

## Schlechte Perspektiven

### Wie beurteilen befristet Beschäftigte ihre Situation?

Ein sicheres und unbefristetes Arbeitsverhältnis ist der am häufigsten geäußerte Wunsch von Beschäftigten hinsichtlich ihrer Erwerbssituation. Eine unbefristete Beschäftigung ist die unabdingbare Voraussetzung für eine verlässliche Lebensplanung. Die Realität sieht für viele Beschäftigte jedoch anders aus: Im Jahr 2016 erfolgte fast jede zweite Neueinstellung auf Basis eines befristeten Arbeitsvertrags. In Deutschland haben mehr als drei Millionen Beschäftigte einen befristeten Vertrag. Von allen Betroffenen geben nur 6 Prozent an, dass sie sich bewusst ein befristetes Beschäftigungsverhältnis gesucht haben.

Eine Sonderauswertung der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit für die Jahre 2012 bis 2017 zeigt, dass die unsichere Zukunftsperspektive für viele befristet Beschäftigte eine große Belastung darstellt.

#### Die zentralen Ergebnisse:

- Fast jede/r zehnte Beschäftigte in Deutschland hat einen befristeten Arbeitsvertrag
- Der Anteil der Befristeten ist in jüngeren Altersgruppen höher. Dennoch ist die Hälfte aller befristet Beschäftigten 30 Jahre oder älter
- Das Gastgewerbe, Reinigungs- und Sicherheitsdienste sowie "Erziehung und Unterricht" sind die Branchen mit den höchsten Anteilen befristet Beschäftigter
- Ängste um die berufliche Zukunft sind bei Befristeten doppelt so stark verbreitet wie bei Unbefristeten
- Mehr als die Hälfte der befristet Beschäftigten empfindet ihr Einkommen als nicht leistungsgerecht
- Drei Viertel aller befristeten Beschäftigten haben keine Möglichkeit, eine ausreichende betriebliche Altersvorsorge aufzubauen

## Verbreitung befristeter Beschäftigungsverhältnisse

In den Jahren 2012 bis 2017 hatten neun Prozent aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in ihrer Haupterwerbstätigkeit einen befristeten Arbeitsvertrag. Bei Frauen liegt der Anteil etwas höher als bei Männern (10 vs. 8 Prozent).

Unterschiede zeigen sich hinsichtlich des Alters. In der Gruppe der Beschäftigten unter dreißig Jahren liegt der Befristungsanteil deutlich über dem Durchschnitt. Mit steigendem Alter geht der Anteil zurück. Dennoch ist befristete Beschäftigung nicht auf junge Menschen oder Berufseinsteiger beschränkt: Insgesamt die Hälfte aller befristet Beschäftigten ist 30 Jahre oder älter.

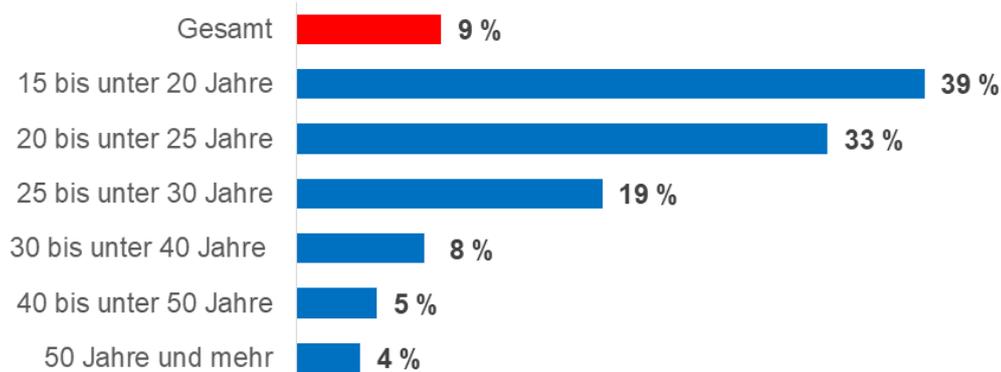


Abb. 1: Verbreitung befristeter Beschäftigungsverhältnisse (insgesamt und nach Altersgruppen; Daten für 2012 bis 2017 zusammengefasst)

## Zusammenhänge mit Branche, Qualifikation und Einkommen

Die Branchen mit den höchsten Anteilen befristet Beschäftigter sind das Gastgewerbe (19 Prozent), "Sonstige Dienstleistungen" (v.a. Reinigungs- und Sicherheitsdienste, 16 Prozent) und der Bereich "Erziehung und Unterricht" (14 Prozent). Den geringsten Anteil Befristeter weist die Branche "Finanz- und Versicherungsdienstleistungen" auf (3 Prozent).

Beschäftigte ohne Berufsabschluss tragen ein besonders hohes Risiko, befristet angestellt zu werden. Der Anteil der Befristeten in dieser Gruppe liegt bei 24 Prozent. Aber auch eine höhere Qualifikation ist keine Garantie für ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis. Der Anteil schwankt zwischen sechs Prozent bei Beschäftigten mit Ausbildung, fünf Prozent bei Beschäftigten mit Meister- oder Technikerabschluss und sieben Prozent bei Beschäftigten mit Hochschulabschluss.

Ein deutlicher Zusammenhang zeigt sich mit der Höhe des Einkommens. In der niedrigsten Einkommensgruppe ist der Anteil der befristet Beschäftigten mit 25 Prozent am größten. Je höher das Einkommen, desto geringer wird der Anteil von Befristungen. In der höchsten Gruppe mit mehr als 4.000 Euro/Monat liegt der Befristungsanteil bei 2 Prozent.

Weit verbreitet ist zudem die Kombination von Befristung und Leiharbeit. 32 Prozent aller Beschäftigten haben beim Leiharbeitsunternehmen einen befristeten Arbeitsvertrag. Beschäftigte, die nicht in Leiharbeit tätig sind, weisen zu acht Prozent eine Befristung auf.

## Verbreitete Zukunftsangst

Zukunftssorgen sind bei befristet Beschäftigten deutlich weiter verbreitet als bei unbefristeten. 34 Prozent der befristet Beschäftigten berichtet davon, sich sehr häufig oder oft Sorgen um die berufliche Zukunft zu machen. Der Anteil liegt damit doppelt so hoch wie bei den unbefristet Beschäftigten.

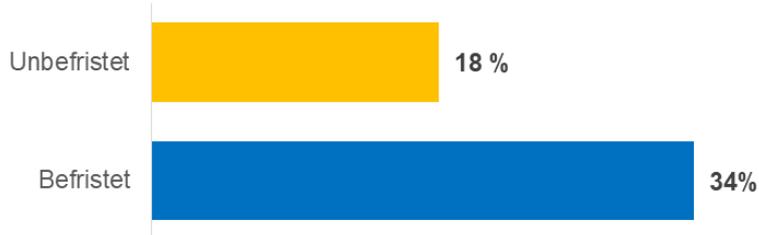


Abb. 2: Sorgen um berufliche Zukunft  
(sehr häufig/oft; Daten für 2012 bis 2017 zusammengefasst)

Ähnlich ist die Relation, wenn man die Angst um den Verlust des Arbeitsplatzes betrachtet. Hier sind es bei den Befristeten 24 Prozent, die sehr häufig/oft in Sorge sind. Bei den unbefristet Beschäftigten liegt der Anteil bei 12 Prozent.

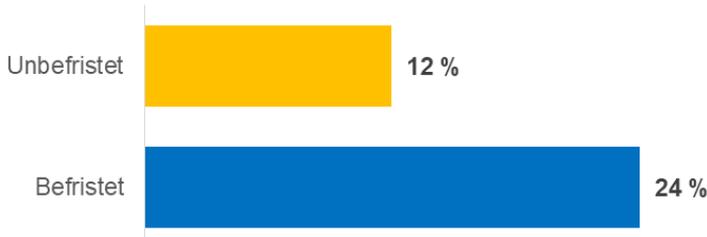


Abb. 3: Sorgen um den Verlust des Arbeitsplatzes  
(sehr häufig/oft; Daten für 2012 bis 2017 zusammengefasst)

## Einkommen nicht leistungsgerecht

Befristet Beschäftigte werden nicht nur überwiegend schlechter entlohnt als Unbefristete. Sie empfinden ihr Einkommen auch seltener als leistungsgerecht. Schon bei den Unbefristeten halten 47 Prozent aller Befragten ihr Einkommen für nicht angemessen. Bei den Befristeten steigt dieser Anteil auf 55 Prozent an.



Abb. 4: Angemessenheit des Einkommens  
(in geringem Maß/gar nicht; Daten für 2012 bis 2017 zusammengefasst)

## Methodische Hinweise

Die vorliegende Auswertung zum Thema befristete Beschäftigung beruht auf den Daten der bundesweit repräsentativen Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit. Mit dem DGB-Index Gute Arbeit werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach der Qualität ihrer Arbeitsbedingungen befragt. Gegenstand der Interviews sind die Belastungs- und Einkommenssituation sowie die Ressourcenausstattung im Arbeitskontext. Die jährliche telefonische Erhebung beruht auf einer repräsentativen Zufallsstichprobe abhängig Beschäftigter mit einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden und mehr.

Für die Auswertung wurden die Daten der Erhebungswellen 2012 bis 2017 zusammengefasst. Die verwendete Stichprobe umfasst eine Fallzahl von 34.037 befragten abhängig Beschäftigten (ohne Auszubildende und Militärangehörige) aus allen Branchen, Einkommens- und Altersgruppen, Regionen, Betriebsgrößen und Beschäftigungsverhältnissen, gewerkschaftlich Organisierte wie Nicht-Mitglieder. 3.053 Befragte hatten in ihrer Haupterwerbstätigkeit einen befristeten Vertrag. In der Auswertung sind befristet Beschäftigte eingeschlossen, die als beruflichen Status Schüler, Studierende oder Hausfrauen/-männer angeben. Ohne diese Gruppe, die überwiegend aus jüngeren Beschäftigten besteht, sinkt der Anteil Befristeter an allen Beschäftigten von neun auf acht Prozent.

Weitere Informationen:

[www.dgb-index-gute-arbeit.de](http://www.dgb-index-gute-arbeit.de)

## Schlechterstellung bei der Betrieblichen Altersvorsorge

Die betriebliche Altersvorsorge gilt als "zweite Säule" der Alterssicherung in Deutschland. Für sehr viele Beschäftigte gibt es ein entsprechendes Angebot jedoch nicht oder es wird als unzureichend empfunden.

Schon von den unbefristet Beschäftigten geben zwei Drittel an, über keine ausreichende betriebliche Altersvorsorge zu verfügen. Der Anteil steigt bei den Unbefristeten noch einmal deutlich an: Hier sind drei Viertel aller Befragten ohne ausreichendes Angebot.



Abb. 5: Betriebliche Altersvorsorge (gar nicht/in geringem Maß; Daten für 2012 bis 2017 zusammengefasst)

## Fehlende Identifikation mit der Arbeit

Die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten identifiziert sich mit ihrer Arbeit. Im Jahr 2017 waren es 84 Prozent aller Befragten, bei denen eine Identifikation in hohem oder in sehr hohem Maß gegeben war.

Die Möglichkeit, sich mit der eigenen Tätigkeit zu identifizieren, weist ebenfalls einen deutlichen Zusammenhang mit dem Beschäftigungsstatus auf. Der Anteil derjenigen, die sich gar nicht oder nur in geringem Maß identifizieren können, liegt bei den Unbefristeten bei 13 Prozent. Bei den befristet Beschäftigten ist er fast doppelt so hoch. Jede/r Vierte weist ein distanzierendes Verhältnis zu seiner beruflichen Situation auf.

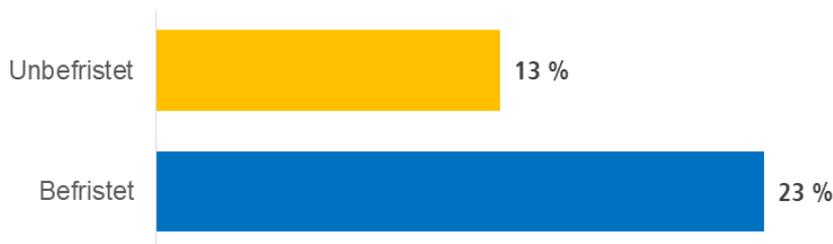


Abb. 6: Identifikation mit der Arbeit (gar nicht/in geringem Maß; Daten für 2012 bis 2017 zusammengefasst)



## Impressum

Schlechte Perspektiven.  
 Wie beurteilen befristet  
 Beschäftigte ihre Situation?  
 DGB-Index Gute Arbeit Kompakt  
 01/2018  
 Januar 2018

Herausgeber:  
 Institut DGB-Index Gute Arbeit  
 Henriette-Herz-Platz 2  
 10178 Berlin  
 Telefon 030 - 240 606 02  
 index-gute-arbeit@dgb.de  
 www.dgb-index-gute-arbeit.de

V.i.S.d.P.:  
 Dr. Rolf Schmucker,  
 Institut DGB-Index Gute Arbeit

Nachdruck von Texten und Grafiken  
 nur mit Quellenangabe