

# Die personalpolitische Funktion befristeter Beschäftigung im öffentlichen Dienst

Dem öffentlichen Dienst wurde lange nachgesagt, ein „guter Arbeitgeber“ zu sein. In gewissen Dimensionen der Beschäftigungspolitik erscheint dieses Bild auch heute noch gerechtfertigt, doch in mindestens einem Punkt schneidet der öffentliche Sektor schlechter ab: Befristungen kommen hier öfter vor als in der Privatwirtschaft. Vergleicht man die Bedingungen des öffentlichen und des privaten Sektors, werden Ursachen deutlich: Öffentliche Arbeitgeber nutzen relativ wenige Möglichkeiten, ihr Personal an einen schwankenden Bedarf anzupassen. Befristete Verträge dienen hier weniger zur Verlängerung der Probezeit – ein zentrales Motiv privater Arbeitgeber –, sondern vielmehr hauptsächlich als Instrument der Personalanpassung.

CHRISTIAN HOHENDANNER, PHILIPP RAMOS LOBATO

## 1. Einleitung

Eine Anstellung im öffentlichen Dienst galt lange Zeit als Inbegriff eines sicheren, vor dem Risiko der Arbeitslosigkeit geschützten Arbeitsplatzes.<sup>1</sup> Im Vergleich zu den Beschäftigten privatwirtschaftlicher Unternehmen sind der Entlassung respektive Kündigung von Staatsbediensteten zwar weiterhin deutlich engere Grenzen gesetzt. Gleichwohl sind Erosionstendenzen der einstigen Vorbildrolle unübersehbar geworden (Briken et al. 2014, S. 45). Zu dieser Entwicklung gehört auch, dass die öffentlichen Arbeitgeber des Bundes, der Länder und Kommunen nicht mehr ausschließlich auf abgesicherte „Normalarbeitsverhältnisse“ (Mückenberger 2010) setzen, sondern einen Teil ihres Personals befristet beschäftigen.

Immerhin 7,4 % aller Beamten und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes (hier und im Folgenden: ohne wissenschaftliche Einrichtungen) hatten im Jahr 2014 einen solchen Zeitvertrag (Hohendanner et al. 2016, S. 2). Betrachtet man nur die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, betrug der Befristungsanteil im gleichen Jahr sogar 9,3 % (ebd., S. 3). Angesichts dessen ist erstaunlich, dass der öffentliche Dienst in der Diskussion um die Zunahme und die Risiken atypischer Erwerbsformen, zu denen neben befristeter Beschäftigung auch Teilzeit- und Leiharbeit sowie Minijobs zählen, bislang weitgehend ausgeblendet wurde (Keller/Seifert 2014). Schließlich setzen öffentliche Arbeit-

geber anteilig betrachtet sogar häufiger auf befristete Beschäftigung als privatwirtschaftliche Unternehmen (Hohendanner et al. 2016).

Aus welchen Gründen öffentliche Arbeitgeber auf befristete Beschäftigung zurückgreifen und wie sich die Differenzen zur Privatwirtschaft erklären lassen, sind die Fragen, die im Fokus dieses Beitrags stehen.<sup>2</sup> Der hier vertretenen These zufolge sind diese Unterschiede wesentlich den institutionellen Rahmenbedingungen des öffentlichen Sektors und damit zusammenhängend der spezifischen Funktion geschuldet, die befristete Beschäftigung dort erfüllt. Zur theoretischen Fundierung dieser Annahme wird anhand der zentralen Bezugsprobleme betrieblicher Personalpolitik zunächst diskutiert, in welchen Fällen der Einsatz befristeter Beschäftigung einen Beitrag zur Lösung die- ►

1 Für wertvolle Hinweise und Anregungen zu einer früheren Version unseres Beitrages danken wir allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Autorenworkshops, der die Entstehung dieses Hefts begleitet hat, insbesondere Berndt Keller für seine ausführlichen Anmerkungen.

2 Die Ausführungen dieses Beitrags basieren auf Befunden einer Untersuchung zur Entwicklung befristeter Beschäftigung im öffentlichen Dienst, die das IAB im Auftrag des Bundesministeriums des Innern (BMI) durchgeführt hat und erstmals als Hohendanner et al. 2015 und 2016 veröffentlicht wurden. Wörtliche Übernahmen aus diesen beiden Veröffentlichungen sind nicht eigens gekennzeichnet.

ser Probleme darstellen kann (Abschnitt 2). Anschließend folgt die empirische Überprüfung der These (3). Gestützt auf Daten des IAB-Betriebspansels und eine qualitative Expertenbefragung werden Befristungsmotive und -praxis öffentlicher Arbeitgeber analysiert und mit der Privatwirtschaft verglichen. Der Beitrag schließt mit einem Fazit (4).

## 2. Befristung als Element betrieblicher Personalpolitik

Der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages geht nur äußerst selten auf den Wunsch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zurück. Laut einer Befragung des Statistischen Bundesamts (Günther et al. 2015) gaben lediglich 5 % aller befristet Beschäftigten an, bewusst das befristete Arbeitsverhältnis einem unbefristeten vorzuziehen (ebd., S. 42). Der Grund für die mehrheitliche Präferenz einer unbefristeten Beschäftigung liegt auf der Hand: Ein solches Beschäftigungsarrangement ist grundsätzlich auf Dauer angelegt und ermöglicht es den Beschäftigten daher weitgehend, selbst über dessen Fortführung oder Beendigung zu entscheiden. Im Falle eines befristeten Arbeitsvertrages hingegen endet das Beschäftigungsverhältnis automatisch mit dem Ende der Vertragslaufzeit.

Für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist die zeitliche Befristung ihres Arbeitsverhältnisses mit einem erhöhten Arbeitslosigkeitsrisiko verbunden (Giesecke/Groß 2002) und beeinträchtigt aufgrund der schwierigeren Planbarkeit des eigenen Lebens auch Familiengründungen (Auer et al. 2015) sowie die wahrgenommene Zugehörigkeit zur Gesellschaft (Gundert/Hohendanner 2014). Zudem werden befristeten Arbeitsverträgen negative Auswirkungen auf die Gesundheit zugeschrieben (Virtanen et al. 2005).

Aufseiten der Arbeitgeber hingegen erweitern befristete Arbeitsverträge die personalpolitischen Handlungsspielräume, weshalb sie auch wesentlich auf deren Betreiben hin abgeschlossen werden (Hohendanner/Gerner 2010, S. 29).<sup>3</sup> So ermöglicht der Einsatz befristeter Beschäftigung es der Arbeitgeberseite, den verschiedenen betrieblichen Funktionserfordernissen flexibler zu begegnen. In der arbeits- und betriebssoziologischen Literatur werden diese Erfordernisse auch als *Bezugsprobleme betrieblicher Personalpolitik* bezeichnet (Struck 2006; Nienhüser 2007; Köhler et al. 2008). Unterschieden werden im Kern zwei Problemkomplexe, mit denen öffentliche Arbeitgeber ebenso konfrontiert sind wie privatwirtschaftlich organisierte: zum einen die *Verfügbarkeit* der erforderlichen Zahl an entsprechend qualifizierten Mitarbeitern zu realisieren und zum anderen deren *Leistungsbereitschaft* zu kontrollieren und langfristig sicherzustellen (Schröder et al. 2008, S. 151ff.).

Die personalpolitischen Maßnahmen und Instrumente, um diesen Problemen zu begegnen, sind vielfältig. Sie reichen von der Arbeitszeitgestaltung über die betriebliche

Aus- und Weiterbildung bis hin zur Gewinnbeteiligung der Beschäftigten (ebd.). Auch atypische Erwerbsformen spielen in diesem Zusammenhang eine zentrale Rolle, lässt sich mit ihrem Einsatz betriebliches Handeln doch in verschiedener Hinsicht flexibilisieren (Keller/Seifert 2007, S. 15ff.). Der Abschluss befristeter Arbeitsverträge gilt dabei wesentlich als Ansatz, um zur Lösung des sogenannten Verfügbarkeitsproblems in seinen beiden Teildimensionen beizutragen: einerseits um temporäre Schwankungen des Arbeitskräftebedarfs auszugleichen, andererseits um geeignetes Personal zu rekrutieren und über die Dauer der gesetzlichen Probezeit hinaus zu erproben (Giesecke/Groß 2007, S. 84).

### 2.1 Anpassung des Personalbestandes

Mit der ersten Dimension des Verfügbarkeitsproblems, der sogenannten Diskontinuitätsproblematik, wird die Notwendigkeit beschrieben, dass Arbeitgeber auf Schwankungen der Quantität wie Qualität des betrieblichen Bedarfs an Arbeitskräften reagieren müssen. Verantwortlich für diese Schwankung ist eine Vielzahl an betriebsinternen wie -externen Faktoren, die sich wechselseitig bedingen oder gar verstärken können. Beispielhaft sind hier konjunkturelle Auf- und Abschwünge oder technologische Entwicklungen zu nennen, die zu einer quantitativen und/oder inhaltlich veränderten Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen führen und aufseiten privatwirtschaftlicher Unternehmen damit eine Anpassung des Personalbestandes bzw. der Personalstruktur erfordern können. Im Falle öffentlicher Einrichtungen verändern hingegen die Übertragung zusätzlicher Aufgabenbereiche (oder deren Wegfall) sowie die allgemeine wie regionale Bevölkerungsentwicklung den Arbeitskräftebedarf. Beispielsweise beeinflusst die Entwicklung von Einwohner- und Arbeitslosenzahlen oder aber, wie jüngst, der Zuzug von Fluchtmigranten den Personalbedarf in der öffentlichen Verwaltung und den Einrichtungen der Daseinsvorsorge. Schwankungen unterliegt der Bedarf an Mitarbeitern aber auch aufgrund von betriebs- bzw. dienststelleninternen Gründen. Hierunter fallen temporäre, etwa durch Erkrankung, Mutterschutz oder Elternzeit bedingte Personalausfälle.

Angesichts solcher Diskontinuitäten sehen sich öffentliche wie private Arbeitgeber mit der Notwendigkeit konfron-

<sup>3</sup> Ermöglicht und zugleich begrenzt werden diese Handlungsspielräume von den gesetzlichen Regelungen des Befristungsrechts in Deutschland. Hierzu zählt zum einen das 2001 in Kraft getretene Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), das zwischen einer Befristung mit sachlichem Grund (§ 14 Abs. 1) und ohne sachlichen Grund (§ 14 Abs. 2) unterscheidet. Letztere ist auf zwei Jahre begrenzt. Zum anderen regelt das im Jahr 2016 novellierte Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG), in Kraft seit 2007, die Befristung des wissenschaftlichen Personals. Es sieht Befristungshöchstdauern von maximal zwölf Jahren bzw. 15 Jahren im medizinischen Bereich vor (zur Evaluation des Gesetzes vgl. Jongmanns 2011).

tiert, ihren Personalbestand mitunter kurzfristig veränderten Bedarfslagen anzupassen. Um solchen vorübergehenden Ersatz- oder Zusatzbedarfen an Arbeitskräften zu begegnen (Giesecke/Groß 2007, S. 83) oder „unregelmäßig wiederkehrende Aufgaben durch [...] Spezialisten“ (ebd.) erledigen zu lassen, kann der Einsatz befristeter Beschäftigung für die Arbeitgeber ein zielführendes Instrument sein. Es hat den – aus Arbeitgebersicht entscheidenden – Vorzug, die eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht kostenintensiv und verwaltungsaufwändig kündigen zu müssen, wenn deren Arbeitskraft nicht länger benötigt wird.

Diese Funktion befristeter Arbeitsverträge dürfte im Falle des öffentlichen Dienstes in besonderer Weise zum Tragen kommen, schließlich sind der Entlassung respektive Kündigung dort zum Teil engere dienst- wie tarifvertragsrechtliche Grenzen gesetzt, als dies in privatwirtschaftlichen Unternehmen und Betrieben der Fall ist.<sup>4</sup> Betriebsbedingte Kündigungen werden im öffentlichen Dienst zudem dadurch eingeschränkt, dass im Zuge der gesetzlich vorgesehenen Prüfung von Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten auch andere Dienststellen einbezogen werden müssen. In der „Umgehung des Bestandsschutzes“ (Hohendanner/Gerner 2010, S. 30), welcher der unbefristet beschäftigten Stammbelegschaft gewährt wird, dürfte folglich auch und gerade im öffentlichen Dienst eine maßgebliche Funktion des Einsatzes befristeter Beschäftigung bestehen. Unter diesen Voraussetzungen ist davon auszugehen, dass die Übernahme befristet beschäftigter in eine Daueranstellung eher die Ausnahme bleibt.

## 2.2 Rekrutierung neuen Personals

Neben ihrem Beitrag zur Diskontinuitätsproblematik kann befristete Beschäftigung auch zur Lösung der zweiten Dimension des Verfügbarkeitsproblems eingesetzt werden: der Rekrutierung geeigneten Personals. Stellen Arbeitgeber neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein, verfügen sie im Regelfall zwar über umfassende Informationen hinsichtlich des beruflichen Werdegangs und des Kompetenzprofils der betreffenden Personen. Zudem vermitteln Bewerbungsgerüchte oder weitergehende Bewerbungsverfahren wie Assessment-Center einen persönlichen Eindruck von den Bewerberinnen und Bewerbern und ihrem Verhalten in simulierten Arbeitssituationen. Dennoch erweist sich erst im täglichen Arbeitseinsatz, wie tragfähig diese Informationen und Eindrücke tatsächlich sind.

Angesichts dieser Unsicherheit bieten befristete Arbeitsverträge der Arbeitgeberseite eine „Screening- und Selektionsmöglichkeit“ (Schröder et al. 2008, S. 153; Schmelzer et al. 2015) und damit die Chance, die im Bewerbungsprozess getroffene Personalentscheidung abzusichern. Während die gesetzliche Probezeit für die Überprüfung dieser Entscheidung maximal sechs Monate vorsieht, kann die Erprobungsphase durch den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages auf bis zu zwei Jahre verlängert werden. Dies ist die maximale Dauer, die das Teilzeit- und Befristungsgesetz für den Ab-

schluß einer sachgrundlosen Befristung einräumt. Im Unterschied zu einer unbefristeten Einstellung bleibt die Personalentscheidung damit für einen längeren Zeitraum reversibel. Eine solche Verlängerung der Probezeit dürfte für die Arbeitgeberseite besonders attraktiv sein, wenn Personal zur Ausübung von „Tätigkeiten mit hohen und spezifischen Qualifikationsanforderungen [rekrutiert werden soll], die mit langfristigen Beschäftigungsperspektiven verbunden sind“ (Schröder et al. 2008, S. 153). Schließlich ist anzunehmen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren befristete Beschäftigung Erprobungszwecken dient, im Erfolgsfalle in eine Daueranstellung übernommen werden sollen (zur empirischen Evidenz dieser Annahme vgl. Hohendanner/Gerner 2010). Allerdings erfolgt die Personalrekrutierung im öffentlichen Dienst zu einem höheren Anteil über die betriebliche Ausbildung als in der Privatwirtschaft (Hohendanner et al. 2015, S. 102ff.), weshalb das vor allem bei der Rekrutierung bislang unbekannter Bewerberinnen und Bewerber relevante Screeningmotiv im öffentlichen Dienst eine geringere Bedeutung haben dürfte.

---

## 3. Personalpolitische Funktion befristeter Beschäftigung im öffentlichen Dienst

Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen wird die personalpolitische Funktion befristeter Beschäftigung im öffentlichen Dienst in diesem Abschnitt auf empirischer Basis beleuchtet. Dazu stützen sich die Analysen wesentlich auf Informationen des IAB-Betriebspansels, einer jährlichen Befragung von 16.000 Arbeitgebern der Privatwirtschaft, des öffentlichen Dienstes und des Dritten Sektors. Zusätzlich wurde eine *qualitative Expertenbefragung* von Personalleitungen und Personalräten in 15 ausgewählten Einrichtungen des öffentlichen Dienstes hinzugezogen. Hierbei standen die Befristungsmotive und die rechtliche Umsetzung befristeter Beschäftigung im Vordergrund (ausführliche Erläuterungen zu Datengrundlagen und methodischer Umsetzung finden sich in Hohendanner et al. 2015, S. 21ff.). ▶

---

4 Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit können nach den Regelungen des Bundesbeamten Gesetzes lediglich bei rechtskräftiger Verurteilung wegen einer vorsätzlichen Tat zu einer Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr (bzw. einem halben Jahr bei Verrat und Bestechlichkeit) oder einer schwerwiegenden Verfehlung entlassen werden. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind hingegen nach den Bedingungen des allgemeinen Kündigungsschutzes ordentlich kündbar. Eine Ausnahme besteht für Beschäftigte im Tarifgebiet „West“ mit einer Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren, die das 40. Lebensjahr vollendet haben. Sie sind nur außerordentlich kündbar.

TABELLE 1

**Befristungsanteile an den Beschäftigten und den Einstellungen, 2004–2014**

Angaben in Prozent

Jahr	Befristungsanteil an den Beschäftigten <sup>a</sup>			Befristungsanteil an den Einstellungen <sup>b</sup>		
	Privatwirtschaft	Öffentlicher Dienst	Wissenschaft	Privatwirtschaft	Öffentlicher Dienst	Wissenschaft
2004	4,8	6,5	25,7	38,7	74,9	72,1
2005	5,2	6,2	30,4	40,1	74,7	80,1
2006	5,4	7,1	30,0	36,6	71,2	76,9
2007	6,1	7,3	31,4	39,4	63,0	83,4
2008	6,3	7,2	31,3	37,5	65,5	78,2
2009	5,9	7,9	33,3	40,2	68,8	79,8
2010	6,1	8,5	31,7	39,2	69,7	88,9
2011	6,7	8,1	34,5	38,9	62,0	86,2
2012	6,8	8,1	33,0	38,8	59,5	84,9
2013	6,6	7,8	35,7	37,0	60,0	77,2
2014	6,7	7,4	37,0	39,9	59,5	86,8

a Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse ohne Auszubildende an der betrieblichen Gesamtbeschäftigung ohne tätige Inhaber, mitgehende Familienangehörige und Auszubildende;

b Übernahmen von Auszubildenden und Mitarbeitern aus befristeten Arbeitsverhältnissen zählen nicht als Einstellungen.

Anmerkung: Im IAB-Betriebspanel wird der Sektor „Wissenschaft“ auf Basis des Branchen-5-Stellers der Wirtschaftszweigklassifikationen WZ2003/WZ2008 separat ausgewiesen. Fallzahlbedingt schließt der dargestellte Sektor „Wissenschaft“ private, öffentliche und gemeinnützige Einrichtungen ein (Details der Abgrenzung siehe Hohendanner et al. 2015, S. 117).

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004 – 2014, Privatwirtschaft und öffentlicher Dienst ohne wissenschaftliche Einrichtungen, hochgerechnete Werte.

WSI Mitteilungen

Die folgenden Ausführungen konzentrieren sich auf die Frage, ob öffentliche Arbeitgeber befristete Beschäftigung eher zur Lösung des Diskontinuitäts- oder aber des Rekrutierungsproblems einsetzen, also ob – in anderen Worten – Befristung im öffentlichen Dienst primär eine Personalanpassungs- oder aber eine Screeningfunktion erfüllt. Neben den arbeitgeberseitigen Befristungsmotiven werden dazu befristete Einstellungen sowie Übernahme- und Abgangsquoten analysiert. Zudem werden weitere Instrumente der (numerischen) Personalanpassung in den Blick genommen. Um der eingangs formulierten These von der sektoren spezifischen Einsatzlogik befristeter Beschäftigung Rechnung zu tragen, wird die Befristungspraxis öffentlicher Arbeitgeber mit jener der Privatwirtschaft verglichen. Zuvor werden Ausmaß und Entwicklung befristeter Beschäftigung im öffentlichen Dienst kurz skizziert. Hierbei wird – im Unterschied zu den übrigen Ausführungen dieses Beitrages – auch die Situation in den wissenschaftlichen Einrichtungen des öffentlichen Dienstes berücksichtigt.

### 3.1 Entwicklung befristeter Beschäftigung

Zwischen 2004 und 2010 hat der Anteil befristeter Beschäftigung im öffentlichen Dienst (ohne wissenschaftliche Einrichtungen) laut Angaben des IAB-Betriebspansels in mehreren Sprüngen zugenommen (Tabelle 1). Während im Jahr 2004 noch 6,5 % aller Beschäftigten des öffentlichen Dienstes befristet beschäftigt waren, betrug der Befristungsanteil

sechs Jahre später 8,5 %. Seither ist eine leicht rückläufige Tendenz erkennbar. Mit 7,4 % lag der Anteil befristet Beschäftigter im Jahr 2014 aber weiterhin über dem Niveau des Jahres 2004. In den Branchen, die dem Wissenschaftssektor zugeordnet werden können, hat sich der Befristungsanteil hingegen kontinuierlich von etwa 26 auf 37 % erhöht.

Der Vergleich mit der Privatwirtschaft zeigt, dass öffentliche Arbeitgeber insbesondere bei Einstellungen häufiger auf befristete Beschäftigung zurückgreifen. In der Privatwirtschaft erfolgen vier von zehn, im öffentlichen Dienst sechs von zehn Einstellungen auf Basis eines befristeten Vertrags. In der Wissenschaft kann das befristete Arbeitsverhältnis faktisch als Normalarbeitsverhältnis bezeichnet werden. Etwa acht von zehn Einstellungen erfolgen dort auf Zeit.

Innerhalb des öffentlichen Dienstes wiesen die Kommunen laut Personalstandstatistik im Jahr 2014 mit 7,4 % die höchste Befristungsquote auf (Hohendanner et al. 2016, S. 2).<sup>5</sup>

5 Die für den öffentlichen Dienst wesentliche Differenzierung nach föderalen Ebenen und nach Beamten und Tarifbeschäftigen sowie eine Berücksichtigung von personenbezogenen Merkmalen (Geschlecht, Alter etc.) sind auf Basis des IAB-Betriebspansels nicht möglich. Daher wurden zusätzlich Angaben der Personalstandstatistik des Statistischen Bundesamtes und des Mikrozensus verwendet. Aufgrund von erhebungstechnischen Unterschieden zwischen diesen drei Datenquellen sind die ermittelten Befristungsquoten allerdings nicht identisch.

Mit 5,2 und 4,2 % folgten die Einrichtungen des Bundes und der Länder. Allerdings verschiebt sich diese Rangordnung, wenn die wissenschaftlichen Einrichtungen in die Betrachtung einbezogen werden. Mit einer Befristungsquote von 13,4 % standen dann die Länder an erster Stelle – wenig überraschend, denn die Mehrheit des wissenschaftlichen Personals öffentlicher Einrichtungen ist in den auf Länderebene angesiedelten Universitäten, Hochschulen und Forschungsinstituten beschäftigt.

Weitere Unterschiede in der Verbreitung befristeter Beschäftigung werden offenkundig, wenn man anders als in den Ausführungen oben nicht das gesamte Personal des öffentlichen Dienstes, sondern die Befristungsanteile bei Beamten und Tarifbeschäftigte getrennt voneinander betrachtet. Erwartungsgemäß zeigt sich dann, dass überwiegend Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Zeit beschäftigt werden. Während im Jahr 2014 das Dienstverhältnis von lediglich 0,3 % aller Beamten und Tarifbeschäftigte war, traf dies im gleichen Jahr auf 9,3 % der Tarifbeschäftigte zu (Hohendanner et al. 2015, S. 37).

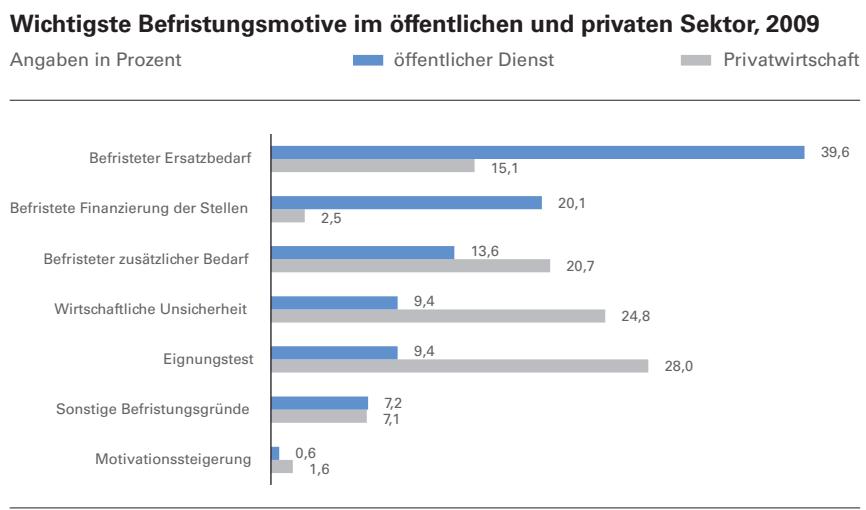
Dieses Ungleichgewicht tritt noch deutlicher zutage, wenn die Einrichtungen des wissenschaftlichen Feldes berücksichtigt werden: Während sich die Befristungsquote der Beamten dann lediglich leicht auf 0,5 % erhöht, liegt die der Tarifbeschäftigte bei 16,1 %. In den wissenschaftlichen Einrichtungen selbst betrug der Befristungsanteil unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sogar knapp 50 % (Hohendanner et al. 2016, S. 39).<sup>6</sup>

Aufschlussreich ist des Weiteren eine Differenzierung der Befristungsquote nach dem Alter der Beschäftigten. Sie offenbart, dass vor allem junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer befristet beschäftigt werden. Nach Angaben des Mikrozensus lag der Befristungsanteil in der Gruppe der 15- bis 24-jährigen Tarifbeschäftigte (ohne Wissenschaft) im Jahr 2014 bei 25 %, in der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen immerhin noch bei 20,4 % (Hohendanner et al. 2016, S. 43ff.). Unrühmlicher Spitzenreiter bleibt die Wissenschaft. Die Befristungsquoten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beider Altersgruppen betragen dort im gleichen Jahr 47,6 bzw. 72,7 %. Kritisch anzumerken ist, dass selbst von den 45- bis 54-jährigen Tarifbeschäftigte in wissenschaftlichen Einrichtungen noch 17 % nur einen befristeten Arbeitsvertrag hatten. Die Befristungspolitik des wissenschaftlichen Feldes kann offensichtlich auch weit über die Berufseinstiegsphase hinaus einen relevanten Unsicherheitsfaktor für die Beschäftigungssituation des wissenschaftlichen Personals darstellen (Lange-Vester/Teiwes-Kügler 2013).

### 3.2 Arbeitgeberseitige Befristungsmotive

Nach den Ausführungen zur Entwicklung befristeter Beschäftigung rückt in diesem Abschnitt die Frage nach ihrer betrieblichen Funktion in den Einrichtungen des öffentlichen Dienstes in den Fokus. Wichtige Hinweise hierzu bieten die arbeitgeberseitigen Befristungsmotive, also die

ABB. 1



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, hochgerechnete Werte.

WSI Mitteilungen

Gründe, wegen derer Arbeitgeber für den Abschluss eines befristeten (statt eines unbefristeten) Arbeitsvertrags optieren. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurden diese Motive bislang einmalig im Jahr 2009 erhoben. Konkret wurden die Arbeitgeber nach dem für ihren Betrieb respektive ihre Dienststelle wichtigsten Befristungsmotiv gefragt (*Abbildung 1*).

Die Gewichtung der im IAB-Betriebspanel erfragten Befristungsmotive legt die Einschätzung nahe, dass befristete Beschäftigung in privatwirtschaftlichen Betrieben sowohl eine Screening- als auch eine Flexibilitätsfunktion erfüllt, im öffentlichen Dienst hingegen insbesondere der Lösung des Diskontinuitätsproblems dient. So nennt eine knappe Mehrheit der privaten Arbeitgeber die Erprobung neuen Personals als wichtigstes Befristungsmotiv (28 %). Zugleich betont ein nennenswerter Anteil der privatwirtschaftlichen Unternehmen, dass sie befristete Arbeitsverträge vordringlich abschließen, um wirtschaftlichen Unsicherheiten (24,8 %) flexibel begegnen oder einen vorübergehenden Zusatzbedarf an Arbeitskräften (20,7 %) decken zu können. Demgegenüber benennen zusammen genommen über 80 % der öffentlichen Einrichtungen mit der Vertretung, fehlenden Planstellen, dem temporären zusätzlichen Personalbedarf sowie der wirtschaftlichen Unsicherheit jene Befristungsmotive als die für sie wichtigsten, die auf die personalpolitische Bewältigung von ►

6 Die Angaben der Personalstandstatistik unterscheiden nicht zwischen dem wissenschaftlichen und dem nicht-wissenschaftlichen Personal in Universitäten, Hochschulen und anderen wissenschaftlichen Einrichtungen. Betrachtet man allein die Situation der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, lag die Befristungsquote im Jahr 2010 sogar bei 90 % (BuWin 2013, S. 184).

ABB. 2

### Entwicklung der Personalservicedichte in Deutschland, 1950 – 2014

Anzahl des Personals im öffentlichen Dienst pro 1.000 Einwohner



Quelle: Statistisches Bundesamt (Personalstandstatistik, Bevölkerungsstatistik).

WSI Mitteilungen

Diskontinuitäten des Personalbedarfs verweisen. Die Verlängerung der Erprobungsphase neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dagegen ist nur für knapp 10 % der öffentlichen Arbeitgeber der Hauptgrund, befristete Arbeitsverträge abzuschließen.

Im öffentlichen Dienst sind diese Diskontinuitäten und damit der Rückgriff auf befristete Beschäftigung in erster Linie temporären Personalausfällen geschuldet, wie die hohe Relevanz des Befristungsmotivs der Vertretung nahelegt. Fast 40 % aller öffentlichen Arbeitgeber nennen solche Vertretungsfälle als Hauptgrund für den Abschluss befristeter Arbeitsverhältnisse. Den Befunden der qualitativen Befragung von Personalverantwortlichen in Einrichtungen des öffentlichen Dienstes zufolge sind dafür wesentlich zwei, vielfach als „Klassiker“ bezeichnete Ausfallgründe verantwortlich: Elternzeiten und (längerfristige) Erkrankungen (Hohendanner et al. 2015, S. 52). In beiden Fällen dürfte die Personalstruktur öffentlicher Einrichtungen – der im Vergleich zur Privatwirtschaft höhere Anteil weiblicher und lebensälterer Beschäftigter – zu dieser herausgehobenen Bedeutung beitragen.<sup>7</sup> So betonen auch die im Rahmen der Expertenbefragung interviewten Personalverantwortlichen, dass gerade in Einrichtungen mit einem hohen Frauenanteil unter den Beschäftigten regelmäßig elternzeitbedingte Personalausfälle auftreten, die es durch die befristete Einstellung von Vertretungskräften zu kompensieren gelte (ebd., S. 51ff.).

Während die befragten Personalverantwortlichen den Einsatz befristeter Beschäftigung zu Zwecken der Vertretung vorübergehend ausgefallenen Personals als unumgänglich hinstellen, wird dieser Automatismus vonseiten der Personalvertretung hingegen verschiedentlich problematisiert (Hohendanner et al. 2015, S. 56f.). Besonders vehement Kritik an der Vertretungsbefristung formulieren die Personalrätinnen und -räte für die Lehrkräfte im Schuldienst. Mit Verweis auf den kontinuierlich hohen Vertretungsbedarf im Schuldienst regen sie die Einrichtung von eigens zur

Vertretung gedachten, unbefristet besetzbaren Stellen an, statt Lehrkräfte teils über Jahre hinweg befristet zu beschäftigen. Auf diese Weise ließe sich nicht nur die Beschäftigungssituation der betroffenen Lehrerinnen und Lehrer verbessern, erläutern die Befragten ihren Vorschlag, sondern es könnte zudem vermieden werden, dass dringender Ersatzbedarf durch nicht ausreichend qualifiziertes Personal gedeckt werde, wie es gegenwärtig bisweilen der Fall sei (ebd.).

Weiterhin setzen öffentliche Arbeitgeber auf befristete Beschäftigung, um Diskontinuitäten im Stellenplan zu begrenzen, sprich: um auf das Fehlen von dauerhaft besetzbaren Planstellen zu reagieren. Für immerhin ein Fünftel aller öffentlichen Einrichtungen bildet dieser Umstand das wichtigste Befristungsmotiv. Im Unterschied zu den anderen Motiven, die im Rahmen des IAB-Betriebspanels erhoben wurden, verweist dieser Befristungsgrund in besonderer Weise auf die rechtlichen und haushälterischen Besonderheiten des öffentlichen Dienstes und spielt in der Privatwirtschaft deshalb nur eine randständige Rolle. Sind die Dienstposten einer öffentlichen Einrichtung nicht mit einer Dauerstelle im Haushalt hinterlegt, können diese nicht unbefristet besetzt werden. Folglich betonen die im Rahmen der qualitativen Expertenbefragung interviewten Personalverantwortlichen, sie verfügten unter diesen Voraussetzungen über keine Alternative zu der Lösung, neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befristet zu beschäftigen (Hohendanner et al. 2015, S. 57ff.).

Während ein solcher Mangel an Planstellen den Einsatz befristeter Beschäftigung auf der Ebene einzelner Einrichtungen tatsächlich alternativlos machen dürfte, trifft dies auf den öffentlichen Dienst insgesamt hingegen nur sehr eingeschränkt zu. Denn wie sich anhand der zwischen 1991 und 2008 deutlich abnehmenden Personalservicedichte beobachten lässt (Abbildung 2), folgt die Reduktion von Planstellen einem an Effizienzsteigerung und dem Primat des Schuldenabbaus orientierten politischen Gestaltungswillen (Czerwick 2007). Jedenfalls hat – davon kann man ausgehen – dieser gezielt vorangetriebene Personalrückbau mit dazu beigetragen, dass ein Teil der anfallenden Verwaltungsauf-

7 Der Frauenanteil unter den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes lag im Jahr 2014 bei 56 %, unter den Tarifbeschäftigte sogar bei 62 % (Statistisches Bundesamt 2015). In der Privatwirtschaft betrug er im gleichen Jahr hingegen nur 40 % (Hohendanner et al. 2015). Da es auch gegenwärtig noch vorwiegend Frauen sind, die ihre Erwerbstätigkeit für Eltern- und Erziehungszeiten unterbrechen, könnte dies den erhöhten Vertretungsbedarf erklären. In ähnlicher Weise gilt dies für den zweiten Ausfallgrund. So sind gut ein Viertel der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes bereits 55 Jahre oder älter und befinden sich damit in einem Lebensalter, in dem sich die Wahrscheinlichkeit längerer Erkrankungsphasen deutlich erhöht. Bei privatwirtschaftlichen Arbeitgebern beträgt der Anteil von Beschäftigten der gleichen Altersgruppe nur 19 % (ebd.).

gaben nunmehr von befristet beschäftigtem Personal erledigt wird.

Aber auch auf der Ebene einzelner Einrichtungen des öffentlichen Dienstes ist der Einsatz befristeter Beschäftigung keineswegs ausschließlich als (unfreiwillige) Reaktion der Arbeitgeberseite auf eine äußere Zwangslage zu verstehen. Vielmehr schließen auch öffentliche Arbeitgeber befristete Arbeitsverträge gezielt ab, um den Personalbestand flexibel anzupassen. Auf diese Weise sollen vorübergehende Arbeitsbedarfe gedeckt oder „wirtschaftlicher Unsicherheit“ begegnet werden. Für immerhin rund ein Viertel der öffentlichen Einrichtungen bildeten diese beiden Aspekte die wichtigsten Befristungsmotive (*Abbildung 1*).

Auch in dieser personalpolitischen Funktion befristeter Beschäftigung als Flexibilisierungsinstrument spiegeln sich die spezifischen institutionellen Rahmenbedingungen des öffentlichen Dienstes wider. Das wird nicht zuletzt darin deutlich, dass ein Teil der befragten Personalverantwortlichen den Einsatz befristeter Beschäftigung und die mit ihm intendierte personalpolitische Flexibilisierung als Reaktion auf fehlende Alternativen bezeichnet (Hohendanner et al. 2015, S. 65ff.). Da eine betriebsbedingte Kündigung unbefristet Beschäftigter als Möglichkeit des Personalabbaus faktisch nicht infrage komme, so die Begründungsfigur der befragten Personalverantwortlichen, lasse sich nur mit Hilfe befristeter Beschäftigung auf kurz- und mittelfristige Schwankungen des Personalbedarfs reagieren. Folglich würden die befristet Beschäftigten im Sinne einer „Manövriermasse“ fungieren, beschreibt ein anderer Befragter die Einsatzlogik befristeter Beschäftigung in seiner Einrichtung, sie würden also nach Bedarf eingestellt, ohne sich dauerhaft an sie binden zu müssen.

### 3.3 Einsatzpraxis befristeter Beschäftigung

Alles in allem legt die Analyse der Befristungsmotive öffentlicher Arbeitgeber den Schluss nahe, dass diese befristete Beschäftigung vordringlich – wenn auch nicht ausschließlich – einsetzen, um dem oben beschriebenen Diskontinuitätsproblem zu begegnen. Anhand der betrieblichen Einsatzpraxis befristeter Beschäftigung lässt sich diese Einschätzung erhärten. Aufschlussreich ist dabei vor allem die Betrachtung der Statusänderungen befristeter Arbeitsverträge, da sie die praktischen Konsequenzen sichtbar macht, die mit der Nutzung von befristeter Beschäftigung als Personalanpassungs- und Flexibilisierungsinstrument einhergehen: dass nämlich nennenswerte Anteile der befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter öffentlicher Einrichtungen keine Chance auf eine Dauerbeschäftigung haben, sondern die betreffende Einrichtung nach dem Ende der vereinbarten Vertragsdauer wieder verlassen müssen. So waren im ersten Halbjahr 2014 rund 30 % dieser Änderungen auf die Beendigung, weitere 38,3 % auf die Verlängerung von befristeten Arbeitsverträgen zurückzuführen (Hohendanner et al. 2015, S. 96). Auf die Übernahme in eine Daueranstellung dagegen entfielen le-

diglich 32 %. In der Privatwirtschaft waren es im gleichen Zeitraum immerhin 41,5 %.

Dieser Unterschied zwischen öffentlichen und privaten Arbeitgebern lässt sich auch dann feststellen, wenn weitere betriebliche Einflussgrößen, darunter die Personalstruktur, die Betriebsgröße und die Branchenzugehörigkeit, auf den Anteil der Übernahmen an allen Vertragsänderungen von befristeten Arbeitsverhältnissen berücksichtigt werden. So zeigen multivariate Analysen (*Tabelle 2*, Modell 1), dass die Übernahmehancen im öffentlichen Sektor signifikant niedriger ausfallen als bei privatwirtschaftlichen Arbeitgebern. Darüber hinaus wird deutlich, dass mit steigendem Befristungsanteil in einer öffentlichen oder privaten Einrichtung die Übernahmehancen der befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter signifikant abnehmen (*Tabelle 2*, Modell 2) – ein Effekt, der bei öffentlichen Arbeitgebern deutlich stärker ausgeprägt ist als bei privatwirtschaftlichen. Dieser Zusammenhang verweist darauf, dass Arbeitgeber, die ihr Personal in größerem Umfang befristet beschäftigen, dies nicht in erster Linie mit dem Ziel einer späteren Übernahme tun. Offenbar ist der Einsatz befristeter Beschäftigung in diesen Fällen weniger von ihrer Screening- als vielmehr von ihrer Personalanpassungs- und Flexibilisierungsfunktion motiviert.

Darüber hinaus wird deutlich, dass mit steigendem Anteil der Arbeitgeberkündigungen an allen Personalabgängen bei einem Arbeitgeber auch die Chancen befristet beschäftigter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steigen, in eine Daueranstellung übernommen zu werden. Wenn den Arbeitgebern also andere Instrumente zur Verfügung stehen, um Personal abzubauen, bzw. wenn sie davon Gebrauch machen, scheint der Einsatz befristeter Beschäftigung nicht mehr, zumindest nicht mehr allein einer bedarfsabhängigen Anpassung des Personalbedarfs zu dienen. Auch dieser ►

**TABELLE 2**

#### Determinanten der Übernahmen in unbefristete Beschäftigung

Fractional Response Modell, durchschnittliche marginale Effekte

Erklärende Einflussgrößen	Gesamtmodell		Getrennte Modelle	
	Modell 1	Modell 2	Öffentlicher Sektor	Privatwirtschaft
Öffentlicher Dienst	-0,036***	-0,034**		
Privatwirtschaft	Referenz	Referenz		
Wissenschaft	-0,171***	-0,110***	-0,082**	-0,032
Befristungsanteil zum 1.1. d. Jahres		-0,324***	-0,417***	-0,242***
Arbeitgeberkündigungen	0,139***	0,136***	0,214***	0,126***
Fallzahl	20.965	20.965	4.304	13.934

Anmerkungen: \*\*\*/\*\*\* statistisch signifikant auf dem 1/5-Prozentniveau. Ausführliches Modell siehe Hohendanner et al. (2015), S. 143.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009 – 2014.

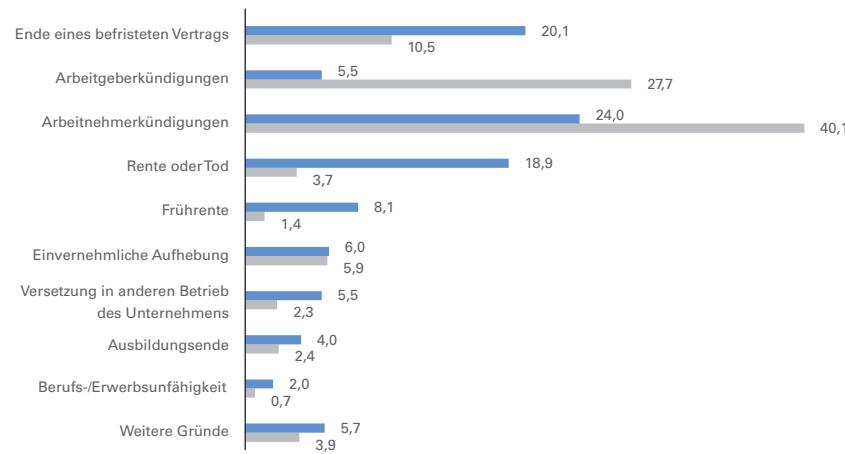
ABB. 3

**Personalabgänge im öffentlichen und privaten Sektor, 2014**

Angaben in Prozent

öffentlicher Dienst

Privatwirtschaft



Quelle: IAB-Betriebsppanel.

WSI Mitteilungen

Effekt ist bei Einrichtungen des öffentlichen Dienstes stärker ausgeprägt als bei Unternehmen und Betrieben der Privatwirtschaft.

Allerdings greifen öffentliche Arbeitgeber insgesamt betrachtet nur vergleichsweise selten auf Kündigungen zu-

TABELLE 3

**Beschäftigungsstrukturen im privaten und öffentlichen Sektor, 2014**

Angaben in Prozent

Anteil	Privatwirtschaft	Öffentlicher Dienst
<b>Befristungen, Leiharbeit, freie Mitarbeit, Praktika</b>		
Befristungen <sup>a</sup>	6,7	7,4
Leiharbeit <sup>b</sup>	2,0	0,5
Freie Mitarbeit <sup>c</sup>	2,1	1,2
Praktika <sup>c</sup>	1,5	1,4
<b>Teilzeit und geringfügige Beschäftigung</b>		
Teilzeit gesamt <sup>b</sup>	26,8	32,9
Nicht-geringfügige Teilzeit <sup>b</sup>	14,1	28,2
Geringfügige Teilzeit <sup>b</sup>	12,7	4,7
Geringfügige Beschäftigung gesamt <sup>b</sup>	15,4	5,2
Midijobs <sup>b</sup>	2,1	1,2

Bezugsgrößen der Anteile:

a betriebliche Gesamtbeschäftigung ohne Auszubildende, mithelfende Familienangehörige und tätige Inhaber.

b betriebliche Gesamtbeschäftigung.

c betriebliche Gesamtbeschäftigung plus freie Mitarbeiter/Praktikanten.

Quelle: IAB-Betriebsppanel 2014, hochgerechnete Werte.

WSI Mitteilungen

rück. Dies zeigt ein Blick auf die Gründe für betriebliche Personalabgänge im Vergleich von öffentlichem und privatem Sektor (Abbildung 3). Während Arbeitgeberkündigungen in der Privatwirtschaft im ersten Halbjahr 2014 für 27,7 % der betrieblichen Personalabgänge verantwortlichen waren, traf dies im öffentlichen Dienst hingegen lediglich auf 5,5 % der Abgänge zu. Dagegen waren 20,1 % der Personalabgänge auf das Ende eines befristeten Arbeitsvertrages zurückzuführen. Befristete Beschäftigung scheint demnach das wichtigste Instrument zu sein, mit dem öffentliche Arbeitgeber auf Schwankungen des Personalbedarfs reagieren – wenn das Ende befristeter Arbeitsverhältnisse auch nicht der häufigste Abgangsgrund ist.

Für diese Einschätzung spricht auch, dass andere atypische Beschäftigungsverhältnisse wie Leiharbeit oder freie Mitarbeit, die ebenfalls zu einer flexiblen Anpassung des Personalbestandes an einen schwankenden Arbeitskräftebedarf genutzt werden können, im öffentlichen Dienst nur eine marginale Rolle spielen. So betrug ihr Anteil an der betrieblichen Gesamtbeschäftigung im Jahr 2014 lediglich 0,5 bzw. 1,2 %, während er in der Privatwirtschaft 2,0 bzw. 2,1 % ausmachte (Tabelle 3).

**4. Fazit**

Die empirischen Analysen bestätigen – dies lässt sich als Fazit der vorangegangenen Ausführungen festhalten –, was eingangs als theoretisch hergeleitete These formuliert wurde: Dass öffentliche Arbeitgeber neues Personal anteilig betrachtet häufiger befristet einstellen und zudem seltener in eine Daueranstellung übernehmen, ist der spezifischen betrieblichen Funktion geschuldet, die befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst erfüllt. Im Unterschied zu privatwirtschaftlichen Unternehmen nutzen öffentliche Arbeitgeber sie vorrangig, um den Personalbestand bedarfsabhängig anpassen zu können. Gleichzeitig greifen sie jedoch deutlich seltener auf andere Instrumente externer Flexibilisierung wie arbeitgeberseitige Kündigungen, den Einsatz von Leiharbeit oder freier Mitarbeit zurück, die in der Privatwirtschaft weiter verbreitet sind.

Die besondere Einsatzlogik befristeter Beschäftigung im öffentlichen Dienst und mit ihr der weitgehende Verzicht auf alternative Flexibilisierungsinstrumente dürfte verschiedenen Umständen geschuldet sein. Jedenfalls ist der gesetzlich bzw. tarifvertraglich geregelte Kündigungsschutz allein noch keine hinreichende Erklärung für diese personalpolitische Ausrichtung, denn die arbeitgeberseitige Kündigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist in öffentlichen Einrichtungen keineswegs kategorisch ausgeschlossen. Insofern ist anzunehmen, dass etwa das normativ begründete Selbstverständnis des öffentlichen Dienstes als guter Arbeitgeber – ungeachtet aller eingangs erwähnten Erosionstendenzen

der einstigen Vorbildrolle – den Verzicht auf diese Möglichkeit begünstigen dürfte. Gleichzeitig mag auch der im Vergleich zur Privatwirtschaft höhere Verbreitungs- und Institutionalisierungsgrad der Personalvertretung einer Ausweitung von Kündigungen oder anderen atypischen Erwerbsformen entgegenwirken.

Alles in allem lässt sich festhalten, dass die beschäftigungspolitische Grundausrichtung des öffentlichen Dienstes von einer Gleichzeitigkeit der Ermöglichung und Beschränkung externer Flexibilisierungsmaßnahmen geprägt ist. Während befristete Beschäftigung als etabliert gelten kann und ihr Einsatz zumindest nicht grundsätzlich zur Debatte steht, werden mögliche Alternativen wie die arbeitgeberseitige Kündigung unbefristet Beschäftigter hingegen kaum in Betracht gezogen. Dies konstituiert eine (weitere) Spaltung der Belegschaft öffentlicher Einrichtungen: Während Beamtinnen und Beamte sowie die unbefristet angestellten Tarifbeschäftigte ungeachtet aller dienstrechtlichen Differenzen die abgesicherte Stammbelegschaft bilden, formieren die befristet Beschäftigten demgegenüber die von unsicheren Beschäftigungsperspektiven betroffene Randbelegschaft öffentlicher Einrichtungen. Diese Spaltung ist nicht zuletzt das Ergebnis einer an Effizienzgewinnen und Schuldenabbau orientierten Beschäftigungspolitik und insofern weniger Ausdruck personalpolitischer Handlungszwänge als das Ergebnis eines entsprechenden politischen Gestaltungswillens. ■

- Köhler, C./Struck, O./Grotheer, M./Krause, A./Krause, I./Schröder, T.** (2008): Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme. Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen, Wiesbaden
- Lange-Vester, A./Teiwas-Kügler, C.** (2013): Zwischen W3 und Hartz IV. Arbeitssituation und Perspektiven wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Opladen
- Mückenberger, U.** (2010): Krise des Normalarbeitsverhältnisses – ein Umbauprogramm, in: Zeitschrift für Sozialreform 56 (4), S. 403–420
- Nienhüser, W.** (2007): Betriebliche Beschäftigungsstrategien und atypische Arbeitsverhältnisse. Eine Erklärungsskizze aus Sicht einer politischen Personalökonomik, in: Keller, B./ Hartmut, S. (Hrsg.): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken, Berlin, S. 45–65
- 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
- Schröder, T./Struck, O./Włodarski, C.** (2008): „Vordringlichkeit des Befristeten?“ Zur Theorie und Empirie offener Beschäftigungssysteme, in: Köhler, C./Struck, O./Grotheer, M./Krause, A./Krause, I./Schröder, T. (Hrsg.): Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme. Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen, Wiesbaden, S. 143–200
- Statistisches Bundesamt** (2015): Personal des öffentlichen Dienstes 2014, Fachserie 14, Reihe 6, Wiesbaden
- Struck, O.** (2006): Flexibilität und Sicherheit. Empirische Befunde, theoretische Konzepte und institutionelle Gestaltung von Beschäftigungsstabilität, Wiesbaden
- Virtanen, M./Kivimäki, M./Joensuu, M./Virtanen, P./Elovainio, M./Vahtera, J.** (2005): Temporary employment and health: a review, in: International Journal of Epidemiology 34 (3), S. 610–622

## LITERATUR

- Auer, W./Danzer, N./Fichtl, A.** (2015): Ökonomische Unsicherheit: Befristete Verträge erschweren Familiengründung, in: ifo Schnelldienst 68 (15), S. 35–41
- Briken, K./Gottschalk, K./Hils, S./Kittel, B.** (2014): Wandel von Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Dienst in Deutschland – zur Erosion einer sozialstaatlichen Vorbildrolle, in: Zeitschrift für Sozialreform 60 (2), S. 123–148
- BuWiN (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs)** (2013): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, Bielefeld
- Czerwick, E.** (2007): Die Ökonomisierung des öffentlichen Dienstes. Dienstrechtsreformen und Beschäftigungsstrukturen seit 1991, Wiesbaden
- Giesecke, J./Groß, M.** (2002): Befristete Beschäftigung: Chance oder Risiko?, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 54 (1), S. 85–108
- Giesecke, J./Groß, M.** (2007): Flexibilisierung durch Befristung, in: Keller, B./Seifert, H. (Hrsg.): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken, Berlin, S. 83–105
- Gundert, S./Hohendanner, C.** (2014): Soziale Integration von befristet Beschäftigten und Leiharbeitern in Deutschland, in: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik 23 (3), S. 256–271
- Günther, L./Körner, T./Marder-Puch, K.** (2015): Qualität der Arbeit. Geld verdienen und was sonst noch zählt, Wiesbaden
- Hohendanner, C./Gerner, H.** (2010): Die Übernahme befristet Beschäftigter im Kontext betrieblicher Personalpolitik, in: Soziale Welt 61 (1), S. 27–50
- Hohendanner, C./Ostmeier, E./Ramos Lobato, P.** (2015): Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst. Entwicklung, Motive und rechtliche Umsetzung, IAB-Forschungsbericht 12/2015, Nürnberg
- Hohendanner, C./Ramos Lobato, P./Ostmeier, E.** (2016): Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst: Öffentliche Arbeitgeber befristen häufiger und kündigen seltener als private, IAB-Kurzbericht 05/2016, Nürnberg
- Jongmanns, G.** (2011): Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG), Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, Hannover
- Keller, B./Seifert, H.** (2007): Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität, in: Dies. (Hrsg.): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken, Berlin, S. 11–26
- Keller, B./Seifert, H.** (2014): Atypische Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst, in: WSI Mitteilungen 67 (8), S. 628–638, [http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen\\_52133\\_52141.htm](http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_52133_52141.htm)

## AUTOREN

**CHRISTIAN HOHENDANNER**, Dr., Soziologe, ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg. Arbeitsschwerpunkte: Empirische Arbeitsmarkt- und Betriebsforschung

@ [christian.hohendanner@iab.de](mailto:christian.hohendanner@iab.de)

**PHILIPP RAMOS LOBATO**, Dr., Soziologe, ist wissenschaftlicher Mitarbeiter der „Stabsstelle Forschungskoordination“ am IAB. Arbeitsschwerpunkte: Sozialstaats-, Arbeits- und Ungleichheitsforschung.

@ [philipp.ramos-lobato@iab.de](mailto:philipp.ramos-lobato@iab.de)