

Jüngste Entwicklungen der befristeten Beschäftigung: Beschäftigungswachstum, Löhne und Übergänge

Zusammenfassung

Einleitung

Dieser Bericht vermittelt einen umfassenden Überblick über befristete Beschäftigungsverhältnisse in der Union der 27 (ohne Kroatien). Er fasst die jüngsten Entwicklungen der befristeten Beschäftigung vor und nach der Wirtschaftskrise anhand von Daten aus der EU-Arbeitskräfteerhebung für den Zeitraum 2001 bis 2012 zusammen. Anhand der Daten der Erhebungswellen 2010 und 2006 der Verdienststrukturerhebung (VSE) wird das Lohngefälle zwischen unbefristet und befristet Beschäftigten ermittelt und eine innovative empirische Analyse des Lohngefälles innerhalb von Unternehmen durchgeführt. Außerdem werden die Übergänge befristet Beschäftigter in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse bzw. in die Arbeitslosigkeit anhand von Daten aus der EU-Statistik über Einkommen und Lebensbedingungen 2006 bis 2012 untersucht.

Politischer Kontext

Die zunehmende strukturelle Arbeitslosigkeit und der wachsende globale Wettbewerb der 1980er-Jahre führten zu Forderungen nach einer stärkeren Flexibilisierung der Arbeitsmärkte, die Reformen des Kündigungsschutzrechts nach sich zogen. Infolgedessen wurde in vielen europäischen Ländern in den 1980er- und 1990er-Jahren vermehrt auf befristete Arbeitsverträgen zurückgegriffen. In den letzten zehn Jahren hat sich diese Tendenz in einer Reihe von Ländern fortgesetzt, die ihr Kündigungsschutzrecht reformiert haben, um die Nutzung befristeter Arbeitsverträge zu erleichtern. Einige dieser Reformen lösten Bedenken aus, die Reformen könnten zu einer Segmentierung der europäischen Arbeitsmärkte führen, da viele Länder in Bezug auf den Kündigungsschutz zweiteilige Reformen verabschiedeten, durch die der Abschluss befristeter Arbeitsverträge erleichtert wurde, während die für unbefristete Arbeitsverhältnisse geltenden Regelungen weitgehend unangetastet blieben.

Wichtigste Erkenntnisse

- Befristete Beschäftigung hat in der Union der 27 im Zeitraum 2001 bis 2012 um 25 % zugenommen, während die unbefristete Beschäftigung um 7 % gestiegen ist. Ihr Anteil an der Nettozunahme der Zahl der Beschäftigten von insgesamt 14,5 Mio. machte ca. 4,5 Mio. aus und ließ die Quote der

befristet Beschäftigten von 11,2 % auf 12,8 % ansteigen. Polen, Deutschland, Italien, Frankreich und die Niederlande trugen maßgeblich zum absoluten Anstieg der befristeten Beschäftigung in den 27 EU-Mitgliedstaaten bei, während die Quote der befristeten Beschäftigung in einem Drittel der Mitgliedstaaten, am deutlichsten in Spanien, zurückging.

- Befristete und unbefristete Beschäftigung gingen in der EU zwischen 2008 und 2012 in vergleichbarem Umfang zurück, gleichzeitig stieg in vielen europäischen Ländern in diesem Zeitraum jedoch die Zahl der befristeten Arbeitsverträge, während die Zahl der unbefristeten Verträge abnahm.
- Vor einem Hintergrund schlechter konjunktureller Aussichten stellen Arbeitgeber in der Union der 27 einen deutlich höheren Anteil neuer Mitarbeiter mit befristetem Vertrag ein (bis zu 50 % zwischen 2010 und 2012, 2002 waren es noch 4 %). In Spanien und Polen belief sich dieser Anteil 2012 auf 80 %.
- Bei Arbeitskräften mit niedrigerem Bildungsniveau, Ausländern, Teilzeitbeschäftigten und Beschäftigten in der Landwirtschaft und in bestimmten Dienstleistungsbranchen ist die Wahrscheinlichkeit eines befristeten Arbeitsvertrags höher als bei anderen. Deutlich höher ist sie bei jungen Arbeitnehmern, auch wenn das Alter, das ein wichtiger Faktor für die Voraussage der Inzidenz von befristeter Beschäftigung ist, in Mittel- und Osteuropa als bestimmender Faktor weniger relevant ist als anderswo. Arbeitslosigkeit erhöht die Wahrscheinlichkeit, danach einen befristeten Vertrag zu erhalten, eine Tendenz, die durch die Wirtschaftskrise noch verstärkt wird.
- Im Durchschnitt verdienen befristet Beschäftigte in den 19 Mitgliedstaaten, die von der Verdienststrukturerhebung (VSE) vollständig erfasst werden, 19 % weniger als dauerhaft Beschäftigte. In all diesen Ländern außer in Estland ist ein Lohngefälle zulasten der befristet Beschäftigten festzustellen. In Luxemburg, Polen,

den Niederlanden, Portugal und Ungarn beträgt die Differenz mehr als 30 %. Diese Lohndifferenz ist in Ländern mit einem höheren Anteil an befristeter Beschäftigung größer, was auf eine Segmentierung des Arbeitsmarktes hindeutet. Die Lohndifferenz zulasten der befristet Beschäftigten ist je nach Lohnniveau unterschiedlich. Am höchsten ist sie am unteren Ende der Lohnskala, mit steigendem Lohn wird sie jedoch kleiner und kehrt sich bei den hoch bezahlten Beschäftigten sogar um.

- Werden andere den Verdienst bestimmende Faktoren (wie Bildungsniveau und Wirtschaftssektor) berücksichtigt, sinkt der europäische Durchschnittswert des bereinigten Lohngefälles zulasten der Beschäftigten mit befristetem Vertrag auf 6 %. Dieses bereinigte Lohngefälle tritt in allen Ländern außer in den drei baltischen Staaten und Rumänien auf, wo der Unterschied zugunsten der befristet Beschäftigten ausfällt. Der Unterschied ist in den meisten Ländern auch innerhalb der Gruppe der Beschäftigten mit kurzer Betriebszugehörigkeit festzustellen, was zeigt, dass die niedrigeren Löhne bei befristet Beschäftigten nicht nur auf die kürzere Beschäftigungsdauer zurückzuführen sind.
- Auch im Durchschnittsunternehmen ist in Bezug auf befristete Beschäftigungsverhältnisse in allen Ländern außer in Litauen ein unbereinigtes negatives Lohngefälle festzustellen. Dieses Lohngefälle ist mit 14 % jedoch niedriger als das oben erwähnte unbereinigte Gesamtlohngefälle von 19 %. Das Lohngefälle innerhalb von Unternehmen ist in den meisten Ländern, insbesondere in Frankreich, Griechenland, Polen, Spanien und Litauen, weniger ausgeprägt. Dies bedeutet, dass der niedrigere Verdienst befristet Beschäftigter auf unterschiedliche Bezahlung sowohl innerhalb von Unternehmen als auch im Vergleich mit anderen Unternehmen zurückzuführen ist, was die Theorie des zweigeteilten Arbeitsmarktes stützt, der zufolge befristet Beschäftigte tendenziell eher in Unternehmen arbeiten, die relativ niedrige Löhne bezahlen.
- Die Analyse auf Unternehmensebene legt nahe, dass das Lohngefälle innerhalb von Unternehmen geringer ist, wenn die Unternehmen unter öffentlicher Kontrolle stehen oder einen hohen Frauenanteil in ihrer Belegschaft aufweisen; größer wird das Lohngefälle hingegen, wenn die Unternehmen einen hohen Anteil an befristeter Beschäftigung aufweisen, was auf eine betriebsinterne Arbeitsmarktsegmentierung hindeuten könnte.
- Die Übergangsquoten aus der Beschäftigung in die Arbeitslosigkeit sind in allen Ländern bei befristet Beschäftigten höher als bei Beschäftigten mit unbefristetem Arbeitsvertrag.

Dieses Gefälle ist seit Beginn der Krise erheblich größer geworden. Die Quote der Übergänge von befristeten zu unbefristeten Arbeitsverträgen ist in der EU insgesamt von 28 % im Zeitraum 2005 bis 2006 auf 20 % im Zeitraum 2011 bis 2012 zurückgegangen. In Frankreich, den Niederlanden, Spanien, Griechenland, Italien und Polen lag die Quote für den letztgenannten Zeitraum unter 2 %; diese Länder haben einen relativ hohen Anteil an befristeter Beschäftigung, was wiederum den Schluss einer Arbeitsmarktsegmentierung nahe legt.

Schlussfolgerungen

Die relative Bedeutung der befristeten Beschäftigung hat in der Union der 27 im Zeitraum 2001 bis 2012 weiter zugenommen. Dieser Trend war nicht in allen Mitgliedstaaten festzustellen, setzte sich aber seit Beginn der Krise weiter fort, und in den letzten Jahren greifen Arbeitgeber bei Neueinstellungen zunehmend auf befristete Arbeitsverträge zurück.

Befristet Beschäftigte verdienen im Allgemeinen für die gleiche Arbeit weniger als Beschäftigte mit unbefristetem Vertrag. Selbst bei Einbeziehung anderer Faktoren oder Begrenzung der Stichprobe auf befristet Beschäftigte zeigt sich in den meisten Ländern ein Lohngefälle zulasten Beschäftigter mit befristeten Verträgen.

Mehrere Ergebnisse deuten auf eine Segmentierung der Arbeitsmärkte in mehreren europäischen Ländern hin. In Ländern mit höherer befristeter Beschäftigung ist das Lohngefälle tendenziell größer. Befristet Beschäftigte verdienen auch im selben Unternehmen weniger als ihre fest angestellten Kollegen, wengleich der Unterschied hier kleiner ist, was den Schluss zulässt, dass ein Teil des Gesamtlohngefälles durch Lohnunterschiede zwischen den Unternehmen zustande kommt. Dies stützt die Vorhersage der Theorie des zweigeteilten Arbeitsmarktes, nach der befristet Beschäftigte mit höherer Wahrscheinlichkeit in Unternehmen arbeiten, die niedrigere Löhne bezahlen, und erklärt, warum das Gesamtlohngefälle in den Ländern mit einem hohen Anteil befristeter Beschäftigung größer ist.

Die Tatsache, dass Übergänge aus Zeitarbeitsverträgen zu unbefristeten Arbeitsverträgen in den Ländern mit einer hohen Quote befristeter Beschäftigung seltener gelingen, ist ebenfalls ein Hinweis auf eine Segmentierung des Arbeitsmarktes. Die Studie gibt Anlass zu Besorgnis in Bezug auf die beruflichen Aussichten befristet Beschäftigter, insbesondere vor dem Hintergrund der aktuellen Arbeitsmarktsituation. Übergänge in die Arbeitslosigkeit werden häufiger, während Übergänge in eine unbefristete Beschäftigung in den letzten Jahren immer schwieriger werden, was die Frage aufwirft, inwiefern befristete Verträge die Laufbahnentwicklung erleichtern.

Weitere Informationen

Der Bericht „Recent developments in temporary employment: Employment growth, wages and transitions“ (Jüngste Entwicklungen der befristeten Beschäftigung: Beschäftigungswachstum, Löhne und Übergänge) ist abrufbar unter <http://www.eurofound.europa.eu/publications>.

Weitere Informationen erhalten Sie bei Carlos Vacas-Soriano, Forschungsbeauftragter, unter cva@eurofound.europa.eu.