

Befristete Beschäftigung hat keinen Einfluss auf die betriebliche Arbeitsproduktivität

von Sebastian Nielen und Alexander Schiersch

Die Befristung von Arbeitsverträgen hat in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen. In der Folge wird auch intensiv über die positiven wie negativen Effekte dieser Beschäftigungsform diskutiert. Die Debatte beschränkt sich jedoch im Wesentlichen auf Arbeitsmarktaspekte und die Auswirkungen für die Betroffenen. Inwieweit eine intensivere Nutzung befristeter Arbeitsverträge die betriebliche Arbeitsproduktivität beeinflusst, ist Gegenstand der hier vorgestellten Untersuchung. Darin zeigt sich, dass es, trotz einiger Indizien für einen negativen Effekt, keinen statistisch belastbaren positiven oder negativen Zusammenhang zwischen dem Anteil befristeter Beschäftigter an der gesamten Belegschaft und der betrieblichen Arbeitsproduktivität gibt.

Die Nutzung von befristeten Arbeitsverträgen hat in den letzten Jahren im Zuge der Flexibilisierung der Arbeitsmärkte stark zugenommen.¹ Zugleich nahm auch die Debatte über die Vor- und Nachteile dieser Form der Beschäftigung zu. Befürworter verweisen auf die dadurch erhoffte Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und die damit verbundene Brückenfunktion befristeter Beschäftigungsverhältnisse zwischen Arbeitslosigkeit und unbefristeter Beschäftigung. Kritiker hingegen bemängeln eine zunehmende Arbeitsplatzunsicherheit. Selbige erschwert die mittel- und langfristige Lebensplanung der betroffenen Arbeitnehmer und kann beispielsweise durch vermehrte berufsbedingte Umzüge soziale Teilhabe und gesellschaftliche Integration erschweren.² Ferner wird eine dauerhafte Substitution unbefristeter Arbeitsplätze durch befristete befürchtet.

Die bisherige Diskussion beschränkt sich jedoch im Wesentlichen auf Arbeitsmarktaspekte und etwaige Nachteile betroffener Arbeitnehmer. Die Wirkungen der zunehmenden Nutzung von befristeten Arbeitsverträgen auf die Arbeitsproduktivität werden hingegen weitestgehend außen vor gelassen. Implizit wird allerdings davon ausgegangen, dass die erhöhte Flexibilität durch die Verwendung befristeter Arbeitsverträge positiv für die Unternehmen ist. Nachfolgend werden die Ergebnisse einer Studie vorgestellt, die sich explizit der Frage widmet, wie sich der Anteil der Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen an der Gesamtbelegschaft auf

1 Befristete Beschäftigung bezeichnet ein Arbeitsverhältnis, das auch ohne sachlichen Grund nicht auf unbestimmte Zeit abgeschlossen wird, sondern bei dem die Beschäftigungsdauer bereits bei Vertragsabschluss festgelegt wird. In Deutschland gilt: „Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig.“ § 14(2) TzBfG; www.gesetze-im-internet.de/tzbf_g/BJNR196610000.html#BJNR196610000BJNG000300305.

2 Gundert, S., Hohendanner, C. (2011): Leiharbeit und befristete Beschäftigung: Soziale Teilhabe ist eine Frage von stabilen Jobs. IAB-Kurzbericht 4/2011.

die betriebliche Arbeitsproduktivität im verarbeitenden Gewerbe auswirkt.³

Zunehmender Einsatz von befristeten Arbeitsverträgen

Die Befristung von Arbeitsverträgen hat in den zurückliegenden 20 Jahren deutlich zugenommen. So waren nach Angaben des Statistischen Bundesamtes in den Jahren 1991 bis 1997 zwischen 2,2 und 2,5 Millionen Beschäftigte beziehungsweise zwischen 7,5 und acht Prozent aller abhängig Beschäftigten über befristete Verträge angestellt.⁴ Diese Quote stieg auch bis 2004 nur unwesentlich und schwankte um die 8,5 Prozent. Seit dieser Zeit hat die Zahl der befristet Beschäftigten jedoch kontinuierlich zugenommen (eine Ausnahme bildet das Krisenjahr 2009) und erreichte im Jahr 2010 mit 3,5 Millionen Beschäftigten oder 10,2 Prozent aller abhängig Beschäftigten einen neuen Höchstwert. Die befristete Beschäftigung wächst damit zwar nicht so dynamisch wie etwa die Leiharbeit, spielt aber aufgrund ihres Umfangs eine wesentlich bedeutendere Rolle.⁵

Mögliche Effekte befristeter Arbeitsverträge auf die Arbeitsproduktivität

Innerhalb der vorhandenen Literatur lassen sich drei wesentliche Effekte von befristeten Arbeitsverträgen identifizieren, welche sowohl für einen positiven als auch für einen negativen Zusammenhang zwischen befristeter Beschäftigung und Arbeitsproduktivität sprechen. Zum einen ist dies die erhöhte Flexibilität. Das Befristen von Arbeitsverträgen erlaubt den Betrieben, flexibler auf Nachfrageschwankungen zu reagieren, indem das Beschäftigungsniveau angepasst wird.⁶ Positive Auswirkungen auf die Arbeitsproduktivität können selbst dann entstehen, wenn unmittelbare Anpassungen der jeweiligen befristeten Verträge zwar nicht möglich sind, befristete Arbeitsverträge aber über das Jahr gleichverteilt enden.⁷

Ein weiterer Aspekt von befristeten Arbeitsverträgen ist die Möglichkeit, Neueinstellungen zunächst mit befristeten Arbeitsverträgen vorzunehmen. Nach Beendigung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses erhalten dann ausschließlich die produktiveren Arbeitnehmer einen unbefristeten Arbeitsvertrag.⁸ Die Aussicht auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag erhöht die Motivation der Arbeitnehmer und steigert somit deren Produktivität.⁹ Werden befristete Arbeitsverträge jedoch genutzt, um unbefristete zu ersetzen, führt das zu einer geringeren Motivation der Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen. Darüber hinaus kann auch die Motivation der Arbeitnehmer mit unbefristeten Verträgen sinken, da sie befürchten, durch Arbeitnehmer mit befristeten Verträgen ersetzt zu werden. In Folge dessen sinkt deren Produktivität und damit letztendlich auch die Produktivität des ganzen Betriebes.¹⁰ Die Wirkung von befristeter Beschäftigung hängt unter Motivationsaspekten daher entscheidend davon ab, in welchem Ausmaß und zu welchem Zweck befristete Beschäftigung genutzt wird. Eine moderate Nutzung von befristeten Verträgen, um neu eingestellte Arbeitnehmer auf ihrer Produktivität hin zu überprüfen, sollte die betriebliche Arbeitsproduktivität erhöhen. Werden befristete Arbeitsverträge jedoch genutzt, um unbefristete zu ersetzen, was sich in einem relativ hohen Anteil von Arbeitnehmern mit befristeten Arbeitsverträgen zeigen dürfte, ist eine negative Auswirkung auf die betriebliche Arbeitsproduktivität zu erwarten.

Der dritte wesentliche Aspekt betrifft das betriebsspezifische Humankapital. Befristet beschäftigte Arbeitnehmer verfügen in der Regel über ein geringeres betriebsspezifisches Humankapital im Vergleich zu Arbeitnehmern mit unbefristeten Verträgen.¹¹ Daher sollte das betriebsspezifische Humankapital betreffend ein steigender Anteil von Arbeitnehmern mit befristeten Arbeitsverträgen mit einer geringeren betrieblichen Arbeitsproduktivität einhergehen.

³ Nielen S., Schiersch, A. (2012): Productivity in German manufacturing firms: Does fixed-term employment matter? Schumpeter Discussion Papers 2012-004, Universität Wuppertal.

⁴ Statistisches Bundesamt, Fachserie 1 Reihe 4.1.1, Tabelle 2.14.2. 1991-2010. Die angegebenen Zahlen entsprechen der Anzahl der befristet Beschäftigten, bereinigt um die Zahl der Auszubildenden. Als Datengrundlage dient dem statistischen Bundesamt der jährliche Mikrozensus. Genaue Zahlen zur durchschnittlichen Beschäftigungsdauer von befristet Beschäftigten (unter Vernachlässigung der Auszubildenden) sind den Autoren nicht bekannt. Sie muss aber aufgrund des gesetzlichen Rahmens unter zwei Jahren liegen.

⁵ Zum Stichtag 30. Juni 2010 waren etwa 707 000 Beschäftigte in der Leiharbeit tätig, was einem Wachstum von mehr als 100 Prozent gegenüber dem Jahr 2000 entspricht. Siehe Schmidt, K., Wüllerich, J. (2011): Der Arbeitsmarkt in Deutschland. Arbeitsmarktberichterstattung Januar 2011: Zeitarbeit in Deutschland - Aktuelle Entwicklungen. Nürnberg; Nielen, S., Schiersch, A. (2011): Zuviel Leiharbeit erhöht die Lohnstückkosten. DIW Wochenbericht Nr. 28/2011.

⁶ Hagen, T. (2003): Does Fixed-term Contract Employment Raise Firm's Adjustment Speed? Evidence from an Establishment Panel for West Germany. Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, 403-421.

⁷ Bassanini, A., Nunziata, L., Venn, D. (2009): Job Protection Legislation and Productivity Growth in OECD Countries. *Economic Policy*, 24, 349-402; Cappelari, L., Dell'Aringa, C., Leonardi, M. (2010): Flexible employment, job flow and labour productivity. DISCE Working Paper ieil0060: 2010.

⁸ Boockmann, B., Hagen, T. (2008): Fixed-term contracts as a sorting mechanism: Evidence from job durations in West Germany. *Labour Economics*, 984-1005.

⁹ Engelhardt, A., Riphan, R. T. (2005): Temporary contracts and employee effort. *Labour Economics*, 281-299.

¹⁰ Vidal, M., Tigges, L. M. (2009): Temporary Employment and Strategic Staffing in the Manufacturing Sector. *Industrial Relations*, 55-72.

¹¹ Albert, C., García-Serrano, C., Hernanz, V. (2004): Firm-provided training and temporary contracts. *Spanish Economic Review*, 7, 67-88.

Kein eindeutiger empirischer Zusammenhang zwischen befristeter Beschäftigung und Produktivität

Es zeigt sich, dass die Nutzung von befristeten Arbeitsverträgen sowohl positive als auch negative Auswirkungen auf die betriebliche Arbeitsproduktivität haben kann. Daher stellt sich die Frage, ob die in den letzten Jahren zunehmende Verwendung befristeter Arbeitsverträge zu einer Erhöhung oder Senkung der betrieblichen Arbeitsproduktivität geführt hat.

Für die Untersuchung dieser Fragestellung wurde auf die Daten des IAB-Betriebspanels für den Zeitraum von 2004 bis 2008 zurückgegriffen. In der Analyse wird ausschließlich auf Betriebe des verarbeitenden Gewerbes abgestellt. Ferner ist die Zahl der befristet Beschäftigten um Auszubildende bereinigt worden, um die sich daraus ergebenden Verzerrungen zu vermeiden. Nach weiteren Bereinigungen des Datensatzes,¹² um die Anwendung moderner Methoden der Paneldatenanalyse zu ermöglichen, stehen für die Analyse 8 821 Beobachtungen von insgesamt 2 244 Betrieben zur Verfügung.

Der Einsatz befristet Beschäftigter durch die Betriebe kann von unbeobachteten betrieblichen Eigenschaften bestimmt werden, die ihrerseits auf die Produktivität wirken. Um diese Selektionseffekte zu berücksichtigen, wird ein zweistufiger Schätzansatz verwendet. Im Rahmen der ersten Stufe wird eine Selektionsgleichung geschätzt und deren Ergebnisse zur Berücksichtigung der potenziellen Selektionseffekte in den Regressionsmodellen der zweiten Stufe verwendet. Um ferner der Möglichkeit nicht linearer Zusammenhänge Rechnung zu tragen, wird der Anteil der befristet Beschäftigten an der Gesamtbelegschaft in einfacher wie quadrierter Form in den Modellen berücksichtigt.

Das Schätzergebnis der ersten Stufe weist auf einen positiven Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und der Wahrscheinlichkeit der Nutzung befristeter Arbeitsverträge hin. Der Grund hierfür ist darin zu sehen, dass sehr kleine Betriebe das Instrument der Befristung von Arbeitsverträgen zur Erhöhung der Flexibilität nicht unbedingt benötigen, da sie weniger strengen Kündigungsschutzregeln unterworfen sind.¹³

Die Ergebnisse eines einfachen Regressionsmodells sowie eines einfachen Paneldatenmodells in der zweiten Stufe deuten auf einen umgekehrt u-förmigen Zusam-

menhang zwischen dem Anteil der befristet Beschäftigten an der Gesamtbelegschaft und der Arbeitsproduktivität hin. Daraus würde folgen, dass die Nutzung befristeter Beschäftigung zunächst zu einer Verbesserung der Produktivität eines Betriebes führen kann. Dieser Effekt kehrt sich jedoch ins Gegenteil um, wenn zu viel befristet wird. Allerdings weisen nur die Parameter der quadrierten Anteilsvariablen die notwendige statistische Signifikanz auf, was auf einen strikt negativen Zusammenhang hindeutet. Wird zudem der potenziellen Endogenität¹⁴ der erklärenden Variablen sowie dynamischen Effekten im Rahmen eines dynamischen Paneldatenmodells Rechnung getragen, kann kein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Anteil der befristet Beschäftigten und der Arbeitsproduktivität nachgewiesen werden.

Die Robustheit dieser Ergebnisse zeigt sich, wenn in allen Modellen ein einfacher linearer Zusammenhang unterstellt wird: Auch dann haben die Koeffizienten zwar ein negatives Vorzeichen, sind jedoch weiterhin statistisch nicht signifikant. Weitere Untersuchungen mit separaten Schätzungen aller Modelle für West- wie für Ostdeutschland bestätigen das vorgefundene Ergebnis. Für beide Teile Deutschlands wird kein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Anteil der befristet Beschäftigten an der Gesamtbelegschaft und der Arbeitsproduktivität gefunden.

Insgesamt liefern die Schätzungen damit weder Evidenz für einen umgekehrt u-förmigen Zusammenhang zwischen dem Anteil befristet beschäftigter Arbeitnehmer in einem Betrieb und der betrieblichen Arbeitsproduktivität noch für einen linear positiven oder negativen Zusammenhang.

Fazit

Aus der empirischen Analyse folgt, dass die in der Literatur beschriebenen möglichen positiven und negativen Effekte auf die Arbeitsproduktivität nicht ihre Wirkung entfalten oder sich weitestgehend gegenseitig aufheben. Damit zeigen die Untersuchungsergebnisse, dass ein stärkerer Einsatz befristeter Beschäftigung die Arbeitsproduktivität in den Betrieben weder erhöht noch senkt.

¹² Dies betrifft vor allem die Beobachtungshäufigkeit: Berücksichtigt werden nur Betriebe mit mindestens drei Beobachtungen.

¹³ Hohendanner, C. (2010): Befristete Arbeitsverträge zwischen Auf- und Abschwing: Unsichere Zeiten, unsichere Verträge? IAB-Kurzbericht 14/2010.

¹⁴ Eine erklärende Variable ist endogen, wenn zwischen ihr und den ansonsten als zufällig angesehenen Einflüssen ein systematischer Zusammenhang besteht. Gründe hierfür können Messfehler, umgekehrte Kausalitäten oder dritte Variablen sein, die mit der abhängigen sowie mit unabhängigen Variablen korreliert sind.

BETRIEBLICHE ARBEITSPRODUKTIVITÄT

Sebastian Nielen ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Wuppertal | nielen@wiwi.uni-wuppertal.de

Alexander Schiersch ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am DIW Berlin | aschiersch@diw.de

JEL: D24, J24, L60

Keywords: fixed-term employment, labor productivity, manufacturing



DIW Berlin – Deutsches Institut
für Wirtschaftsforschung e.V.
Mohrenstraße 58, 10117 Berlin
T +49 30 897 89 -0
F +49 30 897 89 -200
www.diw.de
79. Jahrgang

Herausgeber

Prof. Dr. Pio Baake
Prof. Dr. Tilman Brück
Prof. Dr. Christian Dreger
Dr. Ferdinand Fichtner
Prof. Dr. Martin Gornig
Prof. Dr. Peter Haan
Prof. Dr. Claudia Kemfert
Karsten Neuhoff, Ph.D.
Prof. Dr. Jürgen Schupp
Prof. Dr. C. Katharina Spieß
Prof. Dr. Gert G. Wagner
Prof. Georg Weizsäcker, Ph.D.

Chefredaktion

Dr. Kurt Geppert
Nicole Walter

Redaktion

Renate Bogdanovic
Dr. Richard Ochmann
Dr. WolfPeter Schill

Lektorat

Prof. Dr. Pio Baake
Dr. Markus Grabka

Textdokumentation

Lana Stille

Pressestelle

Renate Bogdanovic
Tel. +49-30-89789-249
presse@diw.de

Vertrieb

DIW Berlin Leserservice
Postfach 7477649
Offenburg
leserservice@diw.de
Tel. 01805 - 19 88 88, 14 Cent./min.
ISSN 0012-1304

Gestaltung

Edenspiekermann

Satz

eScriptum GmbH & Co KG, Berlin

Druck

USE gGmbH, Berlin

Nachdruck und sonstige Verbreitung –
auch auszugsweise – nur mit Quellen-
angabe und unter Zusendung eines
Belegexemplars an die Stabsabteilung
Kommunikation des DIW Berlin
(kundenservice@diw.de) zulässig.

Gedruckt auf 100 % Recyclingpapier.