

DOKUMENTATION

TEILZEITARBEIT UND BEFRISTETE BESCHÄFTIGUNG: ZUR ARBEITSMARKTRELEVANZ EINER REREGULIERUNG*

iw-trends

Die erleichterte Befristung von Arbeitsverträgen und die vermehrte Teilzeitarbeit haben dem deutschen Arbeitsmarkt Impulse gegeben. Denn beide atypischen Beschäftigungsformen sorgten während der 90er-Jahre für zusätzliche Arbeitsplätze und haben damit den Arbeitsmarkt entlastet. Teilzeitarbeit steigerte dabei generell die Erwerbsbeteiligung. Die befristete Beschäftigung erwies sich häufig als probates Sprungbrett für eine reguläre Erwerbstätigkeit. Mit dem Gesetzesentwurf über Teilzeitarbeit und befristete Beschäftigung plant nun die Bundesregierung, diese beiden Beschäftigungsformen verstärkt zu regulieren. Dem Ziel, die verfestigte Arbeitslosigkeit abzubauen, kommt die Bundesrepublik damit nicht näher. Denn empirische Studien der OECD zeigen, dass mit zunehmender Arbeitsmarktregulierung die Erwerbstätigenquote einer Volkswirtschaft sinkt.

Hintergrund

Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge sind so genannte atypische Beschäftigungsverhältnisse, die in jüngerer Vergangenheit mit zusätzlichen Arbeitsplätzen den Arbeitsmarkt nennenswert entlastet haben (Schäfer, 2000, 3 f.). Die Bundesregierung hat im November ein Gesetzesvorhaben durch den Bundestag gebracht, mit dem diese beiden Beschäftigungsformen auf eine neue gesetzliche Grundlage gestellt werden sollen:

- Es soll ein Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit kodifiziert werden.

* Dieser Aufsatz ist Teilergebnis eines vom Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie (VBM) geförderten Projekts „Arbeitswelt der Zukunft: Neuorganisiert oder wegrationalisiert?“.

- Der Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG), die so genannte erleichterte Befristung, soll auf Neueinstellungen begrenzt werden.

Im Folgenden soll dargelegt werden, dass der Gesetzentwurf auf unzutreffenden Annahmen beruht und eine Reregulierung des Arbeitsmarktes bedeutet, mit der Ansätze einer flexibleren Arbeitsmarktpolitik rückgängig gemacht werden.

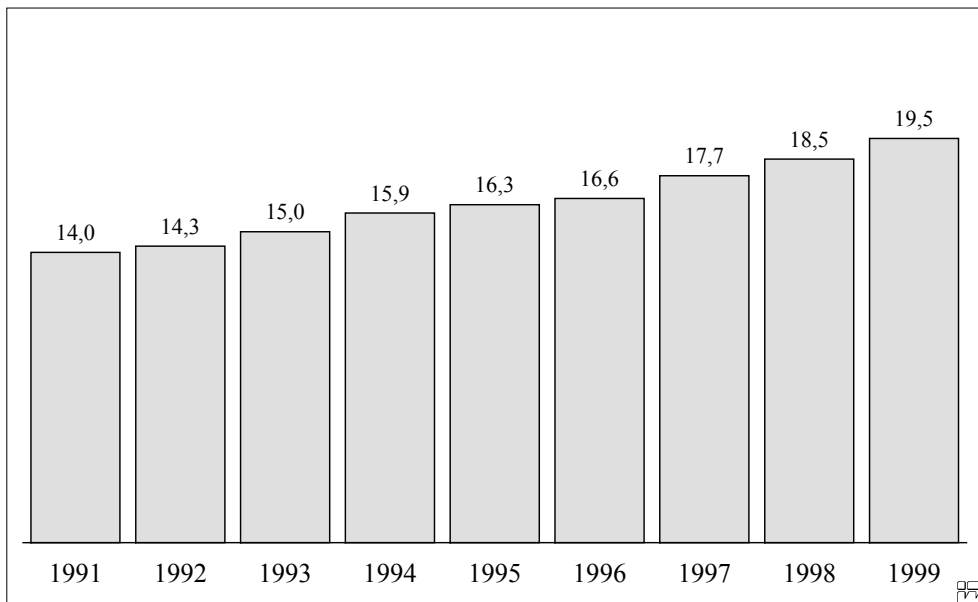
Zunächst wird die Teilzeitarbeit in den Blick genommen. Der Plan, einen Anspruch auf Teilzeitarbeit zu kodifizieren, weckt zunächst positive Attitüden insofern, als wolle die Bundesregierung nach niederländischem Vorbild die Teilzeitarbeit fördern. Weitere Details des Gesetzentwurfs wie die Gleichbehandlung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten deuten in die gleiche Richtung. Doch bei genauerem Hinsehen mindern die Reformvorhaben die Flexibilität der Unternehmen bei Produktion, Personaleinsatz und Kapazitätsplanung.

Teilzeitarbeit

Schaubild 1:

Teilzeitbeschäftigte

- in Prozent der abhängig Beschäftigten -



Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus.

Sämtliche amtlichen Statistiken zeigen zweifelsfrei, dass sich in Deutschland die Teilzeitarbeit während der 90er-Jahre wesentlich dynamischer entwickelt hat als die Erwerbstätigkeit insgesamt. Im Beobachtungszeitraum

Empirische Befunde

1991/99 sank die Zahl der Erwerbstätigen um fast 1,5 Millionen, die der Teilzeitbeschäftigten stieg dagegen von 4,7 Millionen auf 6,3 Millionen an. Der Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes definiert dabei die Teilzeitbeschäftigung auf der Basis der Selbsteinstufung der Befragten. Folgt man dieser Abgrenzung, betrug 1999 der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen abhängig Erwerbstätigen 19,5 Prozent. 1991 lag diese Quote noch bei 14 Prozent. Seitdem ist sie relativ stetig angestiegen (Schaubild 1).

Internationale Vergleiche

Mit einer ähnlichen Definition quantifiziert Eurostat für Deutschland eine Teilzeitquote von 19 Prozent (1999). Die Bundesrepublik liegt damit im EU-Vergleich auf einer leicht überdurchschnittlichen Position. Ähnliche Ergebnisse ermittelt die OECD, die Teilzeitarbeit von der Vollzeitarbeit mit einem 30-Stunden-Kriterium abgrenzt. Danach liegt Deutschland mit einer Teilzeitquote von 17,1 Prozent leicht über dem Durchschnitt des 21-Länder-Vergleichs. Dieses Ranking berücksichtigt noch nicht die jüngste Revision der deutschen Erwerbstätigenstatistik, mit der die geringfügige Beschäftigung besser erfasst wird. Durch diese statistische Umstellung ergäbe sich für die Bundesrepublik nach OECD-Abgrenzung eine Teilzeitquote von knapp 20 Prozent. Damit rückte Deutschland in den oberen Bereich des OECD-Rankings. Wesentlich höhere Quoten werden lediglich für die Niederlande, Australien, die Schweiz, Japan, Neuseeland und Großbritannien gemessen (Schaubild 2).

In diesen Ländern ist die Erwerbsbeteiligung der Frauen meist merklich höher als in Deutschland. Dieser Befund deckt sich mit den Erfahrungswerten, dass es überwiegend Frauen sind, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Doch die USA liefern ein Beispiel dafür, dass eine hohe Erwerbsbeteiligung der Frauen nicht automatisch hohe Teilzeitquoten zur Folge haben. Denn dort ist die Teilzeitquote mit 13,3 Prozent nur unterdurchschnittlich, und sie ist überdies in den 90er-Jahren zurückgegangen. Dies ist zumindest teilweise damit erklärbar, dass in den Vereinigten Staaten infolge der guten Arbeitsmarktlage die unfreiwillige Teilzeitarbeit zurückgegangen ist. Bei geräumten Arbeitsmärkten kann es somit sowohl steigende (Niederlande) als auch sinkende (USA) Teilzeitquoten geben.

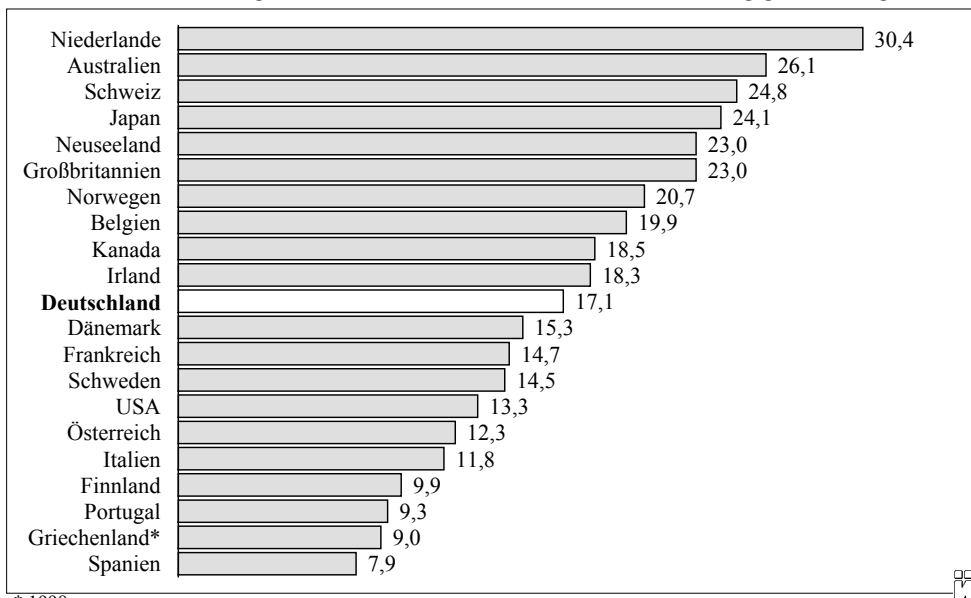
Die Bundesregierung erwartet von einer rechtlichen Verankerung des Anspruchs auf Teilzeitarbeit positive Beschäftigungseffekte. Sie begründet dies mit zwei Thesen (Deutscher Bundestag, 2000, 17):

- Teilzeit verkürzt die individuelle Arbeitszeit und verteilt damit das Arbeitsvolumen auf mehr Menschen.
- Das Nachfragepotenzial nach Teilzeitarbeit wird intensiver ausgeschöpft. Dies entlastet den Arbeitsmarkt.

Schaubild 2:

Teilzeitquoten im internationalen Vergleich 1999

- Teilzeitbeschäftigte nach OECD-Definition in Prozent der abhängig Beschäftigten -



* 1998.

Quelle: OECD; Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Hinter diesen beiden Annahmen steht zum einen die Vorstellung, dass das Arbeitsvolumen eine unveränderbare, vorgegebene Größe ist (Lump-of-labor-fallacy). Zum anderen wird unterstellt, dass das Arbeitsvolumen von Vollzeit-Beschäftigten geleistet wird und dass es problemlos auf bislang Arbeitslose und zukünftig Teilzeitbeschäftigte umgewidmet werden kann. Es gibt aber eine ganze Reihe von theoretischen und empirischen Untersuchungen, die diese Annahmen verwerfen.

Annahmen des Gesetzes

Zunächst ist völlig offen, ob Vollzeit-Beschäftigte überhaupt daran interessiert sind, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Selbst wenn dies der Fall sein

sollte, ist weiterhin unklar, ob Arbeitslose oder bislang Teilzeitbeschäftigte das freiwerdende Arbeitsvolumen besetzen. Bei der zweiten Alternative ergeben sich keine positiven Beschäftigungseffekte, weil die geleisteten Arbeitsstunden lediglich unter Arbeitsplatzbesitzenden umverteilt werden.

Das Sozio-ökonomische Panel (SOEP) kommt für das Jahr 1998 jedenfalls zu folgenden Befunden:

- Nur 4,2 Prozent der Erwerbstätigen sind bereit, ihre Arbeitszeit um mehr als 15 Stunden zu reduzieren. 6,1 Prozent stimmen einer Kürzung um mehr als 10 Stunden zu.
- Dagegen stehen 2,6 Prozent der Erwerbstätigen, die ihre Arbeitszeit um über 15 Stunden, und 5 Prozent, die sie um über 10 Stunden verlängern wollen.

Das Arbeitsvolumen, das durch Arbeitszeitverkürzungen frei wird, dürfte somit dadurch kompensiert werden, dass bereits Erwerbstätige länger arbeiten wollen.

Zu ähnlichen Ergebnissen kommt eine Studie des IAB (1999), die SOEP-Daten für die Jahre 1993 und 1997 auswertet. Demnach ergibt sich für Westdeutschland bei einer Saldierung der Wünsche nach Verlängerung und Verkürzung der Arbeitszeiten ein leichtes Übergewicht in Richtung Verlängerung. Es macht 0,5 Stunden pro Woche und Erwerbstätigen aus. Rechnet man die Ergebnisse für Ostdeutschland (Verkürzung um 0,5 Stunden) hinzu, zeigt sich für Deutschland insgesamt per saldo keine Priorität für kürzere Arbeitszeiten. Das DIW (1998) bestätigt diesen Befund. Demnach kann gefolgert werden, dass „die Bereitschaft zur Teilzeitarbeit unter den gegebenen Arbeitsmarkt- und Einkommensbedingungen nachgelassen hat“ (IAB, 1999, 24).

Wenig unfreiwillige Teilzeitarbeit

Die Vermutung, dass ein Teil der Teilzeitarbeit unfreiwillig ist, wird von zwei weiteren empirischen Studien gestützt:

- Nach einer Befragung des ISO-Instituts (2000) wollen nur 16 Prozent der Teilzeitbeschäftigten lieber Vollzeit arbeiten. Dagegen präferieren 8 Prozent der Vollzeitbeschäftigten dauerhaft oder vorübergehend eine Teilzeittätigkeit.

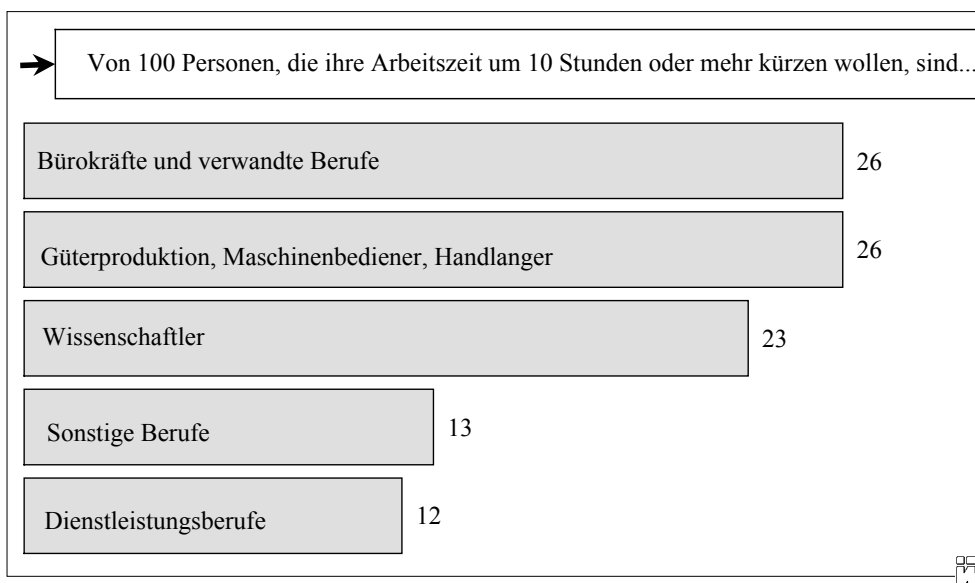
- Laut Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes gaben im April 1999 14 Prozent der Teilzeitbeschäftigten an, dass sie dies wegen einer fehlenden Vollzeittätigkeit sind.

Zur Untermauerung des Rechts auf Teilzeitbeschäftigung wird häufig eine Studie des Dubliner Instituts (European Foundation, 2000) zitiert. Ihr zufolge ist die Mehrzahl der Vollzeit Arbeitnehmer daran interessiert, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Doch da die Frage nach den Arbeitszeitwünschen nicht mit den damit verbundenen parallelen Einkommenskürzungen verknüpft ist, sind die Aussagen dieser Studie wenig aussagekräftig.

Schaubild 3:

Arbeitszeitwünsche nach Berufsgruppen

- Stand 1998 -



Quelle: SOEP; Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Schaubild 3 differenziert auf der Basis von SOEP-Daten des Jahres 1998 jene Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit um 10 Stunden oder mehr verkürzen möchten, nach Berufsgruppen. Zu drei Vierteln handelt es sich hierbei um Bürokräfte, Berufe des Güter produzierenden Gewerbes und Wissenschaftler. Richtet man das Augenmerk auf das Branchenprofil, kristallisieren sich die Sektoren Bildung, Wissenschaft und Sport, Gesundheitswesen sowie Gebietskörperschaften als Wirtschaftszweige heraus, in denen die Wünsche nach Arbeitszeitverkürzungen besonders groß sind. Es sind somit vor allem gut qualifizierte Arbeitskräfte, die kürzer arbeiten wollen. Wegen der über-

Hochqualifizierte wollen kürzer arbeiten

durchschnittlich hohen Einkommen sind diese Arbeitskräfte auch in der Lage, die mit der Arbeitszeitverkürzung verbundenen Einkommensausfälle zu verkraften. Auf dem Arbeitsmarkt werden diese Arbeitskräfte indes zunehmend knapp. Deshalb erscheint der beschäftigungspolitische Erfolg eines Umwandeln von Voll- in Teilzeitarbeitsplätzen äußerst fraglich. Es ist vielmehr zu vermuten, dass die Arbeitgeber für hochqualifizierte Mitarbeiter, die ihre Arbeitszeit reduzieren wollen, keinen adäquaten Ersatz finden und deshalb den Teilzeitwunsch ablehnen werden.

Ein Blick auf die Arbeitslosenstatistik untermauert die Skepsis gegenüber den Beschäftigungseffekten, die von einer Umwandlung von Voll- in Teilzeitarbeitsplätze erwartet werden. Der Anteil der Arbeitslosen, die eine Teilzeitbeschäftigung suchen, beträgt aktuell lediglich rund 9 Prozent. Eine Ausweitung der Teilzeitarbeitsplätze wird somit die Arbeitslosigkeit kaum reduzieren. Bei der vermehrten Teilzeitarbeit handelte es sich in der Vergangenheit überwiegend um zusätzliche Arbeitsplätze. Mit einem Umwandeln von Voll- in Teilzeitarbeitsplätzen lässt der Anstieg sich jedoch nicht erklären. Die Teilzeitarbeit wird damit zu einem Instrument, die Erwerbsbeteiligung grundsätzlich zu steigern. Unterstützt wird dies durch den sektoralen Strukturwandel, der Branchen mit hohen Dienstleistungs-, Frauen- und Teilzeitanteilen begünstigt.

Zur Mitte des Jahres 2000 ist in den Niederlanden ein Gesetz in Kraft getreten, das das Recht auf Teilzeitarbeit verankert. Ein Vorbild für Deutschland ist dies jedoch nicht. Denn in den Niederlanden ist die Teilzeit deshalb so stark verbreitet, weil sie sich mit den Präferenzen der Bevölkerung deckt (Schettkat, 1999, 32). Zudem ist der Anstieg der Teilzeitquote in der Vergangenheit ohne einen Rechtsanspruch zustande gekommen. In Deutschland hingegen hat offenbar das Einkommensmotiv eine höhere Priorität. Die Kodifizierung des Rechts auf Teilzeitarbeit würde hierzulande die Regulierungen vermehren und Rechtsunsicherheiten schaffen. Beides würde Vorbehalte gegenüber dieser Beschäftigungsart wecken, die bisher in dieser Form nicht bestanden haben.

Befristete Beschäftigung

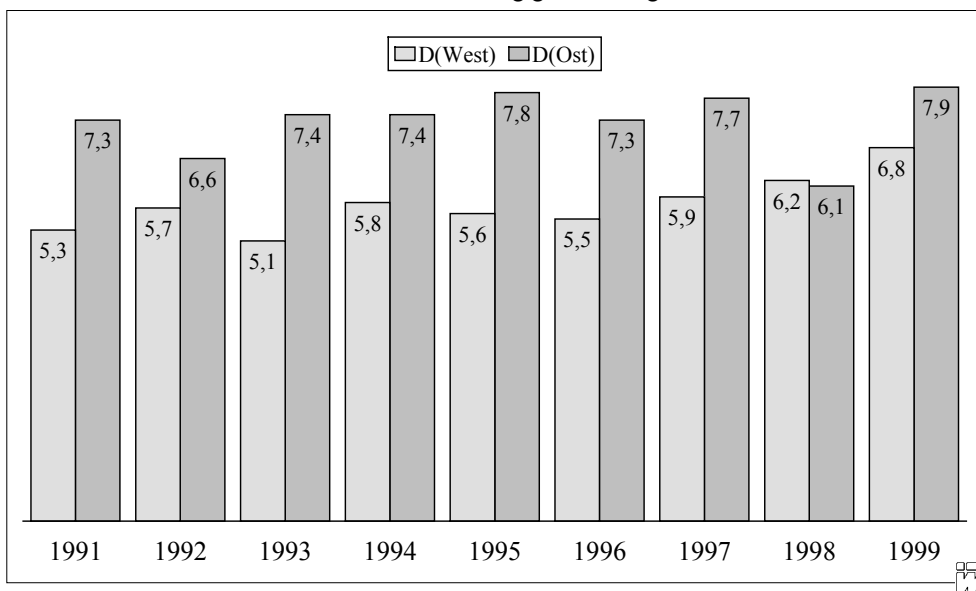
Seit 1985 können gemäß Beschäftigungsförderungsgesetz Arbeitsverträge ohne sachliche Begründung zeitlich befristet werden. Dies erwies sich für Unternehmen als vorteilhaft und bot Arbeitnehmern neue Beschäftigungsmöglichkeiten:

- Unternehmen konnten flexibel auf veränderte Auftragslagen reagieren, ohne die mit Festanstellungen üblichen Risiken eingehen zu müssen.
- Befristete Arbeitsverträge sind eine auch unter Kostengesichtspunkten günstige Alternative zu Überstunden und Kurzarbeit.
- Arbeitgeber und Arbeitnehmer konnten vor einer endgültigen Bindung eine beiderseitige Erprobungsphase schalten. Befristete Beschäftigungsverhältnisse wurden somit häufig zum Sprungbrett in eine reguläre Beschäftigung.
- Vor allem vormals Arbeitslose können mit einer befristeten Beschäftigung wichtige Berufserfahrungen sammeln und so ihre Vermittlungsfähigkeit aufwerten.

Schaubild 4:

Befristet Beschäftigte*

- in Prozent der abhängig Beschäftigten* -



* Ohne Auszubildende und Teilnehmer an ABM und SAM.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus; IAB; Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Der Gesetzentwurf sieht vor, befristete Arbeitsverträge grundsätzlich an einen sachlichen Grund zu binden und die Befristung ohne sachliche Begründung auf die erstmalige Beschäftigung eines Arbeitnehmers durch einen Arbeitgeber zu begrenzen. Zahlreiche empirische Befunde lassen vermuten, dass sich dies auf die heimische Erwerbstätigkeit nachteilig auswirken wird.

Die Zahl der befristet Beschäftigten ist von 1991 bis 1999 von 3,7 Millionen auf 4,4 Millionen angestiegen.

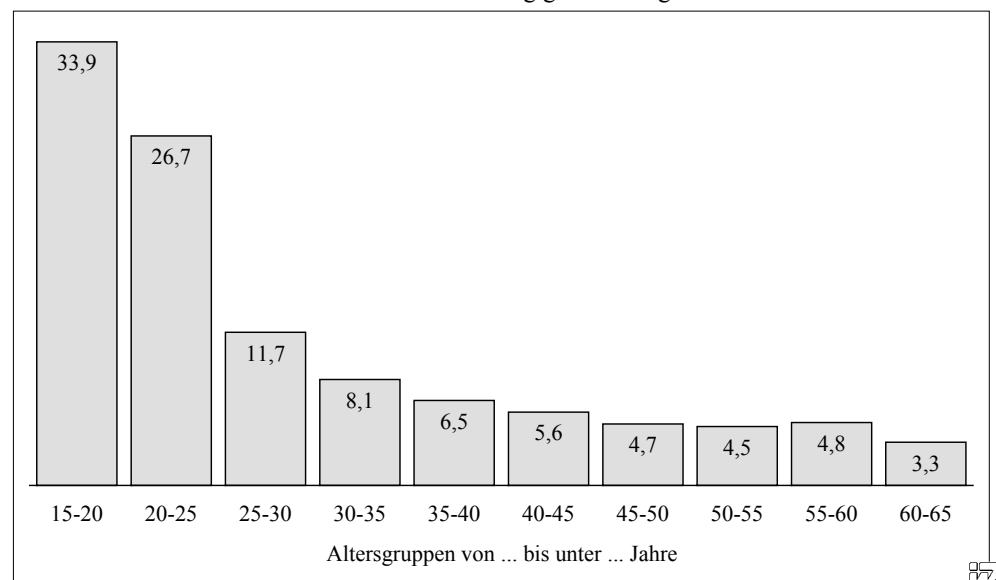
Empirische Bestandsaufnahme

Die Zahl der abhängig Beschäftigten insgesamt ging gleichzeitig von 33,9 Millionen auf 32,5 Millionen zurück. Ein guter Teil der vermehrten befristeten Beschäftigung geht auf das Konto der Auszubildenden und der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (einschließlich SAM). Rechnet man diese heraus, reduziert sich die Zunahme der befristet Beschäftigten erheblich. Ihr Anteil an den abhängig Beschäftigten (ohne Auszubildende und Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes) stieg während des Beobachtungszeitraums 1991/99 in Westdeutschland lediglich von 5,3 auf 6,8 Prozent an (Schaubild 4). In Ostdeutschland, wo der zweite Arbeitsmarkt eine große Bedeutung hat, ergibt sich nur noch eine Zunahme um 0,6 Prozentpunkte auf 7,9 Prozent. Der Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes weist dagegen einschließlich der Auszubildenden und des zweiten Arbeitsmarktes für Ostdeutschland eine Befristungsquote von 14,5 Prozent aus.

Schaubild 5:

Befristet Beschäftigte* 1999 nach Altersgruppen

- in Prozent der abhängig Beschäftigten* -



* Ohne Auszubildende.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus; Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Berufsanfänger häufig befristet beschäftigt

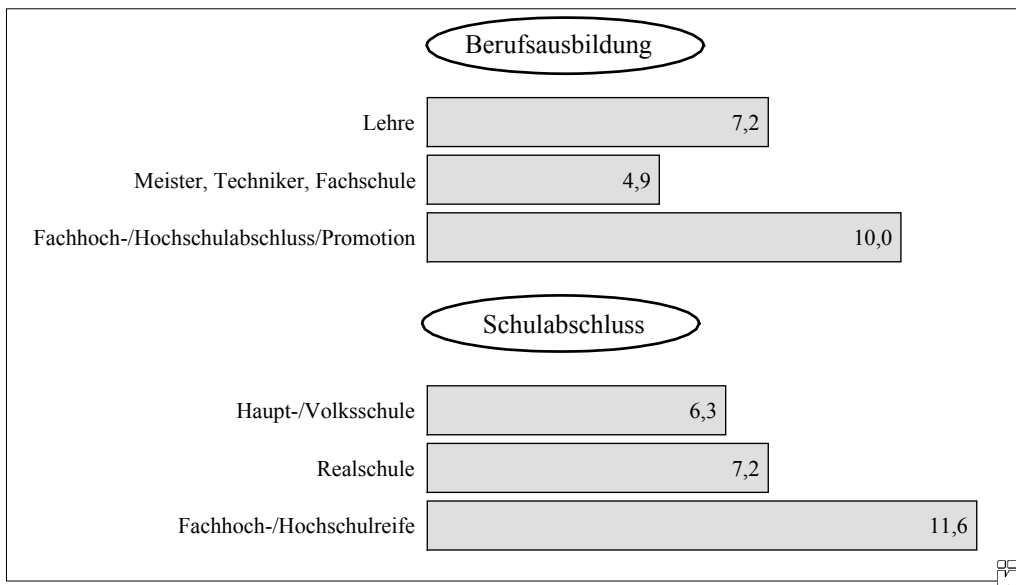
Schaubild 5 differenziert die befristet Beschäftigten nach Altersgruppen. Demnach sind es vor allem Berufsanfänger, die befristete Arbeitsverträge abschließen. Im Alter von 15 bis unter 20 Jahren hat rund ein Drittel der Beschäftigten befristete Arbeitsverträge, in der nächsten Altersgruppe (20 bis unter 25 Jahren) ist es immerhin noch gut ein Viertel. Danach sinken die Befristungsquoten rapide. Etwa ab 40 Jahren ist nicht einmal jeder 20. Beschäftigte befristet beschäftigt.

Häufig wird behauptet, das Beschäftigungsförderungsgesetz sei missbraucht worden, um im großen Stil Stammpersonal durch befristet Angestellte zu ersetzen. Falls dies zuträfe, müssten vor allem Geringqualifizierte überdurchschnittlich unter den befristet Beschäftigten vertreten sein. Denn zum einen sind solche Arbeitskräfte am leichtesten austauschbar, zum anderen ist unter ihnen die Arbeitslosigkeit besonders hoch, sie sind somit auf dem Arbeitsmarkt reichlich verfügbar.

Schaubild 6:

Befristet Beschäftigte* 1999 nach Qualifikationen

- in Prozent der abhängig Beschäftigten* -



* Ohne Auszubildende.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus; Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

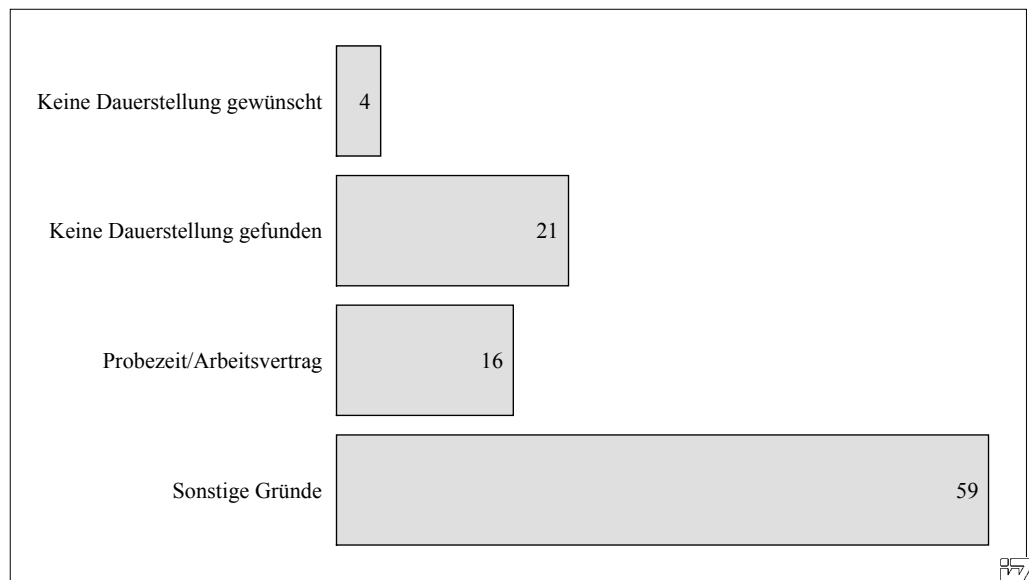
Doch die Statistik liefert ein völlig anderes Resultat (Schaubild 6). Gleichgültig, ob man nach Schulabschluss oder Berufsausbildung differenziert, sind es durchweg hochqualifizierte Arbeitskräfte, die überdurchschnittlich häufig befristete Verträge abgeschlossen haben.

Eine Unterscheidung nach Wirtschaftszweigen filtert drei Branchen heraus, in denen befristete Arbeitsverträge besonders verbreitet sind: Landwirtschaft (Befristungsquote 18,7 Prozent), öffentliche Verwaltung (15,8 Prozent) sowie öffentliche und private Dienstleistungen (12,2 Prozent). Bei der Landwirtschaft erklärt der saisonal schwankende Arbeitsanfall die hohe Befristungsquote. Im Bereich der öffentlichen Verwaltung und Dienstleistungen sind es vor allem Nachwuchswissenschaftler, die häufig befristete und an konkreten Projekten gebundene Arbeitsverträge erhalten.

Schaubild 7:

Gründe für Befristung von Arbeitsverträgen

- Stand 1999, Prozentanteile -



Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus.

Motivationsprofil

Aufschlussreich sind die Motive, die hinter dem Abschluss befristeter Arbeitsverträge stehen (Schaubild 7). Lediglich ein Fünftel der befristet Beschäftigten begründet die zeitliche Limitierung damit, dass sie keinen unbefristeten Arbeitsplatz gefunden haben. Fast ebenso groß ist inzwischen das Gewicht des Probezeitmotivs, dessen Bedeutung am stärksten gestiegen ist. Am verbreitetsten sind indes individuelle, nicht näher konkretisierte Gründe.

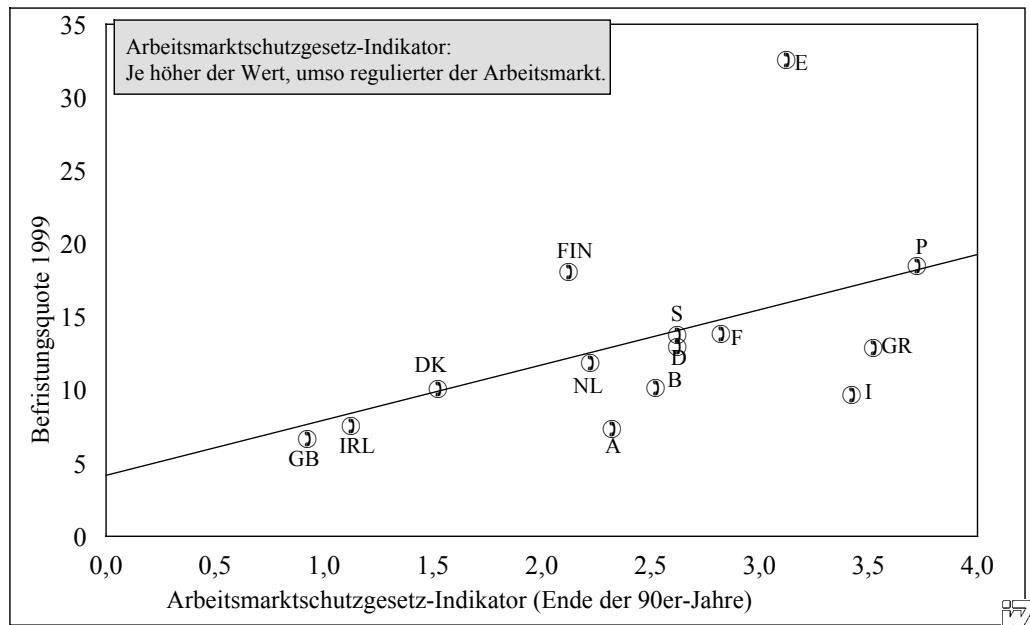
Zur Arbeitsmarktrelevanz der befristeten Beschäftigung gibt es nur wenige empirische Untersuchungen. Infratest (1994) quantifiziert für das Jahr 1992 die Neueinstellungen auf der rechtlichen Basis des Beschäftigungsförderungsgesetzes mit 60.000 bis 110.000. Die zusätzlichen Arbeitsplätze, die ohne das Gesetz nicht entstanden wären, werden mit 45.000 bis 85.000 angegeben, wobei zu berücksichtigen ist, dass ein Teil dieser Arbeitsplätze ohnehin zu einem späteren Zeitpunkt entstanden wäre. Allerdings sind die Möglichkeiten des Gesetzes im Laufe der Zeit bekannter geworden. Außerdem wurden sie 1996 nochmals erleichtert. Deshalb ist wahrscheinlich, dass die Arbeitsplatzeffekte der befristeten Arbeitsverträge am aktuellen Rand größer sind als 1992. Dafür spricht auch, dass die Hälfte des Beschäftigungsanstiegs des Jahres 1999 (rund 550.000) auf die Zunahme befristeter Beschäftigung entfiel.

Ein internationaler Vergleich befristeter Arbeitsverträge zeigt für die Bundesrepublik keine auffälligen Ergebnisse. Mit einer Befristungsquote von 13 Prozent liegt sie fast exakt auf dem EU-Durchschnitt (13,1 Prozent). Wesentlich höhere Quoten werden in Spanien (32,7 Prozent), Portugal (18,6 Prozent) und Finnland (18,2 Prozent) gemessen. In Irland (7,7 Prozent), Österreich (7,5 Prozent) und Großbritannien (6,8 Prozent) hat die befristete Beschäftigung wesentlich niedrigeres Gewicht als in Deutschland. Hinweise darauf, dass hierzulande das Befristungsrecht revisionsbedürftig ist, liefert dieser Vergleich nicht.

*Internationaler
Vergleich*

Schaubild 8:

Arbeitsmarktschutzregulierung und Befristungsquote



Quelle: OECD, Employment Outlook; Eurostat; European Labour Force Survey.

Wohl aber lenkt dieser Vergleich den Blick auf einen Zusammenhang zwischen Befristungsintensität und Regulierungsdichte der Arbeitsmärkte. Schaubild 8 lässt jedenfalls erkennen, dass in jenen Ländern, die hinsichtlich befristeter Arbeitsverhältnisse, Zeitarbeit und Kündigungsschutz wenig reguliert sind, die Befristungsquote niedrig ist. Das trifft für Großbritannien, Irland und Dänemark zu. Die Mittelmeerländer Spanien, Portugal, Griechenland und Italien haben bei hoher Arbeitsschutzregulierung auch hohe Befristungsquoten. So gesehen sind befristete Arbeitsverträge eine Reaktion auf relativ stark regulierte Arbeitsmarktregime.

Tabelle:

Arbeitsmarktregulierung und Erwerbstätigkeit

Land	Arbeitsmarktschutzgesetz-Indikator ¹⁾	Erwerbstätigenquote
	Ende 90er-Jahre	1999
Ländergruppe 1		
Portugal	3,7	67,3
Türkei	3,5	51,9
Italien	3,4	52,5
Spanien	3,1	53,8
Gruppen-Durchschnitt	3,4	56,4
Ländergruppe 2		
Frankreich	2,8	59,8

Deutschland	2,6	64,9
Norwegen	2,6	78,0
Schweden	2,6	72,9
Belgien	2,5	58,9
Korea	2,5	59,7
Österreich	2,3	68,2
Japan	2,3	68,9
Niederlande	2,2	70,9
Finnland	2,1	66,0
Tschechien	2,1	65,9
Gruppen-Durchschnitt	2,4	66,7
Ländergruppe 3		
Schweiz	1,5	79,7
Dänemark	1,5	76,5
Australien	1,2	68,2
Irland	1,1	62,5
Kanada	1,1	70,1
Gruppen-Durchschnitt	1,3	71,4
Ländergruppe 4		
Großbritannien	0,9	71,7
Neuseeland	0,9	70,0
USA	0,7	73,9
Gruppen-Durchschnitt	0,8	71,9

1) Zusammengesetzter Indikator, der das Ausmaß der Regulierung des Arbeitsmarktes (individueller und kollektiver Kündigungsschutz, Regulierung von Zeitarbeit und befristeter Beschäftigung) wiedergibt. Höhere Werte bedeuten eine größere Regulierungsdichte.

Quelle: OECD; Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Befristete Beschäftigungsverhältnisse haben sich vor allem als Sprungbrett für eine reguläre Erwerbstätigkeit bewährt. Mehr als die Hälfte der befristet eingestellten Arbeitnehmer sind später in ein unbefristetes Verhältnis übernommen worden. Die Befürchtung, dass unbefristete Arbeitsplätze von befristeten verdrängt werden, haben sich nicht bestätigt. Dies spricht ebenfalls für eine Beibehaltung der bisherigen Praxis einer erleichterten Befristung.

Zudem untermauern empirische Untersuchungen der OECD (1999) einen Zusammenhang zwischen Beschäftigungsperformance und Arbeitsmarktregulierung. Die OECD misst die Arbeitsmarktregulierung anhand des Arbeitsmarktschutzgesetz-Indikators. Dies ist ein synthetischer Index, der die Regulierung von Zeitarbeit, befristeter Beschäftigung, individuellem Kündigungsschutz und Massenentlassungen erfasst. Er nimmt die Extremwerte 0 bei keinerlei und 6 bei strenger Regulierung an. Vergleicht man diesen Indikator mit der Erwerbstätigenquote, so zeigt sich (Tabelle):

Fazit

- Die Beschäftigungsdichte fällt um so höher aus, je weniger der Arbeitsmarkt reguliert ist.

- Die Bundesrepublik hat unter den 23 Ländern die fünfthöchste Regulierungsdichte und die achtniedrigste Erwerbstätigenquote.

Außerdem weist OECD (1999, 81) nach, dass ein Anstieg des Regulierungsindex um einen Prozentpunkt die Erwerbstätigenquote um 1,8 Prozentpunkte senkt.

Wenn der Abbau der Arbeitslosigkeit hierzulande weiter politische Priorität hat, ist somit eine Abkehr von der eingeleiteten Reregulierung des Arbeitsmarktes vordringlich. Dies gilt um so mehr, als es bereits weitere Indizien für zusätzliche arbeitsrechtliche Sperrklinken gibt. Das neue Bundeserziehungsgeldgesetz und die geplante Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes sind Belege hierfür.

November 2000

Hans-Peter Klös
Holger Schäfer

Literatur:

- Deutscher Bundestag, 2000, Gesetzentwurf der Bundesregierung über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, Drucksache 591/00, Berlin.
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), 1998, Arbeitszeitpräferenzen in West- und Ostdeutschland 1997, Wochenbericht, Nr. 37, S. 667 - 677.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2000, Full-time or part-time Work: Realities and Options, Dublin.
- Infratest Sozialforschung, 1994, Befristete Beschäftigung und Arbeitsmarkt, Forschungsbericht 242 des BMA, Bonn.
- Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB): Autorengemeinschaft, 1999, Der Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik Deutschland in den Jahren 1998 und 1999, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 1, S. 5 - 40.
- Institut zur Erforschung Sozialer Chancen (ISO), 2000, Arbeitszeit '99, MASSKS NRW, Düsseldorf.
- OECD, 1999, Employment Outlook, Paris.
- Schäfer, Holger, 2000, Atypische Beschäftigung, Entwicklungstrends und Bedeutung für den Arbeitsmarkt, in: iw-trends, 27. Jg., Heft 4, S. 41 - 54.
- Schettkat, Ronald, 1999, Teilzeit in den Niederlanden: Ein Modell für Deutschland, in: Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), Teilzeit und Beschäftigung, Köln, S. 18 - 32.

Part-Time and Temporary Employment: the Labour Market Impact of Re-regulation

iw-focus The expansion of part-time work and the relaxation of restrictions for fixed-term contracts have had a positive impact on the German labour market. In the 1990s both types of atypical work have stimulated job creation and relieved the labour market. Part-time work has, in general, increased labor force participation and workers hired under a fixed-term agreement have often gained permanent status subsequently. The government now plans to tighten the rules for both types of work. This would run counter to the aim of reducing structural unemployment because OECD studies show a clear negative relationship between the strictness of regulation and the overall employment/population ratio of an economy.