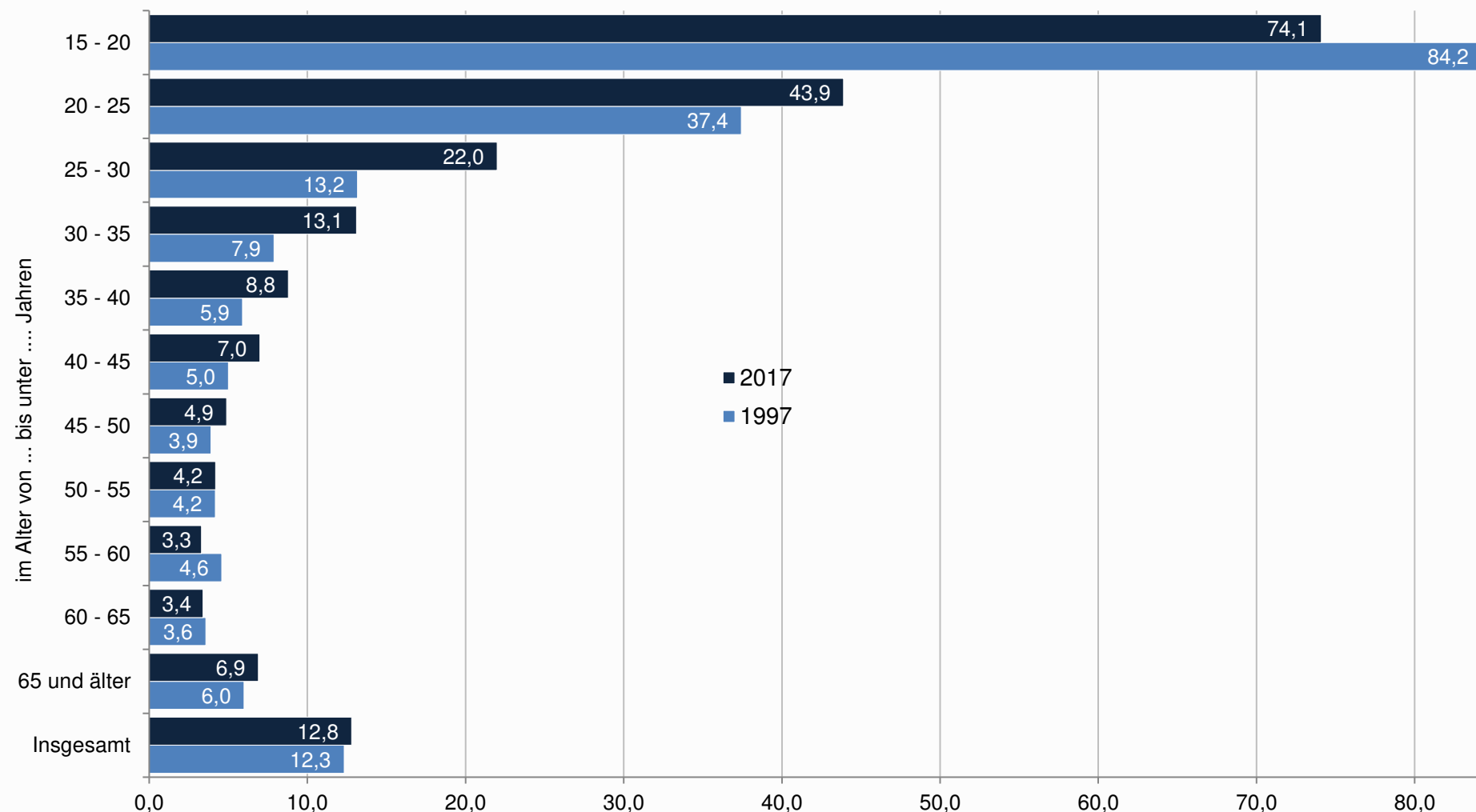


■ Anteil der befristet Beschäftigten¹⁾ an allen abhängig Beschäftigten 1997 und 2017
in % der abhängig Beschäftigten der jeweiligen Altersgruppe



1) Einschließlich Beschäftigte in einem Ausbildungsverhältnis

Quelle: Statistisches Bundesamt (2018): Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit (eigene Berechnungen)

Anteil der befristet Beschäftigten an allen abhängig Beschäftigten 1997 und 2017

Befristete Arbeitsverhältnisse haben in den letzten 20 Jahren leicht zugenommen. Die Befristungsquote (Anteil der befristet Beschäftigten an allen abhängig Beschäftigten) stieg zwischen 1997 und 2017 von 12,3 % auf 12,8 %. Vergleicht man allerdings 2017 mit 2010 (Befristungsquote 14,8 %), so ist der Anstieg der Befristung zum Stillstand gekommen und hat sich sogar umgekehrt.

Eine Differenzierung nach Altersgruppen zeigt, dass traditionell der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse bei den jüngeren Altersgruppen am höchsten und bei den älteren Altersgruppen wesentlich niedriger ist. So betrug die Befristungsquote im Jahr 2017 bei den 15 bis 20jährigen 74,1 % und bei den 60 bis 65jährigen nur 3,4 %. In der Tendenz sind heute befristete Arbeitsverträge für Berufseinsteiger, insbesondere für Hochschulabsolventen die Regel. Dabei kann es auch zu aufeinander folgenden Befristungen kommen (Kettenbefristungen). Auch wenn viele der Berufseinsteiger im Anschluss einen unbefristeten Vertrag erhalten, so kommt es doch durch die Befristung am Arbeitsbeginn faktisch zu einer (womöglich mehrfachen) Verlängerung der Probezeit.

Bei den hohen Befristungsquoten unter den Beschäftigten im Alter zwischen 15 und 20 Jahren ist allerdings zu beachten, dass sich hierunter viele Auszubildende befinden. Im Jahr 2017 waren dies rund 66 %. Auch in der Altersgruppe 20 bis unter 25 Jahren liegt der Anteil der befristet Beschäftigten in Ausbildung noch bei ca. 52 %.

Grundsätzlich sind die Beschäftigten nicht in allen Branchen in gleichem Maße von Befristungen betroffen. Eine branchenspezifische Betrachtung zeigt, dass Befristungen vor allem in der öffentlichen Verwaltung und in den sozialen Dienstleistungen (Gesundheit und Sozialwesen, Erziehung, Unterricht, Wissenschaft und gemeinnützige Betriebe) bedeutsam sind. In Branchen wie dem Produzierenden Gewerbe und in produktionsnahen Dienstleistungen, die dem internationalen Wettbewerb unterliegen, spielen Befristungen hingegen eher eine untergeordnete Rolle. In diesen Branchen hat sich vielmehr die Leiharbeit ausgebreitet ([vgl. Abbildung IV.27](#)). Leiharbeitnehmer wiederum sind in der Regel befristet beschäftigt.

Befristet Beschäftigte haben ein deutlich höheres Risiko arbeitslos zu werden (Zugangsrisiko). Auch sind sie überproportional häufig im Niedriglohnssektor beschäftigt ([vgl. Abbildung II.33](#)).

Hintergrund

Arbeitsverträge werden grundsätzlich auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Bei einem befristeten Arbeitsvertrag endet das Arbeitsverhältnis durch Ablauf, ohne dass es gekündigt zu werden braucht. Demgegenüber ist ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit einem gewissen Bestandschutz versehen, der insbesondere durch Kündigungsfristen, durch den Nachweis sozial gerechtfertigter Kündigungsgründe und durch Abfindungen bei Massenentlassungen (Sozialplan) geprägt ist. Von besonderer Bedeutung ist der Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen, für Frauen im Mutterschutz, für Eltern in der Elternzeit und für Betriebsräte. Durch die Befristung von Arbeitsverträgen greifen diese gesetzlichen wie auch tarifvertraglich vereinbarte Schutzbestimmungen nicht. Endet das Arbeitsverhältnis, so findet schließlich auch ein Ausschluss von allen Sozial- und Entgeltleistungen statt, die auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit abstellen (wie z.B. Betriebsrenten, Prämien, Weihnachtsgeld).

Die Zulässigkeit von befristeten Arbeitsverträgen ist gesetzlich geregelt. Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz von ist die Befristung grundsätzlich nur dann zulässig, wenn dafür ein sachlicher Grund vorliegt (z.B. Vertretung bei Schwangerschaft, Elternzeit, Krankheit). Von diesem Grundsatz gibt es allerdings weitreichende Ausnahmen. Auch ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist die Befristung eines Arbeitsvertrages bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch eine dreimalige Verlängerung eines befristeten Vertrages möglich. Spezielle sachliche Gründe für die Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen sind durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz geregelt.

Methodische Hinweise

Die Daten beruhen auf den Ergebnissen des Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes. Zu den Erwerbstätigen zählen alle Personen eine auf wirtschaftlichen Erwerb gerichtete Tätigkeit von mindestens einer Stunde in der Woche ausüben. Der Mikrozensus ist eine repräsentative Haushaltsbefragung, in der jährlich 1 % aller Haushalte in Deutschland, ausgewählt nach einem festgelegten statistischen Zufallsverfahren, zu ihrer Erwerbsbeteiligung, ihrer Ausbildung sowie zu ihren Lebensbedingungen befragt werden. Insgesamt nehmen rund 390.000 Haushalte mit 830.000 Personen am Mikrozensus teil. Jährlich wird ein Viertel aller in der Stichprobe enthaltenen Haushalte ausgetauscht. Folglich bleibt jeder Haushalt vier Jahre in der Stichprobe. Die Erhebung erfolgt kontinuierlich über das Jahr verteilt.