



Dr. Stefan Stuth

studierte Sozialwissenschaften an der Humboldt-Universität zu Berlin. Er ist wissenschaftlicher Mitarbeiter des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung, wo er insbesondere zu den Problemen der atypischen und prekären Beschäftigung, beruflicher Schließung und Vereinbarkeit forscht. Für seine Dissertation "Closing in on Closure – Occupational Closure and Temporary Employment in Germany" wurde er mit dem Gerhard-Fürst-Preis 2016 in der Kategorie Dissertationen ausgezeichnet.

ZUSAMMENHÄNGE ZWISCHEN BERUF UND BEFRISTETER BESCHÄFTIGUNG

Dr. Stefan Stuth

↘ **Schlüsselwörter:** Befristung – berufliche Schließung – Kredentialismus – Beruf – Arbeitsmarkt

ZUSAMMENFASSUNG

Bislang vernachlässigt die Forschung die Frage, ob bestimmte Berufe eine Schutzfunktion besitzen, die die Individuen vor Befristungen schützt. Mit verschiedenen Daten der amtlichen Statistik entwickelt der Autor ein neues und höchst innovatives Maß zum Erfassen der Schließung von beruflichen Arbeitsmärkten, mit dem erstmals die Knappheit bestimmter beruflicher Ausbildungszertifikate erfasst werden kann. Der Beitrag zeigt, wie sich die Knappheit beruflich qualifizierter Arbeitnehmer auf die Beschäftigungsstrategie großer Unternehmen auswirkt: Knappe Arbeitskräfte, also diejenigen mit seltenen oder geschlossenen Berufen, werden mit dauerhaften Verträgen gesichert, während Arbeitskräfte, deren Zertifikate relativ unbegrenzt verfügbar sind, befristet beschäftigt werden.

↘ **Keywords:** fixed-term employment – occupational closure – credentialism – occupations – labour market

ABSTRACT

So far, researchers have rarely studied individual risks of fixed-term employment to examine the protective function of occupations. The author uses various data available through official statistics to develop a groundbreaking new measure for occupational closure that permits the capture of the scarcity of occupation-specific credentials for the first time. This article describes how the scarcity of credentialed occupational incumbents impacts the employment strategies of large businesses. Large businesses try to secure incumbents of occupations that are relatively scarce through permanent contracts, whereas they offer fixed-term contracts to occupational incumbents who hold credentials that are available in excess.

1

Einleitung

Befristet Beschäftigte erhalten geringere Löhne, haben schlechtere Arbeitsbedingungen, ein erhöhtes Risiko, arbeitslos zu werden und verringerte Karriere- und Aufstiegschancen als ihre permanent beschäftigten Kolleginnen und Kollegen (Kalleberg, 2000; Korpi/Levin, 2001; Boockmann/Hagen, 2006; Giesecke, 2006; Hipp und andere, 2015). Es verwundert daher nicht, dass 98 % der befristet Beschäftigten in Deutschland einen unbefristeten Arbeitsvertrag bevorzugen würden (Bellmann und andere, 2008, hier: Seite 379; Stuth, 2017, hier: Seite 57). Dennoch ist heute fast jeder zehnte Arbeitnehmer in Deutschland befristet beschäftigt.

Ökonomische und soziologische Ansätze erklären die Befristung mit dem Humankapital von Individuen oder der Transaktionskostentheorie (Uzzi/Barsness, 1998; Masters/Miles, 2002; Giesecke/Groß, 2003; McGinnity und andere, 2005). Diese Forschungsansätze haben wertvolle Erkenntnisse gebracht, ignorieren aber eine zentrale Institution des deutschen Arbeitsmarktes – den Beruf.

Der Beruf vermittelt zwischen den Qualifikationsanforderungen der Arbeitsplätze in den Unternehmen und den Qualifikationen und Fähigkeiten von Arbeitnehmern (Dostal und andere, 1998, hier: Seite 440): Fähigkeiten und Qualifikationen sind berufsspezifisch und können nicht ohne Produktivitätsverlust auf andere Berufe übertragen werden (Kambourov/Manovskii, 2009). So wird beispielsweise ein(e) Tischler/-in nicht ohne Weiteres eine Stelle als Friseur/-in antreten. Selbst Inhaber von verwandten Berufen, zum Beispiel Ingenieurberufen, sind nicht einfach gegeneinander austauschbar: Ein Agraringenieur kann nicht automatisch die Aufgaben eines Bergbauingenieurs übernehmen. An diesen Beispielen wird die Schutzfunktion von Berufen deutlich, denn Berufe zerlegen den Arbeitsmarkt in viele berufliche Teilarbeitsmärkte (Kerr, 1954; Stolzenberg, 1975; Freidson, 1994; Haupt, 2012). In der Folge sind bestimmte berufsspezifische Fachkräfte relativ knapp. Unter diesen Umständen haben Arbeitgeber ein starkes Interesse daran, diese knappen Arbeitskräfte dauerhaft an sich zu binden, indem sie diesen permanente Arbeitsverträge anstelle von befristeten Arbeitsverträgen anbieten.

Der Artikel greift die in Deutschland übliche Differenzierung von beruflichen Arbeitsmärkten auf und untersucht erstmals am Beispiel der befristeten Beschäftigung, inwieweit Berufe eine Schutzfunktion besitzen. Theoretisch können Prozesse der beruflichen Schließung dazu beitragen, die Grenzen zwischen beruflichen Arbeitsmärkten zu verstärken. In einem solchen Szenario sollte die Verhandlungsmacht der Berufsinhaber zunehmen. Aber verringert sich damit auch ihr Risiko, befristet beschäftigt zu werden? Um diese Frage zu beantworten, liegt der Fokus des Artikels hauptsächlich auf großen Unternehmen. Konventionelle Forschungsarbeiten zeigen in der Regel einen engen Zusammenhang zwischen Befristung und Firmengröße, da große Unternehmen es sich eher leisten können, befristete Arbeitsverträge zu nutzen.

2

Die Gesetzgebung zur befristeten Beschäftigung – Intention und Realität

Befristete Beschäftigung beschreibt sowohl Beschäftigungsverhältnisse, die an einem festgelegten Zeitpunkt automatisch enden, als auch solche Beschäftigungsverhältnisse, die nach dem Eintreten eines vordefinierten Ereignisses enden. Beispielsweise endet im Fall einer befristeten Elternzeitvertretung das Arbeitsverhältnis, wenn ein Arbeitnehmer beziehungsweise eine Arbeitnehmerin im Anschluss an die Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrt. Arbeitsverhältnisse, die zu einem festgelegten Zeitpunkt automatisch enden (sogenannte sachgrundlose Befristungen), sind Gegenstand heftiger politischer und wissenschaftlicher Debatten.

Befürworter führen ins Feld, dass Arbeitgeber dadurch die Möglichkeit erhalten, flexibel auf konjunkturelle Schwankungen zu reagieren (OECD, 1986; Hagen, 2003; Hohendanner/Gerner, 2010). So könnte zum Beispiel spontan die Nachfrage an einem Produkt oder einer Dienstleistung steigen. Da die Unternehmen aber nicht wissen, ob die Nachfrage konstant bleibt, haben sie mit befristet Beschäftigten die Möglichkeit, auf eventuell nicht dauerhafte Nachfrageveränderungen zu reagieren. Sie tun dies ohne gleichzeitig der Gefahr ausgesetzt zu sein, teure und aufwendige Kündigungsprozeduren durchlaufen zu müssen. Arbeitnehmer können von die-

sem Vorgehen ebenfalls profitieren, da sie die Möglichkeit erhalten, ihre Fähigkeiten zu präsentieren, um anschließend dauerhaft übernommen zu werden (Korpi/Levin, 2001; Boockmann/Hagen, 2008). Befristete Beschäftigungsverhältnisse können dazu beitragen, dass Arbeitsuchende leichter eine (befristete) Anstellung finden, beziehungsweise anschließend in eine permanente Beschäftigung übernommen werden (Gash, 2008; Gebel, 2013). Der Gesetzgeber hofft dementsprechend, dass die Möglichkeit der befristeten Beschäftigung dazu beitragen kann, die Arbeitslosenquote zu reduzieren. Kritiker wenden dagegen ein, dass Unternehmen Befristungen missbrauchen könnten, um Kosten zu sparen und unbefristet Beschäftigte durch befristet Beschäftigte zu ersetzen (Blanchard/Landier, 2002; Cahuc/Postel-Vinay, 2002; Polavieja, 2003). Dies ist eine Strategie, die insbesondere von großen Unternehmen umgesetzt werden könnte, da für sie die höhere Fluktuation von befristet Beschäftigten geringere Einarbeitungskosten verursacht als für kleine Unternehmen (Grenzkostentheorem). Im Falle einer wirtschaftlichen Rezession könnten Unternehmen die befristet Beschäftigten ohne Zusatzkosten in die Arbeitslosigkeit entlassen, sobald ihre Verträge auslaufen. Befristet Beschäftigte hätten somit nicht nur ein erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko, sondern auch geringere Löhne, schlechtere Arbeitsbedingungen und verringerte Karriere- und Aufstiegschancen.

3

Befristete Beschäftigung und berufliche Schließung

Ökonomische und soziologische Erklärungen der Frage, wer befristete Verträge erhält und wer unbefristet angestellt wird, setzen in der Regel bei der individuellen Qualifikation oder den Anforderungen der Stellen an (Giesecke/Groß, 2003; Kalleberg und andere, 2003; Polavieja, 2003; McGinnity und andere, 2005; Giesecke, 2006). Qualifikationen sind aus der Sicht der Humankapitaltheorie nur dann von Interesse, wenn sie firmenspezifisch sind. Firmenspezifische Qualifikationen erhöhen idealerweise die Produktivität von Arbeitnehmern in nur einem Unternehmen (Becker, 1964). Um sich die Arbeitnehmer mit einer derart verbesserten Produktivität zu sichern, zahlen Unternehmen nicht nur höhere Löhne, sondern versuchen auch, sie über unbefristete

Arbeitsverträge dauerhaft an sich zu binden (Giesecke/Groß, 2003, hier: Seite 168). Die Transaktionskostentheorie erweitert die Humankapitaltheorie mit der Theorie der internen Arbeitsmärkte [Bindung von Arbeitnehmern über unternehmensinterne Karrierewege und das Senioritätsprinzip (Doeringer/Piore, 1971)]. Danach entscheidet nicht allein das spezifische Humankapital, ob Arbeitgeber sich aktiv darum bemühen, ihre Mitarbeiter dauerhaft an sich zu binden, sondern das Zusammenspiel von Humankapital und Komplexitätsgrad der ausgeführten Arbeitstätigkeiten¹ (Sørensen, 1983; Williamson, 1985, hier: Seite 244 ff.).

Berufliche Qualifikationen spielen in der Forschung eine untergeordnete Rolle, da diese dem generellen Humankapital zuzuordnen sind.² Das allgemeine Humankapital wird jedoch fast nie zur Erklärung von Befristungsrisiken herangezogen.³ Das ist problematisch, weil der Beruf den Arbeitgebern als eine wichtige Informationsquelle dient. Anhand der beruflichen Qualifikation entscheiden diese, wie gut Kandidaten auf freie Stellen passen. Die Trennung der Berufsausbildung von der Berufstätigkeit (im Gegensatz zum angelsächsischen Prinzip des *learning-on-the-job*) führt dazu, dass der Zugang zu berufsspezifischen Arbeitsplätzen in der Regel nur mit einem passenden beruflichen Ausbildungszertifikat möglich ist (Müller und andere, 1998; Solga/Konietzka, 1999; Ebner, 2013). Das heißt Arbeitgeber sehen sich einer Vielzahl an beruflichen Teilarbeitsmärkten gegenüber, wenn sie freie Stellen mit passenden Arbeitnehmern besetzen wollen. An die Stelle der industriellen „Reservearmee“, in der jeder Arbeitnehmer mit jedem anderen Arbeitnehmer konkurriert, tritt eine Vielzahl an Arbeitsmärkten. Die vollständige Konkurrenz der Arbeitnehmer untereinander wird durch eine begrenzte Konkurrenz zwischen den Inhabern einzelner oder verwandter Berufe ersetzt. Für den Arbeitgeber bedeutet das, dass berufliche Fachkräfte in bestimmten Berufen relativ knapp sind. Je knapper das Angebot an beruflichen Fachkräften, desto höher ist die Chance, dass Arbeitgeber versuchen, diese Fach-

- 1 Tätigkeiten gelten als komplex, wenn sie vom Arbeitgeber nur schwer hinsichtlich ihrer Produktivität evaluiert werden können (zum Beispiel Teamwork).
- 2 Berufliche Fähigkeiten und Wissensbestände werden in einem hochgradig institutionalisierten Bildungswesen vermittelt, das den Bildungsabsolventen erlaubt, berufsspezifische Tätigkeiten ohne lange Anlernphasen in unterschiedlichen Unternehmen auszuführen.
- 3 Die meisten Studien berücksichtigen Berufe, nutzen jedoch so stark aggregierte Kategorien, dass die enorme Heterogenität der sehr unterschiedlichen Berufe verdeckt wird.

kräfte mit unbefristeten Verträgen dauerhaft zu binden (Freidson, 1994, hier: Seite 42; Masters/Miles, 2002). Berufliche Schließungsmechanismen können diese Knappheit herstellen, verstärken oder sichern (Weeden/Grusky, 2013; Bol/Weeden, 2015; Haupt, 2016a; Stuth, 2017). In Anlehnung an Weeden (2002) werden vier Schließungsmechanismen diskutiert.

1) Die **Begrenzung des Angebots** an fachlich qualifizierten Berufsinhabern verschiebt das Gleichgewicht zwischen dem Angebot an berufsspezifischen Arbeitskräften und der Nachfrage an Arbeitskräften. In der Folge entsteht ein Marktgleichgewicht, das den Berufsinhabern einen Marktvorteil gewährt (Sørensen, 1996, 2000; Congleton und andere, 2008). Dieser erlaubt ihnen, theoretisch bessere Arbeitsbedingungen auszuhandeln und damit zum Beispiel höhere Einkommen zu beziehen oder mehr Beschäftigungssicherheit zu haben (Entfrisung). Diese Art der Begrenzung kann zum Beispiel durch ein (un)beabsichtigt zu knapp bemessenes Kontingent an Ausbildungs- oder Studienplätzen erreicht werden.

2) Die **Sicherung oder Schaffung von Nachfrage** ist von grundlegender Bedeutung, denn ohne eine konstante Nachfrage hat ein begrenztes Angebot an fachlich qualifizierten Berufsinhabern keinen Effekt (Abbott, 1988, hier: Seite 29 f.). Erreicht wird dies über Lobbying oder breitenwirksame Werbemaßnahmen. So wird beispielsweise ein erfolgreiches Lobbying für die Erhöhung von Bildungsausgaben die Nachfrage an Inhabern von Bildungsberufen erhöhen.

3) Mit der **Kanalisation der Nachfrage** werden rechtliche Regulierungen beruflicher Tätigkeiten beschrieben, die die Arbeitgeber zwingen, diese Tätigkeiten nur durch bestimmte Berufsinhaber ausführen zu lassen (zum Beispiel Lehrer, juristische Berufe oder Ärzte), wenn dies zum Schutz eines besonders wichtigen Gemeinschaftsgutes (wie Sicherheit oder Gesundheit) erforderlich ist (Haupt, 2016a, hier: Seite 135). Damit kommt den Inhabern dieser Berufe eine Monopolstellung zugute, die sich in Deutschland aber nur selten in besseren Arbeitsbedingungen niederschlägt (Haupt, 2016b; Stuth, 2017).

4) Berufe besitzen eine **Signalfunktion**, die die Fähigkeiten und Qualitäten der Berufsinhaber widerspiegelt (Haupt, 2012; Stuth/Hennig, 2014). Arbeitgeber werden Arbeitnehmern eher unbefristete Verträge anbieten,

wenn sie Berufe ausüben, die eine hohe Produktivität, Qualität oder Zuverlässigkeit signalisieren.

Da die Mechanismen der beruflichen Schließung nicht direkt zu beobachten sind, wird in der empirischen Forschung auf verschiedene Quellen der beruflichen Schließung zurückgegriffen. Diese sind empirisch messbar und es wird davon ausgegangen, dass sie einen oder mehrere Schließungsmechanismen aktivieren. In der noch recht überschaubaren Literatur zur beruflichen Schließung werden folgende Quellen der Schließung berücksichtigt: Kredentialismus, der Grad der Standardisierung von Ausbildungszertifikaten, die Einzigartigkeit der beruflichen Tätigkeiten, Spezialisten- oder Generalistenberufe, Lizenzierung und die Interessensvertretung durch Berufsverbände oder kleine Berufsgewerkschaften (Weeden, 2002; Hoffmann und andere, 2011; Stuth/Hennig, 2014; Vicari, 2014; Bol/Weeden, 2015; Haupt, 2016a; Stuth, 2017). Der vorliegende Artikel wird sich auf eine Quelle der Schließung, den Kredentialismus, konzentrieren. Der Kredentialismus bietet sich als exemplarischer Analysegegenstand an, weil er eine der wirkungsvollsten Quellen der beruflichen Schließung in Deutschland darstellt (Stuth, 2017).

4

Kredentialismus – die Knappheit von beruflichen Ausbildungszertifikaten

Kredentialismus ist vom englischen Wort credentialism abgeleitet und beschreibt einen Arbeitsmarkt, auf dem Arbeitgeber ihre Einstellungs- und Rekrutierungsentscheidungen sehr stark von den Zertifikaten der Arbeitnehmer abhängig machen (Collins, 1979). Zertifikate werden von Individuen über formalisierte Aus-, Fort- und Weiterbildungen erworben und signalisieren den Arbeitgebern, dass die Inhaber der Zertifikate bestimmte Kenntnisse und Fähigkeiten besitzen (Spence, 1973; Collins, 1979). Die Signalfunktion erleichtert es den Arbeitgebern, möglichst passende Arbeitnehmer zu finden, die ohne lange Einarbeitungszeit spezifische Arbeitsaufgaben effektiv erledigen können. Zusätzlich führt diese Signalfunktion dazu, dass Zertifikate in modernen Gesellschaften eine der bedeutendsten Quellen von Schließung darstellen. In Situationen, in denen sich Arbeitgeber für einen Kandidaten entschei-

den müssen, werden diejenigen mit passenden Zertifikaten bevorzugt eingestellt. Kandidaten ohne Zertifikat oder mit falschen Zertifikaten werden dagegen kaum die Chance erhalten, ihr – eventuell beachtliches – Können unter Beweis zu stellen (Larson, 1977; Parkin, 1979, hier: Seite 58; Freidson, 1994, hier: Seite 160). In der Folge konkurrieren nur noch Arbeitnehmer mit passenden Zertifikaten um freie Stellen, während alle anderen ausgeschlossen sind.

Die Schließungsfunktion von Zertifikaten begrenzt auf diese Weise aber nicht allein das berufsspezifische Angebot an Arbeitskräften, sondern schafft ein Monopol, das die ökonomischen Chancen der Zertifikatsbesitzer verbessert (Weber, 1980, hier: Seite 201 ff.). Diese Chancen äußern sich zum Beispiel in sicheren (unbefristeten) Stellen. Ob und inwiefern sich Zertifikate tatsächlich in verbesserten ökonomischen Chancen für deren Trägerinnen und Träger niederschlagen, hängt jedoch von deren Seltenheit ab (Collins, 1979, hier: Seite 27; Kalleberg/Sørensen, 1979, hier: Seite 359; Beck und andere, 1980, hier: Seite 79). Abhängig von den verfügbaren Studien- und Ausbildungsplätzen, den schwierigen Ausbildungsbedingungen oder Abschlussprüfungen oder etwa monetären Zusatzanforderungen (zum Beispiel verlangen Bildungsträger 10 000 Euro und mehr für die mehrjährige Weiterbildung zum Psychotherapeuten) variiert die Häufigkeit, mit der berufsspezifische Zertifikate vergeben werden.

Hypothese 1: Berufliche Zertifikate besitzen eine Monopolfunktion, die die Beschäftigten vor befristeten Arbeitsverträgen schützt, wenn die beruflichen Zertifikate relativ knapp sind.

Hypothese 1 drückt die Tatsache aus, dass die Verhandlungsmacht von bestimmten Arbeitnehmern hoch sein kann – abhängig von ihren Berufen und von der Knappheit der beruflichen Zertifikate. Arbeitgeber sind hinsichtlich ihrer Verhandlungsmacht aber mindestens genauso heterogen. Diesem Fakt wird in der Analyse von Befristungsrisiken in der Regel über die Firmengröße Rechnung getragen. Dahinter steckt die Idee, dass große Unternehmen geringere Grenzkosten bei der Einarbeitung neuer (befristeter) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tragen müssen. In der Folge ist die Nutzung von befristeten Arbeitsverträgen für große Unternehmen kosteneffektiver als für kleine Unternehmen (Knoke/Kalleberg, 1994, hier: Seite 538; Werfhorst, 2011). Wenn

Arbeitgeber jedoch versuchen, knappe berufliche Fachkräfte dauerhaft an sich zu binden (Hypothese 1), könnten große Unternehmen kosteneffektivere befristete Verträge insbesondere für Berufsinhaber nutzen, deren Zertifikate inflationär verfügbar sind.

Das führt zu **Hypothese 2:** Mitglieder von Berufen, für die Zertifikate inflationär verliehen werden, sehen sich einem sehr hohen Befristungsrisiko ausgesetzt, wenn sie in großen Organisationen beschäftigt sind.

5

Die Knappheit des beruflichen Arbeitskraftangebots

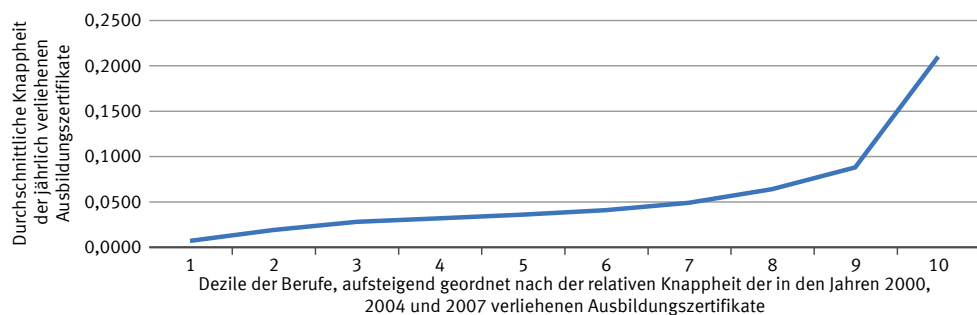
Um quantitativ empirisch zu prüfen, ob und wie stark individuelle Befristungsrisiken und knappe berufliche Ausbildungszertifikate zusammenhängen, wurde die repräsentative 1%-Bevölkerungsstichprobe des Mikrozensus für die Erhebungsjahre 1999 bis 2008 harmonisiert. Die Informationen des Mikrozensus wurden mit der amtlichen Vollerhebung zu den Ausbildungsabschlüssen im dualen System und den verschiedenen schulischen und universitären Bildungswegen zusammengeführt. Obwohl beide Datenquellen auf der gleichen Klassifikation – nämlich der Klassifizierung der Berufe 1992 (Statistisches Bundesamt, 1992) – basieren, wird ein Matching durch kontinuierliche gesetzliche Reformen der Berufsausbildungsordnungen erschwert.

Um die Daten fehlerfrei zusammenzuführen, wurden daher die vierstelligen Berufsidentifikationsnummern der Ausbildungsdaten aufwendig korrigiert. Auf Basis dieser Daten wurde für 1 118 Berufe, in denen 677 080 Personen tätig waren, ein Knappheitsindex entwickelt. Dieser neuartige Index summiert für jeden Beruf die Anzahl der jährlich verliehenen Ausbildungszertifikate über alle Ausbildungswege⁴ und setzt diese Summe mit der Zahl der Beschäftigten in den jeweiligen Berufen in Relation.

4 Berufliche Zertifikate können in Deutschland über sechs unterschiedliche Ausbildungswege erworben werden: duale Ausbildung, berufliche Vollzeitschulen (anerkannt), berufliche Vollzeitschulen (nicht anerkannt), Schulen des Gesundheitswesens, Fachschulen, Fachhoch- und Hochschulen.

Grafik 1

Die relative Knappheit von jährlich verliehenen Ausbildungszertifikaten in den Berufen in Deutschland



N = 677 080 Personen in 1 118 Berufen

Quelle: 1-%-Bevölkerungsstichprobe des Mikrozensus für die Erhebungsjahre 1999 bis 2008, eigene Berechnungen;
Abbildung aus Stuth, 2017, Seite 111

2017 - 01 - 0039

↳ Grafik 1 zeigt, wie knapp oder inflationär Ausbildungszertifikate für Berufe in Deutschland verliehen werden. Insgesamt wurden 1118 Berufe empirisch analysiert, die Darstellung aller Berufe wäre jedoch wenig informativ und äußerst unübersichtlich. Daher werden alle Berufe gemäß des Knappheitsindex aufsteigend sortiert und anschließend in zehn gleich große Gruppen unterteilt (Dezile). Der durchschnittliche Knappheitsindexwert dieser Gruppen wird auf der Y-Achse abgetragen.

Für die Mehrheit der Berufe in Deutschland werden Ausbildungszertifikate relativ sparsam verliehen (Beispielberufe sind Bergleute oder Bäcker). Erst im achten Dezil übersteigt der Index den Wert 0,05 deutlich. Das heißt, dass für 70% der Berufe in Deutschland auf 100 beschäftigte Berufsinhaber nur fünf oder weniger frisch zertifizierte Personen kommen, die den beruflichen Arbeitsmarkt betreten. Der Konkurrenzdruck zwischen frisch zertifizierten Arbeitsmarkteinsteigern und etablierten Berufsinhabern ist entsprechend gering. Für die Dezile 8 und 9 liegt der Index zwischen 0,05 und 0,1. Im zehnten Dezil konzentrieren sich die Berufe, für die Ausbildungszertifikate sozusagen inflationär verliehen werden. Hier betreten im Durchschnitt 21 frisch zertifizierte Personen je 100 Beschäftigte die berufsspezifischen Arbeitsmärkte. Der Konkurrenzdruck zwischen den frisch zertifizierten Arbeitsmarkteinsteigern und den erwerbstätigen Berufsinhabern ist hoch. Werbekaufleute oder Industrie- und technische Kaufleute sind Beispiele für Berufe, die in dieses Dezil fallen.

6

Berufliche Schließung, Befristungsrisiken und die Befristungsstrategien großer Unternehmen

Sogenannte Two-stage-Mehrebenenanalysen können zeigen, dass die relative Knappheit von beruflichen Ausbildungszertifikaten einen relevanten und statistisch signifikanten Einfluss auf das Befristungsrisiko besitzt (Stuth, 2017, hier: Seite 123 f.). Nach Berücksichtigung aller bekannten Einflussfaktoren (zum Beispiel Alter, Bildung, Komplexität der Tätigkeiten, Wirtschaftszweige, Standardisierung, Lizenzierung, Vertretung durch Berufsgewerkschaften) unterliegen Beschäftigte in Berufen, deren Ausbildungszertifikate inflationär verliehen werden, einem deutlich erhöhten Befristungsrisiko.¹⁵ Beschäftigte in Berufen, für die die Ausbildungszertifikate relativ knapp sind, sehen sich dagegen einem geringen Befristungsrisiko ausgesetzt. Verringert sich der Knappheitsindexwert um eine Einheit, verringert sich das Befristungsrisiko der Berufsinhaber um 4,4 Prozentpunkte!¹⁶ ↳ Tabelle 1

5 Nähere Informationen zur Operationalisierung, der Sampleauswahl und der Analyseverfahren sind zu finden in Stuth (2017).

6 Der Koeffizient kann relativ einfach interpretiert werden: Er repräsentiert die Veränderung in Prozentpunkten, wenn die unabhängige Variable sich um eine Einheit verändert. Um die annähernde Normalverteilung der abhängigen Variablen zu gewährleisten, musste jedoch die Quadratwurzel gezogen werden. Diese Transformation kann über eine Quadrierung des Koeffizienten rückgängig gemacht werden ($0,2092 = 0,044$).

Tabelle 1

Gepoolte lineare (second stage) Regression der berufsspezifischen Befristungsrisiken auf den Knappheitsindex von beruflichen Zertifikaten und die Interaktion zwischen Firmengröße und dem Knappheitsindex von beruflichen Zertifikaten, für die Jahre 2000, 2004 und 2007

Knappheitsindex für berufliche Zertifikate	0,209	(0,052) ***
Anteil Beschäftigter in großen Firmen	0,001	(0,001)
Interaktion: Knappheitsindex X große Firmen	0,006	(0,003) *
Konstante	0,284	(0,010) ***
F	11,90 ***	
R ²	0,310	
Root Mean Squared Error (RMSE)	0,099	
Mean vif	2,89	

N = 677 080 Personen in 1 118 Berufen; Heteroskedastizitäts-konsistente Huber-White-Standardfehler in Klammern. Folgende Merkmale flossen in die Regression ein beziehungsweise wurden kontrolliert: Standardisierung, Einzigartigkeit der ausgeübten Tätigkeiten, Spezialistenberufe, Lizenzierung, Berufsverbände, Berufsgewerkschaften¹, Zeit, Komplexität der beruflichen Tätigkeiten, Region, Weiterbildung, sehr kleine Unternehmen (Kleinbetriebsklausel), Frauenanteil, Anteil nicht deutscher Staatsbürger, Wirtschaftszweige.

Quellen: 1-%-Bevölkerungsstichprobe des Mikrozensus für die Erhebungsjahre 1999 bis 2008, eigene Berechnungen; Surveyjahre 2000, 2004, 2007; Berufenet – Internetdatenbank der Bundesagentur für Arbeit; Haupt, 2016a; Berufsverbands- und Berufsgewerkschaftssurvey von Schroeder, Kalass und Greefl²; eigene Berechnungen.

1 Weiterhin wird in dem Modell auch auf mögliche Interaktionseffekte zwischen der Firmengröße und den Schließungsmaßen (Standardisierung, Einzigartigkeit der ausgeübten Tätigkeiten, Spezialistenberufe, Lizenzierung, Berufsverbände, Berufsgewerkschaften) kontrolliert.

2 Eine Beschreibung der Erhebung findet sich in Schroeder und andere (2011, hier: Seite 34 bis 38, 45).

Unternehmen scheinen demnach ihre Befristungspraxis an die Gegebenheiten beruflicher Teilarbeitsmärkte anzupassen. Der „Forschungsmainstream“ berücksichtigt diese Tatsache bislang nicht.⁷ Hypothese 1 kann entsprechend bestätigt werden: Berufliche Zertifikate besitzen eine Monopolfunktion, die die Beschäftigten vor befristeten Arbeitsverträgen schützt. Diese Schutzfunktion kommt aber nur Beschäftigten in Berufen zugute, für die die beruflichen Zertifikate relativ knapp verliehen werden.

Insbesondere die Kritiker der aktuellen Befristungsregelung befürchten, dass große Unternehmen Befristungen missbrauchen könnten, um Kosten zu sparen und um unbefristet Beschäftigte durch befristet Beschäftigte zu ersetzen. Daher wird in einem weiteren Analyseschritt geprüft, ob sich dieses Ergebnis auch für den Zusammenhang von knappen Ausbildungszertifikaten, Befristung und Firmengröße bestätigen lässt. Konventionelle Forschungsarbeiten zeigen in der Regel einen engen Zusammenhang zwischen Befristung und Firmengröße, da große Organisationen es sich eher leisten können, befristete Arbeitsverträge zu nutzen. Die Betrachtung des

Interaktionseffekts zwischen dem Knappheitsindex und der Firmengröße zeigt jedoch, dass dies nicht korrekt ist.

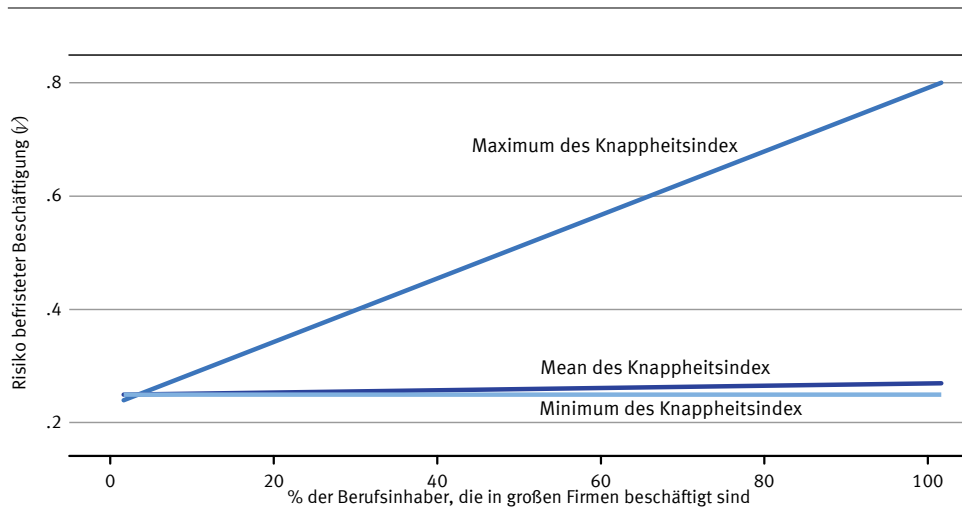
➤ Grafik 2 stellt die Interaktion zwischen dem Knappheitsindex, der Firmengröße und dem Befristungsrisiko aus Tabelle 1 dar. Auf der X-Achse ist der Anteil der Berufsinhaber abgezeichnet, die in großen Unternehmen⁸ beschäftigt sind. Die Y-Achse kennzeichnet die Höhe des Befristungsrisikos. Der Zusammenhang zwischen diesen beiden Achsen wird für drei unterschiedliche Szenarien beispielhaft dargestellt. Inhaber von Berufen, für die Zertifikate selten verliehen werden (hellblaue Linie) haben ein gleichbleibendes Befristungsrisiko, das unabhängig von der Firmengröße ist. Personen aus Berufen, für die Zertifikate durchschnittlich häufig verliehen werden (dunkelblaue Linie), unterscheiden sich kaum in ihren Befristungsrisiken von Personen in Berufen, für die Zertifikate selten verliehen werden. Auch wenn mit zunehmender Firmengröße die Befristungsquote geringfügig steigt, ist diese Steigung sehr gering und der Zusammenhang äußerst schwach. Ganz anders sieht es aus, wenn man sich Berufe ansieht, für die Zertifikate inflationär verliehen werden (mittelblaue Linie): Je mehr Beschäftigte aus diesen Berufen in großen Firmen beschäftigt sind, desto häufiger sind sie befristet beschäftigt.

7 Studien berücksichtigen selten regionale Arbeitslosenquoten. Diese Information nützt einem beruflichen Arbeitsmarkt wenig, da Arbeitgeber, die Informatiker oder Fachverkäufer für Lebensmittel suchen, nichts davon haben, wenn in der Region zum Beispiel viele Friseure, Metallarbeiter oder Linguisten arbeitslos sind.

8 Organisationen mit 50 oder mehr Beschäftigten.

Grafik 2

Zusammenhang zwischen knappen Ausbildungszertifikaten, Firmengröße und Befristungsrisiko



Quelle: Stuth, 2017, Seite 152

2017 - 01 - 0039

Der Zusammenhang von Befristung und Firmengröße existiert nur für Beschäftigte in Berufen mit inflationär verliehenen Ausbildungszertifikaten. Für alle anderen Berufe kann dieser Zusammenhang nicht gezeigt werden. Dieses Ergebnis unterstreicht Hypothese 1: Arbeitgeber legen zuallererst Wert darauf, knappe berufliche Arbeitskräfte zu sichern. Die Befürchtung, dass Arbeitgeber befristete Arbeitsverträge nutzen, um unternehmerische Risiken auf Arbeitnehmer abzuwälzen, ist mit Einschränkungen korrekt. Nur wenn berufliche Arbeitskräfte im Überfluss auf dem Arbeitsmarkt verfügbar sind, versuchen große Unternehmen mittels befristeter Arbeitsverträge Kosten zu sparen (Hypothese 2).

7


Relevanz der Befunde

Aus wissenschaftlicher Sicht konnte erstmals nachgewiesen werden, dass neben Personen- und Unternehmensmerkmalen auch Berufe und ihr Schließungsgrad die Befristungsrisiken von Arbeitnehmern beeinflussen. Die Befunde sind auch (gesellschafts-)politisch relevant. Der Zusammenhang zwischen knappen Ausbildungszertifikaten und befristeter Beschäftigung kann zum Beispiel in der Berufsberatung genutzt werden: Berufsberater können Jugendliche mithilfe des Knappheits-

index dahingehend beraten, dass sie sich für Berufe entscheiden, für die Ausbildungszertifikate nicht inflationär verliehen werden. Gleichzeitig würde dies dazu beitragen, dass in weniger Berufen Ausbildungszertifikate inflationär verliehen werden und sich die Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer in diesen Berufen langfristig verbessern.

Die Erkenntnisse können auch für Gesetzesänderungen genutzt werden. Die Befristungsgesetzgebung kann für Berufe, für die Ausbildungszertifikate inflationär vorhanden sind, angepasst werden, um die negativen Konsequenzen von Befristungen in diesen Berufen zu reduzieren. Beispielsweise könnte speziell für diese Berufe die Begrenzung der Laufzeit von sachgrundloser Befristung von zwei Jahren auf zum Beispiel vier Jahre angehoben werden. Mit der längeren potenziellen Beschäftigungsperspektive steigt die Wahrscheinlichkeit, dass Arbeitgeber durch Weiterbildungen in das Humankapital ihrer befristet Beschäftigten investieren und damit deren Beschäftigungsrisiken verringern. Andererseits bietet die längere Vertragslaufzeit den Beschäftigten die Möglichkeit, den Arbeitgeber langfristig zu wechseln, wenn sich keine Entfristung abzeichnet.

Gleichzeitig können wir aus solchen Fallbeispielen lernen, in denen spezifische Anpassungen der Befristungsgesetzgebung bereits durchgeführt wurden, um ungewollte Nebenwirkungen zu vermeiden. Polavieja

(2003, 2005) etwa hat am Beispiel Spaniens gezeigt, dass eine Anpassung der Befristungsgesetzgebung für spezifische Personengruppen sehr negativ ausfallen kann. Der Grund dafür ist, dass Arbeitgeber befristete Arbeitsverträge nicht nur nutzen, um ihre externe Flexibilität zu erhöhen, sondern auch um Kosten zu sparen. In diesem Fall wurden reguläre unbefristete Beschäftigungsverhältnisse durch kostengünstige befristete Beschäftigungsverhältnisse ersetzt (Substitution). Um ein solches Substitutionsszenario in Deutschland zu vermeiden, sollte eine entsprechende Gesetzesänderung den Arbeitgebern nur die Möglichkeit der verbesserten Flexibilität einräumen. Das heißt befristete Arbeitsverträge dürfen den Arbeitgebern keinen Spielraum zur Kostensenkung bieten. Dies könnte der Gesetzgeber erreichen, indem er die Kosten für befristete Arbeitsverträge durch eine Anhebung der Arbeitgeberbeiträge für die Arbeitslosen- und Rentenversicherung erhöht. Auf diese Weise kann zum einen das Substitutionsszenario vermieden und zum anderen das erhöhte Arbeitslosigkeits- und Altersarmutsrisiko von befristet Beschäftigten abgedeckt werden. 

LITERATURVERZEICHNIS

Abbott, Andrew. *The System of Professions. An Essay on the Division of Expert Labor*. Chicago 1988.

Beck, Ulrich/Brater, Michael/Daheim, Hansjürgen. *Soziologie der Arbeit und der Berufe*. Reinbek bei Hamburg 1980.

Becker, Gary Stanley. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New York 1964.

Bellmann, Lutz/Fischer, Gabriele/Hohendanner, Christian. *Betriebliche Dynamik und Flexibilität auf dem deutschen Arbeitsmarkt*. In: Joachim Möller/Ulrich Walwei (Herausgeber). *Handbuch Arbeitsmarkt 2009*. Bielefeld 2008, Seite 359 ff.

Blanchard, Olivier/Landier, Augustin. *The Perverse Effects of Partial Labour Market Reform: Fixed-Term Contracts in France*. In: *The Economic Journal*. Band 112. Nummer 480. 2002, Seite 214 ff.

Bol, Thijs/Weeden, Kim A. *Occupational Closure and Wage Inequality in Germany and the United Kingdom*. In: *European Sociological Review*. Band 31. Nummer 3. 2015, Seite 354 ff.

Boockmann, Bernhard/Hagen, Tobias. *Befristete Beschäftigungsverhältnisse – Brücken in den Arbeitsmarkt oder Instrumente der Segmentierung?* Baden-Baden 2006.

Boockmann, Bernhard/Hagen, Tobias. *Fixed-term Contracts as Sorting Mechanisms: Evidence from Job Durations in West Germany*. In: *Labour Economics*. Band 15. Ausgabe 5. 2008, Seite 984 ff.

Cahuc, Pierre/Postel-Vinay, Fabien. *Temporary Jobs, Employment Protection and Labor Market Performance*. In: *Labour Economics*. Band 9. Ausgabe 1. 2002, Seite 63 ff.

Collins, Randall. *The Credential Society: A Historical Sociology of Education and Stratification*. New York 1979.

Congleton, Roger D./Hillman, Arye L./Konrad, Kai A. (Herausgeber). *40 Years of Research on Rent Seeking*. Berlin 2008.

Doeringer, Peter B./Piore, Michael J. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington 1971.

Dostal, Werner/Stoß, Friedemann/Troll, Lothar. *Beruf – Auflösungstendenzen und erneute Konsolidierung*. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*. Jahrgang 31. Heft 3. 1998, Seite 438 ff.

Ebner, Christian. *Erfolgreich in den Arbeitsmarkt? Die duale Berufsausbildung im internationalen Vergleich*. Frankfurt am Main 2013.

Freidson, Eliot. *Professionalism Reborn. Theory, Prophecy and Policy*. Cambridge 1994.

LITERATURVERZEICHNIS

Gash, Vanessa. *Bridge or Trap? Temporary Workers' Transitions to Unemployment and to the Standard Employment Contract*. In: European Sociological Review. Band 24. Ausgabe 5. 2008, Seite 651 ff.

Gebel, Michael. *Is a Temporary Job Better than Unemployment? A Cross-Country Comparison Based on British, German, and Swiss Panel Data*. In: SOEPpapers on Multi-disciplinary Panel Data Research. Band 543. Berlin 2013. [Zugriff am 19. Dezember 2016]. Verfügbar unter: www.diw.de

Giesecke, Johannes/Groß, Martin. *Temporary Employment: Chance or Risk?* In: European Sociological Review. Band 19. Ausgabe 2. 2003, Seite 161 ff.

Giesecke, Johannes. *Arbeitsmarktflexibilisierung und soziale Ungleichheit: Sozio-ökonomische Konsequenzen befristeter Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland und Großbritannien*. Wiesbaden 2006.

Hagen, Tobias. *Does Fixed-term Contract Employment Raise Firms' Adjustment Speed? Evidence from an Establishment Panel for West Germany*. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik. Band 223. Nummer 4. 2003, Seite 403 ff.

Haupt, Andreas. *(Un)Gleichheit durch soziale Schließung*. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Band 64. Ausgabe 4. 2012, Seite 729 ff.

Haupt, Andreas. *Zugang zu Berufen und Lohnungleichheit in Deutschland*. Wiesbaden 2016a.

Haupt, Andreas. *Erhöhen berufliche Lizenzen Verdienste und die Verdienstungleichheit?* In: Zeitschrift für Soziologie. Jahrgang 45. Heft 1. 2016b, Seite 39 ff.

Hipp, Lena/Bernhardt, Janine/Allmendinger, Jutta. *Institutions and the Prevalence of Nonstandard Employment*. In: Socio-Economic Review. Band 13. Ausgabe 2. 2015, Seite 351 ff.

Hoffmann, Jana/Damelang, Andreas/Schulz, Florian. *Strukturmerkmale von Berufen: Einfluss auf die berufliche Mobilität von Ausbildungsabsolventen*. In: IAB-Forschungsbericht 09/2011. Nürnberg 2011. [Zugriff am 2. Januar 2017]. Verfügbar unter: www.econstor.eu

Hohendanner, Christian/Gerner, Hans-Dieter. *Die Übernahme befristet Beschäftigter im Kontext betrieblicher Personalpolitik*. In: Soziale Welt. Jahrgang 61. Ausgabe 1. 2010, Seite 27 ff.

Kalleberg, Arne L./Sørensen, Aage B. *The Sociology of Labor Markets*. In: Annual Review of Sociology. Band 5. 1979, Seite 351 ff.

Kalleberg, Arne L. *Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work*. In: Annual Review of Sociology. Band 26. 2000, Seite 341 ff.

LITERATURVERZEICHNIS

Kalleberg, Arne L./Reynolds, Jeremy/Marsden, Peter V. *Externalizing Employment: Flexible Staffing Arrangements in US Organizations*. In: Social Science Research. Band 32. Ausgabe 4. 2003, Seite 525 ff.

Kambourov, Gueorgui/Manovskii, Iouri. *Occupational Specificity of Human Capital*. In: International Economic Review. Band 50. 2009, Seite 63 ff.

Kerr, Clark. *The Balkanization of Labor Markets*. In: E. Wight Bakke (Herausgeber). Labor Mobility and Economic Opportunity. Cambridge 1954, Seite 92 ff.

Knoke, David/Kalleberg, Arne L. *Job Training in U.S. Organizations*. In: American Sociological Review. Band 59. Nummer 4. 1994, Seite 537 ff.

Korpi, Thomas/Levin, Henrik. *Precarious Footing: Temporary Employment as a Stepping Stone out of Unemployment in Sweden*. In: Work, Employment and Society. Band 15. Nummer 1. 2001, Seite 127 ff.

Larson, Magali Sarfatti. *The Rise of Professionalism: A Sociological Analysis*. Berkeley 1977.

Masters, John K./Miles, Grant. *Predicting the Use of External Labor Arrangements: A Test of the Transaction Costs Perspective*. In: The Academy of Management Journal. Band 45. Nummer 2. 2002, Seite 431 ff.

McGinnity, Frances/Mertens, Antje/Gundert, Stefanie. *A Bad Start? Fixed-Term Contracts and the Transition from Education to Work in West Germany*. In: European Sociological Review. Band 21. Ausgabe 4. 2005, Seite 359 ff.

Müller, Walter/Steinmann, Susanne/Ell, Renate. *Education and Labour-Market Entry in Germany*. In: Shavit, Yossi/Müller, Walter (Herausgeber). From School to Work. Oxford 1998, Seite 143 ff.

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD). *Flexibility in the Labour Market: the current debate*. Paris 1986.

Parkin, Frank. *Marxism and Class Theory: A Bourgeois Critique*. New York 1979.

Polavieja, Javier G. *Temporary Contracts and Labour Market Segmentation in Spain: An Employment-Rent Approach*. In: European Sociological Review. Band 19. Ausgabe 5. 2003, Seite 501 ff.

Polavieja, Javier G. *Flexibility or Polarization? Temporary Employment and Job Tasks in Spain*. In: Socio-Economic Review. Band 3. Ausgabe 2. 2005, Seite 233 ff.

Schroeder, Wolfgang/Kalass, Viktoria/Greef, Samuel. *Berufsgewerkschaften in der Offensive. Vom Wandel des deutschen Gewerkschaftsmodells*. Wiesbaden 2011.

Solga, Heike/Konietzka, Dirk. *Occupational Matching and Social Stratification*. In: European Sociological Review. Band 15. Nummer 1. 1999, Seite 25 ff.

LITERATURVERZEICHNIS

- Sørensen, Aage B. *Processes of Allocation to Open and Closed Positions in Social Structure*. In: Zeitschrift für Soziologie. Jahrgang 12. Heft 3. 1983, Seite 203 ff.
- Sørensen, Aage B. *The Structural Basis of Social Inequality*. In: American Journal of Sociology. Band 101. Nummer 5. 1996, Seite 1333 ff.
- Sørensen, Aage B. *Toward a Sounder Basis for Class Analysis*. In: American Journal of Sociology. Band 105. Nummer 6. 2000, Seite 1523 ff.
- Spence, Michael. *Job Market Signaling*. In: The Quarterly Journal of Economics. Band 87. Nummer 3. 1973, Seite 355 ff.
- Statistisches Bundesamt. *Klassifizierung der Berufe 1992 (KldB 92), Ausgabe 1992*. Wiesbaden 1992. [Zugriff am 4. Januar 2017]. Verfügbar unter: www.destatis.de
- Stolzenberg, Ross M. *Occupations, Labor Markets and the Process of Wage Attainment*. In: American Sociological Review. Band 40. Nummer 5. 1975, Seite 645 ff.
- Stuth, Stefan/Hennig, Marina. *Ist der Beruf entscheidend? Zum Einfluss beruflicher Eigenschaften auf die Dauer familienbedingter Nichterwerbsphasen von Frauen*. In: WZB Discussion Papers, Nummer P 2014-006, Berlin 2014. [Zugriff am 2. Januar 2017]. Verfügbar unter: bibliothek.wzb.eu
- Stuth, Stefan. *Closing in on Closure – Occupational Closure and Temporary Employment in Germany*. Baden-Baden 2017 (im Erscheinen).
- Uzzi, Brian/Barsness, Zoe I. *Contingent Employment in British Establishments: Organizational Determinants of the Use of Fixed-Term Hires and Part-Time Workers*. In: Social Forces. Band 76. Ausgabe 3. 1998, Seite 967 ff.
- Vicari, Basha. *Degree of Standardised Certification of Occupations. An Indicator for Measuring Institutional Characteristics of Occupations (KldB 2010, KldB 1988)*. In: FDZ-Methodenreport 04/2014. Nürnberg 2014. [Zugriff am 2. Januar 2017]. Verfügbar unter: www.iab.de
- Weber, Max. *Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriß der verstehenden Soziologie*. 5., revidierte Auflage. Tübingen 1980.
- Weeden, Kim A. *Why Do Some Occupations Pay More than Others? Social Closure and Earnings Inequality in the United States*. In: American Journal of Sociology. Band 108, Nummer 1. 2002, Seite 55 ff.
- Weeden, Kim A./Grusky, David B. *Inequality and Market Failure*. In: American Behavioral Scientist. Band 58. Ausgabe 3. 2013, Seite 473 ff.
- Werfhorst, Herman G. van de. *Skills, Positional Good or Social Closure? The Role of Education Across Structural-Institutional Labour Market Settings*. In: Journal of Education and Work. Band 24. Ausgabe 5. 2011, Seite 521 ff.
- Williamson, Oliver E. *The Economic Institutions of Capitalism. Firms, Markets, Relational Contracting*. New York 1985.

Herausgeber

Statistisches Bundesamt (Destatis), Wiesbaden

Schriftleitung

Dieter Sarreither, Präsident des Statistischen Bundesamtes

Redaktionsleitung: Kerstin Hänsel

Redaktion: Ellen Römer

Ihr Kontakt zu uns

www.destatis.de/kontakt

Erscheinungsfolge

zweimonatlich, erschienen im Februar 2017

Das Archiv aller Ausgaben ab Januar 2001 finden Sie unter www.destatis.de/publikationen

Print

Einzelpreis: EUR 18,- (zzgl. Versand)

Jahresbezugspreis: EUR 108,- (zzgl. Versand)

Bestellnummer: 1010200-17001-1

ISSN 0043-6143

ISBN 978-3-8246-1060-0

Download (PDF)

Artikelnummer: 1010200-17001-4, ISSN 1619-2907

Vertriebspartner

IBRo Versandservice GmbH

Bereich Statistisches Bundesamt

Kastanienweg 1

D-18184 Roggentin

Telefon: +49 (0) 382 04 / 6 65 43

Telefax: +49 (0) 382 04 / 6 69 19

destatis@ibro.de

Papier: Metapaper Smooth, FSC-zertifiziert, klimaneutral, zu 61% aus regenerativen Energien

© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2017

Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.