaktionskosten für Kontrollen sowie durch unzureichende Arbeitsleistungen und „Mismatch“ rechnen. Solche *Kündigungskosten durch Wiedereinstellungen*, die bei der Argumentation mit Kündigungskosten oft nicht berücksichtigt werden, fallen allerdings nur an, wenn der Arbeitskräftebedarf nur vorübergehend, insbesondere durch einen konjunkturellen Nachfragemangel, zurückgeht, und nicht, wenn Arbeitsplätze als Folge des Strukturwandels dauerhaft wegfallen.

### 3.2 Motive für befristete Beschäftigungsverhältnisse und Leiharbeit vor dem Hintergrund von Nicht-Arbeitskosten

Aus Sicht der Betriebe sprechen folgende Motive für atypische Beschäftigungsverhältnisse:

- die Verlängerung der Probezeit,
- die Schaffung eines Flexibilitätspuffers,

- die Vertretung anderer Arbeitnehmer und die Deckung eines vorübergehenden Bedarfs an Arbeitsleistung und
- die Senkung der Lohnkosten.

Die beiden ersten Motive lassen sich vor dem Hintergrund unserer Analyse der Nicht-Arbeitskosten genauer begründen. Dies steht hier im Mittelpunkt, denn daraus lassen sich Hypothesen ableiten, bei welchen Betrieben und Arbeitsplätzen sowie bei welchen Arbeitnehmern vor allem mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen und Leiharbeit zu rechnen ist. Das dritte Motiv zeigt, wofür atypische Beschäftigungsverhältnisse ursprünglich eingesetzt werden sollten, bevor damit ab 1985 bzw. 2003 eine Flexibilisierung des Arbeitsmarkts intendiert wurde.<sup>7</sup> Schließlich werden atypische Beschäftigungsverhältnisse von den Betrieben oft eingesetzt, um niedrigere Löhne und weniger tariflich vereinbarte sowie freiwillige Sozialleistungen zu zahlen.<sup>8</sup>

#### 3.2.1 Atypische Beschäftigung als verlängerte Probezeit

Betriebe setzen Leiharbeitsverhältnisse und insbesondere befristete Beschäftigungsverhältnisse zum „Screening on the job“ ein (Schmelzer et al. 2015; Schlese 2014; Portugal/Varejão 2009; Evers 2012). Erst am Arbeitsplatz wird überprüft, ob Mitarbeiter ausreichend motiviert sind und über die für die Stelle notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen; andernfalls werden sie nicht übernommen. Deshalb ist keine so sorgfältige Auswahl erforderlich, und die Auswahlkosten sind entsprechend niedriger. Dies ist insbesondere bei Betrieben und Arbeitsplätzen wichtig, bei denen andernfalls hohe Ex-post-Transaktionskosten für Kontrollen, durch unzureichende Arbeitsleistungen und durch „Mismatch“ zwischen Arbeitnehmer und Stelle entstehen würden und bei denen mit einer langen Beschäftigungsdauer zu rechnen ist.

Entsprechend kommt folgenden Merkmalen Bedeutung für den Einsatz atypischer Beschäftigungsverhältnisse als „Screening device“ und zum Überprüfen der „Matching“-Qualität zu (Nagypal 2002; Boockmann/Hagen 2005):

- der Größe und Wettbewerbsfähigkeit des einstellenden Betriebs,
- den Qualifikationsanforderungen des Arbeitsplatzes und
- den Informationen, die über den potenziellen Mitarbeiter vorliegen.

In größeren und mittleren Produktions- und Dienstleistungsbetrieben mit komplexen Produktionszusammenhängen ►

7 Allerdings war schon vor 1985 auch eine Befristung zur Erprobung von Arbeitnehmern möglich.

8 Zum Zusammenhang zwischen atypischen Beschäftigungsverhältnissen und der Höhe der Löhne bzw. Arbeitskosten vgl. u. a. BA (2016); Disser (2014); Keller/Seifert (2013); Jahn (2011); Brehmer/Seifert (2008); Neubäumer/Tretter (2008); Boockmann/Hagen (2005) sowie Nienhüser/Baumhus (2002).

lässt sich der Leistungsbeitrag einzelner Mitarbeiter oft nur schwer messen und kontrollieren. Dies gilt insbesondere für Arbeitsplätze mit hohen Qualifikationsanforderungen, die ein Studium oder eine andere anspruchsvolle Berufsausbildung erfordern. Hier sind die Arbeitsinhalte unbestimmt, und das Ausfüllen des Arbeitsplatzes erfordert die Eigeninitiative des Mitarbeiters. Zudem sind die Anforderungen an die sozialen und fachlichen Kompetenzen oft sehr speziell, sodass die Gefahr eines „Mismatch“ zwischen Arbeitnehmer und Arbeitsplatz besteht. Die Arbeitsaufgaben erfordern neben allgemeinem auch betriebspezifisches Humankapital, sodass Betriebe und ihre Mitarbeiter beide ein Interesse an einer langfristigen Beschäftigung haben und es zu dauerhaften Arbeitsverhältnissen kommt. Insbesondere bei solchen Arbeitsplätzen werden die Betriebe befristete Verträge als verlängerte Probezeit und zum Feststellen der „Matching“-Qualität abschließen. Bei Arbeitsplätzen, die eine duale Berufsausbildung erfordern, werden größere Betriebe nur dann eine Befristung zur Erprobung vereinbaren, um dauerhafte Arbeitsplätze zu besetzen, wenn sie die Mitarbeiter nicht selbst ausgebildet haben, sondern Ausbildungsabsolventen anderer Betriebe einstellen.

Dagegen lässt sich in kleineren Betrieben im Bereich des Handwerks und der Freien Berufe die Leistung besser kontrollieren, weil die Arbeitsteilung niedrig ist und der Meister oder Eigentümer oft selbst mitarbeitet. Dort spielt auch betriebspezifisches Wissen keine große Rolle. Deshalb dürften befristete Verträge hier selten mit dem Motiv einer Verlängerung der Probezeit abgeschlossen werden.

Schließlich sind bei Arbeitsplätzen, die keine Berufsausbildung erfordern, die Auswahlkosten niedrig, sodass befristete Beschäftigung und Leiharbeit in der Regel nicht zur Erprobung, sondern aus anderen Gründen eingesetzt werden.

Ein weiterer Grund für den Abschluss atypischer Beschäftigungsverhältnisse kann sein, dass den Betrieben zu wenige Informationen über den potenziellen Mitarbeiter vorliegen. Dies gilt insbesondere für Berufseinsteiger oder -wiedereinsteiger, bei denen keine (neueren) Arbeitszeugnisse verfügbar sind und bei denen es nicht möglich ist, Schlüsse aus der bisherigen Erwerbskarriere zu ziehen. Zudem wissen die Betriebe bei schon längerer Zeit Arbeitslosen nicht, ob die Arbeitslosigkeit durch die Person des Arbeitnehmers verursacht war oder nicht.

Insgesamt führt unsere Analyse der Determinanten von Auswahlkosten und damit verknüpften Kosten für Kontrollen, unzureichende Arbeitsleistungen und „Mismatch“ zu folgenden Hypothesen:

- Betriebe werden eher auf Leiharbeiter zurückgreifen und vor allem befristete Arbeitsverträge zur Verlängerung der Probezeit abschließen,
- wenn es sich um Großbetriebe oder größere Mittelbetriebe mit komplexen Leistungserstellungsprozessen, zum Teil unbestimmten Arbeitsaufgaben und hoher Betriebspezifität handelt;
- wenn die Betriebe dauerhafte Arbeitsplätze mit hohen Qualifikationsanforderungen, die ein Studium oder eine

anspruchsvolle Berufsausbildung voraussetzen, besetzen möchten;

- wenn sie Berufseinsteiger oder -wiedereinsteiger oder längere Zeit Arbeitslose einstellen möchten.

Um die Gültigkeit dieser Hypothese zu testen, reicht der Befund nicht aus, dass Leiharbeit und insbesondere Befristungen bei diesen Betrieben und Arbeitnehmergruppen besonders häufig auftreten (denn dafür könnten auch andere als die genannten Gründe maßgeblich sein). Zusätzlich muss ein hoher Anteil der atypischen Beschäftigungsverhältnisse in ein Normalarbeitsverhältnis im selben Betrieb einmünden, d. h., die *Übernahmequote* der Betriebe muss bei diesen Beschäftigungsverhältnissen *hoch sein*. Für eine Übernahmeabsicht spricht zudem, wenn die Betriebe befristete Beschäftigte in gleichem Maße an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligen wie dauerhaft Beschäftigte.<sup>9</sup>

### 3.2.2 Atypische Beschäftigung als „Flexibilitätspuffer“

Betriebe beschäftigen einen Teil ihrer Mitarbeiter mit befristeten oder Leiharbeitsverträgen, um einen „Flexibilitätspuffer“ zu haben (Schlese 2014; Holst et al. 2010; Boockmann/Hagen 2005). Sie können so bei starken Nachfrageschwankungen und/oder einem dauerhaften Rückgang ihrer Nachfrage ihre Belegschaft verkleinern, ohne dass ihnen hohe Kündigungskosten entstehen.

Besonders hohe Kündigungskosten in Form von Abfindungen und von – in der Literatur vernachlässigten – Wiedereinstellungskosten entstehen größeren Mittelbetrieben und Großbetrieben allerdings für *andere* Arbeitsplätze als die von atypisch Beschäftigten. So führen in Mittel- und Großbetrieben Kündigungen bei *qualifizierten Arbeitsplätzen*, für die viel allgemeines und betriebspezifisches Humankapital erforderlich ist und auf denen die Mitarbeiter oft sehr lange beschäftigt sind, zu sehr hohen Abfindungszahlungen. Die Gründe dafür sind hohe (Effizienz-)Löhne, lange Beschäftigungsdauern und Abfindungen, die weit über dem üblichen Satz von einem halben Monatsgehalt pro Jahr der Betriebszugehörigkeit liegen. Hinzu kommt der hohe Anteil von Kündigungsfällen, in denen Abfindungen gezahlt werden. Des Weiteren hat eine Kündigung zur Folge, dass bei der Wiederbesetzung der Stelle erneut hohe Kosten für die Auswahl der Mitarbeiter sowie für ihre Einarbeitung und Weiterbildung entstehen.

Deshalb ist davon auszugehen, dass viele solcher Groß- und Mittelbetriebe zusätzlich Arbeitsplätze haben, die wenig(er) qualifizierte Arbeitnehmer erfordern, bei denen sich die Arbeitsleistung relativ leicht kontrollieren lässt und die Auswahlkosten entsprechend niedrig sind.<sup>10</sup> Diese Arbeitsplätze werden im ‚Normalfall‘ mit atypisch Beschäftigten

9 Autor (2001) führt Weiterbildung zudem als Möglichkeit an, um während der Befristung die Lernbereitschaft und -fähigkeit der Mitarbeiter zu testen.

besetzt; nur bei einem starken Nachfragerückgang werden dort die qualifizierten Mitarbeiter der Kernbelegschaft (mit) eingesetzt. Für die befristet Beschäftigten und die Leiharbeitnehmer bedeutet das, dass ihre *Übernahme nicht beabsichtigt* ist. Sie werden nur dann übernommen, wenn der Betrieb z. B. aufgrund einer konjunkturbedingt steigenden Nachfrage oder bei starkem Wachstum seine Belegschaft ausweitet. Entsprechend werden atypisch Beschäftigte oft für Anlern- und Helfertätigkeiten eingesetzt, obwohl viele von ihnen über eine Berufsausbildung verfügen (Weinkopf/Waselow 2008), und sie werden kaum an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt.

Dagegen sind bei kleineren Betrieben, bei denen vor allem allgemeines und berufsfachliches Humankapital Bedeutung hat und die Fluktuation meist hoch ist, Kündigungs- und Einarbeitungskosten niedrig,<sup>11</sup> sodass sie selten Befristung und Leiharbeit als „Flexibilitätspuffer“ einsetzen.

Insgesamt führt unsere Analyse von Kündigungskosten zu nachfolgenden Hypothesen: Betriebe werden umso eher auf Leiharbeitnehmer und befristete Arbeitsverträge zurückgreifen,

- wenn es sich um Groß- oder Mittelbetriebe mit komplexen Leistungserstellungsprozessen und hoher Betriebspezifität handelt;
- wenn sie eine Kernbelegschaft in Form vieler qualifizierter Arbeitnehmer mit langer Beschäftigungsdauer haben, denen sie hohe (Effizienz-)Löhne zahlen;
- wenn sie mit ihren Beschäftigten einen Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen vereinbart haben;
- wenn sie über viele Arbeitsplätze mit hohen Einarbeitungs- und Weiterbildungskosten verfügen;
- wenn sie auf der anderen Seite Arbeitsplätze mit niedrigen Qualifikationsanforderungen und niedrigen Einarbeitungskosten haben.

Dass atypische Beschäftigungsverhältnisse als „Flexibilitätspuffer“ eingesetzt werden und damit zur Vermeidung von hohen Abfindungen und Wiederbeschäftigungskosten, lässt sich an *niedrigen Übernahmequoten* ablesen (und oft auch an fehlenden Weiterbildungsmaßnahmen für diese Beschäftigtengruppen).

Um zwischen beiden Motiven für atypische Beschäftigung – „screening on the job“ und „Flexibilitätspuffer“ – unterscheiden zu können, müssen somit in empirischen Untersuchungen die Übernahmequoten einbezogen werden (Portugal/Varejão 2009). Denn unsere theoretische Analyse zeigt, dass insbesondere Großbetriebe und größere Mittelbetriebe auf atypische Beschäftigungsformen zurückgreifen und dabei *beide* Motive zum Tragen kommen. Allerdings spielen dabei die Qualifikationsanforderungen der Arbeitsplätze eine wesentliche Rolle: Bei der befristeten Besetzung von Stellen mit qualifizierten Tätigkeiten und unbestimmten Arbeitsaufgaben – und wenn nur unzureichende Informationen über die Bewerber vorliegen – geht es insbesondere um die Vermeidung von hohen Auswahlkosten bzw. von hohen Kosten durch unzureichende Arbeitsleistungen und durch „Mismatch“. Dagegen werden Stellen mit gerin-

gen Qualifikationsanforderungen mit Leiharbeitern oder befristet Beschäftigten besetzt, um über einen „Flexibilitäts-puffer“ zu verfügen und so hohe Abfindungen und hohe Wiederbesetzungskosten bei der Kernbelegschaft zu vermeiden.

## 4. Die Sicht der Arbeitnehmer

Arbeitnehmer ziehen ein Normalarbeitsverhältnis einer atypischen Beschäftigung vor, insbesondere weil es ihnen mehr Beschäftigungssicherheit bietet. Bei der Entscheidung, ob sie dennoch ein befristetes Beschäftigungsverhältnis oder eine Leiharbeitsstelle akzeptieren (müssen), spielen mit *Such- und Mobilitätskosten* weitere Nicht-Lohnkosten eine Rolle. Zudem werden Arbeitnehmer auch eine atypische Beschäftigung annehmen, wenn sie davon den Zutritt zu einem attraktiven Arbeitsplatz erwarten.<sup>12</sup>

### 4.1 Suchkosten

#### 4.1.1 Verschiedene Suchkosten

Durch die Suche nach einem Arbeitsplatz entstehen Arbeitnehmern direkte Suchkosten in Form von entgangenem Einkommen sowie von Nachteilen durch den Verlust von Humankapital. Diese Suchkosten können durch die Annahme einer befristeten Beschäftigung oder einer Leiharbeitsstelle vermindert werden.

*Direkte Suchkosten* entstehen durch die Beschaffung von Informationen über geeignete Stellen und für Bewerbungen. Sie haben für die Annahme einer atypischen Beschäftigung kaum Bedeutung, denn sie können allenfalls dadurch vermindert werden, dass der Arbeitnehmer im Entleih- bzw. Beschäftigungsbetrieb Informationen über freie Stellen erhält und sich dort ohne großen Aufwand bewerben kann. ▶

10 Von einer solchen innerbetrieblichen Segmentation ging bereits Sengenberger (1987) aus.

11 Das Kündigungsschutzgesetz findet in Kleinbetrieben (mit bis zu zehn Beschäftigten) keine Anwendung.

12 Welche Arbeitsplätze für Arbeitnehmer erreichbar sind und damit, welche Stellen für sie attraktiv sind, hängt in starkem Maße von ihrem Bildungs- und Ausbildungsabschluss und ihrer bisherigen Erwerbskarriere ab. So erhoffen sich z. B. Berufsanfänger nach einem Studium, durch einen befristeten Vertrag den Eintritt in den internen Arbeitsmarkt eines Großbetriebs zu erreichen, während sich Arbeitnehmer ohne Berufsausbildung von der Annahme einer atypischen Beschäftigung den Übergang in ein Normalarbeitsverhältnis erhoffen.

Durch die Suche nach einem attraktiven Normalarbeitsverhältnis *entgeht* dem Arbeitnehmer *Einkommen*, dessen Höhe von der Dauer seiner Suche, seinem andernfalls erzielbaren Einkommen und den ihm zufließenden Transferzahlungen abhängt.<sup>13</sup> Entsprechend wird er umso eher eine befristete Stelle oder eine Stelle als Leiharbeiter annehmen, je weniger das Einkommen dort unter dem eines vergleichbaren Normalarbeitsverhältnisses liegt und je geringer die Transferzahlungen sind, die er erhält.

Des Weiteren führt die Nichtteilnahme am Arbeitsprozess zum *Verlust von Humankapital*, weil früher während der Ausbildung und/oder „on the job“ erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten nicht angewandt werden können. Zudem ist der Arbeitnehmer vom Kennenlernen neuer Verfahren und Methoden am Arbeitsplatz ausgeschlossen und kann auch seine Arbeitsbereitschaft und -fähigkeit nicht unter Beweis stellen.

#### 4.1.2 Unterschiedliche Anreize zur Annahme einer atypische Beschäftigung

Für *Arbeitnehmer*, die von einem Normalarbeitsverhältnis aus nach einer neuen Stelle suchen, ist der Anreiz sehr gering, eine atypische Beschäftigung anzunehmen. Denn diesen Beschäftigten entstehen keine Suchkosten in Form von entgangenem Einkommen oder dem Verlust von Humankapital. Entsprechend dürften sie nicht in ein Leiharbeitsverhältnis wechseln und eine befristete Stelle nur annehmen, wenn sie davon den Zugang zu einem hinsichtlich Einkommen, Arbeitsaufgaben und Aufstiegsmöglichkeiten attraktiveren Arbeitsplatz erwarten. Dies dürfte allerdings nur bei einer Befristung zum „screening on the job“ der Fall sein, d. h. wenn die Arbeitnehmer mit einer Übernahme rechnen können.

Bei *Arbeitslosen* spielen die Dauer der bisherigen Arbeitslosigkeit und damit der Anspruch auf Arbeitslosengeld I sowie die Bezahlung bei dem atypischen Beschäftigungsverhältnis eine Rolle. So lohnt es für einen vorher dauerhaft Beschäftigten nicht, ein atypisches Arbeitsverhältnis anzunehmen, wenn er dort ein niedrigeres Einkommen erzielt. Dann geht er zudem das Risiko ein, dass bei erneuter Arbeitslosigkeit sein Arbeitslosengeld sinkt. Er wird allerdings eine atypische Stelle mit ähnlichen Konditionen wie bei seinem ehemaligen Arbeitsplatz annehmen, zumal er damit einen Verlust an Humankapital vermeiden kann. Dagegen zahlt sich für längere Zeit oder erneut Arbeitslose, die keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld I mehr haben und Arbeitslosengeld II beziehen, ein atypisches Beschäftigungsverhältnis fast immer aus. Dies gilt insbesondere für Arbeitnehmer mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung oder einem Hochschulabschluss, die auch bei atypischer Beschäftigung deutlich höhere Einkommen als Arbeitslosengeld II erzielen. Zudem bieten atypische Beschäftigungsverhältnisse längere Zeit Arbeitslosen die Chance, ihre Arbeitsbereitschaft und -fähigkeit zu belegen.

Schließlich haben Berufseinsteiger und -wiedereinsteiger – mit Ausnahme von Absolventen einer dualen Berufsausbildung<sup>14</sup> – keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld I und oft auch keinen Anspruch auf Hilfe zum Lebensunterhalt. Denn wenn sie unverheiratet mit ihren Eltern in einer Bedarfsgemeinschaft leben, wird deren Einkommen und Vermögen einbezogen; dies gilt gleichermaßen, wenn sie mit einer Partnerin oder einem Partner zusammenleben. Entsprechend sind ihre Opportunitätskosten der Suche hoch, sodass atypische Beschäftigungsverhältnisse für Berufseinsteiger und -wiedereinsteiger attraktiv sind. Hinzu kommt, dass insbesondere das Humankapital von Hochschulabsolventen an Wert verliert, wenn es nicht angewandt und mit praktischen Erfahrungen kombiniert werden kann, und Berufswiedereinsteiger erhalten nach längeren Phasen der Nichterwerbstätigkeit oft nur dauerhafte Stellen, wenn sie zuvor ihre Leistungsbereitschaft und -fähigkeit „on the job“ bewiesen haben.

Insgesamt führt unsere Analyse von Suchkosten von Arbeitnehmern zu nachfolgenden Hypothesen: Arbeitnehmer werden eher bereit sein, eine atypische Beschäftigung anzunehmen,

- wenn sie längere Zeit arbeitslos sind und/oder keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld I haben;
- wenn sie Berufseinsteiger oder -wiedereinsteiger sind und keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld I und oft auch keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld II haben;
- wenn sie eine hohe Qualifikation haben und damit auch bei atypischer Beschäftigung deutlich höhere Einkommen als Hilfe zum Lebensunterhalt erhalten;
- wenn sie insbesondere nach einem Hochschulabschluss befürchten müssen, dass ihr Humankapital ohne praktische Anwendung an Wert verliert;
- wenn sie nach einer längeren Phase der Nichterwerbstätigkeit ihre Leistungsbereitschaft und -fähigkeit „on the job“ belegen möchten.

#### 4.2 Mobilitätskosten

Als Mobilitätskosten bezeichnen wir alle Kosten, die einem Arbeitnehmer durch einen (oder mehrere) Stellenwechsel entstehen.

Sie umfassen Mobilitätskosten im engeren Sinne, das sind Kosten, die dadurch entstehen, dass der neue Arbeitsplatz an einem anderen Ort liegt. Das kann einen Umzug

13 Zum klassischen Suchmodell vgl. Mortensen (1970) und zu Weiterentwicklungen der Suchtheorie Mortensen/Pissarides (1999).

14 Das Arbeitslosengeld I von Absolventen einer dualen Berufsausbildung richtet sich nach ihrer durchschnittlichen Ausbildungsvergütung im letzten Ausbildungsjahr oder – falls dieses höher ist – nach der Hälfte des tariflichen Arbeitsentgelts, das sie bei einer Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis erzielt hätten.

erfordern, mit dem nicht nur finanzielle Belastungen durch die Suche und Einrichtung einer neuen Wohnung und den Umzug selbst verbunden sind, sondern auch die Aufgabe sozialer Beziehungen und des vertrauten Wohnumfeldes. Eine neue Stelle kann auch „Wochenendpendeln“ oder weitere Anfahrten bedeuten und damit ebenfalls mit höheren Kosten, mehr Zeitaufwand und weniger sozialen Kontakten am Wohnort verbunden sein.

Zum anderen verstehen wir unter Mobilitätskosten im weiteren Sinne den Umstand, dass Arbeitnehmern bei häufigen Stellenwechseln Vorteile entgehen, die mit längerfristigen Beschäftigungsverhältnissen verbunden sind. Sie erwerben weniger Humankapital „on the job“ und durch Weiterbildungsmaßnahmen und haben nahezu keine Aufstiegsmöglichkeiten. Zudem profitieren sie nicht von Senioritätentlohnung und erzielen damit auf Dauer niedrigere Einkommen, und schließlich erhalten sie keine Abfindungen bei betriebsbedingten Kündigungen.

Inwieweit sind mit der Annahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse für Arbeitnehmer *zusätzliche Mobilitätskosten* verbunden? Dies ist eng mit den Motiven der Betriebe für atypische Beschäftigung verknüpft.

Erfolgt eine befristete Beschäftigung zum „screening on the job“ und mündet in ein Normalarbeitsverhältnis ein, so entstehen dem Arbeitnehmer nur vorübergehend zusätzliche Mobilitätskosten, denn solange eine Entfristung unsicher ist, wird er nicht umziehen. Allerdings kann ihm eine befristete Stelle auch den Zugang zu einem attraktiveren Arbeitsplatz mit höherem Einkommen und mehr Aufstiegsmöglichkeiten eröffnen.

Dient dagegen eine befristete Einstellung oder die Beschäftigung eines Leiharbeiters als „Flexibilitätspuffer“, so bedeutet das für die Arbeitnehmer Mobilitätskosten im weiteren Sinne, weil sie meist nicht übernommen werden und ihnen damit verschiedene mit dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen verbundene Vorteile – z. B. auf längere Sicht höhere Einkommen und mehr Beschäftigungssicherheit – entgehen.

## 5. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Der Beitrag zeigt, dass sich viele der in der Literatur aufgestellten und empirisch überprüften Hypothesen zum Zusammenhang zwischen der Verbreitung von Befristungen und Leiharbeit und den Merkmalen von Betrieben sowie den Merkmalen von Arbeitnehmern *theoretisch* mit *Nicht-Lohnkosten* begründen lassen: Betriebe streben mit atypischer Beschäftigung an, ihre arbeitsmarktspezifischen Transaktionskosten sowie ihre Kosten durch Einarbeitung und Weiterbildung zu senken. Arbeitnehmer akzeptieren atypische Beschäftigungsverhältnisse (und müssen sie oft akzeptieren), weil ihnen andernfalls hohe Such- und Mobilitätskosten entstehen.

Diese theoretische Analyse legt (gemeinsam mit empirischen Ergebnissen) nahe, dass mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen und Leiharbeit für *Arbeitnehmer* – je nach ihrer Qualifikation, ihrer Erwerbsbiografie und dem Motiv ihres Arbeitgebers – ganz *unterschiedliche Chancen* und *Risiken* verbunden sind.

*Chancen* ergeben sich daraus, dass atypische Beschäftigungsverhältnisse bestimmten Arbeitnehmergruppen den (*Wieder-*)*Eintritt in den Arbeitsmarkt* erleichtern.

So haben *Langzeitarbeitslose*, die ein befristetes Beschäftigungs- oder ein Leiharbeitsverhältnis annehmen, eine größere Beschäftigungschance als Arbeitslose, die aus der Arbeitslosigkeit nach einer unbefristeten Stelle suchen (Hagen 2003;<sup>15</sup> Antoni/Jahn 2006; BA 2016). Denn sie können „on the job“ Kompetenzen entwickeln (Sende et al. 2012), Arbeitsbereitschaft signalisieren und sich für die Kernbelegschaft empfehlen (Hohendanner/Walwei 2013). Dies gilt allerdings nur eingeschränkt für Arbeitslose ohne Berufsausbildung, die die Betriebe vor allem zur Flexibilisierung einsetzen (Schmelzer et al. 2015).

Zudem eröffnen befristete Beschäftigungsverhältnisse *Berufseinsteigern* (und *-wiedereinsteigern*) den Weg in den Arbeitsmarkt. Dies gilt insbesondere, wenn Betriebe bei Arbeitsplätzen mit *qualifizierten Tätigkeiten* ein „screening on the job“ und die Feststellung der „Matching“-Qualität intendieren.

Allerdings sind auch für diese Arbeitnehmer *Risiken* mit atypischer Beschäftigung verbunden, selbst wenn sie „nur“ der Verlängerung der Probezeit dient. So zeigt eine Studie für Berufsanfänger, die zwischen 1973 und 2002 ihre erste Beschäftigung begonnen hatten, dass befristet Beschäftigte im Vergleich zu unbefristet Beschäftigten häufiger den Beruf wechselten und dabei einem höheren Abstiegsrisiko in statusinadäquate Tätigkeiten ausgesetzt waren (Dütsch et al. 2013).

Besonders hoch sind die Risiken jedoch für Arbeitnehmer, wenn atypisch Beschäftigte als „Flexibilitätspuffer“ eingesetzt werden und die Betriebe keine Übernahme in ein Normalarbeitsverhältnis planen. (Zu einer Übernahme kommt es meist nur, wenn die Betriebe z. B. aufgrund einer konjunkturbedingten Nachfrageausweitung oder eines starken Wachstums ihre Beschäftigung aufbauen.) Hinzu kommt, dass es sich meist um Stellen mit geringen Qualifikationsanforderungen handelt. Die atypisch Beschäftigten werden überwiegend für Anlern- und Hilfsarbeitertätigkeiten eingesetzt, auch wenn viele von ihnen über eine Berufsausbildung verfügen. Sie lernen dadurch weniger „on the job“ und durch Weiterbildung, sodass ihre Qualifikation weniger steigt als bei dauerhaft Beschäftigten. Vor allem aber müssen sie mit häufigen Stellenwechseln rechnen, die durch kurze oder längere Phasen der Arbeitslosigkeit unterbrochen sind. Entsprechend hoch sind auf Dauer ihre Suchkosten durch Einkommenseinbußen während ihrer Arbeitslosigkeit. Zudem haben sie hohe Mobilitätskosten in der Form, dass ihnen viele Vorteile dauerhafter Beschäftigungsverhältnisse, wie Senioritätentlohnung, Aufstiegsmöglichkeiten und Abfindungen bei betriebsbedingten Kündigungen, entgehen. Hier trägt atypische Beschäftigung im Sinne Sengenbergers (1987, S. 228) zu einer „relativ stabile[n] und dauerhafte[n] Differenzierung der Arbeitsmarktchancen“ bei. ■

## LITERATUR

- Antoni, M./Jahn, E. J.** (2006): Arbeitnehmerüberlassung: Boomende Branche mit hoher Fluktuation, IAB-Kurzbericht 14/2006, Nürnberg
- Arrow, K. J.** (1969): The organization of economic activity: issues pertinent to the choice of market versus nonmarket allocation, in: The analysis and evaluation of public expenditures: the PPB system, Joint Economic Committee, 91st Congress, Washington D.C., S. 47–64
- Autor, D. H.** (2001): Why do temporary help firms provide free general skills training?, in: The Quarterly Journal of Economics 116 (4), S. 1409–1448
- Boockmann, B./Hagen, T.** (2005): Befristete und andere „atypische“ Beschäftigungsverhältnisse: Wird der Arbeitsmarkt funktionsfähiger?, in: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung 38 (2–3), S. 305–324

15 Hagen (2003) zeigt mit einem Matching-Verfahren, dass Arbeitslose, die eine befristete Beschäftigung angenommen haben, drei Jahre später eine signifikant höhere Beschäftigungswahrscheinlichkeit haben als Arbeitslose, die weiter aus der Arbeitslosigkeit nach einer unbefristeten Stelle gesucht haben.

- Bössmann, E.** (1981): Weshalb gibt es Unternehmungen? Der Erklärungsansatz von Ronald H. Coase, in: Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft 137 (4), S. 667–674
- Brehmer, W./Seifert, H.** (2008): Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken, in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 41 (4), S. 501–531
- BA (Bundesagentur für Arbeit)** (2016): Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Zeitarbeit – Aktuelle Entwicklungen, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Januar, Nürnberg
- Coase, R. H.** (1993 [1937]): The nature of the firm, in: Williamson, O. E./Winter, S. G. (Hrsg.): The nature of the firm: origins, evolution, and development, New York/Oxford, S. 18–33
- Disser, J.** (2014): Zeitarbeit in Deutschland: Beschäftigungsmotor oder Gewinnmaximierungsinstrument für Unternehmen?, in: Esser, C. (Hrsg.): Arbeitsmärkte im Wandel der Wirtschafts- und Sozialpolitik. Neue Herausforderungen und Chancen, Frankfurt a. M., S. 15–34
- Dütsch, M./Liebig, V./Struck, O.** (2013): Erosion oder Stabilität der Beruflichkeit?, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 65 (3), S. 505–531
- Evers, K.** (2012): Zeitarbeit: Gründe – Strategien – Intensität, in: Bouncken, R./Bornewasser, M./Bellmann, L. (Hrsg.): Die neue Rolle der Zeitarbeit in Deutschland. Beiträge zur Flexibilisierung, Bd. 3., München/Mering, S. 55–73
- Grund, C.** (2003): Severance payments for dismissed employees in Germany, IZA Discussion paper (875), Bonn
- Hagen, T.** (2003): Do fixed-term contracts increase the long-term employment opportunities of the unemployed?, ZEW Discussion Paper 03–49, Mannheim
- Hohendanner, C./Walwei, U.** (2013): Arbeitsmarkteffekte atypischer Beschäftigung, in: WSI-Mitteilungen 66 (4), S. 239–246, [http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen\\_43103\\_43116.htm](http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_43103_43116.htm)
- Holst, H./Nachtwey, O./Dörre, K.** (2010): The strategic use of temporary agency work: functional change of a non-standard form of employment, in: International Journal of Action Research 6 (1), S. 108–138
- IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)** (2013): Befristete Beschäftigung – Aktuelle Zahlen aus dem IAB-Betriebspanel 2012, Nürnberg
- Jahn, E. J.** (2011): Entlohnung in der Leiharbeit. Auf die Mischung kommt es an, IAB-Forum 1/2011, S. 40–49
- Jost, P.-J.** (2001): Der Transaktionskostenansatz im Unternehmenskontext, in: Ders. (Hrsg.): Der Transaktionskostenansatz in der Betriebswirtschaftslehre, Stuttgart, S. 9–34
- Keller, B./Seifert, H.** (2013): Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität: Entwicklung, Strukturen und Bestimmungsgründe im Überblick, Berlin
- Kittner, M./Däubler, W./Zwanziger, B.** (Hrsg.) (2014): KSchR – Kündigungsrecht, Kommentar für die Praxis zu Kündigungen und anderen Formen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 9. Aufl., Frankfurt a. M.
- Mortensen, D. T.** (1970): Job search, the duration of unemployment, and the Phillips Curve, in: The American Economic Review 60 (5), S. 847–862
- Mortensen, D. T./Pissarides, C. A.** (1999): New developments in models of search in the labor market, in: Ashenfelter, O./Card, D. (Hrsg.): Handbook of labor economics, Vol. 3, Amsterdam, S. 2567–2627
- Mückenberger, U.** (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses: hat das Arbeitsrecht noch Zukunft?, in: Zeitschrift für Sozialreform 31 (7), S. 415–435
- Mückenberger, U.** (2010): Krise des Normalarbeitsverhältnisses – ein Umbauprogramm, in: Zeitschrift für Sozialreform 56 (4), S. 403–420
- Mues, W. M./Eisenbein, E./Legerlotz, C./Laber, J.** (2005): Handbuch zum Kündigungsrecht, Köln
- Nagypal, E.** (2002): The cost of employment protection in the presence of match-specific learning, IIES, Stockholm University Working Paper
- Neubäumer, R.** (2006): Der gesetzliche Kündigungsschutz aus ökonomischer Sicht, in: Sozialer Fortschritt 55 (2–3), S. 25–34
- Neubäumer, R.** (2007): Mehr Beschäftigung durch weniger Kündigungsschutz?, in: Wirtschaftsdienst 87 (3), S. 164–171
- Neubäumer, R./Tretter, D.** (2008): Mehr atypische Beschäftigung aus theoretischer Sicht, in: Industrielle Beziehungen 15 (3), S. 256–278
- Nienhüser, W.** (2007): Betriebliche Beschäftigungsstrategien und atypische Arbeitsverhältnisse: eine Erklärungsskizze aus Sicht einer politischen Personalökonomik, in: Keller, B./Seifert, H. (Hrsg.): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken, Berlin, S. 45–65
- Nienhüser, W./Baumhus, W.** (2002): „Fremd im Betrieb“: Der Einsatz von Fremdfirmenpersonal als Arbeitskräftestrategie, in: Martin, A./Nienhüser, W. (Hrsg.): Neue Formen der Beschäftigung – neue Personalpolitik?, München/Mering, S. 61–120
- Obermeier, T./Oschmiansky, F./Kühl, J.** (2014): Befristete Beschäftigungsverhältnisse, Bundeszentrale für politische Bildung (bpb), <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/178184/befristete-beschaeftigung?p=all> (letzter Zugriff: 31.01.2014)
- Portugal, P./Varejão, J.** (2009): Why do firms use fixed-term contracts?, IZA Discussion paper 4380, Bonn
- Schlese, M.** (2014): Wie nachhaltig wirkt Leiharbeit für die Betroffenen? Eine empirische und repräsentative Untersuchung mit Hilfe des Sozioökonomischen Panels (SOEP) 2001 bis 2012, Düsseldorf
- Schmelzer, P./Gundert, S./Hohendanner, C.** (2015): Qualifikationsspezifische Übergänge aus befristeter Beschäftigung am Erwerbsanfang: zwischen Screening und Flexibilisierung, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 67 (2), S. 243–267
- Schott, E.** (2011): Arbeitgeberentscheidungen über betriebsbedingte Kündigungen: eine retrospektive Gesetzesfolgenabschätzung unter besonderer Berücksichtigung der Sozialauswahl, München/Mering
- Sende, C./Galais, N./Knubben, E./Moser, K.** (2012): Zeitarbeit aus Mitarbeitersicht, in: Bouncken, R./Bornewasser, M./Bellmann, L. (Hrsg.): Die neue Rolle der Zeitarbeit in Deutschland. Beiträge zur Flexibilisierung, Bd. 3, München/Mering, S. 161–179
- Sengenberger, W.** (1987): Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten: die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich, Frankfurt a. M./New York
- Weinkopf, C./Waselow, A.** (2008): (Fehl-)Entwicklungen in der Zeitarbeit?, WISO-Diskurs 6/2008, Bonn
- Williamson, O. E.** (1981): On the nature of the firm: some recent developments, in: Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft 137 (4), S. 675–680
- Williamson, O. E.** (1984): The economics of governance: framework and implications, in: Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft 140 (1), S. 195–223
- Williamson, O. E.** (1985): The economic institutions of capitalism: firms, markets, relational contracting, New York

## AUTORIN

**RENATE NEUBÄUMER**, Dr., Professorin für Volkswirtschaftslehre, Leiterin des Instituts für Sozialwissenschaften am Campus Landau der Universität Koblenz-Landau. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarkttheorie und -politik, Bildungsökonomie, Finanz- und Eurokrise.

@ [neub@uni-landau.de](mailto:neub@uni-landau.de)