

# Befristete Beschäftigung und Arbeitsanstrengung: Die Studie von Engellandt und Riphahn für die Schweiz

Lehrveranstaltung Empirische Forschung  
zu Arbeit und Personal

Universität Basel,  
Herbstsemester 2019

Lutz Bellmann

Befristete Beschäftigung bietet den Betrieben die Möglichkeit, Arbeitskräfte auf ihre Eignung für bestimmte Jobs zu testen. Es hat sich gezeigt, dass sie als Brücken in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse dienen. Insofern ergibt sich theoretisch ein Anreiz für die Beschäftigten zumindest während des befristeten Beschäftigungsverhältnisses sich anzustrengen.

Die Frage ist, ob sich diese Hypothese empirisch bestätigen lässt. Die Bedeutung des Themas ergibt sich aus dem großen Anteil der Beschäftigten und noch mehr der Neueingestellten, die in der Schweiz und in anderen Ländern in befristeten Beschäftigungsverhältnissen tätig sind (OECD, Employment Outlook).

# Eigener Beitrag der Studie von Engellandt/Riphahn (2005)



Die Autoren untersuchen mit den Daten der Schweizer Arbeitskräftebefragung, ob sich die unbezahlten Überstunden und die Fehlzeiten befristeter und unbefristeter Beschäftigter unterscheiden. Der Artikel geht über die vorliegende Literatur hinaus:

- Landers et al (1996), Booth et al. (2002b) betrachten den Einfluss von Arbeitsanstrengungen befristeter Beschäftigter auf deren Karriereperspektiven.
- Die Autoren zeigen, dass befristete Beschäftigungsverhältnisse Anreizeffekte haben.
- Engellandt/Riphahn nutzen Schweizer Daten, während ähnliche Studien Daten für Großbritannien und die USA verwendet haben.

Da in der Schweiz der gesetzliche Kündigungsschutz schwach ist, denn selbst nach einer Dauer der Betriebszugehörigkeit von 8 Jahren beträgt die Kündigungsfrist erst 2 Monate (erst nach 9 Jahren erreicht sie ihr Maximum von 3 Monaten), besteht für die Betriebe weitaus weniger Anlass aus diesem Grund befristete Arbeitsverträge abzuschließen als in anderen Ländern.

Strengen sich befristete Beschäftigte mehr als Unbefristete an? (H1)

- In einer ähnlichen Studie konnten Ichino/Riphahn (2001) bzw. Riphahn/Thalmaier (2001) zeigen, dass die Fehlzeiten bei deutschen Beschäftigten bzw. bei Bankangestellten in Italien nach Ablauf der Probezeit deutlich angestiegen sind.
- Jimeno/Toharia (1996) untersuchten mit vergleichbaren Ergebnissen den spanischen Kündigungsschutz.
- Barmby et al. (1991), Johnnsson/Palme (1996, 2002), Barmby (2002) untersuchen die Anreizeffekte des Krankengeldes auf die Fehlzeiten.

- Unbefristete Beschäftigungsverhältnisse sind attraktiver
- Befristete Beschäftigung bietet auch Brücke in unbefristete Beschäftigung bei anderen Betrieben
- Saison- und Gelegenheitsarbeiten (H2)
- Frauen und Männer haben unterschiedliche Alternativen zur Beschäftigung
- Frauen werden möglicherweise diskriminiert und müssen sich mehr anstrengen, um einen unbefristeten Vertrag zu erhalten (H3)
- aber nur wenn sich das auch zu lohnen scheint.

## Schweizer Arbeitskräfteerhebung 1996 bis 2001

- 16000-18000 Haushalte
- rotierendes Panel
- nur abhängige Beschäftigte, Vollzeitbeschäftigte
- Männer jünger als 66 Jahre
- Frauen jünger als 64 Jahre
- 33945 Beobachtungen (10497 Männer und 5411 Frauen)

- Fehlzeiten
- unbezahlte Überstunden
- befristete Beschäftigung
  - Saison- und Gelegenheitsarbeit
  - öffentlich finanzierte Tätigkeiten
  - Praktika
  - fortgeschrittene Formen befristeter Beschäftigungen
  - andere befristete Beschäftigungen



## Deskriptive Ergebnisse (Tabelle 1):

Befristete Beschäftigung häufiger bei

- jüngeren
- weiblichen
- nicht verheirateten und
- Personen mit Migrationshintergrund
- kurze Dauer der Betriebszugehörigkeit
- längeren Arbeitszeiten
- nicht linear hinsichtlich der Bildung

Übergangsrate: 26%

## Ökonometrische Ergebnisse (Tabelle 4):

- RE-Probitmodell für die Determinanten der unbezahlten Überstunden bestätigt die deskriptiven Ergebnisse (Differenz: 60,49%)
- Im RE-Probitmodell für die Determinanten der Fehlzeiten ist die Befristungsvariable insignifikant. Das ändert sich auch nicht, wenn industriespezifische Unfallhäufigkeiten als Kontrollvariablen berücksichtigt werden.
- Die Ergebnisse werden als Bestätigung von H1 interpretiert. Zur Reduktion von Fehlzeiten sind Befristungen wahrscheinlich nicht geeignet, weil in der Schweiz die Fehlzeiten auch international gesehen, niedrig sind.

# Ökonometrische Ergebnisse für die unbezahlten Überstunden



- Da Beschäftigte, die sich nicht anstrengen, nach kurzer Zeit entlassen werden, ist es interessant, entsprechende Subsamples zu betrachten. Dabei zeigen sich durchweg signifikante Ergebnisse (Tabelle 5).
- Werden unterschiedliche Typen betrachtet, zeigen sich besonders hohe Werte bei den fortgeschrittenen Formen von Befristungen (Tabelle 6).
- Während in der Baseline-Schätzung keine signifikanten Effekte der Geschlechterdummies auftreten, ist dies der Fall, wenn zusätzliche Interaktionseffekte aufgenommen werden (Tabelle 7): Frauen reagieren weniger als Männer auf Karriereanreize.
- Wenn ehemalige Befristete in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse übernommen werden, sinkt ihre Leistungsbereitschaft, so dass keine endogene Selektion bezüglich der Befristung vorliegt (Tabelle 8).

- Befristet Beschäftigte leisten signifikant mehr unbezahlte Überstunden insbesondere bei Praktika und der „fortgeschrittenen Vertragsform“.
- Für Fehlzeiten lässt sich ein derartiger Effekt nicht nachweisen.
- Frauen reagieren weniger als Männer auf eine in Aussicht gestellte Karriere.
- Die Autoren stellen die Anreizinterpretationen ihrer Ergebnisse in Frage und sehen mehr das Interesse der Beschäftigten sich eine Reputation aufzubauen, indem sie entsprechende Signale senden.
- Vor dem Hintergrund des liberalen Kündigungsschutzes in der Schweiz können die Ergebnisse als Untergrenze für andere Länder angesehen werden.