

Befristete Beschäftigung, berufliche Weiterbildung und ihre Finanzierung

*Expertise im Auftrag des Rates für Sozial- und Wirtschaftsdaten (RatSWD)
Dezember 2006*

Ähnlich wie in anderen europäischen Ländern wurde der Einsatz von befristeten Beschäftigungsverhältnissen in Deutschland seit den 1980ern vereinfacht. Als Folge dieser Vereinfachungen nimmt die Bedeutung dieser Beschäftigungsform zu. Der Vorteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse für Arbeitgeber liegt vor allem in der Einsparung von institutionellen Kündigungskosten sowie der Möglichkeit einer „Verlängerung“ der Probezeit. Auf der Arbeitnehmerseite können befristete Beschäftigungsverhältnisse mit geringeren Aufstiegschancen oder unsicheren Erwerbsverläufen einhergehen. Daneben wird ein negativer Effekt auf Investitionen in berufliche Weiterbildung vermutet. Da dieser Zusammenhang in der theoretischen Diskussion nicht eindeutig ist, wird eine empirische Analyse für Deutschland durchgeführt.

Im ersten Teil der Studie wird der Befristungseffekt für geringqualifiziert Beschäftigte mit Daten des Mikrozensus untersucht. Gerade für diese Gruppe wird *lifelong learning* als besonders notwendig angesehen, wenngleich Möglichkeiten zur Weiterbildung in der Realität nur eingeschränkt bereitgestellt und genutzt werden. Inhalt des zweiten Teils ist eine Analyse der Finanzierung beruflicher Weiterbildung auf Basis des Sozio-Oekonomischen Panels. Ziel ist dabei, Unterschiede im Investitionsverhalten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern aufzudecken. In beiden Teilen muss für einen möglichen Selektionseffekt aufgrund beobachtbarer oder unbeobachtbarer Heterogenitäten kontrolliert werden. Dazu wird zum einen eine Vergleichsgruppe für die befristet Beschäftigten konstruiert (Matchingverfahren), zum anderen wird eine simultane Probitschätzung durchgeführt.

Für beide Teile der Analyse wird ein signifikanter Einfluss befristeter Beschäftigung auf Humankapitalinvestitionen nachgewiesen. Für Personen, die geringqualifizierte Tätigkeiten ausführen, findet sich ein signifikant positiver Effekt.

Hinsichtlich der Finanzierung beruflicher Weiterbildung lässt sich ein negativer Befristungseffekt auf Arbeitgeberinvestitionen nachweisen. Dagegen investieren befristet Beschäftigte mit höherer Wahrscheinlichkeit selbst in ihr Humankapital.

Autoren:

Eva Reinowski (eva.reinowski@iwh-halle.de)

Jan Sauermann (jan.sauermann@iwh-halle.de)