

Gudrun Linne
Stephan Voswinkel

„Vielleicht ist ja noch alles offen“

Eine empirische Untersuchung
über befristete Arbeitsverhältnisse

Die Autoren:

Gudrun Linne, geb. 1956, Diplom-Sozialwirtin, Arbeits- und Veröffentlichungsschwerpunkte: Arbeitsrechtsoziologie, Arbeitskampf, Kündigungsschutz, atypische Beschäftigungsverhältnisse.

Stephan Voswinkel, geb. 1952, Dr. disc. pol., Diplom-Sozialwirt, Arbeits- und Veröffentlichungsschwerpunkte: Arbeitsrechtsoziologie, Arbeitskampf, industrielle Beziehungen, Sozialstruktur von Klein- und Mittelbetrieben, atypische Beschäftigungsverhältnisse

519017526

Abschlußbericht des Forschungsprojektes
»Personalpolitische Funktionen und soziale Folgen befristeter Arbeitsverträge
— Probleme der Mitbestimmung und Handlungsmöglichkeiten der Interessenvertretung.«
Herausgegeben von der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
Hans-Böckler-Projekt
Projekt-Nr. 810



© VSA-Verlag 1989, Stresemannstraße 384a, 2000 Hamburg 50
Alle Rechte vorbehalten
Druck und Buchbindearbeiten: Evert-Druck, Neumünster
ISBN 3-87975-508-6

... in eigener Sache:

Nach gut drei Jahren haben wir unsere empirische Untersuchung über befristete Arbeitsverhältnisse am Soziologischen Seminar der Universität Göttingen abgeschlossen. Mit diesem Bericht legen wir die Ergebnisse unseres Forschungsprojektes vor. Damit haben auch wir - die Autoren dieses Bandes - die Arbeit in einem befristeten Arbeitsverhältnis beendet.

Wir möchten die Gelegenheit nutzen, allen zu danken, die unsere Arbeit ermöglicht und unterstützt haben.

Allen voran, den vielen befristet beschäftigten Arbeitnehmern, Betriebsräten, Personalleitern und anderen Gesprächspartnern aus Betrieben, Arbeitsverwaltungen und Verbänden.

Ganz besonders danken wir unserem Projektleiter Prof. Dr. Wolf Rosenbaum, der uns nicht nur mit wissenschaftlicher Betreuung und Kritik ganz wesentlich unterstützt hat, sondern auch in den Höhen und Tiefen eines solchen Projektes zur Seite gestanden hat.

Brigitte Braucek hat die Schreibarbeiten dieses Projekts übernommen. Sie hat den Abschlußbericht fertiggestellt, sämtliche Tonbandaufnahmen transkribiert und sich durch manches unleserliche Manuskript durchgearbeitet. Hierfür werden wir ihr gar nicht genug danken können.

Die großzügige Förderung der Hans-Böckler-Stiftung beschränkte sich nicht auf die Finanzierung dieses Projektes. Besonders von den Kollegen aus Gewerkschaften und Wissenschaft im Projektbeirat der Hans-Böckler-Stiftung und unserem Fachbetreuer Matthias Knuth bekamen wir Anregungen, Ermutigungen und Rat.

Wir hoffen, mit diesem Bericht unseren Dank nicht nur in schöne Worte gekleidet, sondern auch in eine nützliche und lesbare Form gegossen zu haben.

Gudrun Linne

Stephan Voswinkel

Noch eine Anmerkung zum Schluß:

Den Leserinnen und Lesern wird auffallen, daß wir auf eine generelle Feminisierung von Begriffen verzichtet haben. Nicht Ignoranz hat uns dazu veranlaßt. Wir denken aber, daß Begriffsbildungen wie beispielsweise Arbeitnehmer-Schrägstrich-innen einen rein formalen Charakter haben und zur Lesbarkeit eines längeren Textes nicht beitragen.

Abkürzungsverzeichnis

ABM	Arbeitsbeschaffungsmaßnahme
AFG	Arbeitsförderungsgesetz
AN	Arbeitnehmer
ANBA	Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit
AP	Arbeitsrechtliche Praxis, Entscheidungssammlung des Bundesarbeitsgerichts
BA	Bundesanstalt für Arbeit
BAG	Bundesarbeitsgericht
BDA	Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände
BeitrAB	Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
BeschFG	Beschäftigungsförderungsgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
DPG	Deutsche Postgewerkschaft
d. V.	die Verfasser
EG	Europäische Gemeinschaft
FSA	Forschungsstelle Sozialökonomik der Arbeit
GHK	Gewerkschaft Holz und Kunststoff
GTB	Gewerkschaft Textil-Bekleidung
HBV	Gewerkschaft Handel, Banken, Versicherungen
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit
i. d. R.	in der Regel
IG BSE	Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden
IGM	Industriegewerkschaft Metall
Kapovaz	Kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit
KüSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
MittAB	Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
MTV	Manteltarifvertrag
NRW	Nordrhein-Westfalen
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht
ÖTV	Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr
RdA	Recht der Arbeit
SAMF	Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung
TV	Tarifvertrag
u. a.	und andere(s)
v. a.	vor allem
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Inhalt

... in eigener Sache	5
Abkürzungsverzeichnis	6
A. Karriere und Facetten der gesellschaftspolitischen Thematisierung einer Arbeitsvertragsform	11
1. Massenarbeitslosigkeit und Ausbreitung befristeter Arbeitsverträge	14
2. Rechtliche und politische Legitimierung durch das Beschäftigungsförderungsgesetz	16
3. Schlüsselbegriffe	21
3.1. "Flexibilisierung"	22
3.2. "Deregulierung"	28
3.3. "Normalarbeitsverhältnis"	32
B. Anlage der Untersuchung	41
C. Der befristete Arbeitsvertrag als personalpolitisches Instrument	57
1. Befristete Einstellungen: Überlegungen und Motive der Arbeitgeber	60
1.1. Fälle zeitlich begrenzter und vorbehaltlicher Beschäftigung	60
1.2. Zeitverträge: Vorteile bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen	64
1.3. Zeitverträge: Vorteile nicht nur bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen	68
1.4. Skepsis: Nachteile befristeter Arbeitsverträge	77
1.5. Fazit: Der befristete Arbeitsvertrag - eine Vertragsform für viele Zwecke	82
2. Typen der Befristungspraxis	83
2.1. Befristung als ausgrenzende Beschäftigung	85
2.2. Befristung als vorbehaltliche Beschäftigung	92
2.3. Vom Vorbehalt zur Ausgrenzung. Die Offenheit befristeter Beschäftigungssituationen	104
2.4. Arbeitsvertragsbefristung und Beschäftigungsentwicklung der Betriebe	108

3. Die Nutzung des Beschäftigungsförderungsgesetzes durch die Betriebe	114		
4. Befristet Beschäftigte: Eine Randbelegschaft?	121		
5. Voraussetzungen und Folgen der Arbeitsvertragsbefristung im Rekrutierungsverhalten der Betriebe	133		
5.1. Arbeitsvertragsbefristung und Bewerberstruktur	134		
5.2. Arbeitsvertragsbefristung und Rekrutierungsweise	143		
5.2.1. Arbeitsvertragsbefristung und Rekrutierungswege	143		
5.2.2. Arbeitsplatzzuweisung und Einarbeitung bei befristeten Arbeitsverträgen	148		
5.3. Fazit	159		
6. Zwischenresümee	161		
D. Das befristete Arbeitsverhältnis aus der Perspektive befristet beschäftigter Arbeitnehmer	165		
1. Das befristete Arbeitsverhältnis als Beschäftigungsverhältnis - unterschiedliche Sichtweisen bei Abschluß des Vertrages	174		
1.1. Zielsetzung und Konzeption der Typologie	174		
1.2. Typ 1: "Ich habe mir eigentlich gar nichts so dabei gedacht mit dem befristeten Arbeitsvertrag"	177		
1.3. Typ 2: "Die anderen haben auch gesagt, Hauptsache, du hast erstmal Arbeit"	183		
1.4. Typ 3: "Da hat man das Gefühl, als wenn solche Situationen dann auch noch ausgenutzt werden"	190		
1.5. Typ 4: "Je mehr man drüber nachdenkt, je zermürbter wird man"	195		
1.6. Typ 5: "Ich hatte sowieso ganz andere Perspektiven"	198		
1.7. Typ 6: "In dieser Zeit kannst Du was aus Dir machen"	201		
1.8. Bilanz	205		
2. Das befristete Arbeitsverhältnis als Arbeits- und Sozialsituation	207		
2.1. Entwicklungen und Veränderungen in den Sichtweisen zu befristeten Arbeitsverhältnissen	209		
2.1.1. Veränderungen in den subjektiven Perspektiven der befristet Beschäftigten	209		
2.1.2. Wirkungen interpersonaler Beziehungen Verhalten und Einfluß von Vorgesetzten ... und von Arbeitskollegen	214 214 222		
		2.2. Typische Belastungssituationen in befristeten Arbeitsverhältnissen	226
		2.2.1. Das Beschäftigungsrisiko als Belastung	227
		2.2.2. Das Übernahmeverfahren als Belastung Betriebliche Übernahmesituationen	234 234
		Reaktionen der befristet beschäftigten Arbeitnehmer	240
		2.2.3. Unbestimmte Leistungsnormen und unbestimmte Auswahlkriterien als Belastung	247
		2.3. Das Bild befristet Beschäftigter von ihrer Stellung im Betrieb	258
		2.4. Arbeiten mit Zeitvertrag - Berührungen mit der Interessenvertretung	264
		3. Ein kurzes Nachwort	276
		E. Der Problemhorizont von Betriebs- und Personalräten	279
		1. Zwischen Entlastung und Bedrohung	284
		2. Übernahmequoten und -verfahren	299
		3. Unterschiede der Problemsicht von Betriebs-/Personalräten und befristet Beschäftigten	304
		F. "Vielleicht ist ja noch alles offen"? - Überlegungen zu den Konsequenzen der Befristungspraxis	309
		1. Diskussion der Ergebnisse	311
		2. Konsequenzen	320
		Anhang	327
		1. Zur Verbreitung befristeter Arbeitsverträge	329
		1.1. Quantitative Entwicklung befristeter Arbeitsverträge	329
		1.2. Schwerpunkte befristeter Arbeitsverträge	333
		2. Zur Rechtslage des befristeten Arbeitsvertrages	341
		3. Grundsätze der IG Druck und Papier für eine Betriebsvereinbarung zu befristeten Arbeitsverträgen	356
		4. Verzeichnis der Übersichten und Tabellen	359
		5. Literatur	361