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

IAB-KURZBERICHT

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

13|2025

In aller Kürze

- Befristete Arbeitsverträge haben in den letzten Jahren an Bedeutung verloren. Auch die Chancen auf eine Entfristung standen gut. Mit der schwachen und unsicheren wirtschaftlichen Entwicklung gewinnen befristete Verträge seit 2024 wieder leicht an Relevanz und Entfristungen sind rückläufig.
- Arbeitsmarktpolitisch sind Befristungen unter anderem deswegen umstritten, weil sie mit schlechten Karriere- und Lohnentwicklungen in Verbindung gebracht werden.
- Eine aktuelle IAB-Studie zeigt jedoch, dass befristete Verträge nicht zwangsläufig mit Lohneinbußen einhergehen. Sowohl der Wechsel von befristeter in unbefristete Beschäftigung als auch umgekehrt führt nicht zu Lohnabschlägen. Zudem bieten beide Vertragsformen für Arbeitslose ähnliche Eingliederungschancen.
- Außerdem wird deutlich, dass die Lohneffekte einer Befristung mehr mit der weiteren beruflichen Laufbahn zusammenhängen als mit dem Vertrag selbst.
- Für die Bewertung befristeter Stellenangebote sind nicht nur die unmittelbaren Lohnunterschiede relevant, sondern auch das Potenzial für die künftige berufliche Entwicklung.

Befristete Arbeitsverträge

Keine negativen Lohneffekte beim Übergang in befristete Beschäftigung

von Christian Hohendanner und Jonathan Latner

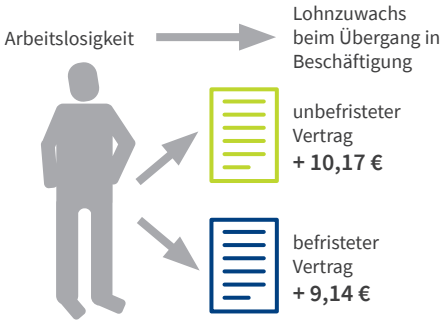
Befristete Arbeitsverträge gelten im Vergleich zu unbefristeten Verträgen als weniger attraktiv. Eine aktuelle IAB-Studie zeigt jedoch, dass sich befristete Verträge nicht unbedingt nachteilig auswirken müssen, wenngleich unbefristete Verträge aus Sicht der Beschäftigten vorzuziehen sind. Entscheidend sind vor allem die weitere Laufbahn und berufliche Entwicklung – weniger der Vertragstyp. Gerade in wirtschaftlich unsicheren Zeiten lohnt ein differenzierter Blick auf die unterschiedlichen Beschäftigungsformen.

Aktuelle Entwicklung

Befristete Arbeitsverträge haben in Deutschland in den letzten Jahren an Bedeutung verloren. Ein Grund dürfte sein, dass sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt gewandelt hat: Arbeitgeber müssen heute stärker um Beschäftigte werben, statt wie früher aus einer großen Zahl an Bewerberinnen und Bewerben auswählen zu können. Arbeitgeber, die Schwierigkeiten haben, offene Stellen zu besetzen, überdenken ihre Befristungspraxis zudem eher als andere (Hohendanner/Gerner 2010). Hatten laut

A1

Bei der Aufnahme einer Tätigkeit haben beide Vertragsarten einen ähnlichen Effekt



Quelle: Eigene Darstellung. © IAB

IAB-Betriebspanel (vgl. Infobox 1 auf Seite 4) im Jahr 2018 noch rund 3,2 Millionen beziehungsweise 8,3 Prozent der Beschäftigten einen befristeten Vertrag, erreichte die Zahl dieser Verträge im Jahr 2023 mit rund 2,4 Millionen und einem Beschäftigtenanteil von 5,8 Prozent einen Tiefstand.

Auch befristete Einstellungen waren seit 2018 rückläufig. In den Jahren 2023 und 2024 waren weniger als ein Drittel der Verträge (31,3 % und 31,4 %) zunächst befristet, im Jahr 2018 waren es noch 44,1 Prozent (vgl. Abbildung A2). Gleichwohl zeigen die Befristungsquoten bei den Einstellungen, dass befristete Arbeitsverträge nach wie vor eine wichtige Rolle auf dem Arbeitsmarkt spielen.

Zudem ist nicht ausgeschlossen, dass befristete Arbeitsverträge in der betrieblichen Personalpolitik angesichts der aktuellen wirtschaftlichen Unsicherheiten wieder an Relevanz gewinnen. Ein erstes Indiz hierfür ist die leichte Zunahme der Befristungszahlen, die zwischen den Jahren 2023 und 2024 von rund 2,4 auf 2,6 Millionen beziehungsweise von 5,8 auf 6,3 Prozent gestiegen sind.

Auch der Blick auf die innerbetrieblichen Übernahmen aus befristeter Beschäftigung zeigt, dass sich die Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt im Jahr 2024 leicht eingetrübt haben. Zwischen 2023 und 2024 ist der Anteil der Entfristungen von etwa 50 auf 43 Prozent zurückgegangen. Zugleich hat sich der Anteil der Verlängerungen von 29 auf 34 Prozent und der Anteil der Personalabgänge von 21 auf 23 Prozent erhöht. Der Rückgang bei den Übernahmen und die Zunahme bei der Verlängerung von Befristungen dürfte auch einen Teil des Anstiegs des Befristungsanteils von 5,8 auf 6,3 Prozent erklären.

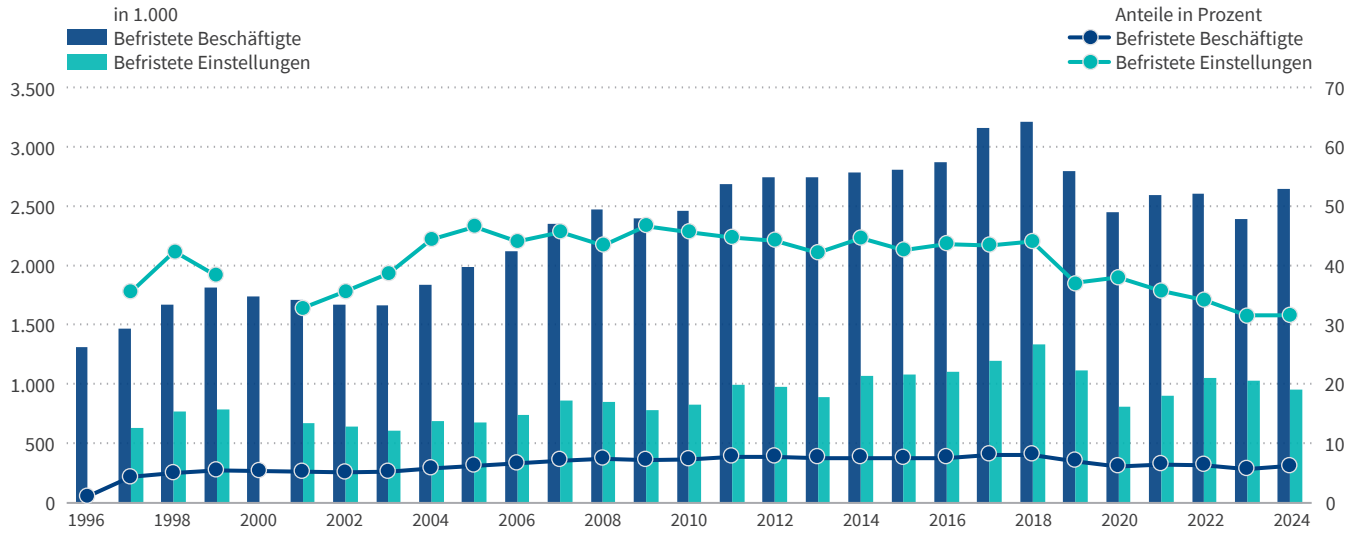
Befristeter Vertrag, niedrigerer Lohn?

Die Zeitreihen in Abbildung A3 (Seite 3) veranschaulichen, dass befristete Verträge zwar nicht selten in unbefristete Verträge münden. Gleichwohl bestehen auch immer Risiken, wenn befristete Verträge nicht entfristet oder verlängert werden. Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht ist daher die Beobachtung der Auswirkungen befristeter Verträge auf die Erwerbskarrieren der Betroffenen nach wie vor relevant: Neben der Frage, ob befristete Verträge eher als Brücke in dauerhafte Beschäftigung fungieren oder zu langfristig unsteten Erwerbskarrieren führen, stehen auch die Lohneffekte befristeter Verträge im Fokus der wissenschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Debatte.

A2

Entwicklung der befristeten Beschäftigung und befristeter Einstellungen in Deutschland

1996 bis 2024, Absolut in Tausend Personen und Anteile in Prozent



Anmerkungen: Die Anteile der befristeten Beschäftigungsverhältnisse beziehen sich auf die betriebliche Gesamtbeschäftigung ohne Auszubildende (1996 inklusive Auszubildende). Sie umfasst neben sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeiter*innen und Angestellten auch nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Beamte/Beamtenanwärter, tätige Inhaber*innen und mithelfende Familienangehörige) sowie geringfügige und sonstige Beschäftigte. Die Anteile der befristeten Einstellungen an allen Einstellungen gelten für das erste Halbjahr des jeweiligen Jahres; für 1996 und 2000 liegen keine Informationen vor.

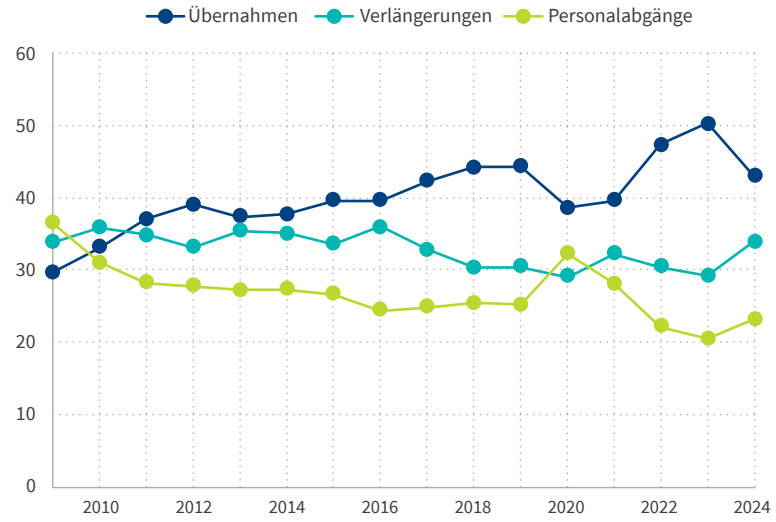
Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Werte, nähere Informationen siehe Hohendanner (2025). © IAB

Einerseits gibt es plausible Argumente, dass befristete Arbeitsverträge insbesondere für Arbeitgeber von Vorteil sein können. Vor allem erleichtern sie Einstellungen unter unsicheren Umständen. Für Beschäftigte können sie zum Teil den Zugang in den Arbeitsmarkt erleichtern, wenn Unsicherheit über ihre Eignung besteht. Andererseits bestehen Bedenken hinsichtlich der Lohn- und Arbeitsbedingungen befristet Beschäftigter. Das gilt insbesondere im Hinblick darauf, inwieweit Übergänge in unbefristete Verträge idealerweise in Verbindung mit Lohnzuwächsen tatsächlich gelingen. Für beide Sichtweisen – befristete Verträge als „Falle“ mit negativen Lohneffekten oder als „Brücke“ mit positiven Lohneffekten – gibt es theoretische Argumente und empirische Belege, wobei die Forschungsergebnisse dazu bis dato nicht eindeutig sind (Filomena/Picchio 2022; Latner/Saks 2022).

A3

Übernahmen (Entfristungen), Verlängerung von Befristungen und Personalabgänge aus befristeten Arbeitsverträgen

Anteile in Prozent



Anmerkung: Die Anteile der Übernahmen/Verlängerungen/Personalabgänge beziehen sich auf befristete Verträge, die im ersten Halbjahr des jeweiligen Jahres innerhalb des Betriebs in unbefristete Verträge umgewandelt oder verlängert wurden bzw. solche, die abgelaufen sind und einen Betriebsaustritt zur Folge hatten.

Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Werte; nähere Informationen siehe Hohendanner (2025). © IAB

Was besagt die Theorie?

In der wirtschaftswissenschaftlichen und soziologischen Literatur zu befristeten Arbeitsverträgen werden in der Regel Theorien verwendet, die letztlich zu Brücke- oder Falle-Szenarien führen, um Lohnunterschiede zwischen Vertragsarten zu erklären. Wenn es jedoch um die Lohneffekte von Übergängen aus befristeten oder in befristete Arbeitsverhältnisse geht, ist die Theorie der „Equalising Differences“ (auf Deutsch: ausgleichende Unterschiede), die auf Adam Smith (1776) zurückgeht, für die Analyse besser geeignet.

Diese Theorie besagt, dass Qualitätsunterschiede zwischen verschiedenen Arbeitsverhältnissen durch kompensierende Lohndifferenziale ausgeglichen werden können. Kompensierende Lohndifferenziale sind zusätzliche Lohnzahlungen oder Vorteile, die Beschäftigten angeboten werden, um sie für unattraktive Bedingungen eines Jobs zu entschädigen. So könnten befristete Arbeitsverträge, die weniger Sicherheit bieten, mit höheren Löhnen verbunden sein, um die Unsicherheit auszugleichen.

Theoretische Ansätze, die das Szenario „Befristung als Falle“ unterstützen, basieren vereinfachend auf der Annahme, dass der Arbeitsmarkt in zwei Segmente unterteilt ist. Das primäre Segment bietet Beschäftigungssicherheit – also einen hohen Kündigungsschutz und unbefristete Verträge – und höhere Löhne. Es wird von den Arbeitgebern genutzt, um die langfristige Nachfrage nach Arbeitskräften zu decken. Das sekundäre Segment bietet begrenzte Beschäftigungssicherheit – also befristete Verträge – und niedrigere Löhne. Arbeitgeber nutzen es, um kurzfristige Schwankungen der Arbeitsnachfrage zu regulieren. Da die Mobilität der Theorie zufolge zwischen den Segmenten gering ist, sind die betroffenen Beschäftigten auf dem sekundären Markt in einer „Falle“. Sogenannte Drehtüreffekte und instabile Beschäftigungsverhältnisse, durchbrochen von Phasen der Arbeitslosigkeit, wären die Folge.

Nach theoretischen Ansätzen, die das Szenario „Befristung als Brücke“ unterstützen, ist der Arbeitsmarkt hingegen flexibel und durchlässig. Auf solchen flexiblen Arbeitsmärkten mit geringerem Kündigungsschutz ist es einerseits für die Arbeitgeber einfacher, mit Arbeitsplatzwechseln umzugehen und die am besten passenden Arbeitnehmer*innen auszuwählen. Andererseits wechseln Beschäftigte zu sichereren und besser bezahlten Arbeitsplätzen in effizienten und wachsenden Unternehmen. Über solche Sortierprozesse wird in dieser Perspektive die Passung zwischen Stellenanforderungen und der Eignung von Perso-

nen optimiert. Unter diesen Bedingungen bieten befristete Verträge eine Brücke in den primären Arbeitsmarkt mit unbefristeten Verträgen und höheren Löhnen.

1

Datenbasis und methodische Hinweise

- **Das IAB-Betriebspanel**

Das IAB-Betriebspanel ist eine repräsentative Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung. Die Befragung wird seit 1993 in Westdeutschland, seit 1996 auch in Ostdeutschland jährlich im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) durchgeführt. Mittlerweile werden bundesweit etwa 15.000 Betriebe aller Branchen und Größen zu einer Vielzahl beschäftigungspolitischer Themen befragt. Die Befragung findet jeweils Mitte des Jahres statt. Die hochgerechneten Zahlen bei Befragungen aus Stichproben sind keine exakten, administrativ erfassten Werte, sondern enthalten eine gewisse Unschärfe.

Weitere Informationen siehe Hohendanner (2025).

- **Daten und Sample der Studie von Latner (2024)**

Die Ausführungen zu den Übergängen zwischen verschiedenen Erwerbsformen basieren auf der Studie von Latner (2024), in der ein Paneldatenansatz von 2000 bis 2018 für acht Länder verwendet wurde. Die im Kurzbericht dargestellten empirischen Ergebnisse für Deutschland basieren auf dem Sozio-ökonomischen Panel (SOEP) des DIW. Für die vorliegende Analyse wurde der Untersuchungszeitraum für Deutschland ausgedehnt auf das Jahr 2022 (2000 bis 2022). In den Analysen gibt es zwei Hauptkriterien, um in die Stichprobe aufgenommen zu werden. Erstens werden nur Personen im Haupterwerbsalter (25 bis 54 Jahre) betrachtet, da ältere und jüngere Arbeitnehmer mit größerer Wahrscheinlichkeit freiwillig einen befristeten Vertrag haben. Zweitens müssen die Personen in mindestens drei Jahren nacheinander an der Befragung teilnehmen, sodass wir sie in der Zeit vor dem Übergang, in der Zeit des Übergangs und mindestens zu einem Zeitpunkt nach dem Übergang beobachten können.

- **Methode**

Die Studie von Latner (2024) ist die erste Studie, die ein Asymmetric Fixed-Effects-Modell (AFE-Model) mit einer Dummy Impact Function (DIF) anwendet, um die Auswirkungen von befristeten Beschäftigungsübergängen auf das Einkommen zu schätzen (Allison 2019). Der Vorteil von Fixed-Effects-Modellen im Allgemeinen besteht zunächst darin, dass sie alle zeitlich unveränderlichen Unterschiede zwischen Individuen kontrollieren – etwa unbeobachtbare Merkmale wie Fähigkeiten oder Motivation, die sowohl Beschäftigungsübergänge als auch Löhne beeinflussen könnten. Der Nachteil von Standard-Fixed-Effects-Modellen besteht jedoch darin, dass sie von parallelen Trends ausgehen, die Richtung und den Zeitpunkt von Übergängen ignorieren und keine Dynamik modellieren. Der AFE-DIF-Ansatz berücksichtigt hingegen alle drei Einschränkungen. Er bietet einen flexibleren und informativeren Rahmen für die Analyse von Beschäftigungsübergängen im Zeitverlauf.

- **Berechnung der Stundenlöhne**

Alle Löhne sind inflationsbereinigt und basieren auf dem Preisindex der Weltbank. Dadurch lassen sich Einkommenswerte aus dem Zeitraum 2000 bis 2022 in vergleichbare Euro-Beträge des Jahres 2010 umrechnen. So entspricht beispielsweise ein Stundenlohn von 9,14 € im Jahr 2010 – multipliziert mit dem Inflationsfaktor von 1,245 – einem Wert von 11,40 € im Jahr 2022. Selbst nach dieser Anpassung liegen die Löhne jedoch unter dem aktuellen gesetzlichen Mindestlohn in Deutschland.

Ein Hauptgrund dafür liegt in der Berechnungsweise: Der Stundenlohn ergibt sich aus dem Jahreslohn geteilt durch die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden im Jahr – nicht durch die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit. In der Stichprobe, bei der Ausreißer ausgeschlossen wurden und nur Personen mit einer Wochenarbeitszeit zwischen 10 und 80 Stunden berücksichtigt wurden, gab mehr als die Hälfte der Befragten an, über 40 Stunden pro Woche zu arbeiten. Dieses Ergebnis stimmt mit früheren Untersuchungen überein, etwa von Barbieri und Cutuli (2018).

Allerdings ist Zweifel angebracht, inwieweit die beschriebenen theoretischen Mechanismen sowohl in Bezug auf das Brücken- als auch das Fallen-Szenario in der Realität eine Rolle spielen (Latner/Saks 2022): Einerseits legen Arbeitgeber meist im Voraus fest, ob es sich bei einer Stellenausschreibung um eine unbefristete Stelle, eine befristete Stelle für einen begrenzten Zeitraum oder eine befristete Stelle auf Probe handelt. Ein Vertrag mit verlängerter Probezeit ist meist ein Merkmal der Stelle und nicht der Person. Andererseits ist fraglich, inwieweit frühere befristete Arbeitsverhältnisse von Bewerberinnen und Bewerbern eine negative Signalwirkung für die potenziellen neuen Arbeitgeber haben und damit das „Fallen"-Risiko erhöhen. Im Gegensatz zu anderen Kriterien wie Bildungsabschlüssen oder Arbeitslosigkeitsphasen ist aus Bewerbungen in der Regel nicht erkennbar, ob vorangegangene Beschäftigungsverhältnisse befristet waren.

Im Gegensatz zu theoretischen Ansätzen, die entweder in das Brücken- oder das Fallen-Szenario führen, liefert die Theorie der ausgleichenden Unterschiede differenzierte Vorhersagen über die Lohneffekte von Übergängen in und aus befristeten Verträgen. Die Grundidee der Theorie besagt, dass die Unsicherheit von Verträgen ein verhandelbares Gut darstellt (Rosen 1986, Smith 1776). Beschäftigten, die von einem unbefristeten in einen befristeten Job wechseln, also eine höhere Beschäftigungsunsicherheit in Kauf nehmen, muss ein Vorteil gegenüberstehen – etwa in Form höherer Löhne oder eines höheren Lohnwachstums im Laufe der Erwerbskarriere. So sind etwa Management-Positionen aufgrund der herausgehobenen Eigenart der Tätigkeit nicht selten befristet und zugleich hoch dotiert. Allerdings machen die beispielhaft erwähnten Management-Positionen nur einen kleinen Teil der befristeten Verträge aus.

Theoretisch müsste ein Wechsel von einem befristeten zu einem unbefristeten Arbeitsvertrag – also ein Zugewinn an Beschäftigungssicherheit – mit einem Lohnabschlag einhergehen. In der ökonomischen Theorie wird in diesem Zusammenhang häufig auf das Konzept der impliziten Verträge verwiesen: Demnach akzeptieren Beschäftigte einen geringeren Lohn gewissermaßen als Absicherung gegen das Risiko eines Arbeitsplatzverlustes. Em-

pirisch finden sich dafür jedoch kaum belastbare Hinweise (z. B. Hagen 2002). Eine weitere Möglichkeit ist, dass Arbeitsplatzsicherheit gegen „Humankapital“ und nicht gegen „Löhne“ eingetauscht wird. Die betroffenen Beschäftigten erhalten also eine höhere Arbeitsplatzsicherheit aufgrund ihrer Fähigkeiten und beruflichen Erfahrungen. Dieser Zusammenhang erklärt auch, warum unbefristete Arbeitskräfte häufiger überqualifiziert sind als befristete Arbeitskräfte (Ortiz 2010).[1]

Aus zahlreichen früheren Studien ist bekannt, dass Arbeitskräfte in befristeten Jobs weniger verdienen als diejenigen in unbefristeten Jobs. Allerdings berücksichtigten diese Analysen nicht, wie die Menschen zu diesen Jobs kamen. Für die hier vorgelegte Studie wurden die Lohneffekte verschiedener Karriereschritte untersucht – wie der Übergang von Arbeitslosigkeit in einen befristeten oder unbefristeten Job oder der Wechsel zwischen befristeten und unbefristeten Positionen. Da der Fokus auf diesen Übergängen im Zeitverlauf liegt, anstatt lediglich Beschäftigungsverträge zu einem bestimmten Zeitpunkt zu vergleichen, bietet sie neue Erkenntnisse darüber, ob befristete Verträge tatsächlich zu niedrigeren Löhnen führen.

Positive Lohneffekte auch bei befristeter Beschäftigung

Die in Abbildung A4a dargestellten Ergebnisse zeigen, dass der Übergang von befristeten zu unbefristeten Beschäftigungen zu einer Erhöhung der Stundenlöhne um durchschnittlich 0,62 Euro führt (zur Berechnung der Stundenlöhne vgl. Infobox 1). Übergänge von unbefristeten zu befristeten Verträgen erhöhen die Stundenlöhne ebenfalls, allerdings mit 0,08 Euro weniger stark. Der Unterschied zwischen diesen beiden Werten ist statistisch signifikant. Der Übergang von einem unbefristeten zu einem befristeten Arbeitsvertrag wirkt sich also nicht lohnmindernd aus, auch wenn der Übergang von einem befristeten zu einem unbefristeten Arbeitsvertrag einen größeren positiven Effekt auf den dann erzielten Lohn hat.

Frühere Untersuchungen legten nahe, dass befristete Verträge zu niedrigeren Löhnen führen. Die aktuellen Ergebnisse zeigen jedoch, dass der negative Effekt, der in früheren Studien festgestellt wurde, besser als Unterschied beziehungsweise Differenz zwischen zwei Effekten verstanden werden sollte, von denen keiner für sich genommen negativ ist. Keiner der beiden Übergangseffekte (von befristet zu unbefristet und umgekehrt) ist negativ, aber einer der beiden Übergänge (von befristet zu unbefristet) wirkt sich stärker positiv aus als der andere.

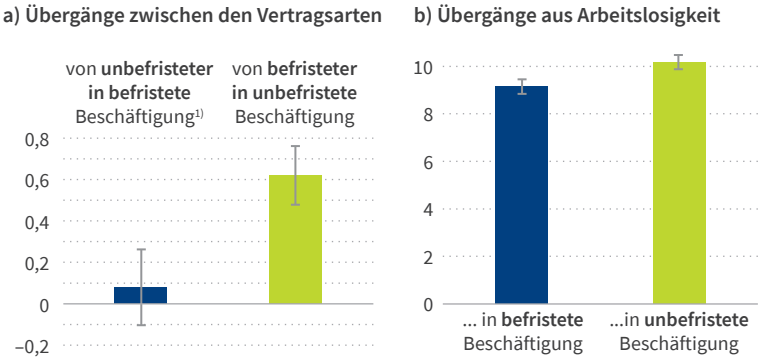
Dies lässt sich mit folgendem Beispiel veranschaulichen: Angenommen, die Personen A und B beginnen mit einem durchschnittlichen Bruttostundenlohn von 20,00 Euro. Person A wechselt nun von einem befristeten zu einem unbefristeten Vertrag und ihr Lohn steigt auf 20,62 Euro. Person B wechselt von einem unbefristeten zu einem befristeten Vertrag und ihr Lohn steigt auf 20,08 Euro. Beide Personen verzeichnen einen Lohnzuwachs, wenngleich der unmittelbare Lohnzuwachs ohne Berücksichtigung der weiteren Erwerbskarriere bei Person A deutlich höher ausfällt. Auf dieses Beispiel wird später wieder Bezug genommen, wenn die Lohndynamik im Zeitverlauf untersucht wird.

Welches Bild zeigt sich nun beim Übergang aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung (vgl. Abbildung A4b)? Der Übergang in einen befristeten Arbeitsvertrag erhöht den Lohn um 9,14 Euro im Vergleich zur Arbeitslosigkeit mit einem Lohn von

A4

Geschätzte Lohneffekte bei Übergängen zwischen verschiedenen Vertragsarten und Erwerbsstatus

Veränderung der Stundenlöhne in Euro



[1)] Der Effekt beim Übergang von unbefristeter in beristete Beschäftigung ist statistisch nicht von 0 verschieden.

Quelle: Latner (2024). © IAB

[1] Überqualifikation wird in diesem Fall als das Vorliegen eines höheren Bildungsabschlusses als der höchsten für eine bestimmte Berufsgruppe typischerweise erforderlichen Bildungsstufe gemäß der ISCED-Klassifikation gemessen (Ortiz 2010).

0 Euro (Arbeitslosengeld- bzw. Grundsicherungsbezug gehen hier nicht als Lohn in die Analyse ein). Der geschätzte Effekt eines Übergangs aus der Arbeitslosigkeit in einen unbefristeten Vertrag führt zu einer Lohnerhöhung um 10,17 Euro. Der Unterschied zwischen den beiden Werten ist statistisch signifikant. Für Arbeitslose ist somit der Übergang in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis dem Übergang in ein befristetes Arbeitsverhältnis vorzuziehen. Der Unterschied ist allerdings nicht sehr groß (1 € oder 10 %) und nimmt über die Zeit ab, wie im Folgenden gezeigt wird.

Lohndynamik bei Übergängen im Zeitverlauf

Jenseits der Lohneffekte zum Zeitpunkt des Übergangs aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung beziehungsweise zwischen einem befristeten und einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis ist es relevant, wie sich die Löhne im Zeitverlauf entwickeln. So ist vorstellbar, dass Beschäftigte befristete Verträge in Erwartung späterer Lohnerhöhungen in Kauf nehmen.

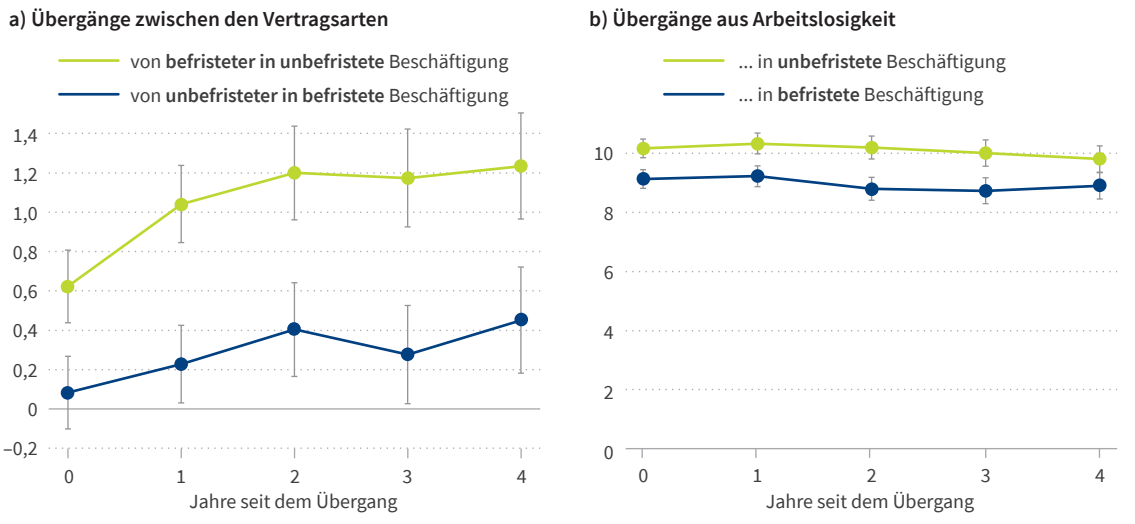
Bei den Übergängen zwischen verschiedenen Vertragsarten zeigt sich zunächst, dass die Löhne sowohl beim Übergang von befristeten zu unbefristeten Verträgen als auch von unbefristeten zu befristeten Verträgen nach dem Übergang weiter steigen (vgl. Abbildung A5a). Im Vergleich fällt der Übergang von befristeten zu unbefristeten Verträgen insgesamt positiver aus als umgekehrt. Auch wenn mit dem Übergang von unbefristeten zu befristeten Verträgen im Laufe der Zeit weniger positive Effekte verbunden sind, zeigen sich während der vier Jahre nach dem Übergang keine negativen Lohneffekte. Außerdem weisen die Ergebnisse in Abbildung A5a auf einen weiteren wichtigen Zusammenhang hin: Die positiven Lohneffekte des Übergangs von unbefristeten zu befristeten Arbeitsverträgen nehmen im Laufe der Zeit tendenziell zu.

Mit Blick auf das Beispiel der zwei Vergleichspersonen A und B zeigt sich: Nachdem Person A von einem befristeten zu einem unbefristeten Vertrag wechselte, stieg ihr Stundenlohn im Jahr des Übergangs von 20,00 auf 20,62 Euro. Vier Jahre später war ihr Lohn um 6 Prozent auf 21,20 Euro pro Stunde gestiegen. Person B hingegen wechselte von einem unbefristeten zu einem befristeten Vertrag und verzeichnete im Jahr des Übergangs einen leichten Lohnanstieg von 20,00 auf 20,08 Euro pro Stunde. Vier Jahre später war ihr Lohn um 2 Prozent auf 20,40 Euro pro Stunde gestiegen. Auch wenn der Wechsel in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis positivere Lohneffekte

A5

Geschätzte Lohneffekte verschiedener Übergänge im Verlauf von vier Jahren nach dem Übergang

Veränderung der Stundenlöhne in Euro



Quelle: Latner (2024). © IAB

zeitigt, führt der Wechsel in ein befristetes Arbeitsverhältnis im Laufe der Zeit somit ebenfalls zu einem Lohnanstieg.[2]

In Abbildung A5b sind die Lohneffekte von Übergängen aus der Arbeitslosigkeit in einen befristeten oder unbefristeten Arbeitsvertrag im Zeitverlauf dargestellt. Innerhalb der Vertragsarten scheint es zunächst einen Rückgang der Löhne nach dem Übergang in einen befristeten oder unbefristeten Vertrag zu geben. Dies liegt daran, dass ein nicht geringer Teil der ehemals arbeitslosen Personen nach Aufnahme einer befristeten oder unbefristeten Beschäftigung erneut arbeitslos wird. Die Vertragsart selbst (befristet/unbefristet) macht für vormals arbeitslose Beschäftigte im Hinblick auf die Löhne zwar einen signifikanten, aber unterm Strich doch nicht allzu großen Unterschied (1 € oder 10 %), wenngleich ein Euro pro Stunde im armutsgefährdeten Niedriglohnbereich durchaus einen Unterschied machen kann. Befristete Arbeitsverträge haben somit zwar nicht das gleiche, aber durchaus ein ähnliches Integrationspotenzial für zuvor arbeitslose Beschäftigte wie unbefristete Verträge.

Zusammenfassung und Schlussfolgerung

Ziel war es, neben der aktuellen Entwicklung befristeter Verträge in Deutschland die Auswirkungen von befristeten Verträgen auf die Löhne zu analysieren. Traditionell dominieren bezüglich dieser Auswirkungen zwei Sichtweisen in der Literatur: Die Brücken-Perspektive geht davon aus, dass befristete Arbeitsverträge Menschen helfen, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen und aufzusteigen. Die Fallen-Perspektive geht dagegen davon aus, dass befristete Arbeitsverhältnisse für die langfristige Erwerbskarriere Nachteile mit sich bringen. Die hier vorgelegte Studie verfolgt daher einen anderen methodischen und theoretischen Ansatz, indem sie sich auf Basis der Theorie der ausgleichenden Unterschiede auf die Lohneffekte von Übergängen in befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse konzentriert und dabei Paneldaten verwendet.

Im Ergebnis zeigt sich, dass die Lohneffekte von Übergängen aus Arbeitslosigkeit in einen befristeten Vertrag zwar etwas niedriger, aber in der Größenordnung durchaus vergleichbar sind mit den Übergängen in einen unbefristeten Vertrag. Hinsichtlich der Übergänge zwischen den Vertragsarten sind die Lohneffekte beim Wechsel von einem befristeten zu einem unbefristeten Vertrag zwar positiver als umgekehrt, beide gehen jedoch nicht mit negativen Lohneffekten einher.

Im Zeitverlauf nehmen die positiven Lohneffekte von Übergängen in befristete Verträge tendenziell zu. Übergänge in unbefristete Verträge bewirken allerdings die höchsten Lohneffekte sowohl zum Zeitpunkt des Übergangs als auch im Zeitverlauf, was mit früheren Untersuchungen übereinstimmt. Bei Übergängen aus der Arbeitslosigkeit in einen unbefristeten oder befristeten Arbeitsvertrag gibt es bei den Lohneffekten zwar signifikante, aber unterm Strich doch eher geringe Unterschiede.

Die hier vorgenommene Gesamtbetrachtung der verschiedenen Übergänge mit neuen Methoden erleichtert zudem, die bisher in der Literatur identifizierten negativen Lohneffekte befristeter Verträge besser einzuordnen. Sie sollten als Differenz der Lohneffekte zwischen zwei Übergängen verstanden werden, die beide nicht negativ sind. Während Übergänge in unbefristete Verträge einen Lohnvorteil bringen, führen Übergänge in befristete Verträge zumindest nicht zu einem Lohnnachteil. Darüber hinaus nehmen die zunächst geringen positiven Lohneffekte von Übergängen in befristete Verträge mit der Zeit zu. Nichtsdestotrotz fallen die Übergänge von befristeten in unbefristete Verträge positiver aus als umgekehrt.

Übergänge in einen unbefristeten Vertrag stellen daher grundsätzlich die bessere Option dar, sowohl zum Zeitpunkt des Übergangs als auch im Zeitverlauf. Dieses Ergebnis steht somit im Einklang mit früheren Untersuchungen. Entscheidender ist jedoch, dass der Übergang von unbefristeten zu befristeten Verträgen keine Lohneinbußen mit sich bringt.

[2] Ob Person B in dieser Zeit durchgehend befristet beschäftigt war oder zwischenzeitlich in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis überging, bleibt in dieser Analyse offen. Der Fokus liegt auf der isolierten Betrachtung des Übergangs und dessen kurzfristigen Lohnwirkungen. Für detailliertere Verlaufsanalysen – etwa bei wiederholten Vertragswechseln („Kettenverträge") – wäre eine sequenzanalytische Auswertung geeigneter, würde aber die Aussagekraft hinsichtlich kausaler Effekte einschränken (Fauser 2020).

Dr. Christian Hohendanner
ist Mitarbeiter im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung" am IAB.
Christian.Hohendanner@iab.de

Dr. Jonathan Latner
ist Mitarbeiter im Forschungsbereich „Erwerbslosigkeit und Teilhabe" am IAB.
Jonathan.Latner@iab.de

Aus den Befunden folgen drei wichtige arbeitsmarktpolitische Erkenntnisse:

- Für Arbeitsuchende ist weder der Übergang von einer befristeten in eine unbefristete Beschäftigung noch der umgekehrte Wechsel mit Lohnverlusten verbunden. Darüber hinaus bieten beide Vertragsformen vergleichbare Chancen für den (Wieder-)Einstieg von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt.
- Für Berufsberater zeigen die Ergebnisse allerdings auch, dass der Übergang von einem befristeten zu einem unbefristeten Vertrag den stärksten Lohnzuwachs mit sich bringt. Dies unterstreicht, wie wichtig es ist, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Richtung stabiler Beschäftigungsverhältnisse zu führen.
- Für politische Entscheidungsträger verdeutlichen die Ergebnisse die Notwendigkeit von Regelungen und Interventionen, die den Übergang von befristeten zu unbefristeten Verträgen erleichtern. Für die Stabilität des Arbeitsmarktes ist es von entscheidender Bedeutung, dass befristete Verträge nicht als Falle wirken, sondern als Brücke dienen.

Literatur

Allison, Paul D. (2019): Asymmetric fixed-effects models for panel data. Socius 5.

Barbieri, Paulo; Cutuli, Giorgio (2018): Dual labour market intermediaries in Italy: How to lay off "lemons"—Thereby creating a problem of adverse selection. De Economist, 166 (4), S. 477–502.

Hagen, Tobias (2002): Do temporary workers receive risk premiums? Assessing the wage effects of fixed-term contracts in West Germany by a matching estimator compared with parametric approaches. Labour, 16 (4), S. 667–705

Hohendanner, Christian; Gerner, Hans-Dieter (2010): Die Übernahme befristet Beschäftigter im Kontext betrieblicher Personalpolitik. In: Soziale Welt 61, S. 27–50.

Hohendanner, Christian (2025): Befristete Beschäftigung 2024. Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2024. Aktuelle Daten und Indikatoren vom 17.7.25.

Fauser, Sophia F. (2020): Career trajectories and cumulative wages: The case of temporary employment. Research in Social Stratification and Mobility, Jg. 69.

Filomena, Mattia; Picchio, Matteo (2022): Are temporary jobs stepping stones or dead ends? A systematic review of the literature. International Journal of Manpower, 43 (9), S. 60–74.

Latner, Jonathan; Saks, Nicole (2022): The wage and career consequences of temporary employment in Europe: Analysing the theories and synthesizing the evidence. Journal of European Social Policy, 32 (5), S. 541–530.

Latner, Jonathan (2024): The effect of transitioning into temporary employment on wages is not negative: A comparative study in eight countries. Research in Social Stratification and Mobility, Jg. 92.

Ortiz, Luis (2010): Not the right job, but a secure one: Overeducation and temporary employment in France, Italy, and Spain. In: Work, Employment and Society, 24 (1), S. 47–64.

Rosen, Sherwin (1986): The theory of equalizing differences. Handbook of Labour Economics, 1, S. 641–692.

Smith, Adam (1776): An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations. London: W. Strahan and T. Cadell.

Impressum | IAB-Kurzbericht Nr. 13, 17.7.2025 | Herausgeber: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, 90327 Nürnberg | Redaktion: Elfriede Sonntag | Grafik & Gestaltung: Nicola Brendel | Foto: Wolfram Murr, Fotofabrik Nürnberg und privat | Druck: MKL Druck GmbH & Co. KG, Ostbevern | Rechte: 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 | IAB im Internet: www.iab.de. Dort finden Sie unter anderem diesen Kurzbericht zum kostenlosen Download | Kontakt: IAB.Kurzbericht@iab.de | ISSN 0942-167X | DOI 10.48720/IAB.KB.2513