

# Projekt Regulierung des Arbeitsmarktes (REGAM)

Projektmitarbeit: Prof. Dr. Heide Pfarr, Silke Bothfeld, Marcus Bradtke, Martin Kimmich, Julia Schneider, Karen Ullmann

im März 2004

## Atypische Beschäftigung in den Betrieben – genutzt um Kündigungsschutz zu umgehen?

### I. Einleitung

Das Kündigungsschutzgesetz befasst sich nicht mit Beendigungen von Arbeitsverhältnissen allgemein, sondern nur mit arbeitgeberseitiger Kündigung unbefristeter Arbeitsverträge. Wird ein Arbeitsverhältnis befristet abgeschlossen, endet es mit dem vereinbarten Zeitablauf, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Eine Kündigung entfällt auch, wenn der „Beschäftigte“ keinen Arbeitsvertrag abschließt, sondern einen Werkvertrag mit einem Selbständigen, oder wenn er den Beschäftigten bei einem anderen ausleiht. Da mit diesen Beschäftigungsformen also die Wirkung des Kündigungsschutzgesetzes vermieden werden kann, werden in der Debatte um den Kündigungsschutz auch die Regelungen der „atypisch“<sup>1</sup> genannten Beschäftigungsformen diskutiert, also Befristungen, Leiharbeit und Werkverträge / freie Mitarbeit.

Der Einsatz dieser Beschäftigungsformen räumt den Betrieben mehr Flexibilität ein. Angeführt wird auch, sie ermögliche bestimmten Menschen die Rückkehr in den Arbeitsmarkt, denen diese ansonsten versperrt wäre. Zu strikte Regelungen für diesen Bereich wirkten sich daher negativ auf ohnehin benachteiligte Beschäftigungsgruppen aus. Andererseits verlagern atypische Beschäftigungsformen einen Teil des unternehmerischen Risikos auf die Beschäftigten. Der traditionelle Tausch „Arbeitsleistung gegen Sicherheit“ trifft hier nicht zu: die Beschäftigten tragen das Beendigungsrisiko und müssen ihre Arbeitskraft nach Ablauf des Vertrages immer wieder neu am Arbeitsmarkt anbieten. Sie sind von dem traditionell wichtigsten Arbeitnehmerschutzrecht – dem Kündigungsschutz – ausgenommen. Das ermöglicht Umgehungen. Der Einsatz atypischer Beschäftigung ist deshalb gesetzlich - mittlerweile auch auf EU-Ebene<sup>2</sup> - an die Erfüllung bestimmter Voraussetzungen und Bedingungen geknüpft. Nach der Richtlinie 1999/70/EG muss jeder Mitgliedstaat eine der drei folgenden Maßnahmen vornehmen, damit ein Missbrauch durch

<sup>1</sup> Unter „atypischer Beschäftigung“ wird in der öffentlichen Diskussion jede Arbeit verstanden, die nicht in einem unbefristeten Vollzeitverhältnis geleistet wird. Die Bezeichnung ist deshalb ungenau, weil sie jede Form von Teilzeitarbeit umfasst. Diese unterliegt aber denselben arbeitsrechtlichen Regelungen wie Vollzeitbeschäftigung. Wenn im Folgenden von atypischer Beschäftigung die Rede ist, sind deshalb nur Befristung, Leiharbeit und Werkverträge bzw. freie Mitarbeit gemeint.

<sup>2</sup> Die EU-Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28.06.1999 schreibt beispielsweise den Mitgliedsstaaten Maßnahmen zur Vermeidung von Missbrauch durch Kettenbefristungen vor

aufeinander folgende befristete Arbeitsverhältnisse vermieden wird: Festlegung von sachlichen Gründen, die die Verlängerung solcher Verträge rechtfertigen, Festlegung einer insgesamt maximal zulässigen Dauer aufeinander folgender Arbeitsverträge oder die zulässige Zahl der Verlängerungen. Im deutschen Recht sind drei Maßnahmen getroffen worden. In § 14 Abs.1 TzBfG sind sachliche Gründe, die eine Befristung rechtfertigen, festgeschrieben. Abs. 2 begrenzt die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsverhältnisses ohne sachlichen Grund auf 2 Jahre (bei Existenzgründern: 4 Jahre) und lässt in diesem Zeitraum höchstens 3 Verlängerungen zu. Gem. Abs.3 sind sachgrundlose Befristungen bei neu eingestellten Beschäftigten, die mindestens 52 Jahre alt sind, unbegrenzt zulässig. Diese Vorschrift verstößt gegen die oben genannte Richtlinie.

Die Beschränkungen bei der Vertragsgestaltung von LeiharbeiterInnen (Synchronisationsverbot, Befristungsverbot; Wiedereinstellungsverbot) sind dagegen kürzlich aufgehoben worden. Dafür wurde der Gleichbehandlungsgrundsatz zwischen regulär Beschäftigten und LeiharbeiterInnen eingeführt<sup>3</sup>. Hiervon kann allerdings durch Tarifvertrag abgewichen werden, was teilweise auch schon geschehen ist<sup>4</sup>.

## II. Verbreitung

Die Verbreitung der personalpolitischen Instrumente Befristung, Leiharbeit, Werkvertrag / freie Mitarbeit, teilweise auch die Struktur der in dieser Form Beschäftigten, wurde in jüngster Zeit umfangreich untersucht.

### 1. Befristungen

Die Zahl der befristet Beschäftigten lag 2002 bei 7 % (mit Auszubildenden 13 %)<sup>5</sup>. Trotz der diversen Erleichterungen der Befristung ist der Anteil in den letzten 20 Jahren nur leicht gestiegen (siehe Schaubild 1). Einige Studien gehen davon aus, dass Befristungen eher eine Erscheinung des Berufseinstiegs seien. Denn durch die Vereinfachung der Befristungen seien nur die Befristungsquoten der Jüngeren angestiegen, die der Älteren jedoch nicht<sup>6</sup>.

---

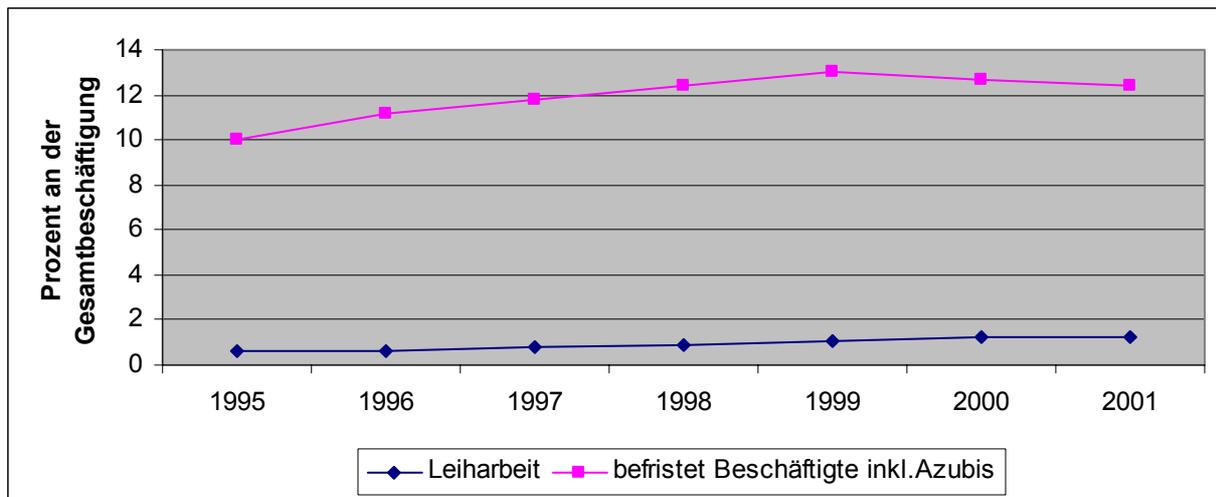
<sup>3</sup> zu den Änderungen vgl. Reim, Arbeitsrecht im Betrieb 2/2003, S.73 ff., ders., Zeitschrift für Tarifrrecht 3/2003, S.106; Schüren/Behrend, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 10/2003, S.521

<sup>4</sup> vgl. Eckpunkte-Papier zwischen dem Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen und diversen DGB-Gewerkschaften vom 20.02.2003

<sup>5</sup> Statistisches Bundesamt (2003), Mikrozensus Ergebnisse 2002, Fachserie 1, eigene Berechnungen.

<sup>6</sup> Rudolph, in: Linne / Vogel (Hrsg), Leiharbeit und befristete Beschäftigung, HBS-Arbeitspapier Nr.68, 2003, S. 9 (13)

Schaubild 1: Anteil der atypischen Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung<sup>7</sup>



Quelle für Befristungen: European Commission, 2002; für Leiharbeit: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der BA

Es ist allerdings nicht nur das Alter, welches einen Einfluss auf das Befristungsrisiko hat: ebenso haben LeiharbeiterInnen<sup>8</sup> und Teilzeitbeschäftigte<sup>9</sup> häufiger als andere Beschäftigte einen befristeten Vertrag (16 %). Auch AusländerInnen, Nicht-, und Hochqualifizierte sind einem höheren Befristungsrisiko ausgesetzt<sup>10</sup>. Zwei Drittel aller befristeten Verträge sind kürzer als ein Jahr, wobei bei der Art der Datenerhebung (Stichtag im Mikrozensus) die kürzeren Beschäftigungsverhältnisse eher noch unterschätzt sind<sup>11</sup>.

Nach den Daten des IAB-Betriebspanels lag der Anteil der Betriebe, die zu einem Stichtag befristete Beschäftigung nutzten, zwischen 1994 und 1998 bei 7-8% (siehe Schaubild 2)<sup>12</sup>. Bei den Betrieben ab 20 Beschäftigten, die einen Betriebsrat haben, waren es dagegen rund zwei Drittel<sup>13</sup>.

<sup>7</sup> Befristungsquoten inkl. Auszubildende, für freie Mitarbeiter keine Zahlen verfügbar

<sup>8</sup> Kvasnicka / Werwatz, DIW-Wochenbericht 46/2003, S.717 (722 f.)

<sup>9</sup> Rudolph, IAB-Kurzbericht 12/2000 vom 01.09.2000, S.1 (6)

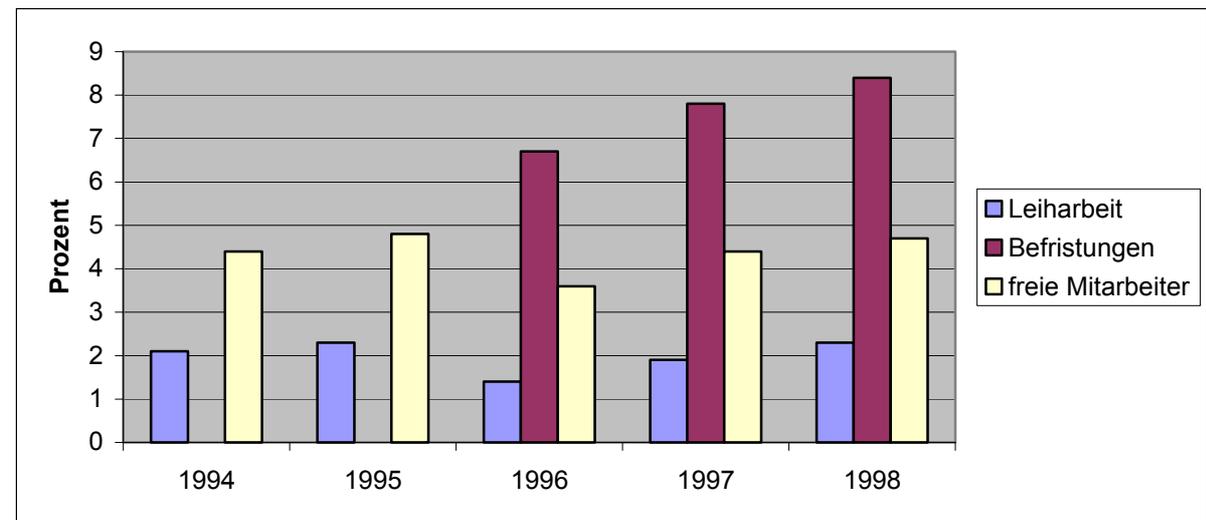
<sup>10</sup> Hagen / Bookmann, BeitrAB Nr.257, S.199 (211), Quelle: Mikrozensus; Rudolph, IAB-Kurzbericht 12/2000 vom 01.09.2000, S.1 (5 f.); Hagen / Bookmann, BeitrAB Nr.257, S.199 (211), Quelle: Mikrozensus;

<sup>11</sup> Hagen / Bookmann, BeitrAB Nr.257, S.199 (213), Quelle: Mikrozensus

<sup>12</sup> Hagen / Bookmann, BeitrAB Nr.257, S.199 (214), Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Werte für Westdeutschland ohne Kredit- und Finanzierungsinstitute, Versicherungen, Organisationen ohne Erwerbscharakter, Landwirtschaft und öffentlicher Dienst, nur Westdeutschland

<sup>13</sup> Daten aus der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2002, Befragungszeitraum Mitte 2002, befragt wurden nur privatwirtschaftliche Betriebe, Bothfeld / Kaiser, WSI-Mitteilungen 8/2003, S.484 (488)

**Schaubild 2: Anteil der Betriebe, die atypische Beschäftigung nutzen, Westdeutschland**

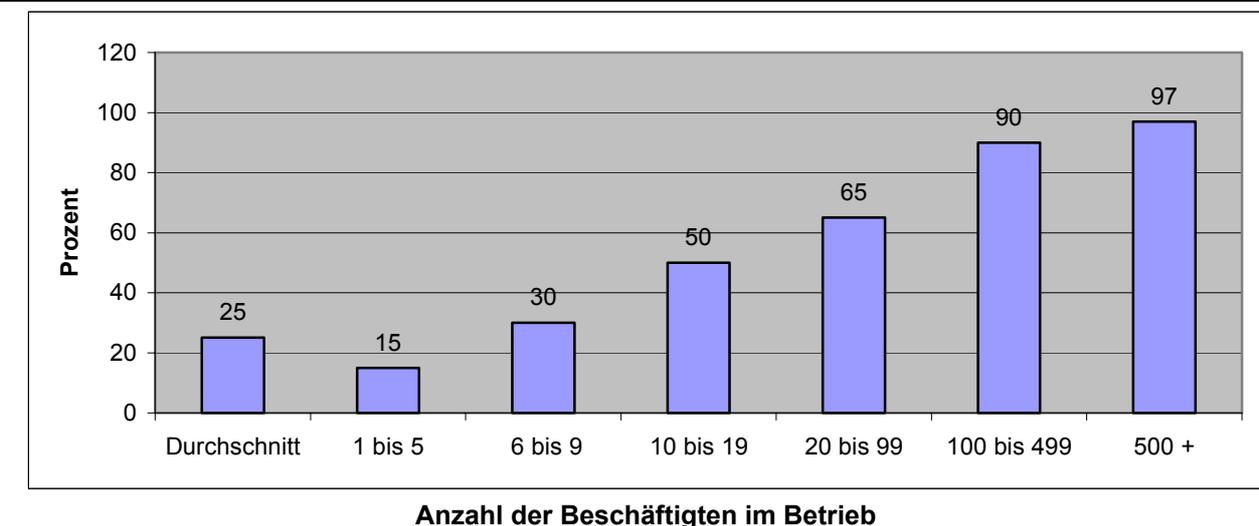


Quelle: IAB-Betriebspanel<sup>14</sup>, Hagen / Bookmann, BeitrAB Nr. 257, S.199 (215)

In der WSI-Befragung zur betrieblichen Personalpolitik<sup>15</sup> haben wir den Anteil derjenigen Betriebe erhoben, die in den letzten 5 Jahren Erfahrungen mit Befristungen gemacht haben.

Dabei ergibt sich folgendes Bild (Schaubild 1):

**Schaubild 3: Anteil aller Betriebe, die in den letzten 5 Jahren Erfahrung mit Befristungen gemacht haben nach der Größe der Betriebe (in Prozent),**



Quelle: WSI-Befragung zur betrieblichen Personalpolitik (2003), eigene Berechnungen (gewichtete Ergebnisse).

<sup>14</sup> hochgerechnete Werte für Westdeutschland, ausgeschlossen sind Kredit- und Finanzierungsinstitute, Versicherungen, Organisationen ohne Erwerbscharakter, Landwirtschaft sowie der öffentliche Sektor

<sup>15</sup> Die WSI-Befragung zur betrieblichen Personalpolitik basiert auf einer für die Privatwirtschaft repräsentativen Stichprobe von 2000 Betrieben, bei der besonders auf Betriebsgrößenunterschiede und Branchenzugehörigkeit Wert gelegt wurde. Als Befragungsinstrument wurden computergestützte Telefoninterviews verwendet, welche eine hohe Qualität der Daten u.a. durch einen geringen Ausfall von Antworten garantiert. Zur einer detaillierten Beschreibung der Befragungsmethoden, vgl. WSI-Befragung zur betrieblichen Personalpolitik (2003).

Danach hat ein Viertel aller Betriebe in den letzten 5 Jahren befristete Arbeitsverträge abgeschlossen, wobei der Anteil über die Betriebsgrößenklassen zunimmt. Hierbei handelt es sich nicht um einen reinen Größeneffekt: Andere Studien haben ergeben, dass die Bedeutung befristeter Verträge als Anpassungsinstrument mit der Betriebsgröße steigt<sup>16</sup>.

## 2. Leiharbeit

2002 war nur rund 1 % der Beschäftigten LeiharbeiterInnen. Die Tendenz war bis 2001 steigend, fällt aber seitdem leicht<sup>17</sup> (siehe Schaubild 1). Leiharbeit wird hauptsächlich von großen Betrieben genutzt: Nach den Daten des IAB-Betriebspanels waren am Stichtag 30.06.2002 in nur 2,4 % aller Betriebe LeiharbeiterInnen beschäftigt (siehe Schaubild 2). In Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten<sup>18</sup> waren es hingegen 36%. Die Betriebsrätebefragung des WSI hat gezeigt, dass von den Betrieben ab 20 Beschäftigte mit Betriebsräten zum Stichtag rund ein Drittel der Betriebe LeiharbeiterInnen beschäftigt hatten<sup>19</sup>. Dem starken Anstieg der Anzahl der Beschäftigten in Leiharbeitsfirmen an der Gesamtbeschäftigung stand ein nur geringer Anstieg des Anteils der Firmen, die Leiharbeit nutzen, gegenüber<sup>20</sup>. Die Zunahme bei den Leiharbeitsverhältnissen ist also darauf zurückzuführen, dass diejenigen Firmen, die Leiharbeit sowieso schon einsetzen, dies inzwischen verstärkt tun.

Die Mehrheit der LeiharbeiterInnen ist gering qualifiziert. Der Frauenanteil an dieser Beschäftigungsform ist niedrig; allerdings ist er in den letzten Jahren angestiegen und lag 2002 bei 24%<sup>21</sup>. Die durchschnittliche Dauer eines Leiharbeitsvertrages ist kurz: Im Jahr 1998 waren knapp zwei Drittel aller Arbeitsverhältnisse kürzer als 3 Monate, im Jahr 2002 waren es noch 56 %<sup>22</sup>. Der Anteil der 20-24-jährigen mit einem Leiharbeitsvertrag lag im Juni 2001 bei 19,8% (Anteil an der Gesamtwirtschaft: 9,2%). Der Anteil der 25-29-jährigen lag bei 15,8 % (Gesamtwirtschaft: 10,5 %) <sup>23</sup>.

In der WSI-Befragung zur betrieblichen Personalpolitik haben wir den Anteil derjenigen Betriebe erhoben, die in den letzten 5 Jahren Leiharbeit eingesetzt haben. Es ergab sich folgendes Bild (Schaubild 4):

<sup>16</sup> Kaiser / Pfeiffer, Collective Wage Agreements and the Adjustment of Workers and Hours in German Service Firms, ZEW Discussion paper, Nr.00-33, S.18, Mannheim

<sup>17</sup> absolute Zahlen abgedruckt in: Bothfeld / Kaiser, WSI-Mitteilungen 8/2003, S.484 (489), Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit, Stichtag 30.06.2002

<sup>18</sup> ebenda; Daten seit 1994 abgedruckt in: Hagen / Bookmann, BeitrAB Nr.257, S.199 (214)

<sup>19</sup> Bothfeld / Kaiser, WSI-Mitteilungen 8/2003, S.484 (489).

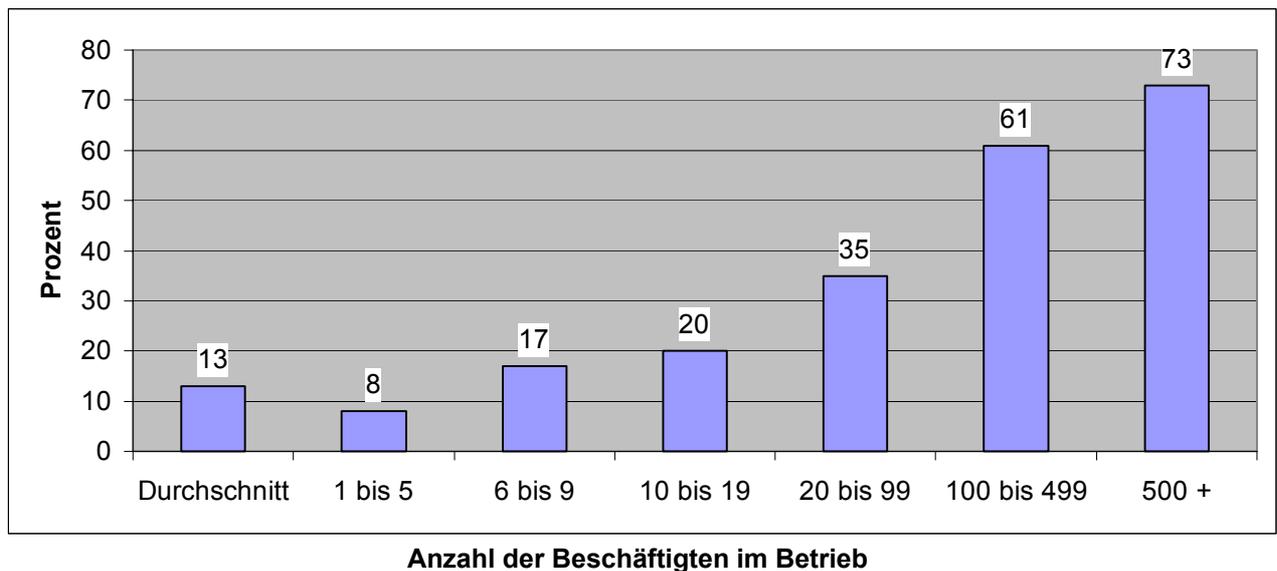
<sup>20</sup> 1994 nutzten 2,1 % der Betriebe Leiharbeit, 2003 waren es 2,3 % Hagen / Bookmann, BeitrAB Nr.257, S.199 (214), Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Werte für Westdeutschland ohne Kredit- und Finanzierungsinstitute, Versicherungen, Organisationen ohne Erwerbscharakter, Landwirtschaft und öffentlicher Dienst

<sup>21</sup> Bothfeld / Kaiser, WSI-Mitteilungen 8/2003, S.484 (489)

<sup>22</sup> Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit, Stichtag 30.6.2002, eigene Berechnungen.

<sup>23</sup> Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit, Juni 2001

**Schaubild 4: Anteil der Betriebe, die in den letzten 5 Jahren Erfahrung mit Leiharbeit gemacht haben (in Prozent)**



Quelle: WSI-Befragung zur betrieblichen Personalpolitik (2003), eigene Berechnungen (gewichtete Ergebnisse).

Danach haben 13 % der Betriebe Erfahrungen mit Leiharbeit gesammelt, wobei deren Zahl von 8 % in Kleinstbetrieben auf 73 % in Betrieben mit über 500 Beschäftigten ansteigt. Der Anstieg passt zu den Analysen aus dem IAB-Betriebspanel, wonach größere Betriebe häufiger Leiharbeit einsetzen. Im Vergleich beider Datenquellen wird deutlich, dass der Einsatz von Leiharbeit in großen Betrieben über einen längeren Zeitraum gesehen üblich ist, auch wenn zum Stichtag am 30.06.2002 nur ein Drittel der großen Betriebe Leiharbeiter beschäftigt hatte.

### 3. Werkverträge / freie Mitarbeit

Der Anteil der Betriebe, die freie Mitarbeit nutzten, lag laut IAB-Betriebspanel zwischen 1994 und 1998 bei 4-5 %<sup>24</sup> (siehe Schaubild 2). Nach diesen Daten nutzten kleine Betriebe seltener freie Mitarbeit als größere. Der Unterschied zwischen den Betriebsgrößenklassen war jedoch geringer als bei Befristungen und Leiharbeit<sup>25</sup>. Valide Daten über die Anzahl freier MitarbeiterInnen sind nicht verfügbar.

Auch über die Qualifikationsstruktur freier MitarbeiterInnen liegen keine Daten vor. Bekannt ist lediglich, dass Selbständige ohne eigene Beschäftigte – zu denen die freien MitarbeiterInnen gehören – im Durchschnitt ein höheres Ausbildungsniveau haben als nichtselbständig Beschäftigte<sup>26</sup>. Außerdem beauftragen Betriebe mit einem hohen Anteil von Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung häufiger freie MitarbeiterInnen<sup>27</sup>. Dies spricht dafür, dass

<sup>24</sup> Hagen / Bookmann, BeitrAB Nr.257, S.199 (214), Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Werte für Westdeutschland ohne Kredit- und Finanzierungsinstitute, Versicherungen, Organisationen ohne Erwerbscharakter, Landwirtschaft und öffentlicher Dienst  
<sup>25</sup> ebenda, (215)

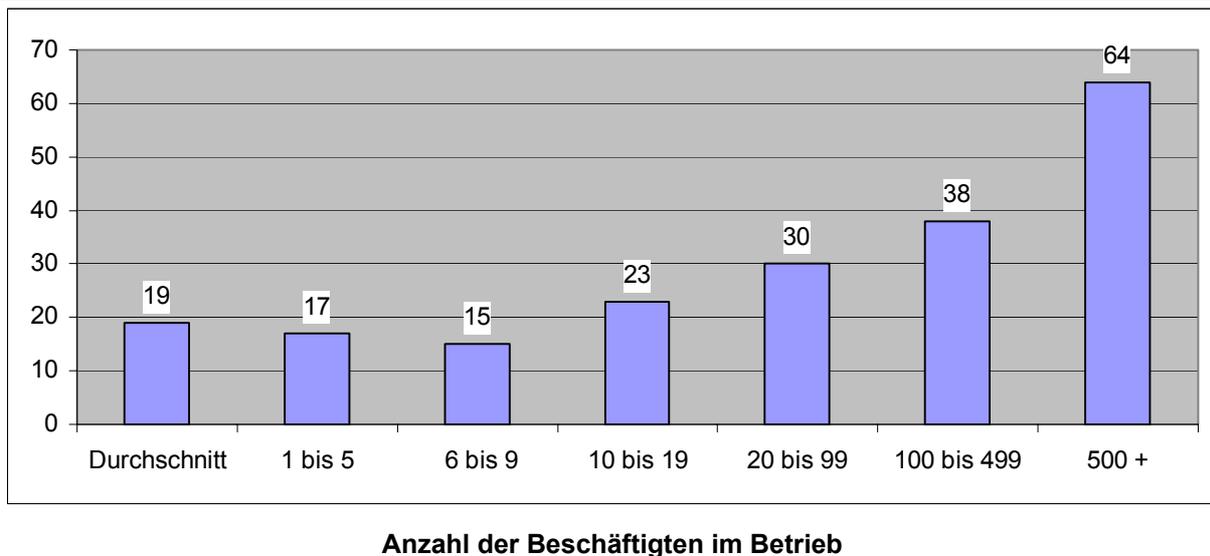
<sup>26</sup> Hagen / Bookmann, BeitrAB Nr.257, S.199 (213), Quelle: Mikrozensus

<sup>27</sup> Hagen / Bookmann, BeitrAB Nr.257, S.199 (221), Quelle: IAB-Betriebspanel; hochgerechnete Werte für Westdeutschland ohne Kredit- und Finanzierungsinstitute, Versicherungen, Organisationen ohne Erwerbscharakter, Landwirtschaft und öffentlicher Dienst, nur Westdeutschland; ebenso vgl. Kaiser/Pfeiffer, Collective Wage Agreements and the Adjustment of Workers and Hours in German Service Firms, ZEW Discussion paper, Nr.00-33, Mannheim, 2000, S.18

freie MitarbeiterInnen / WerkvertragsnehmerInnen eher höher qualifiziert sind als der Durchschnitt.

In der WSI-Befragung zur betrieblichen Personalpolitik haben wir den Anteil derjenigen Betriebe erhoben, die in den letzten 5 Jahren freie Mitarbeit- / WerkvertragsnehmerInnen eingesetzt haben. Dabei ergibt sich folgendes Bild (Schaubild 5):

**Schaubild 5: Prozent aller Betriebe, die in den letzten 5 Jahren Erfahrung mit freier Mitarbeit / Werkverträgen gemacht haben**



Quelle: WSI-Befragung zur betrieblichen Personalpolitik (2003), eigene Berechnungen (gewichtete Ergebnisse).

Danach haben 19 % aller Betriebe Erfahrungen mit freier Mitarbeit / Werkverträgen gemacht. Auffällig ist, dass die Kleinstbetriebe dieses Instrument häufiger nutzten als die Betriebe mit 6-9 Beschäftigten.

Es zeigt sich, dass die vom deutschen Arbeitsrecht zur Verfügung stehenden Flexibilitätsinstrumente über alle Betriebsgrößenklassen genutzt werden, von kleinen Betrieben allerdings seltener. Leiharbeit ist ein Instrument, kurzfristige Arbeitsanfänge, für die keine besonderen Qualifikationen nötig sind, auszugleichen. Anspruchsvollere Arbeiten werden eher in der Form von Werkverträgen vergeben. Diese Form ist außerdem die von Kleinstbetrieben am häufigsten genutzte Flexibilitätsreserve. Auf der Beschäftigtenseite wird deutlich, dass sich die Risiken der atypischen Beschäftigung häufig kumulieren.

### III. Gründe für den Einsatz atypischer Beschäftigungsformen

Bislang gab es nur wenige Erkenntnisse darüber, was Betriebe veranlasst, auf die oben genannten Formen atypischer Beschäftigung zurückzugreifen<sup>28</sup>. In der öffentlichen Debatte um den Kündigungsschutz wird trotz dieser Unkenntnis häufig angeführt, Betriebe wichen auf atypi-

<sup>28</sup> Zahlen aus dem IAB-Panel 1996, hochgerechnete Werte für Westdeutschland ohne Kredit- und Finanzierungsinstitute, Versicherungen, Organisationen ohne Erwerbscharakter, Landwirtschaft und öffentlicher Dienst, nur Westdeutschland, in: Hagen / Bookmann, BeitrAB Nr.257, S.199

sche Beschäftigung aus in der Absicht, den Kündigungsschutz zu umgehen. Ein weiterer Grund für den Einsatz atypischer Beschäftigung sei die Anpassung des Personalbestandes an Auftragspitzen. Hier würden den Betrieben unnötige und hemmende rechtliche Fesseln angelegt. Um kurzfristig Beschäftigung zu fördern, müsse daher neben den Kündigungsmöglichkeiten vor allem die Leiharbeit und das Befristungsrecht erleichtert werden. Denn wenn diese genau wie der Kündigungsschutz zu strikt geregelt seien, würden Betriebe ganz von der Schaffung neuer Arbeitsplätze absehen. Der Gesetzgeber hat diese Argumentation aufgegriffen und mit den Hartz-Gesetzen und der Agenda 2010 Leiharbeit und Befristungen vereinfacht und den Kündigungsschutz gelockert<sup>29</sup>.

Um die Stichhaltigkeit dieser Argumentationen zu überprüfen, haben wir in der WSI-Befragung zur betrieblichen Personalpolitik versucht herauszufinden, welche Motive Betriebe haben, wenn sie atypische Beschäftigung einsetzen. Die Betriebe, die Erfahrung mit den verschiedenen Formen atypischer Beschäftigung haben, wurden nach den Gründen des Einsatzes dieser Beschäftigungsform gefragt<sup>30</sup>. Wir wollten u.a. wissen, ob die Betriebe atypische Beschäftigung nutzen, um Probleme mit dem Kündigungsschutz zu vermeiden. Mehrfachnennungen waren möglich.

Die Antwort „Probleme mit dem Kündigungsschutz vermeiden“ wurde fast nie alleine, sondern im Zusammenhang mit einer anderen Antwort gegeben<sup>31</sup>. Die Angabe hat trotzdem eine Erklärungskraft, denn wer nur einen kurzfristigen Bedarf an Arbeitskraft hat, wird dies auf Nachfrage bestätigen. Allerdings hat die befragte Person dann die Wahl, ob die Vermeidung von Problemen mit dem Kündigungsschutz explizit als weiterer Grund angegeben wird. Das Hinzufügen dieses Grundes zeigt aber, dass er wohl kaum oft Hauptmotivation für den Einsatz atypischer Beschäftigung war, aber durchaus die Entscheidungen mitprägte.

Mit multivariaten Analysen<sup>32</sup> haben wir einerseits untersucht, welche Faktoren einen Einfluss auf den Einsatz atypischer Beschäftigung haben. Wir können hierbei den Umfang des Einsatzes nicht quantifizieren, sondern nur feststellen, ob bestimmte Betriebe im 5-Jahres-Zeitraum mehr oder weniger Erfahrung mit atypischer Beschäftigung gesammelt haben. Andererseits haben wir untersucht, welche Faktoren einen Einfluss darauf haben, dass Betriebe eine bestimmte Antwort

<sup>29</sup> Kündigungsschutz: in Betrieben mit mehr als 5 Beschäftigten gilt der Kündigungsschutz für neu Eingestellte solange nicht, bis die Schwelle von 10 Beschäftigten überschritten ist; bei der Vereinbarung einer Namensliste in einem Interessenausgleich zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber im Rahmen einer Betriebsänderung kann die Kündigung nur noch auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden; in § 1a KSchG wurde die Möglichkeit des Arbeitgebers festgeschrieben, bei einer betriebsbedingten Kündigung eine Abfindung für den Fall anzubieten, dass der Gekündigte die Klagequote verstreichen lässt (vgl. BGBl 2003 I, S.3002, BT-Drs. 15/1587);

Befristungen: bei Existenzgründungen sind sachgrundlose Befristungen bis zu 4 Jahren (statt 2) möglich, neu eingestellte Beschäftigte, die mind. 52 (vorher: 58) Jahre alt sind, können unbegrenzt sachgrundlos befristet werden, diese Regelung ist befristet bis 31.12.2006 (vgl. BGBl 2002 I, S.4607)

Leiharbeit: das Synchronisationsverbot, Befristungs- und Wiedereinstellungsverbote ist aufgehoben worden. Einführung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zwischen Leiharbeitnehmern und regulär Beschäftigten, von dem durch Tarifvertrag abgewichen werden kann (vgl. BGBl 2002 I, S.4607, BT-Drs.15/25)

<sup>30</sup> Die Antworten wurden vorgegeben, so dass eine mögliche suggestive Wirkung nicht auszuschließen ist.

<sup>31</sup> Die einzelnen Antworten sind allerdings auch nicht trennscharf von einander abzugrenzen. Denn wer nur einen kurzen Arbeitsbedarf hat, der wird – bei entsprechendem Problembewusstsein – auch angeben, durch atypische Beschäftigung den Kündigungsschutz umgehen zu wollen. Wir wissen dann nicht, ob normale Arbeitsverhältnisse in atypische Beschäftigung umgewandelt werden, um den Kündigungsschutz zu umgehen, oder ob neben einem sachlichen Grund als weitere, nicht ausschlaggebende Begründung die Umgehung des Kündigungsschutzes genannt wird. Unsere Daten können keine Auskunft über die in Einzelfällen ausschlaggebende Begründung geben. Sie können aber Trends aufzeigen.

<sup>32</sup> Beschreibende Analysen, die nur einen Bezugspunkt haben, wie z.B. Einstellungsverhalten aufgeschlüsselt nach Betriebsgröße, können zu Fehlinterpretationen führen, da andere Einflussfaktoren unberücksichtigt bleiben, wie z.B. die wirtschaftliche Situation der Betriebe. Auf Basis von anerkannten statistischen Berechnungsmodellen können dagegen mit multivariaten Analysen Aussagen über mehrere Einflussfaktoren getroffen werden. Dabei werden die Effekte einer Auswahl von konkurrierenden Erklärungsfaktoren, wie etwa die wirtschaftliche Lage des Unternehmens, Betriebsgröße, Branche, das Vorhandensein eines Betriebsrates etc. daraufhin untersucht, ob für jeden einzelnen Faktor ein statistisch messbarer Effekt auf den Beschäftigungsaufbau besteht. Damit kann festgestellt werden, welche Erklärungsfaktoren einen (statistisch) signifikanten Nettoeffekt haben, d.h. unter Berücksichtigung aller anderen Einflüsse, noch auf den Beschäftigungsaufbau wirken. Ein Ergebnis auf Basis einer einzelnen beschreibenden Analyse mit nur einem Bezugspunkt kann dadurch belegt, aber auch widerlegt werden.

(= Begründung für den Einsatz der atypischen Beschäftigung) gaben. Bei der Auswertung haben wir das Problem, dass wir nicht wissen, zu welchem Zeitpunkt in dem 5-Jahres-Zeitraum ein bestimmtes Ereignis stattgefunden hat. Wenn ein Betrieb Erfahrung mit Klagen hat, so kann dies vor oder nach dem Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses geschehen sein. Wir wissen also nicht, ob eine vorangegangene Klageerfahrung ein Grund für den Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses wäre. Aber auch ein später genanntes *Motiv* für den Einsatz atypischer Beschäftigung gibt Hinweise auf zukünftiges Verhalten, das uns hier interessiert. Die Erfahrung mit dem Arbeitsgericht kann also – auch wenn sie zeitlich nach der Erfahrung mit atypischer Beschäftigung lag – dazu führen, dass in Zukunft atypische Beschäftigung auch genutzt wird, um Probleme mit dem Kündigungsschutz zu vermeiden. Diese Absicht spiegelt sich dann im Antwortverhalten wider.

## 1. Einflüsse auf den Einsatz atypischer Beschäftigung

Der Einsatz atypischer Beschäftigung ist vor allem abhängig von der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten des Betriebs und den Anforderungen an flexible Arbeitsorganisation. Hierzu haben wir keine Daten erhoben. Aus vorangegangenen Auswertungen wissen wir aber, dass auch die Erfahrung mit (konfliktreichen) Kündigungen die Einstellung von Betrieben zum Arbeitsrecht prägen kann<sup>33</sup>, weshalb wir die Wirkung von Erfahrungen auf den Einsatz atypischer Beschäftigung ebenfalls multivariat geprüft haben. Dabei zeigt sich, dass Betriebe, die Erfahrung mit Kündigungen und Klagen hiergegen haben, häufiger Befristungen, Leiharbeit und Werkverträge / freie MitarbeiterInnen einsetzen. Auch der Umstand, schon einmal eine erwogene Kündigung nicht ausgesprochen zu haben, führt dazu, dass diese Betriebe häufiger atypisch beschäftigen. Die Betriebe, die trotz guter Auftragslage keine Einstellungen vorgenommen hatten, hatten außerdem häufiger Erfahrungen mit Werkverträgen. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass Unternehmen, die, aus welchem Grund auch immer, personell nicht wachsen wollen, zusätzliche Arbeit durch Werkverträge ausgliedern.

Außerdem hat das Vorhandensein eines Betriebsrates einen positiven Einfluss auf den Einsatz atypischer Beschäftigung. Einerseits wissen wir, dass Betriebe mit Betriebsrat seltener angeben, Probleme mit dem Arbeitsrecht zu haben<sup>34</sup>. Betriebsräte scheinen also eine beratende Funktion zu haben. Auf der anderen Seite ist der Betriebsrat bei Kündigungen zu beteiligen und setzt sich möglicherweise vehement für Beschäftigte ein. Wir wissen jedenfalls, dass in Betrieben mit Betriebsrat seltener gekündigt und seltener neu eingestellt wird<sup>35</sup>. Es ist nicht auszuschließen, dass ArbeitgeberInnen deshalb häufiger auf atypische Beschäftigung zurückgreifen.

Die Einstellung zum Arbeitsrecht hat auf den Gebrauch von Befristungen einen Einfluss: wer angab, das größte Problem im Arbeitsrecht mit dem Kündigungsschutz zu haben, hatte signifikant häufiger befristete Arbeitsverhältnisse begründet. Hierin könnte ein Hinweis auf die psychologische Wirkung des KSchG stecken.

Das Vorhandensein einer Personalabteilung wirkte sich positiv auf alle Formen atypischer Beschäftigung aus. Eine Personalplanung von über einem Jahr hingegen wirkte negativ auf den

<sup>33</sup> Pfarr / Bothfeld / Kaiser / Kimmich / Peuker / Ullmann, BB 49/2003, S.2622 (2624), siehe auch [http://www.boeckler.de/pdf/wsi\\_regam\\_arbeitsrecht.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/wsi_regam_arbeitsrecht.pdf)

<sup>34</sup> ebenda, S.2625

<sup>35</sup> Bothfeld / Ullmann, voraussichtlich WSI-Mitteilungen 05/04

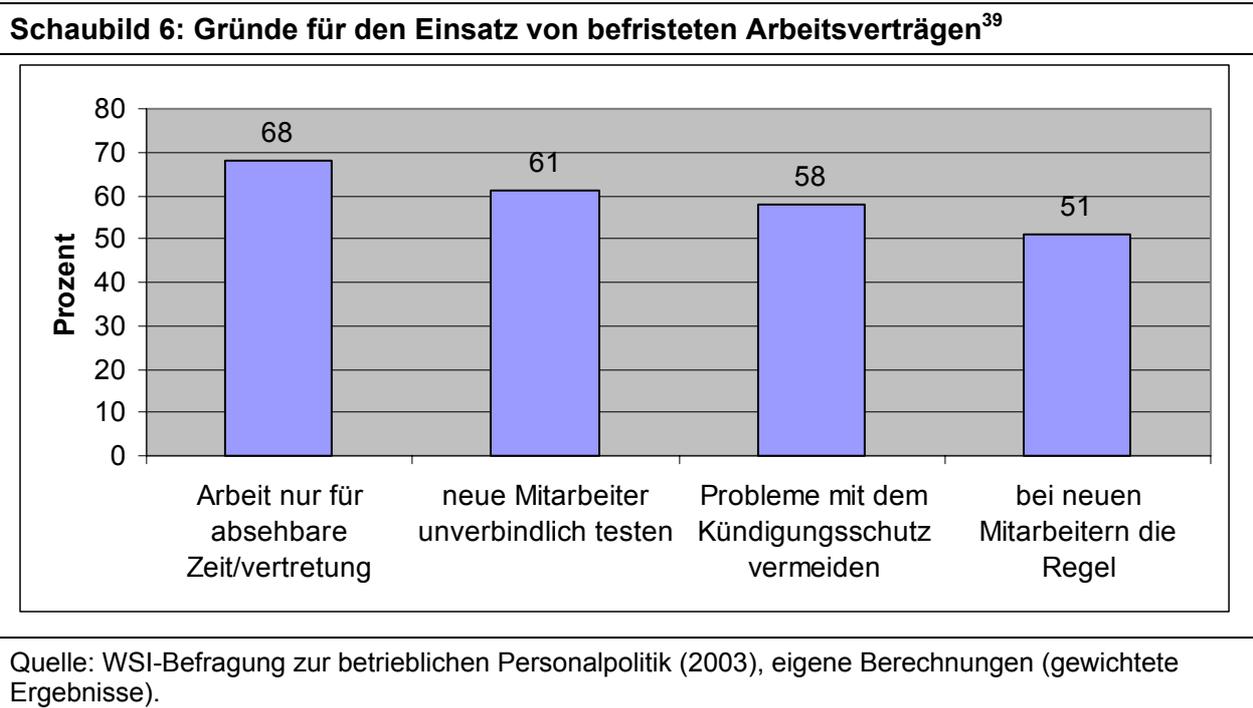
Einsatz von Befristungen und Leiharbeit und positiv auf den von Werkverträgen / freier Mitarbeit. Die Auftragslage hatte keinen Einfluss. Eine negative wirtschaftliche Entwicklung hatte lediglich einen negativen Einfluss auf den Einsatz von Werkverträgen / freier Mitarbeit. Dies ist erstaunlich und möglicherweise ein Hinweis darauf, dass atypische Beschäftigung nicht aus Kostengründen, sondern aufgrund spezieller Anforderungen an die Flexibilität der Arbeit eingesetzt wird.

Aus anderen Quellen wissen wir, dass auch die Tarifbindung keinen Einfluss auf die Frage hat, ob ein Betrieb befristete Beschäftigung oder Leiharbeit einsetzt<sup>36</sup>. Nur auf den Einsatz Werkverträge / freier MitarbeiterInnen hat die Bindung an einen Branchentarifvertrag einen negativen Effekt, bei Haustarifverträgen ließ sich kein signifikanter Effekt feststellen<sup>37</sup>. Diese Ergebnisse werden durch unsere Analysen bestätigt.

Der Umstand, dass Betriebe, die atypische Beschäftigung einsetzen, signifikant häufiger eingestellt haben, deutet darauf hin, dass es atypisch Beschäftigten teilweise gelingt, in eine Festanstellung zu wechseln<sup>38</sup>.

## 2. Welche Gründe nennen Betriebe für den Einsatz atypischer Beschäftigung?

Wir haben die Betriebe nach den Gründen für den Einsatz atypischer Beschäftigung gefragt. Für den Einsatz befristeter Beschäftigung ergab sich folgendes Bild (Schaubild 6):



<sup>36</sup> Hagen / Bookmann, BeitrAB Nr.257, S.199 (220); allerdings ist der Anteil der Geringqualifizierten unter den Befristeten in tarifgebundenen Unternehmen höher, vgl. Kaiser/Pfeiffer, Collective Wage Agreements and the Adjustment of Workers and Hours in German Service Firms, ZEW Discussion paper, Nr.00-33, Mannheim, 2000, S.20

<sup>37</sup> Hagen / Bookmann, BeitrAB Nr.257, S.199 (220), Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Werte für Westdeutschland ohne Kredit- und Finanzierungsinstitute, Versicherungen, Organisationen ohne Erwerbscharakter, Landwirtschaft und öffentlicher Dienst, nur Westdeutschland

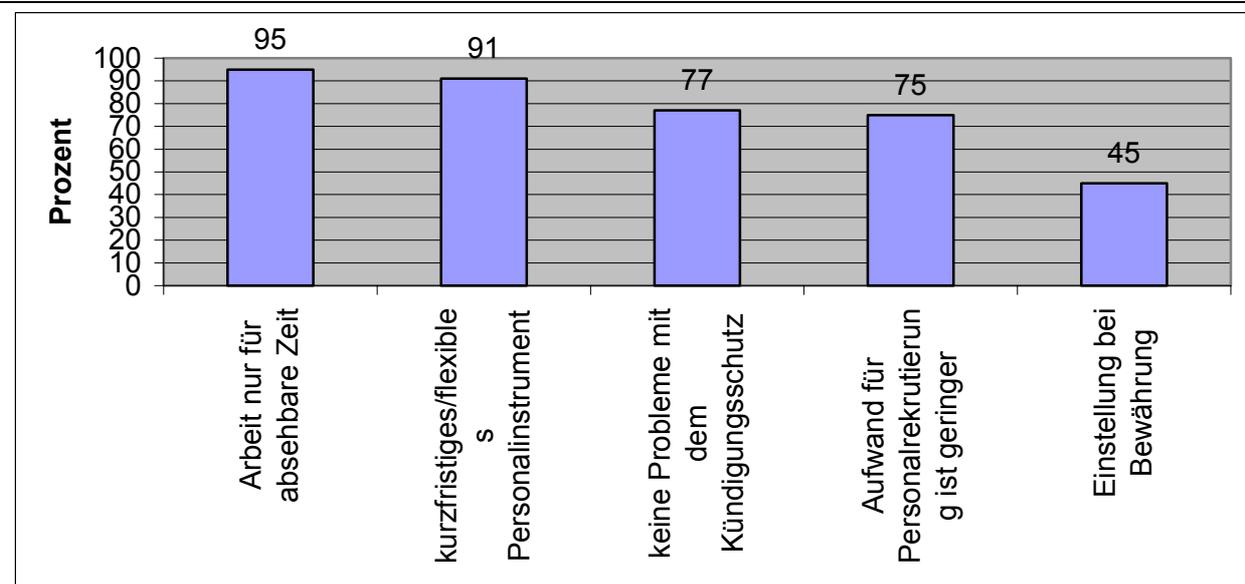
<sup>38</sup> infratest schätzte die Übernahmequote bei befristeten Beschäftigten auf 35 bis 50 %, wobei die Quote bei sachgrundlosen Befristungen höher liegt als bei Sachgrundbefristungen, Rudolph, IAB-Kurzbericht 12/2000 vom 01.09.2000, S.1 (5); auf der anderen Seite gaben 40 % der befristet Beschäftigten in Westdeutschland (im Osten: 70%) bei einer Befragung 1998/1999 an, sie rechneten damit, dass ihr Vertrag nicht verlängert wird, Schreyer, IAB-Kurzbericht 15/2000 vom 31.10.2000, S.1 (3 f.);

<sup>39</sup> Antworten waren vorgegeben, Mehrfachnennungen möglich

Der am häufigsten genannte Grund für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge ist der Zeitaspekt: Arbeitskraft wird nur für eine absehbare Zeit gebraucht (68 %). Befristungen werden außerdem häufig benutzt, um die Probezeit neuer MitarbeiterInnen zu verlängern (61 %). Bei der Hälfte der Betriebe ist dies bei neuen Beschäftigten sogar die Regel. 58 % der Betriebe geben an, mit der Befristung wollten sie Probleme mit dem Kündigungsschutz vermeiden. Wie bereits erwähnt, wurde diese Antwort allerdings fast ausschließlich im Zusammenhang mit mindestens einer anderen Antwort gegeben. Er dürfte daher selten ausschlaggebend für die Nutzung von Befristungen gewesen sein, gibt aber einen Hinweis auf die Einstellung der Betriebe zum Kündigungsschutz.

Ein sehr ähnliches Bild zeigt sich bei den Gründen für den Einsatz von Leiharbeit (Schaubild 7):

**Schaubild 7: Gründe für den Einsatz von Leiharbeit<sup>40</sup>**



Quelle: WSI-Befragung zur betrieblichen Personalpolitik (2003), eigene Berechnungen (gewichtete Ergebnisse).

Bevor die Motivationen der Nutzung von Leiharbeit genauer beleuchtet werden, muss noch einmal betont werden, dass Leiharbeit nur eine marginale Rolle auf dem Arbeitsmarkt spielt.

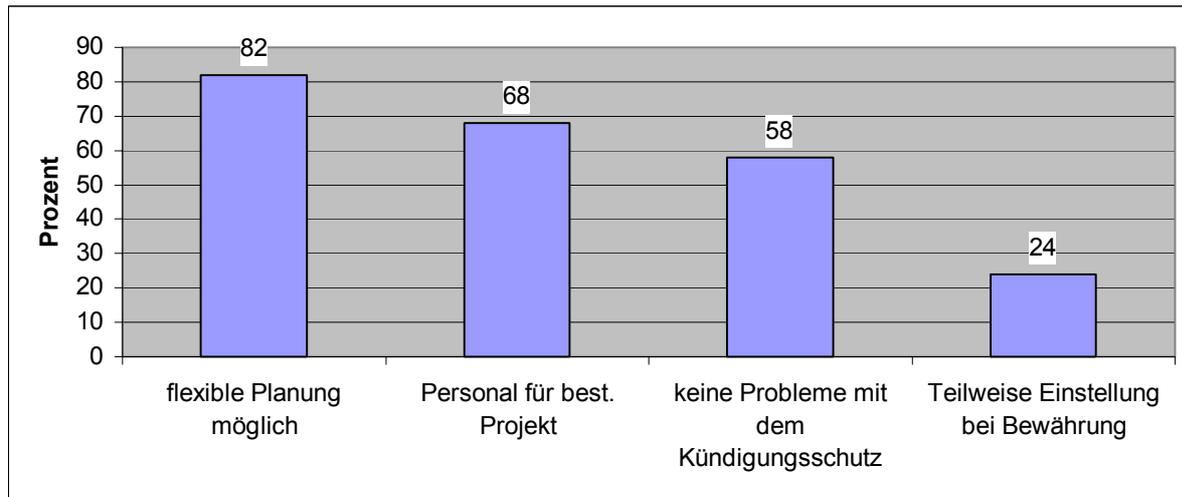
Die am häufigsten genannten Antworten zeigen, dass als Hauptgrund für den Einsatz von Leiharbeit die Kürze der Zeit genannt wird, für die Personal benötigt wird (95 %). Außerdem ermöglicht Leiharbeit hohe zeitliche Flexibilität (91 %). Der Wunsch, die Wirkungen des Kündigungsschutzgesetzes zu vermeiden, wurde auch hier immer nur zusammen mit einer anderen Antwort genannt, allerdings häufiger als bei Befristungen (77 %).

Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten nutzen Leiharbeit häufiger als Personalrekrutierungsinstrument: sie gaben öfter an, diese Beschäftigten bei Bewährung fest einzustellen.

Auch die für den Einsatz von Werkverträgen angegebenen Gründe spiegeln ein ähnliches Bild wie bei der Leiharbeit und bei Befristungen wieder (Schaubild 8):

<sup>40</sup> vorgegebene Antworten, Mehrfachnennungen möglich

**Schaubild 8: Gründe für den Einsatz von Werkverträgen und freien MitarbeiterInnen**



Quelle: WSI-Befragung zur betrieblichen Personalpolitik (2003), eigene Berechnungen (gewichtete Ergebnisse).

Kurzfristiger Arbeitsanfall wird als Hauptgrund für den Einsatz von Werkverträgen / freien MitarbeiterInnen genannt. Über die Hälfte der Betriebe geben auch hier an, freie Mitarbeit zu nutzen, um Kündigungen zu vermeiden (58 %).

### 3. Welche Faktoren haben einen Einfluss darauf, dass Betriebe angeben, mit atypischer Beschäftigung den Kündigungsschutz vermeiden zu wollen?

Bei der Erklärung, warum Betriebe angeben, mit atypischer Beschäftigung das KSchG vermeiden zu wollen, haben wir zunächst den Einfluss zweier einzelner Faktoren überprüft: der Umstand, dass ein Betriebsrat existiert und dass ein Betrieb Kleinbetrieb im Sinne des § 23 KSchG ist. Unsere Auswertung ergibt, dass Betriebe mit Betriebsrat häufiger angeben, atypische Beschäftigung einzusetzen, um Probleme mit dem Kündigungsschutz zu vermeiden.

Kleinbetriebe – für die das Kündigungsschutzgesetz nicht galt – wollen mit Leiharbeit und Befristungen seltener den Kündigungsschutz umgehen. Wir haben die Kleinbetriebe noch einmal eingeteilt in diejenigen, die die Nichtgeltung des Kündigungsschutzes für ihren Betrieb richtig einschätzten,<sup>41</sup> und diejenigen, die dies nicht taten. Erstere gaben signifikant häufiger als die anderen Kleinbetriebe an, Befristungen und Werkverträge / freie Mitarbeit zu nutzen, um Probleme mit dem Kündigungsschutz zu vermeiden. Hinsichtlich der Befristungen leuchtet das Ergebnis nicht ein. Wenn die Betriebe auch nach der Neueinstellung nicht in den Geltungsbereich des KSchG fallen, macht die Antwort wenig Sinn. Wenn es sich um Betriebe mit 5 Beschäftigten handelt, wären diese nach dem zum Befragungszeitpunkt geltenden Recht durch die Einstellung der befristeten Person in den Geltungsbereich des KSchG hineingewachsen. Probleme mit dem Kündigungsschutz gäbe es lediglich für die befristete Person nicht. Hinsichtlich des Einsatzes von Werkverträgen / freier Mitarbeit leuchtet das Ergebnis hingegen ein, da

<sup>41</sup> 64 % der Kleinbetriebe wissen nicht, dass das Kündigungsschutzgesetz für sie nicht gilt, bezogen auf den zum Zeitpunkt der Befragung geltenden Schwellenwert von 5 Beschäftigten, siehe Pfarr / Bothfeld / Kaiser / Kimmich / Peuker / Ullmann, BB 39/2003, S.2061, siehe auch [http://www.boeckler.de/pdf/wsi\\_proj\\_kuendigungsschutz\\_pfarr\\_10\\_03.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/wsi_proj_kuendigungsschutz_pfarr_10_03.pdf)

die Betriebe mit dieser Beschäftigungsform verhindern, in den Geltungsbereich des KSchG zu wachsen und ihnen dieses bewusst ist. Allerdings ist bei dieser Interpretation angesichts der Antworten zu Befristungen Vorsicht geboten: es ist unwahrscheinlich, dass die Betriebe hinsichtlich der rechtlichen Folgen von Werkverträgen / freien MitarbeiterInnen aufgeklärter sind als hinsichtlich der rechtlichen Folgen von Befristungen.

Für die weitere Analyse haben wir drei Hypothesen gebildet.

Die erste lautet, dass Betriebe, die Erfahrung mit (konfliktreichen) Beendigungen von Arbeitsverhältnissen hatten, häufiger atypische Beschäftigung nutzen, um damit eine kündigungsschutzrechtliche Auseinandersetzung zu vermeiden (Erfahrungshypothese).<sup>42</sup> Hintergrund ist, dass die reale Erfahrung das Bewusstsein für Probleme und damit möglicherweise auch für Ausweichverhalten schärft: die Betriebe lernen. Die Betriebe können durch die Beendigungserfahrung und vor allen Dingen der Erfahrung mit dem Arbeitsgericht auch so verunsichert worden sein, dass sie lieber auf atypische Beschäftigung zurückgreifen, anstatt regulär einzustellen.

Berechnungen auf der Grundlage der WSI-Befragung zur betrieblichen Personalpolitik haben allerdings ergeben, dass sich die Erfahrungshypothese in Bezug auf Einstellungen allgemein nicht bestätigt<sup>43</sup>. Danach haben weder eine negative Einstellung zum Kündigungsschutz noch das Problem, das Arbeitsrecht zu überblicken, nicht einmal formulierte Reformwünsche im Arbeitsrecht einen signifikanten Einfluss auf die Entscheidung, Personal einzustellen oder nicht.

Die zweite Hypothese nimmt an, dass diejenigen Betriebe, die im Arbeitsrecht gut beraten sind, häufiger atypische Beschäftigung zur Vermeidung des Kündigungsschutzes einsetzen, weil sie sich der „Gefahren“ des KSchG bewusst sind (Wissenshypothese). Diese Betriebe können außerdem für den jeweiligen Bedarf das passende Instrument heraussuchen, ohne vor der Unübersichtlichkeit der Vorschriften zurückzuschrecken.

Die dritte Hypothese geht davon aus, dass Betriebe unter unsicheren wirtschaftlichen Rahmenbedingungen häufiger mit atypischer Beschäftigung den Kündigungsschutz vermeiden wollen, um mögliche Beendigungskosten zu sparen (Unsicherheitshypothese). Denn aufgrund ihrer wirtschaftlichen Lage können sie nicht langfristig planen. Atypische Beschäftigung erlaubt kurzfristige Arbeitseinsätze und vermeidet befürchtete Kosten der Beendigung unbefristeter Arbeitsverhältnisse<sup>44</sup>.

Die Auswertung der Daten hat Folgendes ergeben: die Erfahrungshypothese bestätigt sich. Betriebe, die Erfahrungen mit Kündigungen und Klagen haben oder die schon einmal vor einer Kündigung zurückgeschreckt sind, geben als Grund für den Einsatz atypischer Beschäftigung häufiger an, Probleme mit dem Kündigungsschutz vermeiden zu wollen<sup>45</sup>. Ebenso hat die Einstellung zum Arbeitsrecht einen solchen Einfluss: Betriebe, die **Probleme** hatten, das

<sup>42</sup> zum Einfluss der Erfahrung auf die Einstellung der Betriebe zum Arbeitsrecht siehe Pfarr / Bothfeld / Kaiser / Kimmich / Peuker / Ullmann, BB 49/2003, S.2622 (2624), siehe auch [http://www.boeckler.de/pdf/wsi\\_regam\\_arbeitsrecht.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/wsi_regam_arbeitsrecht.pdf)

<sup>43</sup> Bothfeld / Ullmann, Vortrag auf dem WSI-Herbstforum am 4./5.12.2004 in Düsseldorf, zur Veröffentlichung vorgesehen: Bothfeld / Ullmann, WSI-Mitteilungen 05/04

<sup>44</sup> die Beendigungskosten sind allerdings häufig gering, denn nur in 15 % der Beendigungen werden Abfindungen gezahlt, die häufig auch nicht besonders hoch sind, und nur 11 – 15 % der Gekündigten klagen vor dem Arbeitsgericht gegen ihre Kündigung, siehe Pfarr / Bothfeld / Kaiser / Kimmich / Peuker / Ullmann, BB 02/04, S.106 (108), siehe auch [http://www.boeckler.de/pdf/wsi\\_regam\\_kuendigung\\_praxis.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/wsi_regam_kuendigung_praxis.pdf)

<sup>45</sup> Nur hinsichtlich der Umgehung des KSchG mit Werkverträgen / freier Mitarbeit hatte die Erfahrung mit Kündigungen keinen Einfluss. Der Umstand, schon einmal eine Kündigung erwogen, aber nicht ausgesprochen zu haben, hatte keinen Einfluss auf den Wunsch, mit Leiharbeit das KSchG zu umgehen.

Arbeitsrecht zu überblicken, gaben häufiger an, Befristungen und Werkverträge / freie Mitarbeit eingesetzt zu haben, um das KSchG zu umgehen. Auch Betriebe, die **Reformbedarf** im Kündigungsrecht sahen, gaben bei Leiharbeit und Befristungen häufiger an, hiermit den Kündigungsschutz vermeiden zu wollen. Wer angab, **Probleme** zu haben, das Befristungsrecht zu überblicken, gab dagegen seltener an, mit Werkverträgen / freier Mitarbeit Probleme mit dem Kündigungsschutz vermeiden zu wollen.

Die Wissenshypothese, die davon ausging, dass gut informierte Betriebe öfter mit atypischer Beschäftigung den Kündigungsschutz umgehen wollen, bestätigt sich hingegen insgesamt nicht. Weder externe Beratung, noch die Existenz juristischen Sachverstands in der Personalabteilung hat einen Einfluss auf die Antwort, dass Betriebe Befristungen und Werkverträge / freie Mitarbeit unter anderem deshalb einsetzen, um den Kündigungsschutz zu vermeiden, Letzteres aber wohl für den Einsatz von Leiharbeit. Hinsichtlich der Existenz einer Personalabteilung waren die Ergebnisse nicht so deutlich: diese Betriebe gaben nur als Grund für Leiharbeit häufiger an, den Kündigungsschutz vermeiden zu wollen. Auch auf die Antwort, neue Beschäftigte regelmäßig zu befristen, hatte die Existenz einer Personalabteilung einen positiven Einfluss. Es scheint so zu sein, dass die Existenz einer Personalabteilung die Sensibilität gegenüber dem Kündigungsschutz erhöht.

Die dritte Hypothese bestätigt sich nicht. Eine schlechte wirtschaftliche Entwicklung hat keinen Einfluss darauf, dass die Antwort gegeben wird, mit atypischer Beschäftigung den Kündigungsschutz vermeiden zu wollen.

Je schlechter die Auftragslage, desto seltener wollten die Betriebe mit Leiharbeit den Kündigungsschutz umgehen. Dieses Ergebnis steht im Gegensatz zur Hypothese. Hinsichtlich der Befristungen war das Ergebnis entgegengesetzt. Dass die Auftragslage keinen Einfluss darauf hatte, ob ein Betrieb Erfahrungen mit Befristungen hat, ist ein Hinweis darauf, dass die schlechte Auftragslage skeptischer gegenüber dem Arbeitsrecht macht, aber keinen entscheidenden Einfluss auf die Frage hat, ob eine Neueinstellung befristet oder unbefristet vorgenommen wird.

Eine langfristige Personalplanung verringert die Wahrscheinlichkeit, dass atypische Beschäftigung zur Umgehung des Kündigungsschutzes genutzt wird. Geht man davon aus, dass nur Betriebe in einer wirtschaftlich stabilen Situation langfristig planen können, wird die Unsicherheitshypothese hierdurch bestätigt. Da die wirtschaftliche Lage aber keinen signifikanten Einfluss hat, könnte auch eine andere Interpretation geboten sein: Betriebe, die eine langfristige Personalplanung betreiben, sind seltener mit unvorhergesehenen Engpässen oder Überhängen konfrontiert, die zu einer negativen Erfahrung mit dem Arbeitsrecht führen. Die Notwendigkeit, den Kündigungsschutz umgehen zu wollen, besteht in geringerem Maße. Daneben kann ein solches langfristiges Planungsverhalten nicht zuletzt auch auf ein Interesse am Aufbau und dem Erhalt möglichst umfassender Mitarbeiterqualifikationen schließen lassen. Für diese Betriebe sind Kündigungen ohnehin kein entscheidender Teil der Unternehmensphilosophie.

## IV. Ergebnisse

Die Ergebnisse zeigen, dass der Einsatz von atypischer Beschäftigung – zumindest nach der Angabe der Personalverantwortlichen – seinen Grund vor allen in einer flexiblen Personal- und Arbeitsplanung hat: wo nur ein kurzfristiger Arbeitsbedarf besteht, wird auf atypische Beschäftigung zurückgegriffen. Damit verbunden ist zwangsläufig, dass der Kündigungsschutz nicht gelten soll. Die Antwort, dass Probleme mit dem Kündigungsschutz vermieden werden sollen, wird aber neben dem Zeitaspekt von einer Mehrzahl der Betriebe als ein Motiv angegeben.

Die Ergebnisse der multivariaten Analysen einerseits zur Erfahrung mit atypischer Beschäftigung, andererseits zu der Antwort, mit atypischer Beschäftigung unter anderem den Kündigungsschutz vermeiden zu wollen, können in der Gesamtschau einen Hinweis darauf geben, in welchen Fällen atypische Beschäftigung real zur Umgehung des Kündigungsschutzes führt. Dies kann dann angenommen werden, wenn ein Umstand auf beide Antworten Einfluss hatte. Zu diesen Umständen, die einerseits auf den Einsatz, andererseits auf die Antwort, mit atypischer Beschäftigung den Kündigungsschutz umgehen zu wollen, einen Einfluss hatte, gehört die Erfahrung mit (konfliktreichen) Kündigungen und das Zurückschrecken von einer geplanten Kündigung. Geht man davon aus, dass das KSchG das Verhalten der Betriebe entscheidend beeinflusst, passt hierzu, dass Kleinbetriebe, für die das KSchG zum Befragungszeitpunkt nicht galt, seltener Leiharbeit und Befristungen einsetzen und mit Leiharbeit und Befristungen auch seltener die Folgen des Kündigungsschutzgesetzes vermeiden wollen. Dieses Ergebnis kann aber auch den Besonderheiten von Kleinbetrieben geschuldet sein und muss nicht durch das KSchG verursacht sein.

Daneben gibt es Faktoren, die die Betriebe kennzeichnen und die nur einen Einfluss auf die Aussage haben, mit atypischer Beschäftigung den Kündigungsschutz umgehen zu wollen, nicht aber auf den Einsatz dieser Beschäftigungsformen. Diese Faktoren haben also zwar die Einstellung des Betriebs zum Kündigungsschutz beeinflusst, aber nicht das reale Verhalten. Zu diesen Faktoren gehörte, dass die Betriebe angaben, Probleme mit dem Arbeitsrecht zu haben und Reformwünsche äußerten. Nur eine Variable, nämlich die Benennung: „größtes Problem Kündigungsschutz“ hatte auch einen Einfluss auf den Einsatz atypischer Beschäftigung, allerdings nur auf Befristungen. Dies ist ein Hinweis darauf, dass eine negative / problematische Einstellung zum Kündigungsschutz zwar nicht so sehr zum Einsatz von atypischer Beschäftigung führt, wohl aber die hierfür gegebene Begründung beeinflusst.

Es gibt aber auch die Betriebe kennzeichnenden Faktoren, die lediglich einen Einfluss auf den Einsatz, jedoch nicht so sehr auf die Motivation haben, mit atypischer Beschäftigung den Kündigungsschutz zu vermeiden. Hierzu gehört die Existenz einer Personabteilung: für den Einsatz von atypischer Beschäftigung war sie immer, für den Wunsch zur Umgehung nur teilweise positiv signifikant. Mögliche Erklärung hierfür ist, dass das Beschäftigen von LeiharbeiterInnen einen zusätzlichen logistischen Aufwand bedeutet, der einfacher zu bewältigen ist, wenn eine Personabteilung hierfür zur Verfügung steht. Es müssen Verhandlungen geführt und Verträge mit Verleihern geschlossen werden. Gleiches gilt für Werkverträge. Möglicherweise vermittelt eine

Personalabteilung aber auch Wissen und erhöht so den Handlungsrahmen des Betriebs, möglicherweise eben jedoch auch Skepsis gegenüber dem KSchG.

Eine negative wirtschaftliche Entwicklung führt lediglich zu einem geringeren Einsatz von Werkverträgen. Betriebe, die trotz guter Auftragslage keine Einstellungen vorgenommen haben, haben häufiger Erfahrung mit Werkverträgen / freier Mitarbeit. Auf die anderen atypischen Beschäftigungsformen sowie auf die Umgehungsantworten hatte dieser Umstand keinen Einfluss. Dies deutet darauf hin, dass Betriebe, die aus welchem Grund auch immer nicht wachsen wollen, Aufträge durch andere Firmen erledigen lassen: gesamtgesellschaftlich geht die Arbeit dadurch nicht verloren. Eine schlechte Auftragslage hatte lediglich einen Einfluss auf die Motivation für, nicht auf den Einsatz atypischer Beschäftigung. Hieraus kann geschlossen werden, dass eine schlechte Auftragslage nicht zu einem Ausweichen von normaler auf atypische Beschäftigung führt.