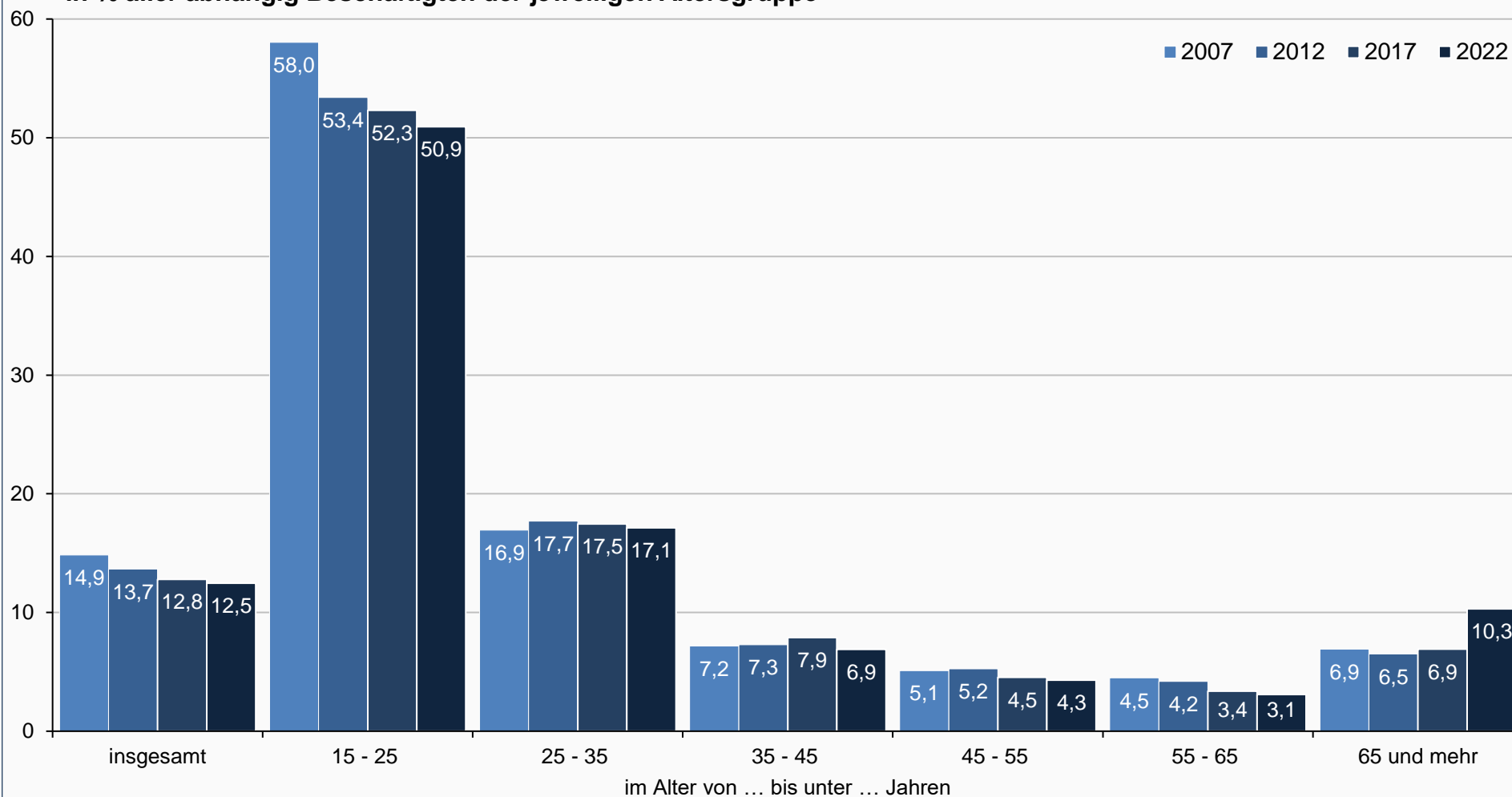


**■ Anteil der befristet Beschäftigten¹ nach Alter 2007 - 2022²
in % aller abhängig Beschäftigten der jeweiligen Altersgruppe**



¹ Einschließlich Beschäftigte in einem Ausbildungsverhältnis ² In den Zeitreihen auf Basis des Mikrozensus sind verschiedene methodische Effekte zu berücksichtigen, die die Vergleichbarkeit der Daten einschränken. Die Werte für 2022 sind vorläufig und nicht mit Vorjahren vergleichbar.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2023): GENESIS-Online; Statistisches Bundesamt (versch. Jg.): Fachserie 1, Reihe 4.1.(1) (eigene Berechnungen)

Anteil der befristet Beschäftigten nach Alter 2007, 2012, 2017 und 2022

Die Befristungsquote (Anteil der befristet Beschäftigten an allen abhängig Beschäftigten) lag im Jahr 2022 insgesamt bei 12,5 %. Gleichwohl gab es in den letzten 15 Jahren Veränderungen beim Ausmaß von befristeten Arbeitsverhältnissen. Lag die Quote im Jahr 2007 insgesamt noch bei 14,9 % ist sie seitdem fast kontinuierlich zurückgegangen.

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 2022 bei den 15 bis 25-Jährigen 50,9 %. Bei den 55 bis 65-Jährigen lag der Anteil an befristeten Beschäftigungsverhältnissen dagegen bei nur 3,1 %. 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 25 Jahren ist allerdings zu beachten, dass sich hierunter auch Auszubildende befinden. Im Jahr 2022 machten Auszubildende fast zwei Drittel aller befristet Beschäftigten in dieser Altersgruppe aus.

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 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*innen. 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. Auch können eine dreimalige Verlängerung eines befristeten Vertrages möglich, sofern insgesamt nur eine Dauer von zwei Jahren erreicht wird, bspw. ein befristeter Vertrag für sechs Monate mit drei anschließenden Verlängerungen über je sechs Monate. Auch gibt es Ausnahmen bei Unternehmensgründungen und älteren Arbeitnehmer*innen. Spezielle sachliche Gründe für die Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen sind durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz geregelt.

Methodische Hinweise

Die Daten entstammen dem Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes. 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. Bei den berichteten Werten für das aktuelle Jahr handelt es sich um vorläufige Erstergebnisse. Für alle früheren Jahre werden abschließende Endergebnisse berichtet.

In die Berechnung zu den Befristungsquoten wurden alle abhängig erwerbstätigen Personen einbezogen. Dem Konzept der internationalen Arbeitsorganisation (ILO-Konzept) folgenden gelten nach der Definition des Mikrozensus jegliche Personen ab 15 Jahre als erwerbstätig, die in der Woche vor der Befragung gegen Entgelt einer Tätigkeit von mindestens einer Stunde nachgingen. Zu den abhängig Erwerbstätigen zählen alle Personen in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, Beamt*innen, Minijobber*innen sowie Auszubildende. Nicht von Bedeutung ist dabei, ob aus der Erwerbstätigkeit der überwiegende Lebensunterhalt bestritten werden kann.

In den Zeitreihen auf Basis des Mikrozensus sind verschiedene methodische Effekte zu berücksichtigen, die die Vergleichbarkeit der Daten einschränken. Insbesondere die Daten ab dem Jahr 2020 sind mit den Vorjahren nicht vergleichbar:

- Die Fragen zum Erwerbsstatus wurden ab 2005 mehrfach umgestaltet, vor allem um das ILO-Konzept besser umzusetzen. In der Folge erhöhte sich die Erwerbstätigkeit und die Differenz zur Erwerbstätigenrechnung verringerte sich.
- Bis 2005 wurde die Befragung im April durchgeführt, ab 2005 erfolgt sie unterjährig. Es wird seitdem die jahresdurchschnittliche Entwicklung wiedergegeben.
- Ab 2011 werden die Ergebnisse des Mikrozensus auf Grundlage des Zensus 2011 hochgerechnet. Zuvor wurde für Westdeutschland die Volkszählung von 1987 und für Ostdeutschland das zentrale Einwohnerregister der ehemaligen DDR zum Stand Oktober 1990 als Basis der

Hochrechnung verwendet. Die Auswirkungen auf die Ergebnisse ist vor allem eine Niveauveränderung der absoluten Werte. Auf die Berechnung von Quoten hat die Änderung nur einen geringen Einfluss.

- Ab 2016 wird auch die Stichprobe des Mikrozensus auf Grundlage des Zensus 2011 gestützt.
- Ab 2017 werden Personen in Gemeinschaftsunterkünften nicht mehr zu ihrer Erwerbsbeteiligung gefragt. Die Aussagen bilden daher nur noch die Erwerbssituation von Personen in Privathaushalten ab.
- Ab 2020 sind weitreichende Änderungen umgesetzt worden, u.a. wird die Erhebung EU-SILC in den Mikrozensus integriert, die Stichprobenkonzeption verändert, die Erhebungsformen durch Einführung eines Online-Fragebogens erweitert sowie ein neues IT-System eingeführt. Wurden bisher alle Haushalte an vier aufeinanderfolgenden Jahren befragt, gilt dies für die Unterstichprobe zur Arbeitsmarktbeteiligung (MZ-LFS) nicht mehr. Diese werden in zwei aufeinanderfolgenden Quartalen befragt, pausieren dann zwei Quartale, und werden abschließend nochmals an zwei aufeinanderfolgenden Quartalen befragt – insgesamt also auch viermal in zwei Jahren. Zudem wurden bisher Auskünfte zur „gleitenden Berichtswoche“ erfragt, nun wird eine feste, nach Gebiet unterschiedliche Berichtswoche zugewiesen, zu der Befragte Auskunft geben müssen. Hinzu kommen darüber hinaus die besonderen Bedingungen der COVID-19-Pandemie, die die Vergleichbarkeit weiter einschränken. Der Mikrozensus erreicht daher für die Jahre 2020/2021 nicht die gewohnte fachliche sowie regionale Auswertungstiefe, Ergebnisse auf Bundesebene sind jedoch von guter Qualität.