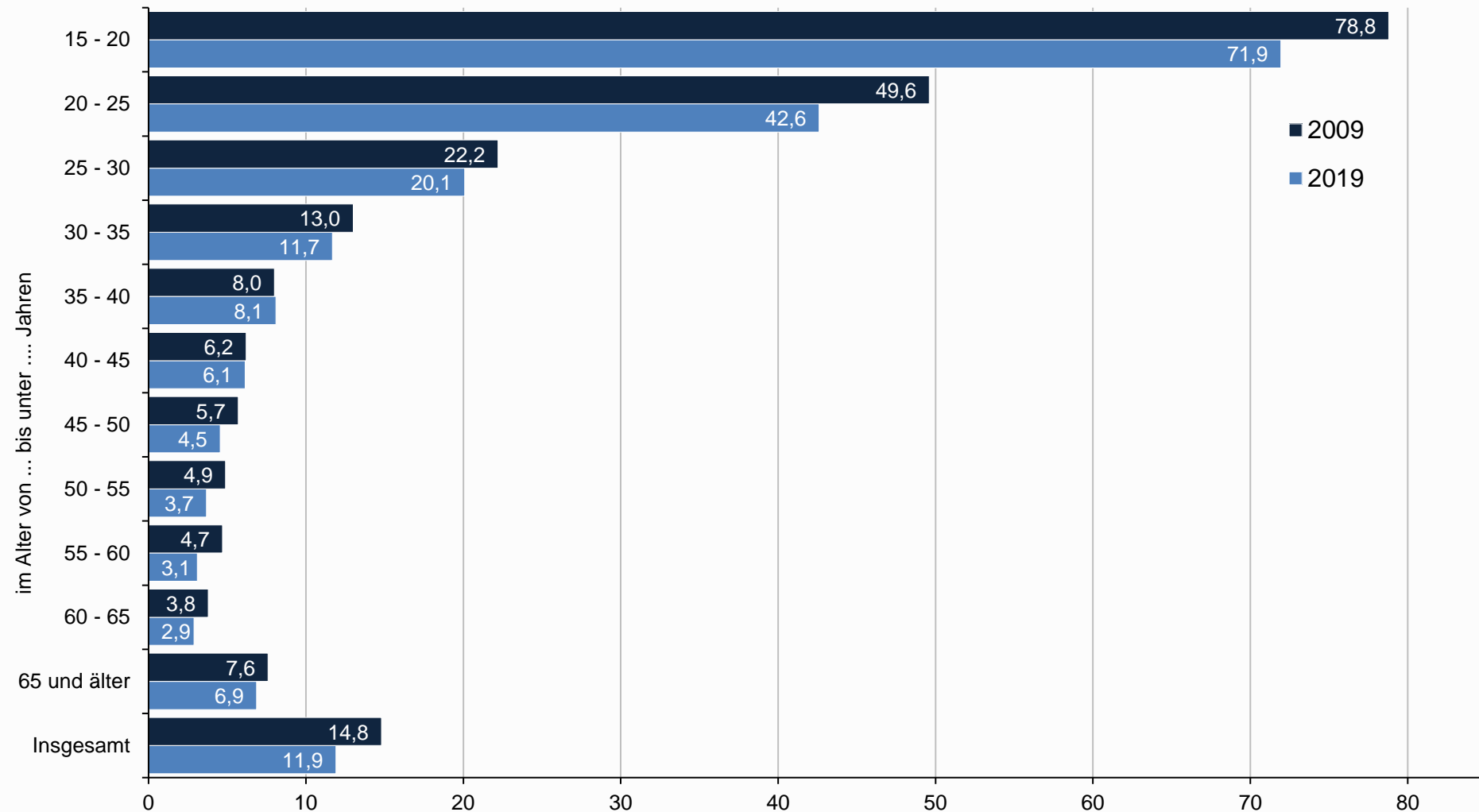


**■ Anteil der befristet Beschäftigten<sup>1</sup> an allen abhängig Beschäftigten 2009 und 2019  
in % der abhängig Beschäftigten der jeweiligen Altersgruppe**



<sup>1</sup> Einschließlich Beschäftigte in einem Ausbildungsverhältnis

Quelle: Statistisches Bundesamt (2020): Fachserie 1, Reihe 4.1, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit; Statistisches Bundesamt (2010): Fachserie 1, Reihe 4.1.1: Ergebnisse des Mikrozensus (eigene Berechnungen)

## Anteil der befristet Beschäftigten an allen abhängig Beschäftigten 2009 und 2019

Die Befristungsquote (Anteil der befristet Beschäftigten an allen abhängig Beschäftigten) lag im Jahr 2019 bei 11,9 % und damit niedriger als im Jahr 2009 (14,8 %). Gleichwohl gab es in den letzten 10 Jahren Veränderungen beim Ausmaß von befristeten Arbeitsverhältnissen. So fand insbesondere nach der Wirtschaftskrise 2008/2009 ein Anstieg der Befristungsquote statt, die vor 10 Jahren mit 14,8 % ihren Höchststand erreicht hat. Seitdem ist der Anstieg der Befristung zum Stillstand gekommen und hat sich in den letzten Jahren 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 2019 bei den 15 bis 20-Jährigen 71,9 % und bei den 20 bis 25-Jährigen noch 42,6 %. Bei den 60 bis 65-Jährigen lag der Anteil an befristeten Beschäftigungsverhältnissen dagegen bei nur 2,9 %. In der Tendenz sind heute befristete Arbeitsverträge für Berufseinsteiger\*innen, insbesondere für Hochschulabsolvent\*innen die Regel. Dabei kann es auch zu aufeinander folgenden Befristungen kommen (sogenannten „Kettenbefristungen“).

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 2019 machten Auszubildende knapp über 87 % aller befristet Beschäftigten in dieser Altersgruppe aus. Auch in der Altersgruppe der 20 bis unter 25-Jährigen liegt der Anteil der Auszubildenden unter den befristet Beschäftigten bei rund 64 %.

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 bei öffentlichen und privaten Dienstleistungen (z.B. Gesundheit und Sozialwesen, Wissenschaft und gemeinnützige Betriebe) bedeutsam sind. In Branchen wie dem Produzierenden Gewerbe und in produktionsnahen Dienstleistungen spielen Befristungen hingegen eine eher untergeordnete Rolle. In diesen Branchen hat sich vielmehr die Leiharbeit ausgebreitet (vgl. [Abbildung IV.27](#)).

Befristet Beschäftigte haben ein deutlich höheres Risiko arbeitslos zu werden (Zugangsrisiko). Auch sind sie überproportional häufig im Niedriglohnsektor 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 Men-

schen, für Frauen im Mutterschutz, für Eltern in der Elternzeit und für Betriebsräte. Durch die Befristung von Arbeitsverträgen greifen diese gesetzlichen wie auch tarifvertraglich vereinbarten 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).

Die Zulässigkeit von befristeten Arbeitsverträgen ist gesetzlich geregelt. Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz 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 gegenwärtig noch bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch eine dreimalige Verlängerung eines befristeten Vertrages möglich. Der Koalitionsvertrag von CDU/CSU und SPD sieht allerdings eine Begrenzung von sachgrundlosen Befristungen auf 18 Monate vor, bis zu dieser Gesamtdauer soll zudem nur noch eine einmalige Verlängerung möglich sein. 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, die 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. 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.

In die Berechnung zu den Befristungsquoten wurden alle abhängig erwerbstätigen Personen einbezogen. Nach der Definition der ILO handelt es sich dabei um alle Personen im Alter von 15 und mehr Jahren, die im Berichtszeitraum wenigstens eine Stunde für Lohn oder sonstiges Entgelt einer beruflichen Tätigkeit nachgegangen sind und in einem Arbeitsverhältnis standen. Dazu zählen alle Personen in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, Beamte\*innen, Minijobber\*innen sowie Auszubildende. Nicht von Bedeutung ist dabei, ob aus der Erwerbstätigkeit der überwiegende Lebensunterhalt bestritten werden kann.