

# Ökonomische Unsicherheit: Befristete Verträge erschweren Familiengründung

Starten Berufsanfänger in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis kann dies weitreichende Folgen haben: Unsichere ökonomische Verhältnisse erschweren die weitere Lebens- und Familienplanung. Analysen mit Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) der Jahre 1996 bis 2012 zeigen einen negativen Zusammenhang zwischen befristeter Beschäftigung und dem Familiengründungsverhalten. Frauen, die mit einem befristeten Vertrag ihr Berufsleben beginnen, neigen dazu, die Geburt ihres ersten Kindes aufzuschieben. Dadurch bekommen diese Frauen in den ersten zehn Jahren nach ihrem Eintritt in den Arbeitsmarkt insgesamt weniger Kinder als Frauen, die mit einem unbefristeten Vertrag in ihr Arbeitsleben starten. Dieses Muster ist besonders bei Frauen mit mittlerem beruflichen Qualifikationsgrad ausgeprägt. Ist hingegen nur der Mann von befristeter Beschäftigung betroffen, hat dies keinen Einfluss auf die Familienplanung von Paaren. Erklären lassen sich die Ergebnisse unter anderem dadurch, dass Berufsanfänger mit befristeten Verträgen über Jahre hinweg einer höheren Wahrscheinlichkeit unterliegen, in ökonomisch unsicheren (Arbeits-)Verhältnissen gefangen zu bleiben (negative Pfadabhängigkeit). Dies erschwert die Familiengründung.<sup>1</sup>

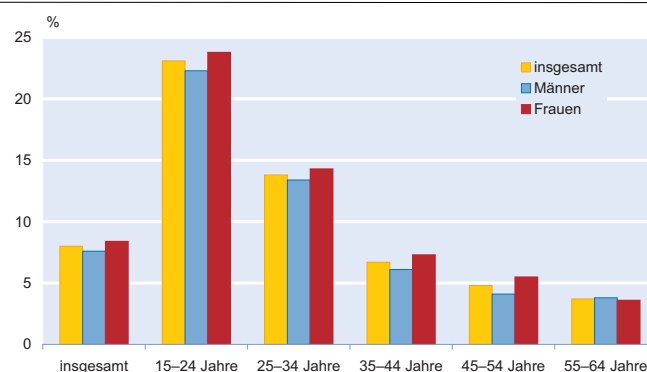
## Befristete Beschäftigung in Deutschland

2,6 Millionen der insgesamt 32,4 Millionen abhängig Beschäftigten<sup>2</sup> in Deutschland hatten nach Auswertungen des Mikrozensus im Jahr 2013 einen befristeten Arbeitsvertrag. Dies entspricht einem Anteil von 8%. Überproportional viele zeitlich begrenzte Arbeitsverträge werden an Berufseinsteiger und jüngere Arbeitsmarktteilnehmer vergeben: 23% der 15- bis 24-Jährigen sind davon betroffen. In der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen ist jeder siebte Arbeitsvertrag (13,8%) zeitlich begrenzt – das entspricht knapp 1 Million Beschäftigten. Frauen sind mit 14,3% stärker betroffen als Männer mit 13,4%. Ab Mitte 30 nimmt der Befristungsanteil deutlich ab (vgl. Abb. 1). Als Massenphänomen entpuppen sich befristete Beschäftigungsverhältnisse auf dem deutschen Arbeitsmarkt, wenn man die Verbreitung bei Neueinstellungen betrachtet. Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zeigen: Im ersten Halbjahr 2012 waren 44% der Neueinstellungen befristet. Dieser Wert liegt seit 2004 stetig über 40% und erreichte im Krisenjahr 2009 einen Höhepunkt mit 47% (vgl.

IAB 2013). Besonders häufig wird in der Branche Erziehung und Unterricht (76%) und in der öffentlichen Verwaltung (60%) befristet eingestellt. In diesen Branchen sind Frauen besonders stark vertreten. Im Baugewerbe finden mit 20% der Neueinstellungen die wenigsten Befristungen statt (vgl. IAB 2013). Insgesamt zeigt sich, dass vor allem junge Frauen mit unsicheren Beschäftigungsverhältnissen zu Beginn ihres Karrierestarts zu kämpfen haben. Damit fällt die erhöhte Beschäftigungs- und Einkommensunsicherheit in den ersten Jahren des Berufslebens für viele Frauen in den Lebensabschnitt, in dem sie auch über eine Familiengründung nachdenken.

Abb. 1

Befristet Beschäftigte nach Geschlecht und Altersklassen im Jahr 2013



Anmerkungen: Anteil befristet Beschäftigter an allen abhängig beschäftigten Kernarbeitskräfte definiert nach Erwerbstätigen im Alter von 15 bis 64 Jahren, die nicht in Schule, Bildung, Ausbildung oder in einem Wehr-, Zivil- oder Freiwilligendienst sind. Berechnungen nach Mikrozensus.

Quelle: Deutscher Bundestag (2015).

<sup>1</sup> Der vorliegende Artikel basiert auf: Auer und Danzer (2014).

<sup>2</sup> Abhängig beschäftigte Kernarbeitskräfte definiert nach Erwerbstätigen im Alter von 15 bis 64 Jahren, die nicht in Schule, Bildung, Ausbildung oder in einem Wehr-, Zivil- oder Freiwilligendienst sind.

Befristete Beschäftigungsverhältnisse stellen eine Form atypischer Beschäftigung dar. Zu atypischer Beschäftigung werden im Allgemeinen alle Beschäftigungsarten gezählt, die vom klassischen Normalarbeitsverhältnis – unbefristet und in Vollzeit – abweichen. Dazu gehören neben den befristeten Beschäftigungsverhältnissen auch Teilzeitbeschäftigungen, geringfügige Beschäftigungsformen (Mini- und Midjobs), sowie Arbeitsverhältnisse in Leih- und Zeitarbeit. Die Möglichkeit, Arbeitsverträge zu befristen, besteht schon seit 1985 mit der Einführung des Beschäftigungsförderungsgesetzes<sup>3</sup> und ist seitdem zunehmend dereguliert worden. Aktuelle rechtliche Grundlage ist das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).<sup>4</sup> Hauptmerkmal einer befristeten Beschäftigung ist die Tatsache, dass der Arbeitsvertrag zeitlich begrenzt ist und zu einem vereinbarten Termin endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Das Gesetz erlaubt Befristungen mit und ohne sachlichen Grund. Letztere sind nur bei Neueinstellungen und in der Regel bis zu einer Höchstdauer von insgesamt zwei Jahren erlaubt, in denen der Vertrag maximal dreimal verlängert werden darf.<sup>5</sup> Mit sachlichem Grund können befristete Verträge beliebig oft verlängert werden. Für Mitarbeiter in der Wissenschaft gilt ein eigenes Gesetz, das die Befristung von Arbeitsverträgen regelt.<sup>6</sup>

### Brücke oder Hürde in den Arbeitsmarkt?

Befürworter sehen in befristeter Beschäftigung ein Instrument zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. Der deutsche Arbeitsmarkt galt lange Zeit als zu verkrustet und unflexibel. Mit dem Instrument der Befristung können Arbeitgeber flexibel wechselnden Personalbedarf infolge konjunktureller Schwankungen ausgleichen, zeitlich begrenzten Ersatzbedarf decken oder die Eignung eines Stelleninhabers über einen längeren Zeitraum als der gesetzlichen Probezeit prüfen. Befürworter heben vor allem die Brückenfunktion befristeter Beschäftigungsverhältnisse hervor. In befristeter Beschäftigung wird eine gute Möglichkeit gesehen, den Sprung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu schaffen. Laut IAB-Daten (2013) lag die Übernahmequote von zunächst befristet angestellten Arbeitnehmern in einem Unternehmen in eine sich daran anschließende unbefristete Beschäftigung im Jahr 2012 durchschnittlich bei 39%.<sup>7</sup> Auch wird Befris-

tungen bisweilen eine beschäftigungsfördernde Wirkung zugeschrieben. Dies geschieht dann, wenn Arbeitgeber befristete Stellen schaffen, und das nicht tun würden, wenn es nur die Möglichkeit gäbe, unbefristete Stellen zu schaffen.<sup>8</sup>

Kritiker befristeter Beschäftigungsverhältnisse argumentieren mit möglichen negativen Folgen für den weiteren Arbeitsmarkterfolg. Ungünstige Arbeitsmarktbedingungen und Rezessionen zu Beginn des Berufslebens können nachhaltig negative Langzeitfolgen für das weitere Erwerbsleben und -einkommen nach sich ziehen, wie Oreopoulos, von Wachter und Heisz (2012) zeigen. Im Fall von befristeter Beschäftigung kann eine ähnliche negative Pfadabhängigkeit entstehen: Berufseinsteiger mit einem befristeten Vertrag haben auf dem Arbeitsmarkt schlechtere Karrierechancen als ihre Kollegen mit unbefristeten Verträgen. Wiederholte Phasen in befristeter Beschäftigung können negative Signalwirkungen auf andere potentielle Arbeitgeber ausstrahlen, zu geringeren Chancen einer Einkommenssteigerung und zu einer erhöhten Wahrscheinlichkeit künftiger Arbeitslosigkeit führen. Diese negativen Folgen sind in einigen Forschungsarbeiten mit internationalen Daten bereits nachgewiesen worden (vgl. Hagen 2002; Booth, Francesconi und Frank 2002; Pavlopoulos 2009; Bruno, Caroleo und Dessy 2012).

### Forschungslage: Ökonomische Unsicherheit und Familie

Negative Folgen befristeter Beschäftigung sind auch auf Lebensbereiche außerhalb des Berufslebens denkbar. Befristete Arbeitsverträge sind mit erheblichen ökonomischen Unsicherheiten verbunden und erschweren die Lebensplanung – etwa bei dem Erwerb von Eigentum oder der Familiengründung. Der Zusammenhang von ökonomischer Unsicherheit und Fertilität ist vor allem unter dem Aspekt der Arbeitslosigkeit untersucht worden. Generell legen empirische Untersuchungen die Vermutung nahe, dass makroökonomische Bedingungen und Fertilitätsraten prozyklisch zusammenhängen: Höhere Arbeitslosenraten gehen mit niedrigeren Geburtenzahlen einher und vice versa (vgl. Adsera 2005; Adsera und Menendez 2011; Goldstein et al. 2013). Inwieweit individuelle Arbeitslosigkeit die Familiengründung erschwert, ist noch nicht eindeutig geklärt (vgl. Del Bono, Weber und Winter-Ebmer 2012; Kreyenfeld 2010). Bhaumik und Nugent (2011) sowie Hofmann und Hohmeyer (2013) finden für Deutschland, dass die subjektiv wahrgenommene ökonomische Unsicherheit zu einem Rückgang der eigenen Fertilität führt; Kreyenfeld (2010) bestätigt diesen Befund für die Gruppe hochqualifizierter Frauen.

<sup>3</sup> Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG) vom 26. April 1985 (BGBl. I 710): Arbeitsverträge durften einmalig ohne sachlichen Grund bis zu 18 Monaten befristet werden; mehrmalige Reformierung; wurde durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz am 1. Januar 2001 abgelöst.

<sup>4</sup> Teilzeit- und Befristungsgesetz vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), das zuletzt durch Artikel 23 des Gesetzes vom 20. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2854) geändert worden ist.

<sup>5</sup> Arbeitsverträge älterer Arbeitnehmer, die vorher mindestens vier Monate beschäftigungslos waren, dürfen bis zu fünf Jahre sachgrundlos befristet werden.

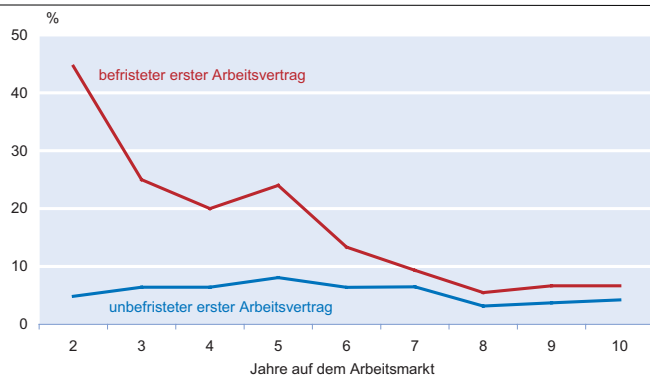
<sup>6</sup> Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506).

<sup>7</sup> Im IAB-Betriebspanel werden nur Übernahmen im selben Betrieb erfasst. Übernahmequote: Die Anzahl der Übernahmen wird ins Verhältnis zur Summe aus allen Übernahmen, Verlängerungen und Abgängen gesetzt.

Die Übernahmequoten beziehen sich demnach nicht auf die Anzahl aller bestehenden befristeten Verträge in Deutschland, sondern auf die befristeten Verträge, die im ersten Halbjahr 2012 in unbefristete Verträge umgewandelt, verlängert oder beendet wurden.

<sup>8</sup> Vgl. Pressemitteilung des Statistischen Bundesamts vom 30. Juli 2012.

Abb. 2

**Pfadabhängigkeit: Anteil der Frauen in befristeter Beschäftigung zu Beginn des Berufslebens je nach Vertragstyp**

Anmerkung: Die Stichprobe für diese Graphik umfasst Frauen ohne Migrationshintergrund und ohne Kinder, damit Feedback-Effekte von Mutterschaft auf die Art des Arbeitsvertrages ausgeschlossen werden können.

Quelle: SOEP 1996–2009; Berechnungen des ifo Instituts.

Inwieweit ökonomische Unsicherheit in Form von befristeten Arbeitsverträgen und das Fertilitätsverhalten zusammenhängen, ist für Deutschland weitgehend ungeklärt. Die Forschungsergebnisse dazu sind rar und uneindeutig. Während Gebel und Giesecke (2009) keinen Zusammenhang zwischen befristeter Beschäftigung und Fertilitätsentscheidungen junger Paare finden, besteht laut Schmitt (2012) ein negativer Zusammenhang nur bei Frauen. Befinden sich junge Männer in einer unsicheren ökonomischen Lage, unter anderem hervorgerufen durch Teilzeitbeschäftigung oder Befristung, führt dies nach Tölke und Diewald (2003) zu einem Aufschub der ersten Geburt. Kind und Kleibrink (2013) finden genau dieses Phänomen wiederum nur bei jungen Frauen. Die Evidenz aus internationalen Studien hingegen belegt etwas klarer, dass junge Paare, die von ökonomischer Unsicherheit betroffen sind, sowohl hinsichtlich Fertilität als auch Eheschließungen eher zögern als Paare in ökonomisch sicheren Verhältnissen (vgl. Ahn und Mira 2001; De la Rica und Iza 2005; Sutela 2012).

Zusammenfassend lässt sich konstatieren, dass negative Folgen befristeter Beschäftigungsverhältnisse auf das Familiengründungsverhalten junger Frauen und Männer zu erwarten sind. Allerdings liegen keine Forschungsarbeiten vor, die diesen Zusammenhang und die Wirkungsrichtung eindeutig kausal identifiziert haben. Auch sind weder die Probleme aufgrund einer möglichen Selektion in befristete Beschäftigungsverhältnisse explizit erforscht, noch wird die mögliche negative Pfadabhängigkeit von befristeter Beschäftigung zu Beginn des Berufslebens ausreichend berücksichtigt.

### Unsichere ökonomische Lage durch befristete Beschäftigung

Unsere deskriptiven Auswertungen verschiedener subjektiver und objektiver Maße anhand von Daten aus dem So-

zio-ökonomischen Panel (SOEP)<sup>9</sup> und dem Beziehungs- und Familienpanel (Pairfam)<sup>10</sup> untermauern die Hypothese, dass befristete Beschäftigung zu ökonomischer Unsicherheit und einer negativen Pfadabhängigkeit führt. Beschäftigte in einem befristeten Arbeitsverhältnis schätzen ihre ökonomische Lage unsicherer ein als Beschäftigte in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis: Während 47,1% der unbefristet Beschäftigten sich überhaupt keine Sorgen um ihren Arbeitsplatz machen, trifft dies nur bei 28,1% der befristet Beschäftigten zu. Fast ebenso viele (27,3%) der Arbeitnehmer mit befristetem Vertrag sind über ihre ökonomische Situation besorgt. Diese Sorge treibt nur 17,8% der unbefristet Beschäftigten um. Die Analyse objektiver Maße ökonomischer

Unsicherheit wie etwa Einkommensschwankungen (Einkommensvolatilität), künftiges Arbeitslosigkeitsrisiko und Gehaltsentwicklung zeichnet ein ähnliches Ergebnisbild. Befristet Beschäftigte verdienen in der Regel weniger als unbefristet Beschäftigte, außerdem unterliegen sie größeren Einkommensschwankungen und damit höherer Einkommensunsicherheit. Wer das Berufsleben mit einem befristeten Vertrag beginnt, ist selbst nach zehn Jahren noch einem höherem Arbeitslosigkeitsrisiko ausgesetzt als Beschäftigte, die mit einem unbefristeten Vertrag starten.

Wer das Berufsleben mit einem befristeten Vertrag beginnt, ist zudem gerade in den ersten Berufsjahren häufiger in befristeten Arbeitsverhältnissen zu finden, als Personen, die mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag starten. Diese negative Pfadabhängigkeit ist in Abbildung 2 für Frauen dargestellt. Frauen mit anfänglichen befristeten Arbeitsverträgen unterliegen auch in den Folgejahren einem erhöhten Risiko, in befristeten Beschäftigungsverhältnissen zu verharren. Erst nach ca. sechs bis sieben Jahren am Arbeitsmarkt gleichen sich die beiden Verläufe in etwa an, und alle Frauen haben in etwa das gleiche, sehr geringe Risiko, befristet angestellt zu sein. In dieser Zeitspanne – die oft mit der Familiengründungsphase zusammenfällt – erleben junge Frauen mit zeitlich befristetem ersten Vertrag ein höheres Maß an ökonomischer Unsicherheit.

### Diskrepanz zwischen Wunsch und Wirklichkeit

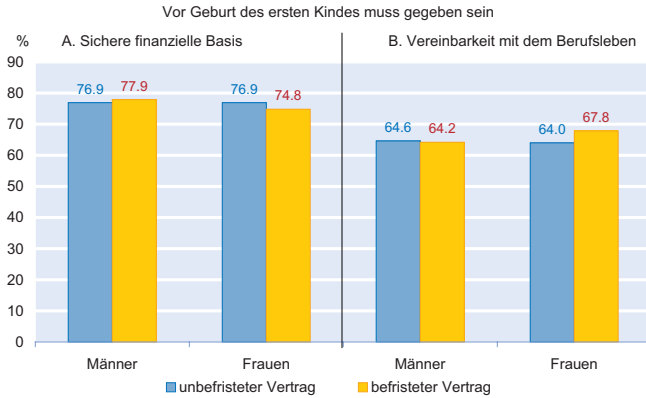
Welche Rolle spielt die ökonomische Lage für die Familiengründung? Unsere deskriptiven Ergebnisse zeichnen ein

<sup>9</sup> Das SOEP ist eine seit 1984 jährlich durchgeführte repräsentative Wiederholungsbefragung von deutschen Haushalten. Mittlerweile umfasst das SOEP Befragungsergebnisse zu über 20 000 Einzelpersonen in 12 000 Haushalten (vgl. Wagner, Frick und Schupp 2007).

<sup>10</sup> Für weitere Informationen zur Panel Analysis of Intimate Relationships and Family Dynamics (Pairfam) vgl. Huinink et al. (2011).

**Abb. 3**

**Voraussetzungen für Familiengründung**



Anmerkung: Kinderlose Frauen und Männer, 24–29 Jahre.  
Quelle: Pairfam 2009; Berechnungen des ifo Instituts.

eindeutiges Bild. In Abbildung 3 kann die Wichtigkeit ökonomischer und finanzieller Stabilität als Voraussetzung für eine Familiengründung abgelesen werden – und zwar sowohl für befristet als auch für unbefristet Beschäftigte. Rund zwei Drittel der befristet beschäftigten Frauen und Männer stufen eine sichere finanzielle Basis als wichtige Voraussetzung für die Familiengründung ein. Das gleiche Bild ergibt sich bei den unbefristet Beschäftigten. Der Wunsch nach einem sicheren finanziellen Grundfundament, auf dem die Familiengründung erfolgen soll, ist also in beiden Gruppen fast identisch (vgl. Abb. 3, Panel A). Die Ergebnisse aus Panel B weisen auf die in beiden Gruppen ebenfalls häufig geäußerte Voraussetzung hin, zuerst eine gute berufliche (Ausgangs-)Basis zu erreichen, bevor das erste Kind zur Welt kommen soll. Diese deskriptiven Befunde aus Abbildung 3 untermauern die Argumentationslinie, dass zwischen beiden Gruppen an Beschäftigten keine systematischen Unterschiede in den Präferenzen hinsichtlich der Bedeutung von finanzieller Sicherheit oder Stabilität für die Familiengründung existieren.

Befragt nach der tatsächlichen Lebens- und Berufssituation divergieren die Antworten zwischen der Gruppe mit befristeten Verträgen und der mit unbefristeten Verträgen hingegen stark. Rund 60% der Männer und Frauen mit gewöhnlichem Arbeitsverhältnis schätzen ihre aktuelle finanzielle Lage als gut genug dafür ein, eine Familie zu gründen. Der Anteil an Männern und Frauen mit befristetem Vertrag liegt hingegen um 11 bzw. 20 Prozentpunkte niedriger (vgl. Abb. 4 Panel A). Ihre aktuelle Berufstätigkeit sehen nur 51,3% der befristet beschäftigten Männer und 44,1% der befristet beschäftigten Frauen als gut vereinbar mit einer Elternschaft. Bei Personen mit unbefristeten Verträgen lie-

gen diese Werte substantiell höher (vgl. Abb. 4 Panel B).

**Forschungsfrage, Daten und empirische Vorgehensweise**

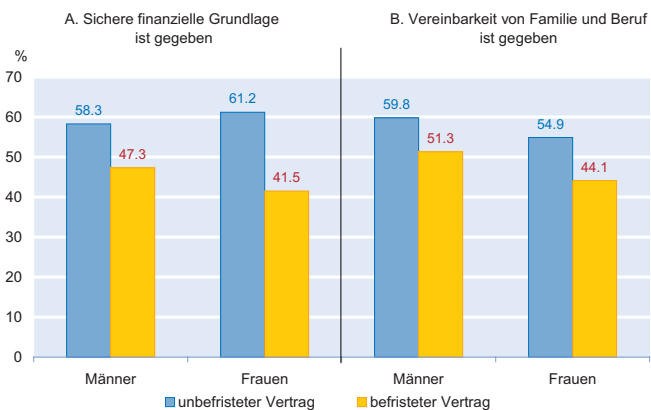
Die bisherigen deskriptiven Ergebnisse deuten darauf hin, dass befristete Beschäftigungsverhältnisse mit ökonomischer Unsicherheit einhergehen und dass diese ökonomische Unsicherheit junge Paare zögern lässt, eine Familie zu gründen. Um diesen Zusammenhang zu prüfen, wird folgende Forschungsfrage formuliert: Inwieweit beeinflusst die Tatsache, ob Berufseinsteiger einen befristeten oder unbefristeten ersten Arbeitsvertrag erhalten ihre mittelfristige Fertilität? Um diese Frage genauer im Rahmen eines

Regressionsmodells zu analysieren, werden Daten des SOEP der Jahre 1996 bis 2012 herangezogen. Mit diesem empirischen Ansatz soll der möglichen negativen Pfadabhängigkeit befristeter Erstverträge Rechnung getragen werden.

Die Mikrodaten enthalten weitere detaillierte Angaben über haushaltsspezifische sozioökonomische Charakteristika, individuelle Eigenschaften und Wertevorstellungen, sowie über frühere Erwerbstätigkeiten und den aktuellen Arbeitsmarktstatus der Haushaltsmitglieder. Informationen über die Art des Arbeitsvertrags sind ebenfalls verfügbar und geben Auskunft darüber, ob die Haushaltsmitglieder einer befristeten oder unbefristeten Beschäftigung nachgehen. Für die vorliegende Untersuchung werden junge Frauen ohne Migrationshintergrund im Anschluss an ihren beruflichen oder tertiären Abschluss über einen Zeitraum von zehn Jahren beobachtet. Zum Zeitpunkt des Abschlusses sind sie

**Abb. 4**

**Tatsächliche Bedingungen für Familiengründung**



Anmerkung: Kinderlose Frauen und Männer, 24–29 Jahre.  
Quelle: Pairfam 2009; Berechnungen des ifo Instituts.

kinderlos und zwischen 18 und 30 Jahren alt. Die endgültige Stichprobe umfasst 267 Frauen, die ihren Abschluss in den Jahren 1995 bis 2003 gemacht haben und deren erste Arbeitsstelle entweder befristet oder unbefristet (erklärende Variable) war. Um möglichst robuste Aussagen über den Zusammenhang zwischen befristeter Beschäftigung und der Erstgeburtswahrscheinlichkeit bzw. der Kinderzahl treffen zu können, werden Frauen mit befristetem und unbefristetem Erstvertrag bezüglich ihres Fertilitätsverhaltens verglichen. In multivariaten Regressionen können dabei individuelle Merkmale, wie Alter bei Ausbildungsende oder Bildungsjahre konstant gehalten werden. Dies ermöglicht, die Beziehung zwischen Fertilitätsverhalten und Vertragstyp unabhängig von Störfaktoren zu bestimmen.

### Kein systematischer Unterschied zwischen Frauen mit befristeten und unbefristeten Arbeitsverträgen

Aufgrund der umfangreichen und detaillierten Informationen, die in den SOEP Daten enthalten sind, kann für eine Vielzahl von individuellen Merkmalen, Familienhintergrund und Persönlichkeitseigenschaften sowie Partnerschaftsstatus kontrolliert werden. Die Kontrollvariablen werden zum Zeitpunkt des Berufseinstiegs gemessen. Ein besonderer Fokus liegt auf der Untersuchung von Persönlichkeitseigenschaften (z.B. Big Five<sup>11</sup>) und persönlichen Einstellungen und Werten der Frauen. Diese stellen per se wichtige Einflussfaktoren auf die Berufswahl und auf die Entscheidung für die Familiengründung dar. Sie sollten daher in beiden Gruppen – in der Gruppe der Frauen mit unbefristeten Arbeitsverträgen und in der Gruppe der Frauen mit befristeten Verträgen – sehr ähnlich ausgeprägt sein, um die Wahrscheinlichkeit zu minimieren, dass andere nicht-messbare Charakteristika zu verzerrten Schätzergebnissen führen. So ist es beispielsweise vorstellbar, dass risikoaverse Frauen eher dazu neigen, sich unbefristete Arbeitsstellen zu suchen, oder dass sich karriereorientierte Frauen überproportional häufig unbefristete Arbeitsstellen suchen, um einen schnellen Karriereweg nicht zu gefährden. In beiden Fällen könnten die Ergebnisse bezüglich des Fertilitätsverhaltens verzerrt sein. Das gleiche gilt für den Partnerschaftsstatus. Möglicherweise nehmen Frauen, die in glücklichen Ehen sind, eher befristete Arbeitsstellen an, weil sie sich in ihrer Partnerschaft finanziell sicher fühlen. Wohingegen Single-Frauen eher darauf bedacht sein könnten, eine sichere unbefristete erste Arbeitsstelle zu ergattern. Auch in diesen Fällen wären spätere Vergleiche des Geburtenverhaltens nicht mit dem Typ des ersten Arbeitsvertrags erklärbar. Einfache Mittelwertvergleiche zeigen, dass sich Frauen mit befristeten und unbefristeten ersten

Arbeitsverträgen nicht systematisch bezüglich ihrer beobachteten Eigenschaften unterscheiden (Ausnahmen: Alter bei Berufseinstieg und Bildungsniveau). Vor allem bei Betrachtung der Persönlichkeitsmerkmale und Einstellungen sind sich beide Gruppen sehr ähnlich. Je ähnlicher sich die Frauen der beiden Gruppen sind, desto aussagekräftiger sind auch die späteren empirischen Ergebnisse bezüglich ihres Geburtenverhaltens.

### Empirische Ergebnisse

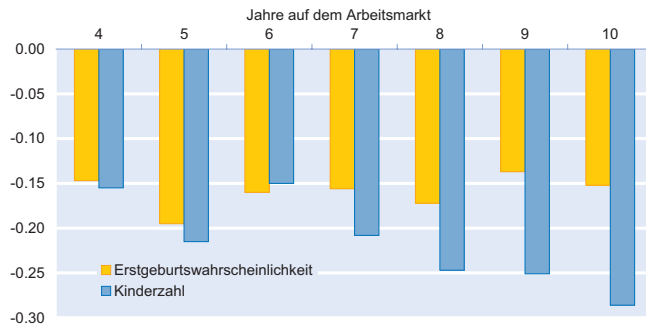
Die Ergebnisse der Regressionsanalysen bestätigen die vermuteten negativen Korrelationen zwischen individueller ökonomischer Unsicherheit und dem weiteren Fertilitätsverhalten. In Abbildung 5 sind die Hauptergebnisse graphisch zusammengefasst: die Graphik zeigt die Differenzen der Ausprägungen der beiden Ergebnisvariablen – Wahrscheinlichkeit einer ersten Geburt und Anzahl der Kinder jeweils vier bis zehn Jahre nach Start ins Berufsleben – für Frauen mit befristetem und unbefristetem Erstvertrag im Zeitverlauf. So liegt die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen mit einem befristeten Erstarbeitsvertrag fünf Jahre nach Berufsstart ihr erstes Kind bekommen haben, um 20%-Punkte niedriger als bei Frauen mit unbefristetem Erstvertrag. Zehn Jahre nach Berufsbeginn liegt dieser Wert noch immer bei 15%-Punkten. Der zeitliche Aufschub der Geburten schlägt sich auch in einer insgesamt niedrigeren durchschnittlichen Kinderzahl bei Frauen mit anfangs befristeten Arbeitsverträgen nieder. Fünf Jahre nach Berufsstart haben Frauen, deren erste Anstellung einem befristeten Arbeitsverhältnis unterlag, durchschnittlich 0,2 Kinder weniger als Frauen mit unbefristeten Verträgen. Zehn Jahre später sind es durchschnittlich sogar 0,3 Kinder weniger. Berücksichtigt man, dass 28% der Frauen in der untersuchten Stichprobe einen befristeten Erstvertrag erhalten, entspricht dies einem Rückgang von ca. 8,5 Geburten je 100 Frauen. Bezogen auf 92 Geburten von 100 Frauen mit unbefristetem Erstvertrag reduziert sich die Fertilität folglich um ca. 9% für Frauen mit befristetem Erstvertrag. Auch wenn unsere Analyse nicht auf der endgültigen Kinderzahl beruht, so deuten die Ergebnisse alles in allem daraufhin, dass ein negativer Zusammenhang zwischen ökonomischer Unsicherheit und Zeitpunkt sowie der Anzahl von Geburten besteht.

Die empirischen Ergebnisse bleiben robust über viele verschiedene Sensitivitätsanalysen hinweg. Änderungen in der Zusammensetzung der Stichprobe, zum Beispiel nach Alter oder Migrationshintergrund, oder etwa die zusätzliche Berücksichtigung des Arbeitsmarktstatus des Mannes verändern nicht grundsätzlich die Werte der Schätzkoeffizienten. Frauen mit Migrationshintergrund scheinen in ihrem Geburtenverhalten grundsätzlich etwas weniger stark auf Befristungen zu reagieren. Am stärksten scheint ökonomische Unsicherheit zu Beginn des Berufslebens das Aufschieben

<sup>11</sup> Der Big-Five-Ansatz ist ein gebräuchliches und allgemein akzeptiertes psychologisches Konzept zur Erfassung der Persönlichkeit. Persönlichkeiten unterscheiden sich in ihren Verhaltens- und Erlebensweisen, die in fünf zentralen Dimensionen gemessen werden: Neurotizismus, Extraversion, Offenheit für Erfahrungen, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit.

Abb. 5

**Differenz der Erstgeburtswahrscheinlichkeit und Kinderzahl von Frauen mit befristeten Arbeitsverträgen im Vergleich zu Frauen mit unbefristeten Arbeitsverträgen nach Jahren am Arbeitsmarkt**



Anmerkungen: Alle abgebildeten Koeffizienten sind mindestens auf dem 10%-Niveau signifikant von null verschieden. Die Regressionen enthalten Kontrollen für individuelle, familiäre und Jobcharakteristika sowie Partnerschaftsstatus, Persönlichkeitsmerkmale und Einstellungen.

Quelle: Berechnungen des ifo Instituts.

von Geburten bei Frauen mit mittlerem Bildungsabschluss<sup>12</sup> zu beeinflussen. Eine separate Betrachtung von Männern zeigt hingegen, dass deren Fertilitätsplanung nicht von ökonomischer Unsicherheit beeinflusst wird.

Weitere Analysen ergeben darüber hinaus, dass der negative Zusammenhang weder durch den durchschnittlich niedrigeren Arbeitslohn von befristeten Stellen noch durch den denkbaren Umstand, dass Frauen, die befristet beschäftigt werden, weniger Chancen auf dem Heiratsmarkt haben, erklärt werden können. In beiden Fällen wäre nicht die ökonomisch unsichere Lage aufgrund der Befristung per se verantwortlich für den zeitlichen Aufschub der ersten Mutterschaft, sondern die Ergebnisse wären von unmittelbaren Einkommens- bzw. Partnerschaftseffekten getrieben. Diese potentiellen Wirkungskanäle können jedoch ausgeschlossen werden.

## Schlussbetrachtung

Das arbeitsmarktpolitische Instrument der zeitlichen Befristung von Arbeitsverträgen soll zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes beitragen, indem Unternehmen schneller und unkomplizierter auf Schwankungen in ihrem Personalbedarf reagieren können, ohne den strengen Regeln des Kündigungsschutzes zu unterliegen. Eine beschäftigungsfördernde Wirkung entsteht dann, wenn Unternehmer befristete Stellen schaffen, die sie ohne die Möglichkeit der Befristung, nicht geschaffen hätten. Befristete Beschäftigungsverhältnisse können für Arbeitslose eine Brückenfunktion darstellen. Für sie kann ein zeitlich befristetes Arbeitsverhältnis, im Sinne eines erweiterten Probearbeits-

<sup>12</sup> Mittlerer Bildungsstand: ISCED-Stufen 3 (Sekundarstufe II) und 4 (Postsekundäre, nicht tertiäre Stufe).

verhältnisses, zu einem Sprungbrett in ein normales Arbeitsverhältnis werden.

Diesen Vorteilen stehen allerdings mögliche negative Auswirkungen sowohl auf Erwerbsbiographie und -einkommen als auch auf andere Lebensbereiche gegenüber. Die hier beschriebenen Ergebnisse deuten auf negative Folgen befristeter Beschäftigung vor allem für jüngere Arbeitsmarktteilnehmer hin. Junge Frauen mit befristetem Vertrag zu Beginn des Berufslebens sind über viele Jahre von einer erhöhten ökonomischen Unsicherheit betroffen. Ihr Risiko, auch im Anschluss an den ersten Job nur befristet angestellt zu sein, liegt deutlich über demjenigen von Frauen, deren erste Anstellung unbefristet ist. Erstere verschieben die Geburt ihres ersten Kindes und be-

kommen durchschnittlich weniger Kinder als vergleichbare Frauen, die ihr Berufsleben hingegen in stabilen unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen beginnen. Dieser demographische Nebeneffekt von befristeter Beschäftigung ist gerade in einem Land wie Deutschland, das seit Jahrzehnten eine der weltweit niedrigsten Geburtenraten aufweist, kritisch zu beurteilen.

## Literatur

Adsera, A. (2005), »From High Unemployment to Low Fertility in Developed Countries«, *American Economic Review* 95, 189–193.

Adsera, A. und A. Menendez (2011), »Fertility Changes in Latin America in Periods of Economic Uncertainty«, *Population Studies* 65, 37–56.

Ahn, N. und P. Mira (2001), »Job Bust, Baby Bust?: Evidence from Spain«, *Journal of Population Economics* 14, 505–521.

Auer W. und N. Danzer (2014), »Fixed-Term Employment and Fertility: Evidence from German Micro Data«, Ifo Working Paper No. 190.

Bhaumik, S.K. und J.B. Nugent (2011), »Real Options and Demographic Decisions: Empirical Evidence from East and West Germany«, *Applied Economics* 43, 2739–2749.

Booth, A.L., M. Francesconi und J. Frank (2002), »Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends?«, *Economic Journal* 112, F189–F213.

Bruno, G.S.F., F.E. Caroleo und O. Dessy (2012), »Stepping Stones versus Dead End Jobs: Exits from Temporary Contracts in Italy After the 2003 Reform«, IZA Discussion Paper, No. 6746.

De la Rica, S. und A. Iza (2005), »Career Planning in Spain: Do Fixed-Term Contracts Delay Marriage and Parenthood?«, *Review of Economics of the Household* 3, 49–73.

Del Bono, E., A. Weber und R. Winter-Ebmer (2012), »Clash of Career and Family: Fertility Decisions After Job Displacement«, *Journal of the European Economic Association* 10, 659–683.

Deutscher Bundestag (2015), Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE – Drucksache 18/5637, Bundestagsdrucksache 18/5800, 20.08.2015.

Gebel, M. und J. Giesecke (2009), »Ökonomische Unsicherheit und Fertilität. Die Wirkung von Beschäftigungsunsicherheit und Arbeitslosigkeit auf

die Familiengründung in Ost- und Westdeutschland«, *Zeitschrift für Soziologie* 38, 399–417.

Goldstein, J. R., M. Kreyenfeld, A. Jasilioniene and D. Karaman Örsal (2013), »Fertility Reactions to the 'Great Recession' in Europe: Recent Evidence from Order-Specific Data«, *Demographic Research* 29, 85–104.

Hagen, T. (2002), »Do Temporary Workers Receive Risk Premiums? Assessing the Wage Effects of Fixed-Term Contracts in West Germany by a Matching Estimator Compared with Parametric Approaches«, *Labour* 16, 667–705.

Hofmann, B. und K. Hohmeyer (2013), »Perceived Economic Uncertainty and Fertility: Evidence from a Labour Market Reform«, *Journal of Marriage and Family* 75, 503–521.

Huinink, J., J. Brüderl, B. Nauck, S. Walper, L. Castiglioni und M. Feldhaus (2011), »Panel Analysis of Intimate Relationships and Family Dynamics (pairfam): Conceptual Framework and Design«, *Journal of Family Research* 23, 77–101.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2013), Befristete Beschäftigung – Aktuelle Zahlen aus dem Betriebspanel 2012 (Stand: Juni 2013), Bonn.

Kind, M. und J. Kleibrink (2013), »Sooner or Later—Economic Insecurity and the Timing of First Birth«, *Ruhr Economic Papers* 422, Ruhr-University Bochum.

Kreyenfeld, M. (2010), »Uncertainties in Female Employment Careers and the Postponement of Parenthood in Germany«, *European Sociological Review* 26, 351–366.

Oreopoulos, P., T. von Wachter und A. Heisz (2012), »The Short- and Long-Term Career Effects of Graduating in a Recession: Hysteresis and Heterogeneity in the Market for College Graduates«, *American Economic Journal: Applied Economics* 4, 1–29.

Pavlopoulos, D. (2009), »Starting Your Career with a Temporary Job: Stepping-Stone or 'Dead End'?«, SOEPpapers, No. 228.

Schmitt, C. (2012), »Labour Market Integration, Occupational Uncertainties, and Fertility Choices in Germany and the UK«, *Demographic Research* 26, 253–292.

Sutela, H. (2012), »Temporary Jobs and First Child Fertility in Finland«, *Community, Work & Family* 15, 425–450.

Tölke, A. und M. Diewald (2003), »Insecurities in Employment and Occupational Careers and Their Impact on the Transition to Fatherhood in Western Germany«, *Demographic Research* 9, 41–68.

Wagner, G. G., J. R. Frick und J. Schupp (2007), »The German Socio-Economic Panel Study (SOEP)—Scope, Evolution and Enhancements«, *Schmollers Jahrbuch: Journal of Applied Social Science Studies* 127, 429–433.