



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND
BERUFSFORSCHUNG
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

IAB-FORSCHUNGSBERICHT

Aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

7|2023 Determinanten befristeter Neueinstellungen

Nicole Gürtzgen, Benjamin Küfner

Determinanten befristeter Neueinstellungen

Nicole Gürtzgen (IAB),
Benjamin Kufner (IAB)

In der Reihe IAB-Forschungsberichte werden empirische Analysen und Projektberichte größeren Umfangs, vielfach mit stark daten- und methodenbezogenen Inhalten, publiziert.

The IAB Research Reports (IAB-Forschungsberichte) series publishes larger-scale empirical analyses and project reports, often with heavily data- and method-related content.

In aller Kürze

- Die Wahrscheinlichkeit, dass eine Stelle befristet besetzt wird, ist bei kurzfristigem Personalbedarf doppelt so hoch wie bei langfristigem. Allerdings erfolgt nur ein Fünftel aller befristeten Neueinstellungen aufgrund eines vorübergehenden Bedarfs. Mit 80 Prozent beruht die große Mehrheit der befristeten Neueinstellungen auf einem langfristigen Bedarf.
- Betriebe wenden bei befristeten Neueinstellungen weniger finanzielle Mittel für die Personalsuche auf und besetzen diese deutlich schneller. Dies ist auch bei Neueinstellungen der Fall, die den langfristigen Bedarf decken sollen.
- Befristete Neueinstellungen werden nicht nur zur Deckung eines vorübergehenden Arbeitskräftebedarfs genutzt, sondern auch als „verlängerte Probezeit“.
- Bei befristeten Neueinstellungen wird häufiger als bei unbefristeten auf Berufserfahrung als Einstellungsvoraussetzung verzichtet. Zudem werden Personen, die vorher arbeitslos oder nicht beschäftigt waren, häufiger befristet eingestellt.
- Der Einfluss struktureller Determinanten auf die Befristungswahrscheinlichkeit ist bis auf wenige Ausnahmen über den Zeitraum von 2018 bis 2021 weitestgehend stabil.

Inhalt

In aller Kürze	2
Inhalt.....	4
Zusammenfassung	5
Summary.....	5
1 Einleitung.....	7
2 Motive für Befristungen	9
2.1 Mögliche betriebliche Beweggründe für und gegen eine Befristung bei Neueinstellungen.....	9
2.2 Befristung zur Deckung kurzfristiger Arbeitsnachfrage.....	10
2.3 Befristung als Verlängerung der Probezeit	11
3 Betriebliche und individuelle Determinanten der Befristung im multivariaten Modell	15
4 Betriebliche und individuelle Determinanten der Befristung vor und während der Covid-19-Rezession	20
5 Fazit	22
Literatur	23
Anhang	24
Abbildungsverzeichnis.....	26
Tabellenverzeichnis.....	26

Zusammenfassung

Welche Bedeutung haben unterschiedliche betriebliche, stellenbezogene und individuelle Faktoren für die Wahrscheinlichkeit, dass Arbeitsverträge befristet abgeschlossen werden? Der vorliegende Forschungsbericht untersucht diese Frage auf Basis der in der IAB-Stellenerhebung erfassten sozialversicherungspflichtigen Neueinstellungen für den Zeitraum zwischen 2018 und 2021. Bei Neueinstellungen, die zur Deckung eines zeitlich begrenzten Bedarfes vorgenommen wurden, lag der Befristungsanteil im Beobachtungszeitraum mehr als doppelt so hoch wie bei Neueinstellungen zur Deckung eines langfristigen Bedarfes. Insgesamt wird jedoch nur etwa ein Fünftel aller befristeten Neueinstellungen aufgrund eines vorübergehenden Bedarfs vorgenommen.

Dass die große Mehrheit der befristeten Neueinstellungen zur Deckung eines langfristigen Bedarfes erfolgt, deutet darauf hin, dass befristete Neueinstellungen auch die Funktion einer „verlängerten Probezeit“ erfüllen. Um die Bedeutung dieses Motives zu untersuchen, bietet es sich an, die Einstellungskosten von befristeten und unbefristeten Neueinstellungen miteinander zu vergleichen. So ist zu erwarten, dass die Auswahlprozesse bei befristeten Neueinstellungen weniger aufwändig sind als bei unbefristeten, wenn erstere als verlängerte Probezeit genutzt werden. Unsere Ergebnisse zeigen, dass Betriebe bei befristeten Neueinstellungen tatsächlich weniger finanzielle Mittel für die Personalsuche aufwenden und diese deutlich schneller besetzen. Dieses Ergebnis wird auch bestätigt, wenn man nur diejenigen Neueinstellungen, die zur Deckung eines längerfristigen Arbeitskräftebedarfs dienen, betrachtet. Insgesamt stützen diese Befunde den Charakter befristeter Neueinstellungen als verlängerte Probezeit.

Zudem wird bei befristeten Neueinstellungen seltener eine langjährige Berufserfahrung gefordert. Auch Erwerbsunterbrechungen werden eher akzeptiert. Die Ergebnisse zeigen weiterhin, dass die strukturellen Determinanten befristeter Beschäftigung im Zeitverlauf weitestgehend stabil und unabhängig von der Konjunkturlage sind.

Summary

Using the IAB Job Vacancy Survey for the years 2018 until 2021, this research report examines establishment- and job-specific as well individual determinants of fixed-term contracts among new hires. To assess the relevance of different establishment-specific motives for fixed-term hires, we first investigate fixed-term contracts' role of covering a temporary labor demand and their possible role of serving as an extended probation period. During our observation period, the proportion of fixed-term contracts among new hires that were made to meet a temporary demand was more than twice as high as than the respective share among new hires that were conducted to meet a long-term demand. At the same time, however, only about one-fifth of all fixed-term hires were made to meet a temporary labor demand.

The great importance of fixed-term long-term hires suggests that fixed-term hires also fulfil the function of an "extended probation period". To assess this motive, we compare the hiring costs between fixed-term and permanent hires. If fixed-term contracts serve as a screening device one would expect employers to screen fixed-term candidates less intensely than candidates hired on a permanent position.

Our results indeed show that employers incur less costs of search and experience lower vacancy durations when filling a fixed-term position. This result also holds when restricting the analysis to new hires that were conducted to meet a long-term labor demand. These findings support the notion that fixed-term hires serve as a screening device, by providing employers with an extended probationary period.

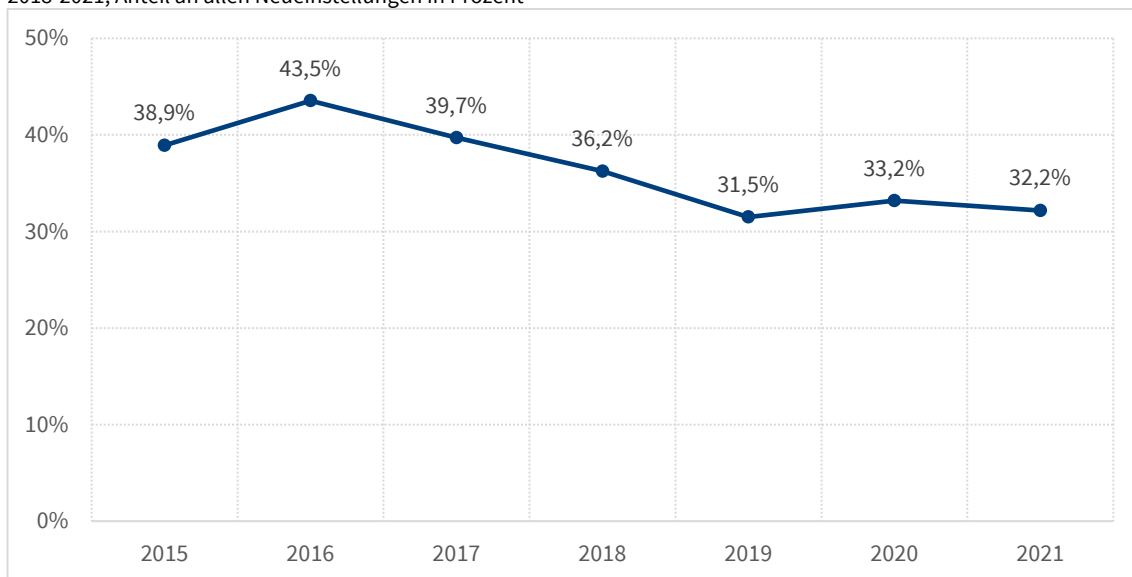
Based on these results, the report identifies further job-specific and individual determinants of fixed-term hires. Consistent with the screening motive, job requirements of fixed-term positions are less likely to require many years of experience. Moreover, fixed-term contracts are concluded more frequently when hiring formerly un- or non-employed individuals. Comparing the periods before and after the Covid-19 recession suggests that for most of the explanatory variables the marginal effects on the probability of a fixed-term hire do not significantly differ from each other over time.

1 Einleitung

Befristete Neueinstellungen sind von großer Bedeutung für das Arbeitsmarktgeschehen. Laut Angaben der Betriebe in der IAB-Stellenerhebung wurden für das Jahr 2021 rund 4 Millionen Personen sozialversicherungspflichtig neu eingestellt (ohne Auszubildende und ohne geförderte Beschäftigung).¹ Diese werden im Weiteren als Neueinstellungen bezeichnet. Im Rahmen der IAB-Stellenerhebung wird bei der Befragung zur letzten sozialversicherungspflichtigen Neueinstellung erhoben, ob die Neueinstellung befristet erfolgte. Am aktuellen Rand gaben die

Abbildung 1: Anteil der Befristungen bei Neueinstellungen

2018-2021, Anteil an allen Neueinstellungen in Prozent



Anmerkungen: Der Wert für 2021 ist vorläufig. Es wurden nur sozialversicherungspflichtige Neueinstellungen mit Angaben zur Befristung berücksichtigt (in 3 bis 4 Prozent der Fälle liegen keine Angaben zur Befristung)

Quelle: IAB-Stellenerhebung

Betriebe für rund 32 Prozent der Neueinstellungen im Jahr 2021 an, dass diese zunächst befristet vorgenommen wurden (vgl. Abbildung 1). Gemäß den Angaben der Betriebe ist der Anteil der befristeten Neueinstellungen an allen sozialversicherungspflichtigen Neueinstellungen im Zeitverlauf gesunken. So schwankte der Anteil vor der Covid-19-Pandemie bis zum Jahr 2017 zwischen 39 und 44 Prozent. Ein deutlicher Rückgang des Befristungsanteils setzte bereits vor der Pandemie im Jahr 2017 ein, gefolgt von einem leichten Anstieg im ersten Pandemie-Jahr 2020 und einem Rückgang um 1 Prozentpunkt in 2021. Eine ähnliche Entwicklung zeigt sich auch in anderen Datensätzen, wie etwa dem IAB-Betriebspanel. So dokumentiert Hohendanner (2021)

¹ Hierbei ist zu beachten, dass die auf Basis der IAB-Stellenerhebung ermittelten Neueinstellungen unterhalb der auf Basis der IEB ermittelten Zahl der Neueinstellungen liegen. Ein Grund hierfür ist u.a., dass in der IAB-Stellenerhebung Neueinstellungen, die in sehr kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse münden, untererfasst sind (Gürtzgen und Kufner 2021).

auf Basis des IAB-Betriebspanels ab dem Jahre 2018 einen Rückgang des Befristungsanteils bei Neueinstellungen (siehe auch [IAB 2022](#)).²

Grundsätzlich ist zu beobachten, dass die Befristungsquote bei Neueinstellungen deutlich oberhalb der Befristungsquote im Bestand – also des Anteils befristeter Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung – liegt. Laut IAB-Betriebspanel hatten im Jahr 2021 rund 2,6 Millionen Beschäftigte in Deutschland einen befristeten Arbeitsvertrag, was einem Anteil an allen Beschäftigten (ohne Auszubildende) von etwa 6,6 Prozent entspricht (IAB 2022). Dass sich der Anteil befristeter Neueinstellungen und der Anteil befristeter Beschäftigter unterscheiden, ist u.a. darauf zurückzuführen, dass befristete Beschäftigungsverhältnisse entweder in unbefristete Arbeitsverträge umgewandelt werden (Hohendanner 2021) oder nach Auslaufen der Befristung nicht verlängert werden.

Im Folgenden untersuchen wir auf Basis der sozialversicherungspflichtigen Neueinstellungen der IAB-Stellenerhebung für den Zeitraum zwischen 2018 und 2021 die Bedeutung unterschiedlicher betrieblicher, stellenbezogener und individueller Determinanten der Befristung von neu abgeschlossenen Beschäftigungsverträgen. Um die Rolle unterschiedlicher betrieblicher Befristungsmotive zu beurteilen, nehmen wir zunächst die Bedeutung der Deckung temporärer Personalbedarfe sowie die mögliche Funktion befristeter Neueinstellungen als verlängerte Probezeit in den Blick. Hierzu ermitteln wir Unterschiede in der Besetzungsdauer sowie in den betrieblichen Aufwendungen für die Personalsuche bei befristeten und unbefristeten Neueinstellungen.

Aufbauend auf den Ergebnissen, dass befristete Neueinstellungen zu einem erheblichen Anteil die Funktion einer verlängerten Probezeit erfüllen, identifizieren wir weitere stellenbezogene und individuelle Determinanten befristeter Neueinstellungen. So untersuchen wir vor dem Hintergrund des Screening-Motivs, ob befristete Neueinstellungen mit den Anforderungsniveaus variieren und häufiger bei Personen, die ihre Erwerbskarriere unterbrochen haben, zum Einsatz kommen.

Der nächste Abschnitt beinhaltet zunächst eine kurze Darstellung möglicher betrieblicher Befristungsmotive. In Abschnitt 2.2 und 2.3 untersuchen wir die Rolle dieser betrieblichen Motive jeweils getrennt für den Zeitraum vor (2018 und 2019) und während der Covid-19-Pandemie (2020 und 2021). In Abschnitt 3 schließlich quantifizieren wir die Bedeutung betrieblicher, stellenbezogener und individueller Determinanten in einem multivariaten Modell. Abschnitt 4 schließlich geht der Frage nach, ob die im multivariaten Modell identifizierten Determinanten befristeter Neueinstellungen im Zeitverlauf stabil sind oder Veränderungen im Zeitverlauf beobachtet werden können.

² Als mögliche Ursachen für Abweichungen zwischen den auf Basis der IAB-Stellenerhebung und dem IAB-Betriebspanel ermittelten Befristungsquoten kommen der mit Befragungsdaten verbundene Stichprobenfehler sowie unterschiedliche Messkonzepte infrage. So erfasst das IAB-Betriebspanel die Neueinstellungen bezogen auf das erste Kalenderhalbjahr und bezieht auch Inhaber, Beamte, mithelfende Familienangehörige sowie geringfügig Beschäftigte in die Berechnung der Befristungsquote bei Neueinstellungen ein. Weiterhin ist zu beachten, dass in der IAB-Stellenerhebung Neueinstellungen, die in sehr kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse münden, untererfasst sind, was zu einer Unterschätzung der Befristungsquote beitragen dürfte (Gürtzgen und Kufner 2021).

2 Motive für Befristungen

2.1 Mögliche betriebliche Beweggründe für und gegen eine Befristung bei Neueinstellungen

Arbeitgeber können ein befristetes Beschäftigungsverhältnis anders als eine unbefristete Beschäftigung ohne Beachtung des Kündigungsschutzes nach der vereinbarten Laufzeit beenden. Die Gründe für den Einsatz befristeter Beschäftigungsverhältnisse sind vielfältig.³ So können befristete Neueinstellungen dazu dienen, auf Umsatzspitzen mit temporär eingestelltem Personal zu reagieren und somit den kurzfristigen Personalbedarf zu decken. Wenn Unsicherheit über die erwartete Dauer des zusätzlichen Personalbedarfs vorliegt und zusätzlich geschaffene Arbeitsplätze möglicherweise wieder abgebaut werden müssen, dann trägt die Befristung von Arbeitsverträgen zur betrieblichen Flexibilität des Personalbestands bei. Weiterhin können Arbeitgeber befristete Neueinstellungen dazu nutzen, neu eingestellte Mitarbeitende mit ihren Fähigkeiten besser kennenzulernen. Auf Arbeitgeberseite besteht nach dem Arbeitsbeginn trotz verschiedener Verfahren zur Bewerberbeurteilung oftmals Unsicherheit über die Eignung der Bewerberinnen und Bewerber und die Qualität der Passung zwischen den Anforderungen der Stelle und den Fähigkeiten der neuen Mitarbeitenden. Befristete Beschäftigungsverhältnisse ermöglichen es Betrieben ohne hohe Entlassungskosten, die Arbeitsbeziehung über einen längeren Zeitraum zu erproben. Damit kann eine befristete Neueinstellung ein Mittel darstellen, welches die Folgen von Unsicherheit im Einstellungsprozess abfedert. In diesen Fällen kann eine befristete Neueinstellung als eine Form der verlängerten Probezeit („Screening-on-the-job“) genutzt werden (Schmelzer/Gundert/Hohendanner 2015). Schließlich kann eine befristete Beschäftigung (über eine generell notwendige Einarbeitungsphase hinaus) mit einem erhöhten Engagement der befristet Beschäftigten einhergehen. Diese könnten möglicherweise eine besonders hohe Leistungsbereitschaft aufweisen, um den Arbeitgeber zu einer Entfristung des Arbeitsverhältnisses zu bewegen (Bossler/Grunau 2019).

Befristete Beschäftigungsverhältnisse bringen für die Betriebe jedoch auch Kosten mit sich. So wird die Befristung bei Neueinstellungen und die damit verbundene Planungsunsicherheit von möglichen Bewerberinnen und Bewerbern in der Bewertung der Stellenausschreibung tendenziell als negativ wahrgenommen (Fritsch/Schank 2005). Dies kann dazu führen, dass insbesondere Personen mit stark nachgefragten Fähigkeiten durch eine Befristung des Arbeitsvertrages von einer Bewerbung abgehalten werden. Weiterhin haben Betriebe und Beschäftigte möglicherweise einen geringeren Anreiz, in betriebsspezifisches Humankapital zu investieren als bei unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen, da das betriebsspezifische Humankapital bei einem möglichen Auslaufen des Vertrages nicht mehr gewinnbringend eingesetzt werden kann (Bellmann et. al. 2013). Dies kann dazu führen, dass befristet Beschäftigte durch die geringere Ausstattung mit betriebsspezifischem Humankapital eine geringe Arbeitsproduktivität aufweisen. Zudem resultieren aus befristeten Neueinstellungen kürzere Beschäftigungsdauern, sodass ein hoher Anteil an befristet Beschäftigten mit einer

³ Die folgenden Ausführungen folgen im Wesentlichen der Darstellung in Gürtzgen et al. (2019).

hohen Fluktuation im Betrieb einhergeht. Diese hat wiederum höhere Einstellungs- und Einarbeitungskosten zur Folge (Fritsch/Schank 2005).

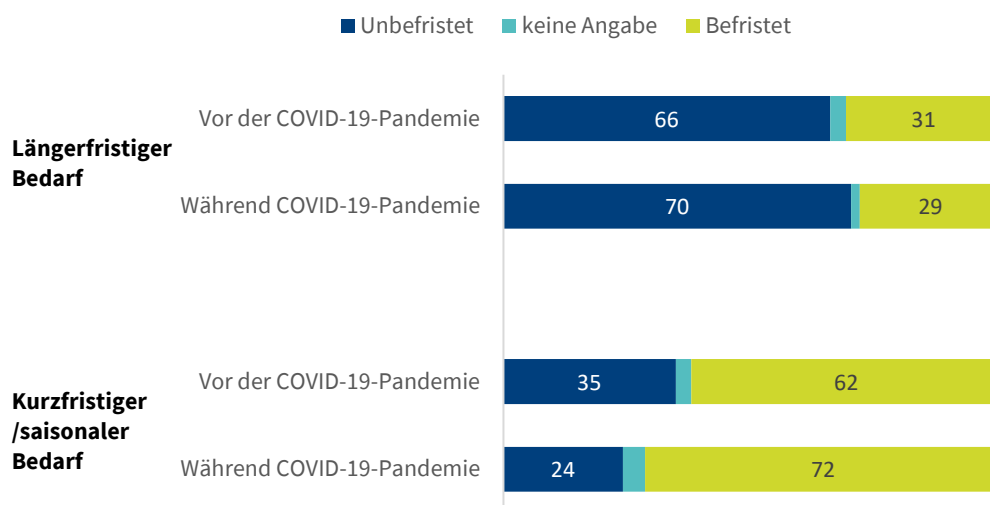
2.2 Befristung zur Deckung kurzfristiger Arbeitsnachfrage

Wie oben dargelegt, können Betriebe befristete Neueinstellungen dazu nutzen, um auf einen temporär beschränkten Personalbedarf zu reagieren. Die Bedeutung dieses und anderer Befristungsmotive kann anhand des betrieblichen Einstellungsgrundes – der in der IAB-Stellenerhebung abgefragt wird – untersucht werden. Konkret wird in der IAB-Stellenerhebung im Rahmen der letzten Neueinstellung erhoben, ob diese zur Deckung eines langfristigen oder vorübergehenden Bedarfes oder etwa zur Deckung eines Ersatz- oder Mehrbedarfs vorgenommen wurde. Insgesamt werden nach Angaben der Betriebe nur etwa 19 Prozent aller befristeten Neueinstellungen aufgrund eines vorübergehenden Bedarfs vorgenommen. Die Mehrheit aller befristeten Neueinstellungen beruht mit einem Anteil von 81 Prozent auf einem langfristigen Bedarf.

Bei Neueinstellungen, die zur Deckung eines langfristigen Bedarfes vorgenommen wurden, lag der Befristungsanteil vor der Covid-19 Pandemie bei 31 Prozent und während der Covid-19-Pandemie bei 29 Prozent. Dagegen ist der Befristungsanteil bei vorübergehendem und damit zeitlich begrenztem Bedarf sowohl vor und während der Pandemie mehr als doppelt so hoch (vgl. Abbildung 2: Befristung bei kurz- und langfristigem Bedarf).

Abbildung 2: Befristung bei kurz- und langfristigem Bedarf

Anteil an allen Neueinstellungen in Prozent



Anmerkung: Vorläufige Zahlen für 2021; Es wurden nur sozialversicherungspflichtige Neueinstellungen mit Angaben zur Befristung berücksichtigt.

Quelle: IAB-Stellenerhebung

Berücksichtigt man in einem multivariaten Regressionsmodell weitere Erklärungsfaktoren befristeter Neueinstellungen, so liegt die Wahrscheinlichkeit einer befristeten Neueinstellung bei langfristigem Bedarf im Vergleich zu kurzfristigem Bedarf sowohl vor als auch während der

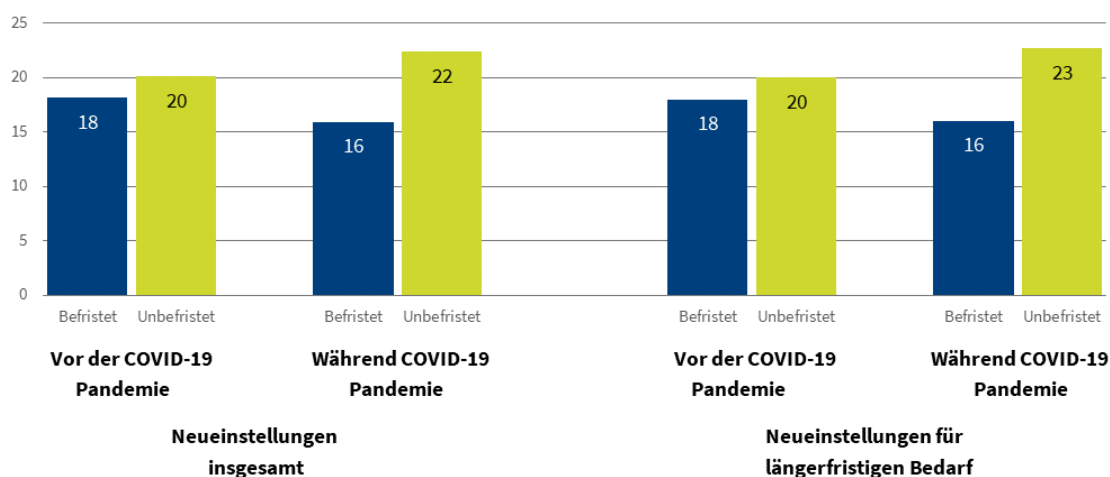
Covid-19-Pandemie um rund 40 Prozentpunkte niedriger (vgl. hierzu später Abschnitt 0, Tabelle 1). Im Gegenzug geht eine Neueinstellung zur Deckung eines Ersatzbedarfes im Vergleich zu einer Neueinstellung bei Mehrbedarf im Modell über den gesamten Beobachtungszeitraum mit keiner signifikant niedrigeren Befristungswahrscheinlichkeit einher.

2.3 Befristung als Verlängerung der Probezeit

Wie im vorangegangenen Abschnitt gezeigt, wird die große Mehrheit aller befristeten Neueinstellungen mit einer langfristigen Perspektive vorgenommen. Neben der Deckung kurzfristigen Arbeitskräftebedarfs müssen somit weitere Motive – vor allem die Funktion von befristeten Neueinstellungen als verlängerte Probezeit – für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge eine Rolle spielen.

Unterschiede in Suchaufwendungen: Mögliche Unterschiede in den Einstellungskosten können einen ersten Aufschluss über den Charakter befristeter Neueinstellungen als verlängerte Probezeit liefern. So ist zu erwarten, dass im Einstellungsprozess weniger aufwändige Auswahlprozesse zum Einsatz kommen als bei unbefristeten Neueinstellungen, wenn befristete Beschäftigungsverhältnisse als verlängerte Probezeit genutzt werden.

Abbildung 3: Durchschnittliche Arbeitsstunden je Stellenbesetzung



Anmerkung: Vorläufige Zahlen für 2021. Es wurden nur sozialversicherungspflichtige Neueinstellungen mit Angaben zur Befristung berücksichtigt.

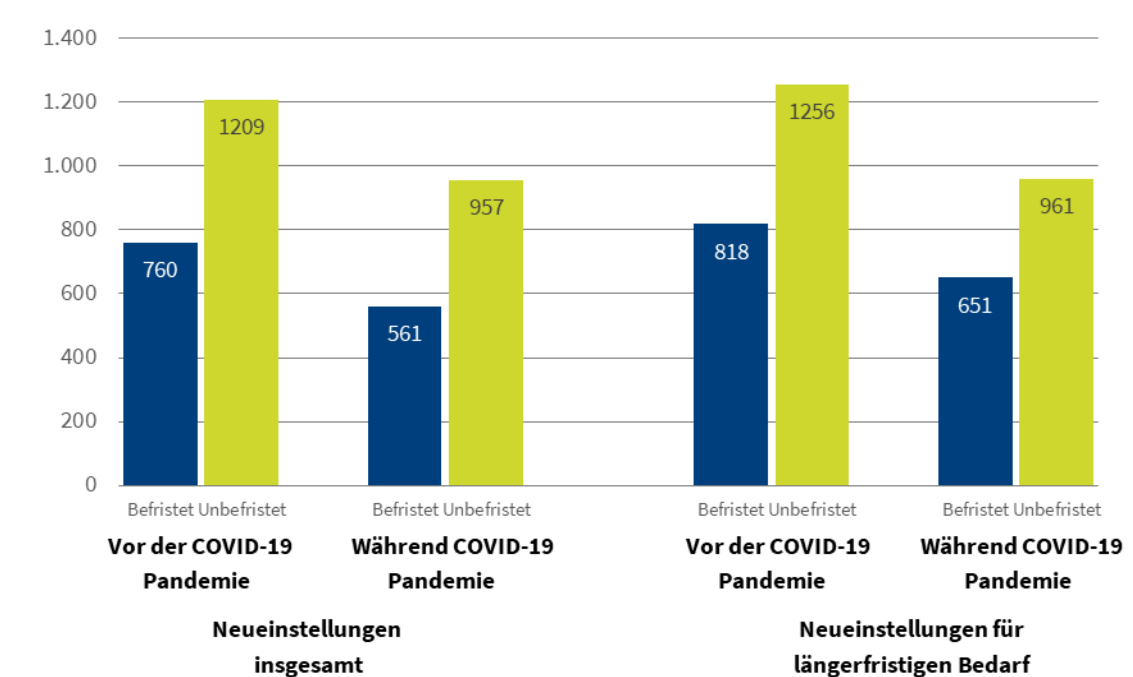
Quelle: IAB-Stellenerhebung

Die IAB-Stellenerhebung liefert Informationen zum zeitlichen Aufwand, der mit dem arbeitgeberseitigen Such – und Einstellungsprozess verbunden ist, sowie zu sonstigen finanziellen Aufwendungen im Rahmen des Stellenbesetzungsprozesses. Für die Besetzung von befristeten Arbeitsstellen wenden Betriebe vor der Covid-19-Pandemie durchschnittlich circa 18 Arbeitsstunden auf, während es bei unbefristeten Neueinstellungen circa 20 Arbeitsstunden sind (vgl. Abbildung 3). Während der Covid-19-Pandemie fällt der Unterschied in den Arbeitsstunden zwischen befristeten und unbefristeten Neueinstellungen noch deutlicher aus und beträgt über sechs Stunden.

Zudem zeigt sich, dass Betriebe für die Gewinnung von unbefristeten Beschäftigten signifikant mehr Geld ausgeben als für befristete Neueinstellungen (vgl. Abbildung 4). Der Unterschied (ohne

Abbildung 4: Durchschnittliche Kosten je Stellenbesetzung

2018-2021, in Euro



Anmerkung: Vorläufige Zahlen für 2021. Es wurden nur sozialversicherungspflichtige Neueinstellungen mit Angaben zur Befristung berücksichtigt.

Quelle: IAB-Stellenerhebung

Differenzierung nach lang- und kurzfristigem Bedarf) beträgt vor (während) der Covid-19-Pandemie im Mittel rund 450 (400) Euro und lässt sich zum Beispiel durch Mehrausgaben für Headhunter, Stellenanzeigen in Zeitungen oder aufwändige Auswahlverfahren erklären.

Die Differenzen der Arbeitsstunden unterscheiden sich in einem multivariaten Modell unter Kontrolle aller weiteren Unterschiede der Stellenanforderungen und des Betriebs vor der COVID-19-Pandemie nicht signifikant. Während der COVID-19 Pandemie beträgt der Unterschied zwischen unbefristeten und befristeten Neueinstellungen statistisch signifikant 2,5 Stunden. Die Unterschiede bei den Suchaufwendungen bleiben auch im multivariaten Modell statistisch signifikant vor (während) der COVID-19 Pandemie in Höhe von 303 (331) Euro bestehen (ohne Abbildung).

Diese Ergebnisse deuten möglicherweise daraufhin, dass Betriebe bei befristeten Neueinstellungen infolge niedrigerer Entlassungskosten ein geringeres Risiko eingehen und daher auch den finanziellen Aufwand zur Verbesserung der Passungsqualität reduzieren können. Die deskriptiven Unterschiede bezogen auf den Arbeitsaufwand in Stunden deuten in eine ähnliche Richtung.

Dass Betriebe für die Besetzung von befristeten Positionen signifikant weniger finanzielle Mittel aufwenden, ist jedoch nicht notwendigerweise nur auf deren Funktion als verlängerte Probezeit zurückzuführen. Der geringere Aufwand kann auch dadurch erklärt werden, dass Betriebe

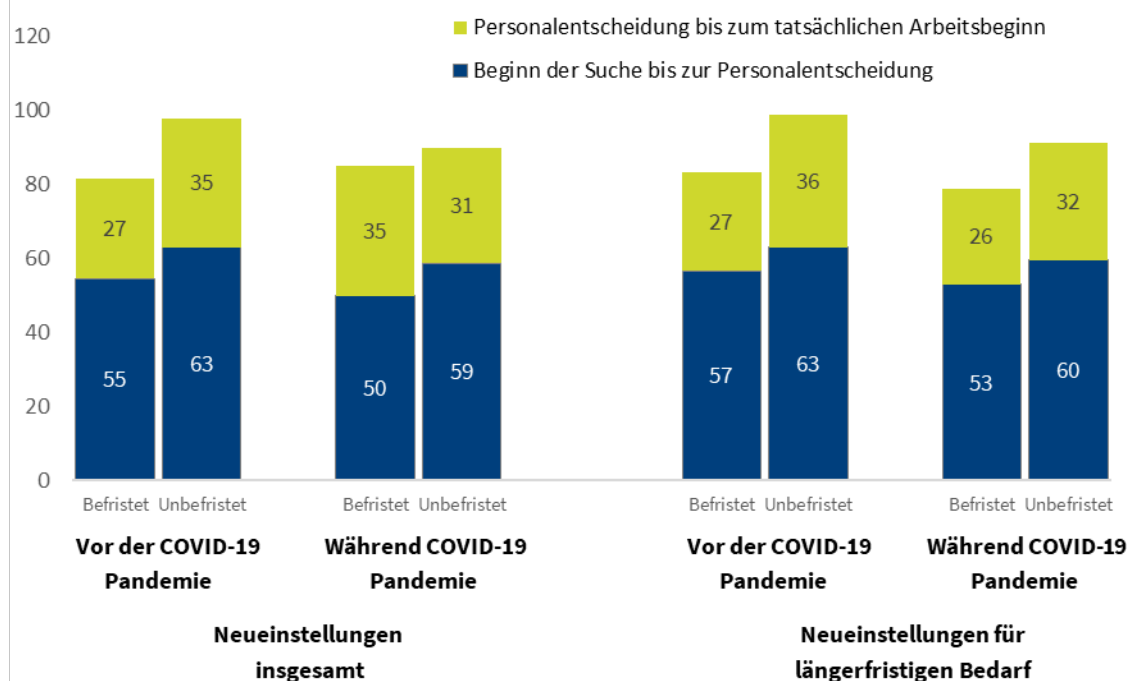
aufgrund temporären Bedarfs davon ausgehen, dass das Beschäftigungsverhältnis ohnehin nach kurzer Zeit wieder beendet wird. Ermittelt man den Unterschied in den finanziellen Aufwendungen für befristete und unbefristete Neueinstellungen nur für diejenigen Neueinstellungen, die zur Deckung eines längerfristigen Arbeitskräftebedarfs dienen, so zeigt sich jedoch ein ähnliches Bild: Auch hier wenden Betriebe signifikant weniger finanzielle Mittel für befristete als für unbefristete Neueinstellungen auf. Die Differenz beträgt jeweils vor und während der Covid-10-Pandemie rund 438 bzw. 310 Euro und ist statistisch signifikant. Dies belegt, dass der Unterschied in den finanziellen Aufwendungen nicht allein darauf zurückzuführen ist, dass Betriebe ohnehin nur eine kurze Beschäftigungsdauer erwarten.

Unterschiede in Suchdauern: Einen weiteren möglichen Hinweis für den Charakter befristeter Neueinstellungen als verlängerte Probezeit können Unterschiede in den Suchdauern liefern. Letztere wird ebenfalls im Rahmen der letzten Neueinstellung in der IAB-Stellenerhebung abgefragt und ist als Zeit vom Beginn der Suche bis zur Personalentscheidung definiert.

Entsprechend der deskriptiven Analyse ist die Suchdauer bei befristeten Stellen deutlich kürzer.

Abbildung 5: Dauer des Such- und Besetzungsprozesses bei befristeten und unbefristeten Neueinstellungen

2018-2021, durchschnittliche Anzahl der jeweiligen Gruppen in Tagen



Anmerkung: Vorläufige Zahlen für 2021. Es wurden nur sozialversicherungspflichtige Neueinstellungen mit Angaben zur Befristung berücksichtigt.

Quelle: IAB-Stellenerhebung

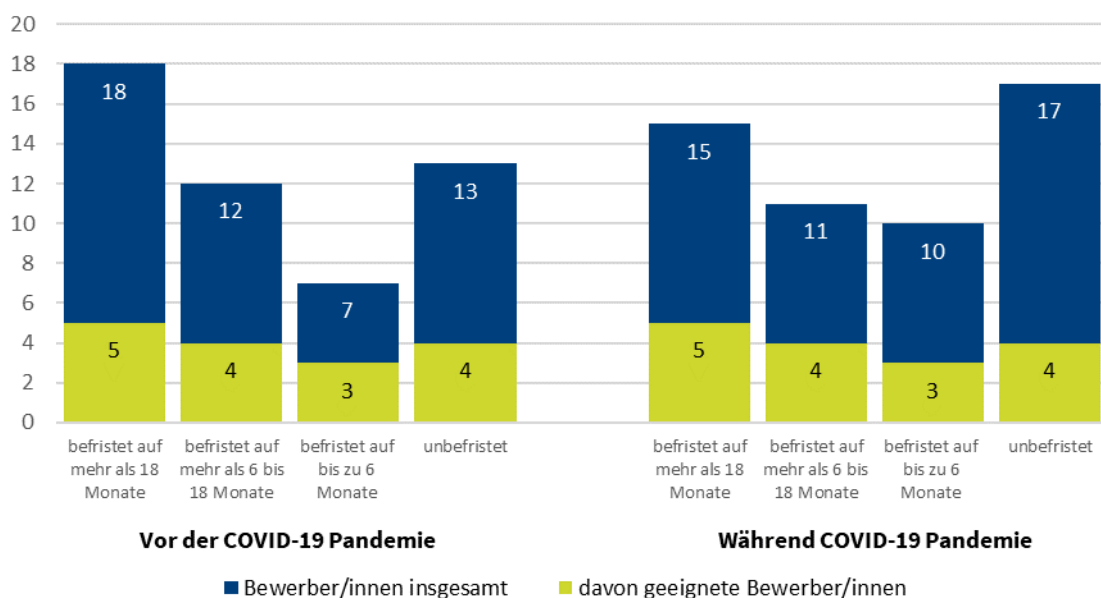
Der Unterschied im Vergleich zum Stellenbesetzungsprozess bei unbefristeten Neueinstellungen beträgt vor und während der Covid-19-Pandemie im Durchschnitt 8 bzw. 9 Tage, also über eine Woche (vgl. Abbildung 5). Diese Differenz kann nicht vollständig durch Unterschiede in den Stellenanforderungen oder in den individuellen und betrieblichen Merkmalen erklärt werden. So zeigt sich vor der COVID-19 Pandemie in einem multivariaten Modell ein statistisch signifikanter

Unterschied von 3,9 Tagen und während der COVID-19 Pandemie von 3,4 Tagen (ohne Abbildung). Dies spiegelt möglicherweise wider, dass Betriebe bei befristeten Neueinstellungen interne Auswahlprozesse bis zur Personalentscheidung beschleunigen.

Zusätzlich zum Auswahlverhalten kann jedoch auch das Verhalten der Bewerberinnen und Bewerber die Suchdauer der Betriebe bestimmen. So verlängert sich die Suchdauer, wenn Betriebe lange auf geeignete Bewerbungen warten müssen. In Bezug auf die Zahl der geeigneten Bewerbungen lassen sich mithilfe der IAB-Stellenerhebung jedoch keine signifikanten Unterschiede bei befristeten und unbefristeten Neueinstellungen nachweisen (vgl. Abbildung 6). Insgesamt lassen diese Ergebnisse vermuten, dass die kürzere Dauer der Personalsuche bei befristeten Neueinstellungen eher auf einen weniger intensiven Auswahlprozess als auf eine unterschiedliche Bewerberlage zurückzuführen ist.

Abbildung 6: Zahl der Bewerberinnen und Bewerber bei befristeten und unbefristeten Neueinstellungen nach Befristungsdauer

2018-2021, Mittelwert pro Stunde Stelle



Anmerkung: Vorläufige Zahlen für 2021; Es wurden nur sozialversicherungspflichtige Neueinstellungen mit Angaben zur Befristung berücksichtigt.

Quelle: IAB-Stellenerhebung

Wie bereits oben dargelegt, kann ein weniger intensiver Auswahlprozess einerseits darauf zurückzuführen sein, dass befristete Neueinstellungen nur zur Deckung kurzfristigen Bedarfs vorgenommen werden. Eine alternative Erklärung könnte darin bestehen, dass Betriebe eine befristete Neueinstellung als Ersatz für einen aufwändigeren Auswahlprozess im Sinne einer verlängerten Probezeit nutzen. In diesem Fall sollte sich die kürzere Suchdauer auch bei langfristigen Neueinstellungen zeigen. Schränkt man wie bereits oben bei den Suchaufwendungen die Neueinstellungen auf diejenigen zur Deckung eines langfristigen Bedarfs ein, zeigt sich, dass die Differenz in der Suchdauer zwischen befristeten und unbefristeten

Neueinstellungen nur geringfügig reduziert wird: Bei befristeten langfristigen Neueinstellungen vergehen vom Beginn der Suche bis zur Personalentscheidung im Schnitt 6 (vor der COVID-19 Pandemie) bzw. 7 Tage (während der COVID-19 Pandemie) weniger als bei unbefristeten langfristigen Neueinstellungen. Berücksichtigt man zusätzlich Unterschiede in Stellenanforderungen und Betriebsmerkmalen, zeigen sich mit 3,9 und 3,7 Tagen vergleichbare Unterschiede wie bei der Gesamtheit der Neueinstellungen (ohne Abbildung). Dies deutet daraufhin, dass kürzere Suchdauern aufgrund weniger intensiver Auswahlprozesse nicht nur bei Neueinstellungen zur Deckung eines kurzfristigen Bedarfs relevant sind.

3 Betriebliche und individuelle Determinanten der Befristung im multivariaten Modell

Im Folgenden untersuchen wir die betrieblichen und individuellen Determinanten befristeter Neueinstellungen in einem multivariaten Modell. Hierzu schätzen wir ein logistisches Regressionsmodell, in welchem die abhängige Variable eine sogenannte Indikatorvariable ist, die die Ausprägung 1 (z. B. Person wurde befristet eingestellt) oder 0 (z. B. Person wurde unbefristet eingestellt) hat. Die deskriptiven Statistiken ausgewählter erklärender Variablen sind in Abbildung 7 zusammengefasst. Tabelle 1 enthält die Regressionsergebnisse – die folgenden Ausführungen beziehen sich zunächst auf Spalte (1) in Tabelle 1, die die Ergebnisse für den gesamten Beobachtungszeitraum enthält.

Betriebliche Determinanten: Betrachtet man zunächst das betriebliche Motiv der Deckung temporärer Personalbedarfe, zeigt sich auch in einem multivariaten Modell, welches alle weiteren in Tabelle 1 dargestellten Erklärungsfaktoren berücksichtigt, dass die Wahrscheinlichkeit einer befristeten Neueinstellung bei langfristigem Bedarf im Vergleich zu kurzfristigem Bedarf um rund 40 Prozentpunkte niedriger ausfällt. Im Gegenzug geht eine Neueinstellung zur Deckung eines Ersatzbedarfes im Vergleich zu einer Neueinstellung bei Mehrbedarf mit keiner signifikant niedrigeren Befristungswahrscheinlichkeit einher.

Weiterhin zeigen die Ergebnisse, dass Kleinbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten seltener befristet einstellen als alle anderen Betriebsgrößenklassen und – mit Ausnahme der obersten Betriebsgrößenklasse - die Befristungswahrscheinlichkeit mit der Betriebsgröße tendenziell zunimmt. Wie bereits in Gürtzgen et al. (2019) dargelegt, könnte dieser Zusammenhang auch auf die gesetzliche Regelung zum Kündigungsschutz zurückzuführen sein, nach der Kleinbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten von den Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes ausgeschlossen sind. Zudem ist davon auszugehen, dass größere Unternehmen die Nachteile einer Befristung oftmals durch höhere Löhne oder andere Stellenmerkmale ausgleichen und so den Bewerberinnen und Bewerbern trotz Befristung ein attraktives Stellenangebot machen können (Bossler/Kubis/Moczall 2017).

Der auf deskriptiver Ebene sichtbare Zusammenhang, dass nicht tarifgebundene Betriebe häufiger Personen unbefristet einstellen als branchentarifgebundene Betriebe (Abbildung 7),

wird in einem multivariaten Modell vollständig durch die Größe der Betriebe erklärt. Größere Betriebe unterliegen häufiger einem Branchentarifvertrag und stellen gleichzeitig Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einem höheren Anteil befristet ein. Unter Berücksichtigung der Betriebsgröße lässt sich kein signifikanter Zusammenhang zwischen Tarifbindung und Wahrscheinlichkeit einer befristeten Neueinstellung nachweisen.

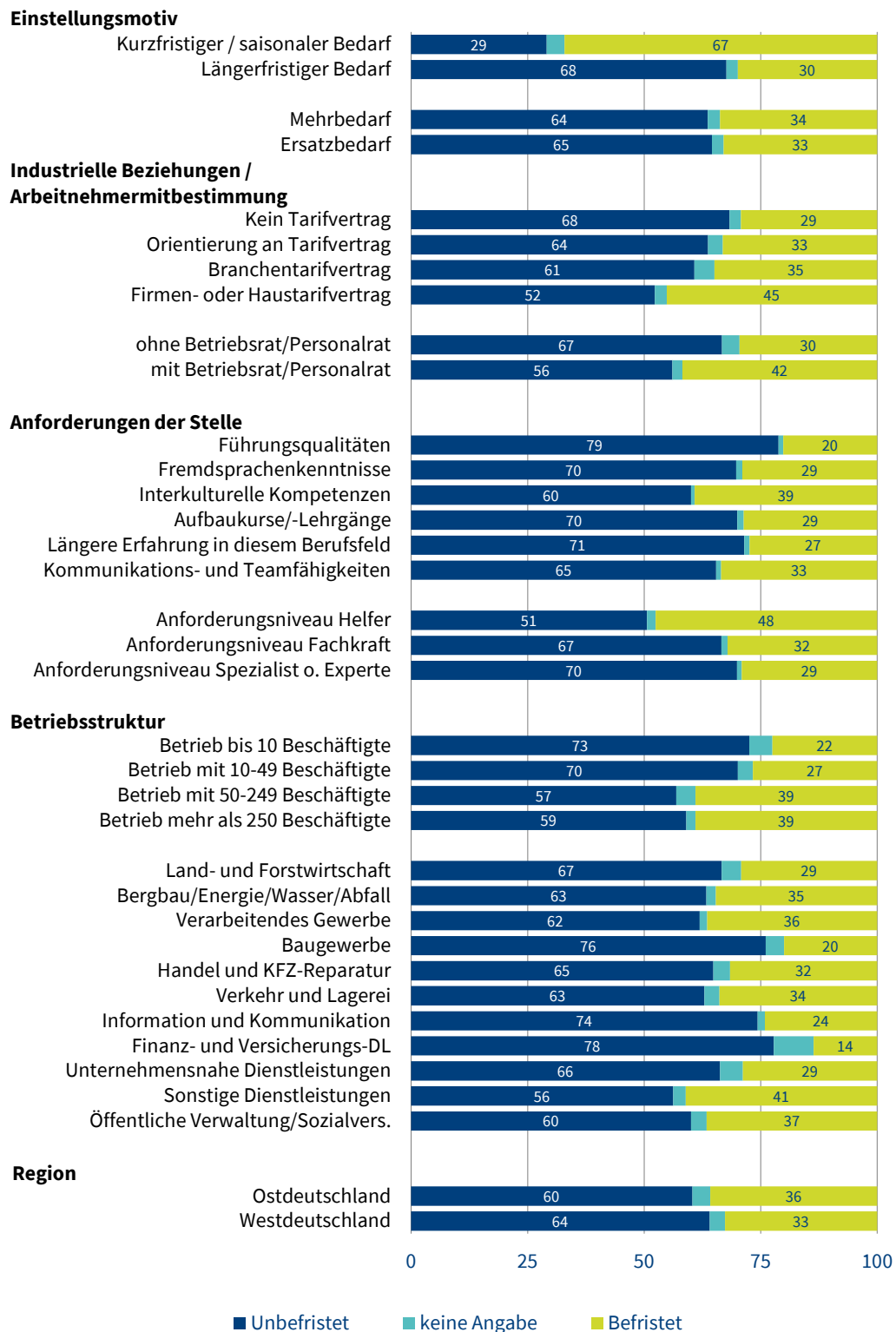
Anders als bei der Branchentarifbindung weisen Betriebe mit einem Betriebsrat im multivariaten Modell eine 7,1 Prozentpunkte signifikant höhere Befristungswahrscheinlichkeit auf als Betriebe ohne Betriebsrat. Dieses Ergebnis lässt sich möglicherweise dadurch begründen, dass ein Betriebsrat sich vornehmlich für die Interessen der bereits im Betrieb beschäftigten Personen einsetzt. Eine weitere mögliche Erklärung für den positiven Zusammenhang zwischen Befristungswahrscheinlichkeit und Existenz eines Betriebsrates liegt in den Rechten des Betriebsrats im Kündigungsfall. Die besonderen Mitbestimmungs- bzw. Anhörungsrechte des Betriebsrats erhöhen die betrieblichen Entlassungskosten, welche für Betriebe mit Betriebsrat einen Anreiz setzen können, häufiger auf befristete Beschäftigungsverhältnisse auszuweichen (Boockmann/Hagen 2003).

Individuelle/Stellenbezogene Determinanten: Möchte man Hypothesen hinsichtlich der individuellen und stellenbezogenen Determinanten einer befristeten Neueinstellung ableiten, spricht das in Abschnitt 2.3. dargestellte Screening-Motiv zunächst dafür, dass die Befristungswahrscheinlichkeit mit dem Anforderungsniveau der Stelle steigen sollte. Grund hierfür ist, dass sich die Arbeitsleistung vor Arbeitsbeginn umso schwieriger einschätzen lässt, je komplexer und unbestimmter das Anforderungsniveau der Stelle ist. Nach Arbeitsbeginn liegen die Kosten der Beurteilung der Arbeitsqualität bei höheren Anforderungsprofilen über denen bei einfacheren Tätigkeiten.

Gleichzeitig ist jedoch davon auszugehen, dass die Befristungswahrscheinlichkeit mit Stellenbesetzungsproblemen abnimmt. Obwohl sich gemäß Abbildung 6 die Anzahl der Bewerbungen zwischen befristeten und unbefristeten Neueinstellungen nicht signifikant unterscheidet, können Betriebe befürchten, auf befristete Stellen nicht genügend geeignete und qualifizierte Bewerbungen zu erhalten. Dies wiederum lässt eine höhere Befristungswahrscheinlichkeit bei Stellen mit niedrigerem Anforderungsniveau und niedrigerer Arbeitsmarktanspannung erwarten. Die Ergebnisse in Tabelle 1 zeigen, dass befristete Neueinstellungen bei Stellen mit niedrigen Anforderungen signifikant häufiger vorkommen: Im Vergleich zu Stellen mit der Anforderung auf dem Spezialisten- bzw. Expertenniveau liegt die Wahrscheinlichkeit einer befristeten Einstellung für Stellen auf dem Helferniveau im multivariaten Modell signifikant um durchschnittlich 13 Prozentpunkte höher. Dies deutet darauf hin, dass der Umstand, dass der Markt für Arbeitskräfte auf Spezialisten- und Expertenniveau derzeit sehr angespannt ist, schwerer wiegt als das Screening-Motiv. In Summe führt dies dazu, dass Arbeitgeber auf eine Befristung verzichten, um für die Stelle geeignete Bewerberinnen und Bewerber rekrutieren zu können.

Abbildung 7: Determinanten befristeter Neueinstellungen

2018-2021, Anteil an allen Neueinstellungen der jeweiligen Gruppe in Prozent



Anmerkung: Vorläufige Zahlen für 2021. Rundungsfehler korrigiert. Es wurden nur sozialversicherungspflichtige Neueinstellungen mit Angaben zur Befristung berücksichtigt

Quelle: IAB-Stellenerhebung

Die Ergebnisse des multivariaten Modells zeigen weiterhin, dass die Befristungswahrscheinlichkeit bei Stellen, für die eine mehrjährige Berufserfahrung erforderlich ist, um 5,7 Prozentpunkte niedriger ist als bei anderen Stellen. Wie bereits in Gürtzgen et al. (2019) dargelegt, stützt der Umstand, dass bei befristeten Neueinstellungen weniger häufig eine mehrjährige Berufserfahrung als Anforderung festgelegt wurde, den Charakter befristeter Neueinstellungen als Screening-Instrument. So ist davon auszugehen, dass Arbeitgeber eine mehrjährige Berufserfahrung als ein positives Signal für ausgeprägte berufliche Fähigkeiten und eine hohe Produktivität werten. Bei geringer Berufserfahrung dürfte auf betrieblicher Seite dagegen Unsicherheit in Bezug auf diese Aspekte vorliegen. Da eine Befristung die Möglichkeit bietet, neu eingestellte Personen in einem beschränkten Zeitraum und mit beschränkten Entlassungskosten näher kennenzulernen, können die Betriebe eher auf Berufserfahrung als Einstellungsvoraussetzung verzichten. Aus Sicht der Beschäftigten kann eine befristete Beschäftigung daher die Chancen verbessern, auch ohne Berufserfahrung eine Beschäftigung aufzunehmen oder etwa nach langer Pause den Wiedereinstieg in das Erwerbsleben bei einem neuen Betrieb zu schaffen. Die niedrige Berufserfahrung ist beispielsweise beim Berufseinstieg jüngerer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer relevant. In Tabelle 1 spiegelt sich dies in einer signifikant höheren Befristungsquote jüngerer Personen bei Neueinstellungen wider. Auch die Rolle von Erwerbsunterbrechungen für Befristungen wird in der multivariaten Analyse gestützt: So fällt die Befristungswahrscheinlichkeit bei Personen, die vor der Neueinstellung arbeitslos bzw. nicht erwerbstätig waren, ebenfalls signifikant höher aus. Zusammen mit der empirischen Relevanz des Screening-Motives unterstreicht dieser Befund die arbeitsmarktpolitische Brückenfunktion von befristeten Neueinstellungen.

Tabelle 1: Ergebnisse multivariater Regressionsmodelle zur Bestimmung von Befristungsdeterminanten

2018-2021, marginale Effekte und Test auf signifikante Unterschiede der Koeffizienten zwischen vor und während der COVID-19-Rezession

	Insgesamt	Vor der COVID-19-Rezession	Während der COVID-19-Rezession	Signifikanztest*
Längerfristiger/Kurzfristiger Bedarf				
Kurzfristiger Bedarf	Ref.	Ref.	Ref.	
Längerfristiger Bedarf	-0,408***	-0,403***	-0,412***	
Ersatzbedarf/Mehrbedarf				
Mehrbedarf	Ref.	Ref.	Ref.	
Ersatzbedarf	-0,009	-0,014*	-0,005	
Tarifvertrag				
Kein Tarifvertrag & keine Orientierung daran	Ref.	Ref.	Ref.	
Branchentarifvertrag	0,004	0,012	-0,003	
Firmentarifvertrag	0,037***	0,023	0,048**	
Orientierung am Tarifvertrag	0,013*	0,008	0,017*	
Betriebsrat (Ja/Nein)				
Kein Betriebsrat	Ref.	Ref.	Ref.	
Betriebsrat	0,071***	0,067***	0,074***	
Anforderungen der Stelle				
Kommunikations- und Teamfähigkeiten	0,007	0,013	0,003	
Längere Erfahrung in diesem Berufsfeld	-0,057***	-0,063***	-0,052***	
Aufbaukurse/-Lehrgänge	-0,035***	-0,032***	-0,037***	
Interkulturelle Kompetenzen	0,057***	0,051***	0,063***	
Fremdsprachenkenntnisse	-0,013	-0,008	-0,017	
Führungsqualitäten	-0,047***	-0,050***	-0,045***	
Anforderungsniveau				
Helfer	Ref.	Ref.	Ref.	
Fachkraft	-0,098***	-0,101***	-0,094***	
Spezialist oder Experte	-0,128***	-0,136***	-0,120***	
Betriebsgröße				
weniger als 10 Beschäftigte	Ref.	Ref.	Ref.	
zwischen 10-49 Beschäftigte	0,089***	0,096***	0,083***	
zwischen 50 und 249 Beschäftigte	0,175***	0,199***	0,156***	**
mehr als 250 Beschäftigte	0,152***	0,157***	0,148***	
Wirtschaftszweig				
Land- und Forstwirtschaft	Ref.	Ref.	Ref.	
Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	0,054***	0,058**	0,050*	
Verarbeitendes Gewerbe	0,074***	0,069***	0,077***	

	Insgesamt	Vor der COVID-19-Rezession	Während der COVID-19-Rezession	Signifikanztest*
Baugewerbe	-0,043**	-0,049*	-0,037	
Handel und KFZ-Reparatur	0,116***	0,111***	0,120***	
Verkehr und Lagerei	0,055***	0,101***	0,017	**
Information und Kommunikation	0,023	0,026	0,021	
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	0,001	0,052*	-0,041	**
Unternehmensnahe Dienstleistungen	0,039**	0,037*	0,041*	
Sonstige Dienstleistungen	0,152***	0,164***	0,143***	
Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung	0,079***	0,088***	0,072***	
Region				
Ostdeutschland	Ref.	Ref.	Ref.	
Westdeutschland	0,000	-0,015*	0,013	**
Geschlecht der eingestellten Person				
Mann	Ref.	Ref.	Ref.	
Frau	0,010*	0,018*	0,004	
Keine Angabe	0,026	0,06	-0,001	
Alter der eingestellten Person				
Jünger als 20 Jahre	0,075***	0,085**	0,066*	
Zwischen 20 und 29 Jahre	Ref.	Ref.	Ref.	
Zwischen 30 und 39 Jahre	-0,016**	-0,022*	-0,011	
Zwischen 40 und 49 Jahre	-0,026***	-0,029**	-0,023*	
Zwischen 50 und 59 Jahre	-0,035***	-0,035***	-0,036***	
Älter als 60 Jahre	-0,012	-0,037	0,007	
Vorheriger Erwerbsstatus				
War woanders beschäftigt	Ref.	Ref.	Ref.	
War arbeitslos	0,089***	0,101***	0,079***	
War selbständig	0,045**	0,043	0,048*	
War nicht erwerbstätig	0,048***	0,051*	0,045*	
War Leiharbeiter in unserem Betrieb	0,196***	0,187***	0,205***	
War Auszubildender in unserem Betrieb	0,004	-0,006	0,012	
War anderswo in Ausbildung/Weiterbildung/Studium	0,049***	0,033*	0,062***	
Keine Angabe	0,080***	0,076*	0,083**	
Beobachtungen	34747	15742	19005	

Es wurden nur sozialversicherungspflichtige Neueinstellungen mit Angaben zur Befristung berücksichtigt. Signifikant auf dem *** 0,1-Prozent- / ** 1-Prozent- / * 5-Prozent-Niveau; Ausweisung von durchschnittlichen marginalen Effekten.

* Signifikanztest auf Unterschiede zwischen vor und während der COVID-19-Pandemie

Lesehilfe: Der marginale Effekt des Betriebsrats im Gesamtmodell beträgt 0,071 im Gesamtmodell (in Spalte (1)). Das heißt: Die durchschnittliche Wahrscheinlichkeit, dass eine Person befristet eingestellt wird, ist bei Betrieben mit Betriebsrat im Vergleich zu Betrieben ohne Betriebsrat (Referenzkategorie) um 7,1 Prozentpunkte höher.

Quelle: IAB-Stellenerhebung. Anmerkung: Vorläufige Zahlen für 2021; Rundungsfehler korrigiert.

4 Betriebliche und individuelle Determinanten der Befristung vor und während der Covid-19-Rezession

Im nächsten Schritt gehen wir der Frage nach, ob die im vorherigen Abschnitt identifizierten Determinanten befristeter Neueinstellungen im Zeitverlauf stabil sind oder Veränderungen im Zeitverlauf beobachtet werden können. Im vorliegenden Fall liegt es nahe, den Untersuchungszeitraum in die Jahre vor und während der Covid-19-Rezession zu trennen, um zu untersuchen, in welchem Ausmaß sich die marginalen Effekte über diese beiden Perioden unterscheiden. Da die Covid-19-Rezession mit einem erheblichen konjunkturellen Einbruch einherging, kann so untersucht werden, ob das Ausmaß, in dem die betrachteten Einflussfaktoren die Befristungswahrscheinlichkeit bestimmen, über den Konjunkturverlauf unterschiedlich stark ausfällt.

Die in Tabelle 1 ausgewiesenen marginalen Effekte zeigen, dass für viele der Determinanten keine größeren und signifikanten Unterschiede vor und während der Pandemie quantifiziert werden. Dies deutet darauf hin, dass die strukturellen Determinanten befristeter Beschäftigung im Zeitverlauf weitestgehend stabil und unabhängig vom Konjunkturverlauf sind. Ausnahmen stellen die branchenspezifischen und regionalen Determinanten der Befristungswahrscheinlichkeiten dar. Anders als vor der Covid-19-Rezession weisen die Wirtschaftszweige Verkehr und Lagerei und Finanzdienstleistungen während der Rezession keine höheren Befristungswahrscheinlichkeiten im Vergleich zum Referenzkategorie mehr auf. Ebenso ist während der Covid-19-Rezession anders als vorher eine (schwach signifikant) höhere Befristungswahrscheinlichkeit in West- im Vergleich zu Ostdeutschland zu beobachten.

Eine weitere Ausnahme stellt der vorherige Erwerbszustand dar. So fällt die Befristungswahrscheinlichkeit bei Personen, die vor der Neueinstellung arbeitslos bzw. nicht erwerbstätig waren, jeweils vor und nach der Pandemie signifikant höher im Vergleich zur Referenzgruppe aus. Hierbei fällt der marginale Effekt der Arbeitslosigkeit während der Pandemie um ca. zwei Prozentpunkte geringer aus als vor der Rezession, wobei der Unterschied zwischen beiden Zeitperioden jedoch nur auf dem 10-Prozent Niveau signifikant ist.

Eine mögliche Erklärung für die etwas geringere Bedeutung der Arbeitslosigkeit während der Rezession liegt darin, dass die Signalwirkung von Arbeitslosigkeit in Rezessionen geringer ausfällt, da Episoden der Arbeitslosigkeit in konjunkturell angespannten Situationen von Betrieben eher als Ergebnis ungünstiger wirtschaftlicher Rahmenbedingungen als das Resultat einer geringen Produktivität wahrgenommen werden. Letztere Überlegung wird in einer Analyse von Gürtzgen und Popp (2022) bestätigt. Die Studie untersucht auf Basis von Zeitreihendaten der IAB-Stellenerhebung die betriebliche Einstellungsbereitschaft von Langzeitarbeitslosen und weist nach, dass betriebliche Vorbehalten gegenüber Langzeitarbeitslosen in Krisenzeiten sinken.

5 Fazit

Der vorliegende Forschungsbericht untersucht auf Basis der sozialversicherungspflichtigen Neueinstellungen der IAB-Stellenerhebung für den Zeitraum zwischen 2018 und 2021 die Bedeutung unterschiedlicher job-spezifischer, betrieblicher und individueller Determinanten der Befristung von neu abgeschlossenen Beschäftigungsverträgen. Die Ergebnisse zeigen, dass befristete Neueinstellungen nicht nur zur Deckung eines vorübergehenden Arbeitskräftebedarfs genutzt werden, sondern auch die Funktion einer „verlängerte Probezeit“ erfüllen. Betriebe wenden bei befristeten Neueinstellungen weniger finanzielle Mittel für die Personalsuche auf und besetzen diese deutlich schneller. Aufbauend auf den Ergebnissen, dass befristete Neueinstellungen zu einem erheblichen Anteil die Funktion einer verlängerten Probezeit erfüllen, werden weitere stellenbezogene und individuelle Determinanten befristeter Neueinstellungen identifiziert. Konsistent mit dem Screening-Motiv zeigt sich, dass befristete Neueinstellungen seltener eine langjährige Erfahrung erfordern und häufiger bei Personen, die ihre Erwerbskarriere unterbrochen haben, zum Einsatz kommen. Zusammen mit der empirischen Relevanz des Screening-Motives unterstreicht dieser Befund die arbeitsmarktpolitische Brückenfunktion von befristeten Neueinstellungen. Der Vergleich der Relevanz der Bestimmungsfaktoren vor und während der Covid-19 Rezession deutet darauf hin, dass sich für die meisten der strukturellen Determinanten deren marginalen Effekte auf die Befristungswahrscheinlichkeiten nicht signifikant über die Zeit verändern.

Literatur

- Bellmann, Lutz; Grunau, Philipp; Leber, Ute; Noack, Martin (2013): Weiterbildung atypisch Beschäftigter. Gütersloh, 79 S.
- Boockmann, Bernhard; Hagen, Tobias (2003): Works councils and fixed-term employment. Evidence from West German establishments. In: Schmollers Jahrbuch, Jg. 123, H. 3, S. 359–381.
- Bossler, Mario; Grunau, Philipp (2019): Chasing the carrot – actual working hours of fixed-term employees. In: Applied Economics Letters, Jg. 26, H. 14, S. 1148–1152.
- Bossler, Mario; Kubis, Alexander; Moczall, Andreas (2017): Neueinstellungen im Jahr 2016: Große Betriebe haben im Wettbewerb um Fachkräfte oft die Nase vorn. <https://www.iab.de/194/section.aspx/Publikation/k170815j01>. IAB-Kurzbericht 18/2017, Nürnberg, 8 S.
- Bossler, Mario; Gürtzgen, Nicole; Kubis, Alexander; Kufner, Benjamin; Lochner, Benjamin (2020): The IAB Job Vacancy Survey: design and research potential. In: Journal for Labour Market Research, Vol. 54, No. 1, Art. 13.
- Fritsch, Anja; Schank, Thorsten (2005): Betrieblicher Einsatz befristeter Beschäftigung. In: Sozialer Fortschritt, Jg. 54, H. 9, S. 211–220.
- Gürtzgen, Nicole; Kubis, Alexander; Kufner, Benjamin (2019): Bei befristeten Einstellungen wenden die Betriebe weniger Mittel auf. <https://doku.iab.de/kurzber/2019/kb1719.pdf>. IAB-Kurzbericht 17/2019, Nürnberg, 12 S.
- Gürtzgen, Nicole; Kufner, Benjamin (2021): Hirings in the IAB Job Vacancy Survey and the administrative data – an aggregate comparison. http://doku.iab.de/fdz/reporte/2021/MR_02-21_EN.pdf. FDZ Methodenreport 02/2021 (en), Nürnberg, 17 S.
- Gürtzgen, Nicole; Popp, Martin (2022): Langzeitarbeitslosigkeit aus betrieblicher Perspektive: Betriebliche Vorbehalte gegenüber Langzeitarbeitslosen sinken leicht in Krisenzeiten. (IAB-Kurzbericht 17/2022), Nürnberg, 8 S.
- Hohendanner, Christian (2021): Befristungen im zweiten Jahr in Folge rückläufig (<https://www.iab-forum.de/befristungen-im-zweiten-jahr-in-folge-ruecklaeufig/>), In: IAB-Forum, 26.04.2021, o. Sz.
- IAB (2022), Arbeitsmarktdaten – Befristete Beschäftigung. 2021. https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Befristete_Beschaeftigung_2021.xlsx
- Schmelzer, Paul; Gundert, Stefanie; Hohendanner, Christian (2015): Qualifikationsspezifische Übergänge aus befristeter Beschäftigung am Erwerbsanfang – zwischen Screening und Flexibilisierung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 67, H. 2, S. 243–267.

Anhang

Infobox 1: Datengrundlage: Die IAB-Stellenerhebung

Die IAB-Stellenerhebung ist eine repräsentative Quartalsbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Bosler et al. 2020). Die Erhebung wird seit 1989 im vierten Quartal jedes Jahres schriftlich mit einem mehrteiligen Fragebogen durchgeführt. Es handelt sich um die einzige Erhebung in Deutschland, die repräsentativ und statistisch valide die Entwicklung des gesamtwirtschaftlichen Arbeitskräftebedarfs misst und den betrieblichen Rekrutierungsprozess im Detail untersucht. Seit dem vierten Quartal 2005 wird die Zahl der offenen Stellen für jedes Quartal erhoben.

In der schriftlichen Hauptbefragung im vierten Quartal jedes Jahres werden jeweils etwa 3,9 Prozent der deutschen Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten angeschrieben. Der endgültige Rücklauf liegt im vierten Quartal zwischen 11.500 und 15.100 auswertbaren Fragebögen. Auf dieser Basis lassen sich repräsentative Aussagen getrennt für Ost- und Westdeutschland für 6 Betriebsgrößenklassen bzw. 24 Wirtschaftszweige treffen.

Bei den Angaben aus der IAB-Stellenerhebung handelt es sich nicht um administrativ erfasste Zahlen, sondern um hochgerechnete Werte aus einer Stichprobe, die mit einer gewissen Ungenauigkeit einhergehen. Bei der Interpretation sollte deshalb auch hier berücksichtigt werden, dass sich Veränderungen berechneter Mittelwerte von Variablen zum Teil im Bereich des Stichprobenfehlers bewegen. Die Ungenauigkeit nimmt bei Betrachtung kleinerer Substichproben, wie beispielsweise bei den hier betrachteten Altersgruppen, zu. Die Befristungsquoten auf Basis der IAB-Stellenerhebung beziehen sich auf alle sozialversicherungspflichtigen Neueinstellungen (ohne Auszubildende) der vergangenen zwölf Monate. Mögliche Unterschiede zum IAB-Betriebspanel oder den begonnenen Beschäftigungsverhältnissen in den Statistikdaten der Bundesagentur für Arbeit resultieren zudem aus unterschiedlichen Messkonzepten oder Messzeiträumen.

Infobox 2: Multivariate logistische Regression

Die Ergebnisse der rechten Spalte von Abbildung 4 wurden mit Hilfe einer logistischen Regression ermittelt. Diese kommt zur Anwendung, wenn die abhängige Variable (befristete Neueinstellung) eine sogenannte Indikatorvariable ist, die nur die Ausprägung 1 (z. B. Person wurde befristet eingestellt) oder 0 (z. B. Person wurde unbefristet eingestellt) aufweist. Die Ergebnisse werden in Form sogenannter mittlerer marginaler Effekte dargestellt. Dieser Effekt gibt an, um wie viel Prozentpunkte sich im Mittel die prognostizierte Wahrscheinlichkeit dafür ändert, dass die abhängige Variable den Wert 1 annimmt, wenn sich eine erklärende Variable um eine Einheit ändert. Regressionsverfahren erlauben es, den Zusammenhang mehrerer erklärender Variablen mit der abhängigen Variablen zu untersuchen und somit die Korrelationen der erklärenden Variablen untereinander zu berücksichtigen. Bei kategorialen, erklärenden Variablen müssen die

Schätzergebnisse immer im Vergleich zu einer Referenzkategorie interpretiert werden (siehe Lesebeispiel in Tabelle 1). Alle Analysen basieren auf den Befragungsergebnissen der IAB-Stellenerhebung aus dem Jahr 2018-2021.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Anteil der Befristungen bei Neueinstellungen.....	7
Abbildung 2:	Befristung bei kurz- und langfristigem Bedarf	10
Abbildung 3:	Durchschnittliche Arbeitsstunden je Stellenbesetzung.....	11
Abbildung 4:	Durchschnittliche Kosten je Stellenbesetzung.....	12
Abbildung 5:	Dauer des Such- und Besetzungsprozesses bei befristeten und unbefristeten Neueinstellungen	13
Abbildung 6:	Zahl der Bewerberinnen und Bewerber bei befristeten und unbefristeten Neueinstellungen nach Befristungsdauer	14
Abbildung 7:	Determinanten befristeter Neueinstellungen	17

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Ergebnisse multivariater Regressionsmodelle zur Bestimmung von Befristungsdeterminanten	19
------------	--	----

Impressum

IAB-Forschungsbericht 7|2023

Veröffentlichungsdatum

X. Monat 2023

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

Nutzungsrechte

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:
Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0)
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Bezugsmöglichkeit dieses Dokuments

<https://doku.iab.de/forschungsbericht/2023/fb0723.pdf>

Bezugsmöglichkeit aller Veröffentlichungen der Reihe „IAB-Forschungsbericht“

<https://iab.de/publikationen/iab-publikationsreihen/iab-forschungsbericht/>

Website

<https://iab.de>

ISSN

2195-2655

DOI

[10.48720/IAB.FB.2307](https://doi.org/10.48720/IAB.FB.2307)

Rückfragen zum Inhalt

Nicole Gürtzgen

E-Mail: nicole.guertzgen@iab.de

Benjamin Küfner

E-Mail: benjamin.kuefner@iab.de