

Gürtzgen, Nicole; Kubis, Alexander; Kufner, Benjamin

**Research Report**

## Bei befristeten Einstellungen wenden die Betriebe weniger Mittel auf

IAB-Kurzbericht, No. 17/2019

**Provided in Cooperation with:**

Institute for Employment Research (IAB)

*Suggested Citation:* Gürtzgen, Nicole; Kubis, Alexander; Kufner, Benjamin (2019) : Bei befristeten Einstellungen wenden die Betriebe weniger Mittel auf, IAB-Kurzbericht, No. 17/2019, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/216708>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

# IAB-KURZBERICHT

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

17|2019

## In aller Kürze

- Im Jahr 2018 gab es insgesamt 3,87 Millionen sozialversicherungspflichtige Neueinstellungen, von denen 38 Prozent befristet waren. Dabei finden befristete Neueinstellungen in größeren Betrieben häufiger statt als in kleineren.
- Die Wahrscheinlichkeit, dass eine Stelle befristet besetzt wird, ist bei kurzfristigem Personalbedarf doppelt so hoch wie bei längerfristigem. Allerdings erfolgt nur ein Zehntel aller Neueinstellungen aufgrund eines vorübergehenden Bedarfs.
- Mit 85 Prozent beruht die große Mehrheit der befristeten Neueinstellungen auf einem längerfristigen Bedarf. In diesem Kontext werden sie auch als verlängerte Probezeit genutzt.
- Die gesamte Besetzungsdauer ist bei befristeten Stellen im Vergleich zu unbefristeten 14 Tage kürzer. Betriebe decken vor allem ihren vorübergehenden Bedarf mit befristeten Neueinstellungen schneller.
- Bei befristeten Neueinstellungen wird häufiger als bei unbefristeten auf Berufserfahrung als Einstellungsvoraussetzung verzichtet.
- Zudem werden bei befristeten Neueinstellungen im Durchschnitt weniger finanzielle Mittel für die Personalsuche aufgewendet.

## IAB-Stellenerhebung 2018

# Bei befristeten Einstellungen wenden die Betriebe weniger Mittel auf

von Nicole Gürtzgen, Alexander Kubis und Benjamin Küfner

**Fast zwei Fünftel der neu eingestellten Beschäftigten haben im Jahr 2018 einen befristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen. Dabei wird die Befristungswahrscheinlichkeit von verschiedenen Faktoren beeinflusst, von denen hier einige näher untersucht werden. Der Beitrag liefert einen Einblick in die betriebliche Befristungspraxis bei Neueinstellungen in Deutschland. So werden unter anderem Such- und Besetzungsdauern sowie Aufwendungen im Rekrutierungsprozess betrachtet, um die Relevanz von verschiedenen Befristungsmotiven einzuschätzen.**

## Befristete Neueinstellungen im Zeitverlauf

Die repräsentative IAB-Stellenerhebung in deutschen Betrieben (vgl. Infobox 1 auf Seite 2) zeigt, dass im Jahr 2018 rund 3,87 Millionen Personen sozialversicherungspflichtig neu eingestellt wurden (ohne Auszubildende und geförderte Be-

schäftigung). 2,93 Millionen dieser Neueinstellungen erfolgten auf Stellen mit den beruflichen Anforderungsniveaus Fachkraft, Spezialist oder Experte (vgl. Infobox 2 auf Seite 4). 563.000 Personen wurden auf Helferniveau eingestellt und für weitere 378.000 Neueinstellungen liegen keine Informationen zum beruflichen Anforderungsniveau vor.

Im Rahmen der IAB-Stellenerhebung werden die Betriebe auch gefragt, ob die sozialversicherungspflichtigen Neueinstellungen befristet vorgenommen wurden.<sup>1</sup> Im Jahr 2018 waren rund 38 Prozent der Neueinstellungen (für die Angaben zur Befristung vorliegen) zunächst befristet (vgl. Abbildung A1 auf Seite 2). Dies ist ein moderater Rückgang im Vergleich zur Befristungsquote von 41 Prozent im Jahr 2017. Die Änderung ist allerdings nur schwach signifikant, und in anderen Da-

<sup>1</sup> Die Angaben zur Befristung beziehen sich auf den jeweils abgeschlossenen Arbeitsvertrag. Darüber, ob die Stelle auch befristet ausgeschrieben wurde, liegen keine Informationen vor.

tenquellen, wie dem IAB-Betriebspanel (Hohendanner 2019b), zeigt sich zum Teil eine abweichende Tendenz.<sup>2</sup> Zudem lässt sich nicht mit Sicherheit sagen, inwieweit dies eine nachhaltige Veränderung im betrieblichen Einstellungsverhalten darstellt oder etwa ein betrieblicher Antizipationseffekt auf die geplanten Änderungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes ist. Diese sehen eine maximale Quote von 2,5 Prozent für sachgrundlose Befristungen bei Arbeitgebern mit mindestens 75 Beschäftigten

vor.<sup>3</sup> Dass sich der Rückgang insbesondere bei Betrieben mit mehr als 75 Beschäftigten zeigt, kann dabei als erstes Indiz für den genannten Antizipationseffekt gewertet werden.

Grundsätzlich ist zu beobachten, dass die Befristungsquote bei Neueinstellungen deutlich oberhalb der Befristungsquote im Bestand – also des Anteils befristeter Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung – liegt. Insgesamt hatten im Jahr 2018 rund 3,21 Millionen Beschäftigte in Deutschland laut IAB-Betriebspanel einen befristeten Arbeitsvertrag. Das entspricht einem Anteil an allen Beschäftigten (ohne Auszubildende) von etwa 8,3 Prozent (Hohendanner 2019a). Die Diskrepanz zwischen dem Anteil befristeter Neueinstellungen und dem Anteil befristeter Beschäftigter insgesamt spiegelt unter anderem wider, dass befristete Beschäftigungsverhältnisse entweder in unbefristete Arbeitsverträge umgewandelt werden (Hohendanner 2019b) oder nach Auslaufen der Befristung nicht verlängert werden.

Im Folgenden untersuchen wir auf Basis der sozialversicherungspflichtigen Neueinstellungen im Jahr 2018 die Bedeutung unterschiedlicher betrieblicher Beweggründe für die Befristung von neu abgeschlossenen Arbeitsverträgen. Zunächst werden die Struktur der befristeten Neueinstellungen im Hinblick auf ihre Befristungsdauer dargestellt sowie betriebliche und stellenbezogene Determinanten befristeter Neueinstellungen identifiziert. Ergänzt wird die Analyse durch eine empirische Charakterisierung der Stellenbesetzungsprozesse bei befristeten Neueinstellungen, über die aus anderen empirischen Studien bislang wenig bekannt ist. Der Fokus liegt insbesondere auf den Unterschieden in der Besetzungsdauer sowie in den betrieblichen Aufwendungen für die Personalsuche bei befristeten und unbefristeten Neueinstellungen. Dabei gehen wir auch der Frage nach, inwiefern unsere Ergebnisse unterschiedliche betriebliche Befristungsmotive widerspiegeln.

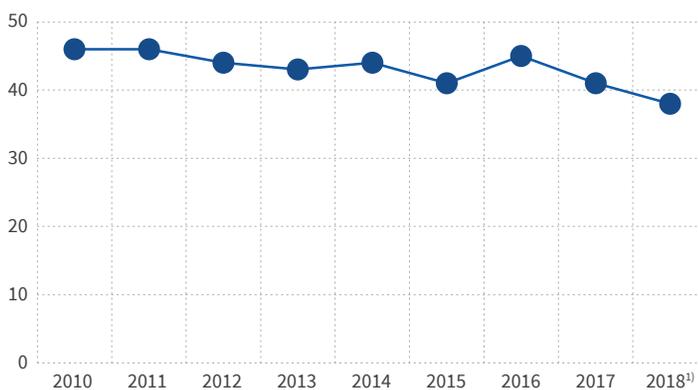
<sup>2</sup> Als mögliche Ursachen hierfür kommen der mit Befragungsdaten verbundene Stichprobenfehler sowie unterschiedliche Messkonzepte infrage. So erfasst das IAB-Betriebspanel die Neueinstellungen bezogen auf das erste Kalenderhalbjahr und bezieht auch Inhaber, Beamte, mithelfende Familienangehörige sowie geringfügig Beschäftigte in die Berechnung der Befristungsquote bei Neueinstellungen ein.

<sup>3</sup> Im Koalitionsvertrag ist bei der Quote der sachgrundlos befristeten Beschäftigungsverhältnisse allgemein von Arbeitgebern mit mehr als 75 Beschäftigten die Rede. Inwieweit der vorgesehene Schwellenwert sich auf Unternehmen oder Betriebe beziehen wird, ist derzeit noch unklar.

A1

## Anteil der Befristungen bei Neueinstellungen

2010 bis 2018, Anteil an allen Neueinstellungen in Prozent



<sup>1)</sup> Vorläufige Zahlen.

Anmerkung: Es wurden nur sozialversicherungspflichtige Neueinstellungen mit Angaben zur Befristung berücksichtigt (in 1 bis 5 Prozent der Fälle liegen keine Angaben zur Befristung vor).

Quelle: IAB-Stellenerhebung. © IAB

1

## Datengrundlage: Die IAB-Stellenerhebung

Die IAB-Stellenerhebung ist eine repräsentative Quartalsbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. 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 5 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 und 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 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.

## Betriebliche Gründe für und gegen Befristungen

Ein befristetes Beschäftigungsverhältnis kann anders als eine unbefristete Beschäftigung vom Arbeitgeber nach der vereinbarten Laufzeit beendet werden, da der Kündigungsschutz hier nicht greift. Vor diesem Hintergrund wird befristete Beschäftigung von Betrieben aus unterschiedlichen Motiven eingesetzt.

So nutzen Arbeitgeber befristete Neueinstellungen etwa, um 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 Flexibilität des Personalbestands bei.

Eine weitere Motivation resultiert aus der Möglichkeit, das befristete Arbeitsverhältnis dafür einzusetzen, den Mitarbeiter mit seinen Fähigkeiten besser kennenzulernen. Je komplexer und unbestimmter das Anforderungsniveau der Stelle, desto schwieriger lässt sich die Arbeitsleistung im Voraus einschätzen. Nach Arbeitsbeginn liegen die Kosten der Beurteilung der Arbeitsqualität bei diesen Anforderungsprofilen über denen bei einfacheren Tätigkeiten. 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 für den Betrieb von Vorteil sein, wenn sie (über eine generell notwendige Einarbeitungsphase hinaus) mit einem erhöhten Engagement der befristet Beschäftigten einhergeht. Diese könnten möglicherweise eine besonders hohe Leistungsbereitschaft aufweisen, um den Arbeitgeber zu einer Entfristung des Arbeitsverhältnisses zu bewegen (Bossler/Grunau 2019; Engelland/Riphahn 2005).

Den betrieblichen Vorteilen einer Befristung stehen auch einige Nachteile gegenüber. So wird die Befristung und die damit verbundene Planungsunsicherheit von möglichen 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 Arbeitsvertrags abgeschreckt werden. Eine weitere mögliche negative Begleiterscheinung einer Befristung ist, dass Betriebe und Beschäftigte einen geringeren Anreiz haben, in betriebspezifisches Humankapital zu investieren als bei unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen. Dies resultiert aus der Annahme, dass das betriebspezifische Humankapital bei einem möglichen Auslaufen des Vertrags nicht mehr gewinnbringend eingesetzt werden kann (Bellmann et al. 2013). Für die Betriebe bedeutet dies, dass befristet Beschäftigte durch die geringere Ausstattung mit betriebspezifischem Humankapital eine geringe Arbeitsproduktivität aufweisen können. Zudem resultieren aus befristeten Neueinstellungen kürzere Beschäftigungsdauern, sodass ein hoher Anteil an befristet Beschäftigten mit einer hohen Fluktuation im Betrieb einhergeht. Dies hat höhere Einstellungs- und Einarbeitungskosten zur Folge (Fritsch/Schank 2005).

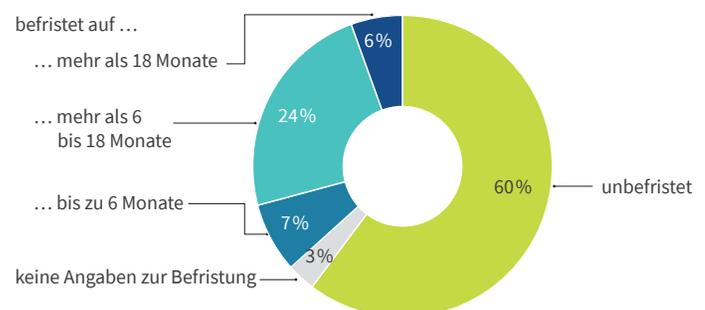
## Struktur befristeter Neueinstellungen im Jahr 2018

Die IAB-Stellenerhebung ermöglicht es, zwischen Neueinstellungen mit verschiedenen Befristungsdauern zu unterscheiden: befristet auf bis zu sechs Monate, mehr als sechs bis 18 Monate, mehr als 18 Monate und ohne Befristung. Mit rund 60 Prozent werden die meisten Personen unbefristet eingestellt (vgl. Abbildung A2). Befristungsdauern zwischen sechs und 18 Monaten bilden unter den befristeten Neueinstellungen die Mehrheit. Befristete Arbeitsverträge, die kürzer als sechs Monate laufen, werden dagegen relativ selten abgeschlossen (7 %

A2

### Neueinstellungen nach Dauer der Befristung

2018, Anteil an allen Neueinstellungen in Prozent



Anmerkung: Vorläufige Zahlen.

Quelle: IAB-Stellenerhebung. © IAB

aller Neueinstellungen). Dies ist unter anderem auf die in Relation zur Vertragslaufzeit hohen Such-, Einstellungs- und Einarbeitungskosten der Betriebe zurückzuführen.

Kurze Vertragslaufzeiten und die damit verbundene Planungsunsicherheit schrecken möglicherweise Bewerber ab. Dies zeigt sich auch in den Bewerberzahlen (vgl. Abbildung A3). Insgesamt acht Bewerbungen erhalten Betriebe im Durchschnitt für Stellen mit Befristungsdauern bis zu sechs Monaten, während die mittlere Bewerberzahl bei Befristungsdauern von mehr als sechs bis zu 18 Monaten elf und bei Befristungsdauern über 18 Monate rund 19 beträgt. Diese Unterschiede sind statistisch signifikant. Hält man jedoch Unterschiede im Einstellungsgrund, den Anforderungsniveaus und der Betriebsstruktur konstant, lässt sich eine signifikante Differenz in der Bewerberzahl nur noch für den Unterschied zwischen

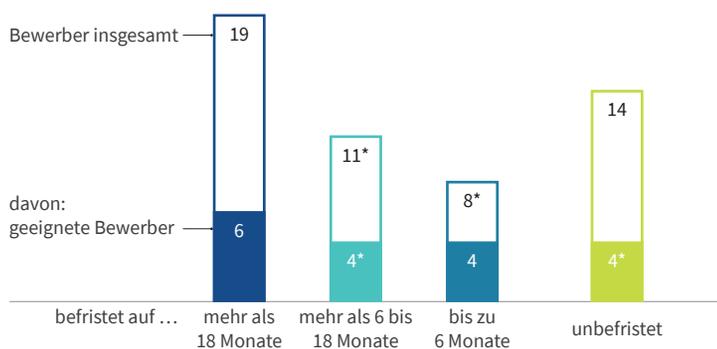
Befristungsdauern von mehr als 18 Monaten und weniger als sechs Monaten nachweisen. Bei der Zahl der geeigneten Bewerber zeigen sich im multivariaten Modell (vgl. Infobox 3 auf Seite 5) keine signifikanten Unterschiede.<sup>4</sup>

Eine Befristung des Arbeitsvertrags auf mehr als 18 Monate findet mit 6 Prozent bei einem relativ geringen Teil aller Neueinstellungen statt. Bei solchen langfristig ausgerichteten Befristungen sind die Vorteile und Nachteile im Vergleich zu unbefristeten Beschäftigungen für den Arbeitgeber schwächer ausgeprägt. So sind Beschäftigungsverhältnisse mit langen Befristungsdauern zum einen in Bezug auf die puffernde Wirkung in Phasen möglichen Arbeitsplatzabbaus weniger flexibel und lediglich mittelfristig anpassbar. Zum anderen übersteigen die Dauern langfristiger Befristungen in der Regel die notwendige Zeit, die zur Erprobung der neu eingestellten Arbeitskraft benötigt wird.

A3

### Zahl der Bewerber bei befristeten und unbefristeten Neueinstellungen nach Befristungsdauer

2018, Mittelwerte pro Stelle



Anmerkung: Vorläufige Zahlen.

\*Der Unterschied jeweils zur Referenzkategorie „mehr als 18 Monate befristet“ ist statistisch signifikant auf dem 5-Prozent-Niveau.

Quelle: IAB-Stellenerhebung. © IAB

### Determinanten befristeter Neueinstellungen

Wie bereits dargelegt, können Betriebe mit der Einstellung von befristeten Beschäftigten in konjunkturellen Hochzeiten und damit verbundenen Umsatzspitzen auf einen temporär beschränkten Personalbedarf reagieren. Die Relevanz dieses und anderer Befristungsmotive kann anhand des betrieblichen Einstellungsgrundes – der in der IAB-Stellenerhebung abgefragt wird – untersucht werden. Konkret können sowohl Neueinstellungen zur Deckung eines längerfristigen oder vorübergehenden Bedarfs als auch Neueinstellungen zur Deckung eines Ersatz- oder Mehrbedarfs unterschieden werden. Dabei ist zu beachten, dass insgesamt nur etwa ein Zehntel aller Neueinstellungen aufgrund eines vorübergehenden Bedarfs vorgenommen wird. Die Mehrheit aller befristeten Neueinstellungen beruht mit einem Anteil von 85 Prozent auf einem längerfristigen Bedarf, rund 15 Prozent dienen zur Deckung eines kurzfristigen Bedarfs.

Bei Stellen, die zur Deckung eines längerfristigen Bedarfs besetzt werden, liegt der Befristungsanteil bei 34 Prozent (vgl. Abbildung A4). Dagegen

<sup>4</sup> Sofern nicht explizit anders dargestellt, enthalten sämtliche in der folgenden Untersuchung durchgeführten multivariaten Regressionen als erklärende Größen die in Abbildung A4 dargestellten Variablen.

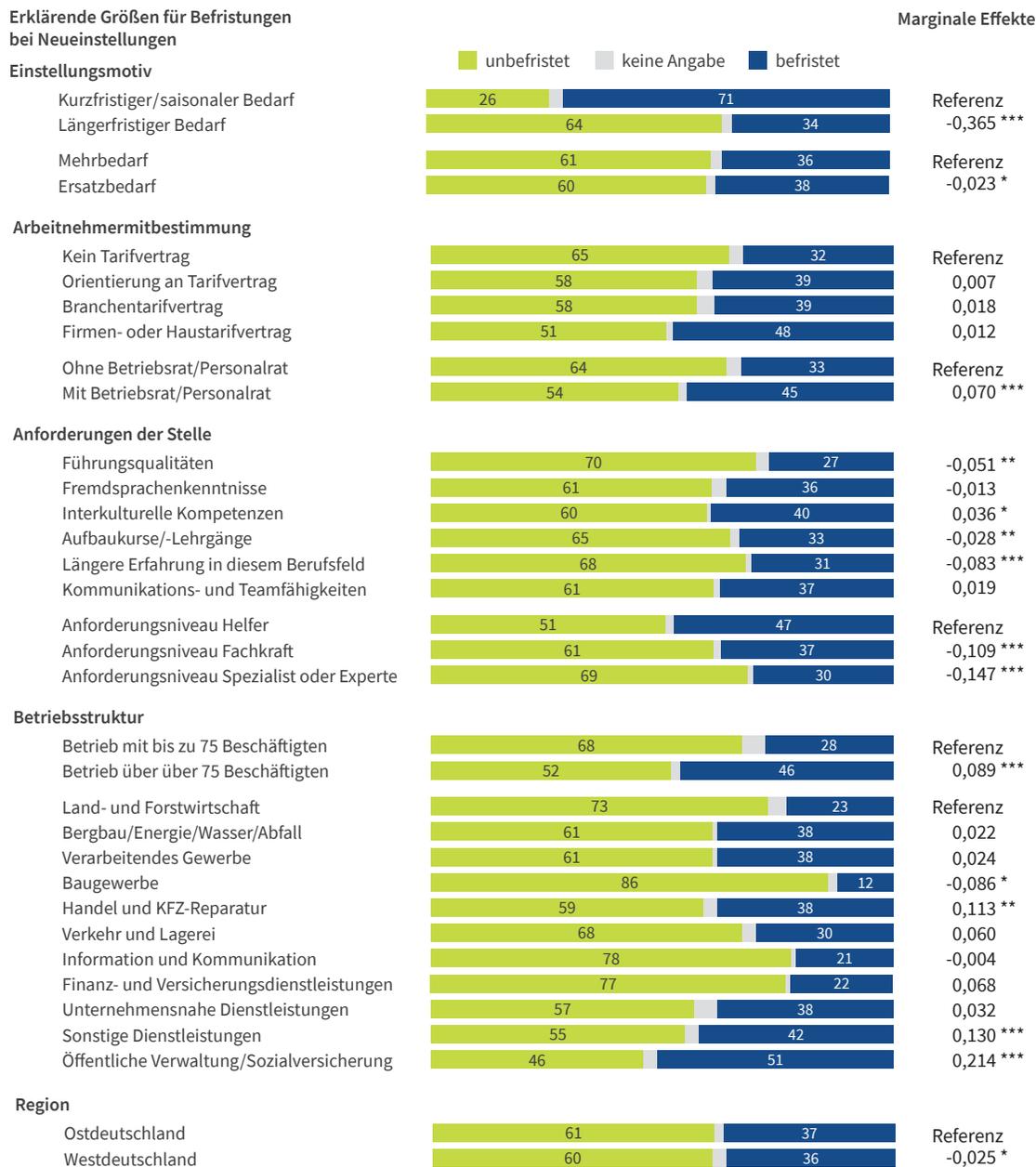
2

### Berufliche Anforderungsniveaus gemäß KldB2010

Das berufliche Anforderungsniveau definiert sich über die Komplexität der ausgeübten Tätigkeit. Zur Einstufung in die vier Kategorien Helfer, Fachkraft, Spezialist und Experte werden erforderliche formale Qualifikationen, informelle Bildung und/oder Berufserfahrung herangezogen. Bei Helfern wird üblicherweise keine beziehungsweise eine einjährige (geregelt) Berufsausbildung vorausgesetzt. Das Niveau Fachkraft wird in der Regel mit dem Abschluss einer zwei- bis dreijährigen Berufsausbildung erreicht. Spezialisten haben üblicherweise eine Meister- oder Techniker Ausbildung beziehungsweise einen gleichwertigen Fachschul- oder Hochschulabschluss (Bachelor). Das Anforderungsniveau Experte setzt in der Regel eine mindestens vierjährige Hochschulausbildung und/oder eine entsprechende Berufserfahrung voraus (Masterabschluss, Diplom, Staatsexamen o. Ä.). Weiterführende Informationen zum beruflichen Anforderungsniveau finden sich unter <https://statistik.arbeitsagentur.de>.

## Determinanten befristeter Neueinstellungen und Ergebnisse des multivariaten Regressionsmodells

2018, Anteil an allen Neueinstellungen der jeweiligen Gruppe in Prozent und marginale Effekte



Anmerkung: Vorläufige Zahlen inkl. keine Angabe; logistisches Regressionsmodell mit robusten Standardfehlern; zu erklärende Variable: Befristete Neueinstellungen; Signifikant auf dem \*\*\* 0,1-Prozent- / \*\* 1-Prozent- / \* 5-Prozent-Niveau; Ausweisung von durchschnittlichen marginalen Effekten.

Lesehilfe: Der marginale Effekt des Betriebsrats beträgt 0,070. 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 Prozentpunkte höher. Die drei Sterne dahinter bedeuten, dass dieser Zusammenhang auf dem 0,1-Prozent-Niveau signifikant ist. Es ist also sehr unwahrscheinlich, dass es keinen Unterschied zwischen den Gruppen gibt.

Quelle: IAB-Stellenerhebung. © IAB

### Multivariate logistische Regression

Die Ergebnisse der rechten Spalte von Abbildung A4 wurden mithilfe 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 Variable 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 (vgl. Lesebeispiel in Abbildung A4). Alle Analysen basieren auf den Befragungsergebnissen der IAB-Stellenerhebung aus dem Jahr 2018.

ist der Befristungsanteil bei vorübergehendem und damit zeitlich begrenztem Bedarf mehr als doppelt so hoch. Hält man in einem multivariaten Regressionsmodell alle weiteren in Abbildung A4 dargestellten Erklärungsfaktoren konstant, so liegt die Wahrscheinlichkeit einer befristeten Neueinstellung bei längerfristigem Bedarf im Vergleich zu kurzfristigem Bedarf erwartungsgemäß niedriger, und zwar um rund 37 Prozentpunkte (vgl. „Marginale Effekte“ in der rechten Spalte der Abbildung A4). Dagegen geht eine Neueinstellung zur Deckung eines Ersatzbedarfs im Vergleich zu einer Neueinstellung bei Mehrbedarf mit einer um 2,3 Prozentpunkte niedrigeren Befristungswahrscheinlichkeit einher (der Unterschied ist statistisch signifikant).

Ein genauerer Blick auf weitere Bestimmungsfaktoren befristeter Neueinstellungen (vgl. Abbildung A4) zeigt außerdem, dass nicht tarifgebundene Betriebe häufiger Personen unbefristet einstellen als tarifgebundene Betriebe oder Betriebe, die sich an einem Tarifvertrag orientieren. Dieser auf deskriptiver Ebene sichtbare Zusammenhang wird in einem multivariaten Modell jedoch vollständig durch die Größe der Betriebe erklärt. Größere Betriebe unterliegen häufiger einem Tarifvertrag und stellen gleichzeitig Mitarbeiter zu einem höheren Anteil befristet ein. Unter Berücksichtigung der Betriebsgröße lässt sich somit kein signifikanter Zusammenhang zwischen Tarifbindung und der Wahrscheinlichkeit einer befristeten Neueinstellung nachweisen.

Große Betriebe mit über 75 Beschäftigten stellen im Vergleich zu kleineren Betrieben mit einer um 8,9 Prozentpunkte höheren Wahrscheinlichkeit befristet ein. Weitere Analysen mit einer differenzierten Betriebsgrößenstruktur zeigen, dass die Befristungswahrscheinlichkeit mit der Betriebsgröße tendenziell zunimmt und dass Kleinstbetriebe mit bis zu zehn Beschäftigten seltener befristet einstellen als alle anderen Betriebsgrößenklassen. Dieser Zusammenhang könnte auch auf die gesetzliche Regelung zum Kündigungsschutz zurückzuführen sein. So sind Kleinstbetriebe mit bis zu zehn Beschäftigten von den Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes ausgeschlossen. Zudem können größere Unternehmen die Nachteile einer Befristung oftmals durch höhere Löhne oder ande-

re Stellenmerkmale ausgleichen und so den Bewerbern trotz Befristung ein attraktives Stellenangebot machen (Bossler/Kubis/Moczall 2017).

Anders als bei der Tarifbindung verhält es sich bei der Mitbestimmung mittels Betriebs- oder Personalrat. Betriebe mit dieser Form der Mitarbeitervertretung befristen mit einer 7,0 Prozentpunkte höheren Wahrscheinlichkeit auch im multivariaten Modell signifikant häufiger als Betriebe ohne Betriebsrat. Dieses Ergebnis lässt sich möglicherweise dadurch begründen, dass sich ein Betriebsrat insbesondere für die Interessen der bereits Beschäftigten einsetzt. Befristete Neueinstellungen könnten aus Sicht des Betriebsrats ein legitimes Mittel sein, um der unbefristeten Belegschaft bei möglichem zukünftigem Arbeitsplatzabbau mehr Arbeitsplatzsicherheit zu gewähren, indem befristete Beschäftigung möglicherweise als Puffer dient. Eine weitere Begründung, die den positiven Zusammenhang zwischen Befristungswahrscheinlichkeit und der Existenz eines Betriebsrats erklären kann, liegt in den Rechten des Betriebsrats im Kündigungsfall. Die besonderen Mitbestimmungs- und Anhörungsrechte des Betriebsrats erhöhen die betrieblichen Entlassungskosten. Dies kann für Betriebe mit Betriebsrat einen Anreiz setzen, häufiger auf befristete Beschäftigungsverhältnisse auszuweichen (Boockmann/Hagen 2003).

Abbildung A4 gibt auch einen Überblick über die Fähigkeiten und Kenntnisse, die von den Arbeitgebern für befristete und unbefristete Stellen gefordert werden. Die Ergebnisse des multivariaten Modells zeigen insbesondere, dass die Befristungswahrscheinlichkeit bei Stellen, für die eine mehrjährige Berufserfahrung erforderlich ist, um 8,3 Prozentpunkte niedriger ist als bei anderen Stellen.

Befristete Neueinstellungen kommen außerdem bei Stellen mit niedrigen Anforderungen signifikant häufiger vor: Im Vergleich zu Stellen mit der Anforderung auf dem Spezialisten- oder Experten-niveau liegt die Wahrscheinlichkeit einer Befristung für Stellen auf dem Helferniveau im multivariaten Modell signifikant um durchschnittlich 14,7 Prozentpunkte höher. Eine mögliche Erklärung dafür könnte sein, dass der Markt für Arbeitskräfte auf Spezialisten- und Expertenniveau derzeit sehr angespannt ist, sodass Arbeitgeber auf eine

Befristung verzichten müssen, um für geeignete Bewerber attraktiv zu sein.

Beim Vergleich der Wirtschaftszweige zeigt sich in Übereinstimmung zu Hohendanner, Ramos Lobato und Ostmeier (2016), dass befristete Neueinstellungen im öffentlichen Dienst besonders häufig vorkommen. So sind im Wirtschaftszweig Öffentliche Verwaltung und Sozialversicherung – in dem der öffentliche Dienst stark vertreten ist – 46 Prozent der Einstellungen unbefristet. Mit 12 Prozent befindet sich der geringste Anteil an befristeten Einstellungen im Baugewerbe. Weitere deskriptive und multivariate Informationen zur Befristungsstruktur können Abbildung A4 entnommen werden.

### Kürzere Such- und Besetzungsdauern bei befristeten Neueinstellungen

Da zur Deckung kurzfristigen Personalbedarfs überwiegend befristete Neueinstellungen zum Einsatz kommen, stellt sich die Frage, ob Betriebe die offenen Stellen auf diesem Weg schneller mit geeigneten Arbeitskräften besetzen. Unterschiede in der Besetzungsdauer können zudem Aufschluss darüber liefern, inwiefern Betriebe bei befristeten Neueinstellungen gegebenenfalls ihre Auswahlprozesse beschleunigen. Bei unbefristeten Neueinstellungen dauert der gesamte Such- und Besetzungsprozess vom Beginn der Personalsuche bis zum tatsächlichen Arbeitsbeginn 96 Tage. Bei befristeten Stellen nimmt der gesamte Prozess mit 82 Tagen deutlich weniger Zeit in Anspruch (vgl. Abbildung A5).

Für diesen Unterschied könnten zwei Komponenten des Such- und Besetzungsprozesses entscheidend sein. So setzt sich die Gesamtdauer des Einstellungsprozesses zum einen aus der Suchdauer, also der Zeit vom Beginn der Suche bis zur Personalentscheidung, und zum anderen aus der Zeit von der Personalentscheidung bis zum tatsächlichen Arbeitsbeginn, zusammen.

#### Suchdauer

Entsprechend der deskriptiven Analyse ist die Suchdauer bei befristeten Stellen deutlich kürzer. Der Unterschied im Vergleich zum Stellenbesetzungsprozess bei unbefristeten Neueinstellungen

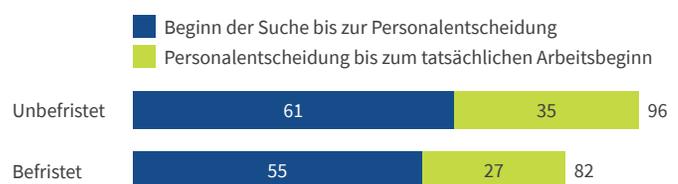
beträgt im Durchschnitt sechs Tage, also fast eine Woche. Diese Differenz kann nicht vollständig durch Unterschiede in den Stellenanforderungen oder in den betrieblichen Merkmalen erklärt werden. Möglicherweise beschleunigen Betriebe vor dem Hintergrund eines aktuellen betrieblichen Personalbedarfs interne Auswahlprozesse bis zur Personalentscheidung. Diese Überlegung könnte dadurch untermauert werden, dass Betriebe bei befristeten und unbefristeten Neueinstellungen unterschiedliche Strategien bei ihrer Suche anwenden. So könnte es bei befristeten Neueinstellungen der Fall sein, dass Betriebe nicht erst mehrere Bewerbungen von geeigneten Kandidaten sammeln, um dann aus einem Bewerberpool auszuwählen, sondern häufiger den ersten geeigneten Kandidaten einstellen. Für diesen Zusammenhang finden sich in unseren Daten jedoch nur schwache Hinweise (vgl. Abbildung A6).

Zwar wählen Betriebe mit 52 Prozent der unbefristeten Neueinstellungen den geeigneten Kandidaten häufiger aus einem Bewerberpool aus als bei befristeten Neueinstellungen (47 %). Der Un-

A5

### Dauer des Such- und Besetzungsprozesses bei befristeten und unbefristeten Neueinstellungen

2018, durchschnittliche Anzahl der jeweiligen Gruppe in Tagen



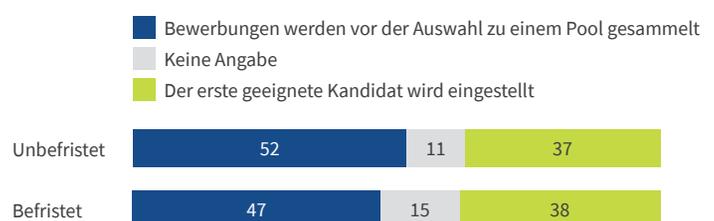
Anmerkung: Vorläufige Zahlen. Unterschied bei der Zeitspanne zwischen der Personalentscheidung und dem tatsächlichen Arbeitsbeginn ist statistisch signifikant auf dem 5-Prozent-Niveau.

Quelle: IAB-Stellenerhebung. © IAB

A6

### Betriebliche Strategien im Besetzungsprozess bei befristeten und unbefristeten Neueinstellungen

2018, Anteil an allen Neueinstellungen der jeweiligen Gruppe in Prozent



Anmerkung: Vorläufige Zahlen. Die Unterschiede sind nicht signifikant.

Quelle: IAB-Stellenerhebung. © IAB

terschied ist jedoch statistisch nicht signifikant und möglicherweise auch darauf zurückzuführen, dass die Frage im Falle befristeter Einstellungen seltener beantwortet wurde.

Zusätzlich zum Auswahlverhalten kann auch das Bewerberverhalten die Suchdauer der Betriebe bestimmen. Wenn Betriebe lange auf geeignete Bewerbungen warten müssen, verlängert sich die Suchdauer ebenfalls. Zumindest in Bezug auf die Zahl der Bewerbungen lassen sich mithilfe der IAB-Stellenerhebung keine signifikanten Unterschiede bei befristeten und unbefristeten Neueinstellungen finden (vgl. Abbildung A3). Insgesamt lassen diese Ergebnisse vermuten, dass die kürzere Dauer der Personalsuche bei befristeten Neueinstellungen eher auf einen weniger intensiven Auswahlprozess als auf eine bessere Bewerberlage zurückzuführen ist.

Ein weniger intensiver Auswahlprozess kann 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 aufwendigeren Auswahlprozess im Sinne einer verlängerten Probezeit nutzen. Wenn dies so wäre, sollte sich

die kürzere Suchdauer auch bei Neueinstellungen für längerfristigen Bedarf zeigen. Schränkt man die Neueinstellungen auf diejenigen zur Deckung eines längerfristigen Bedarfs ein, zeigt sich, dass die Differenz in der Suchdauer erheblich geringer wird: Bei befristeten Neueinstellungen, die auf einem längerfristigen Bedarf beruhen, vergehen vom Beginn der Suche bis zur Personalentscheidung im Schnitt drei Tage weniger als bei unbefristeten Neueinstellungen. Berücksichtigt man zusätzlich Stellenanforderungen und Betriebsmerkmale, bleibt nur noch ein Tag Differenz übrig (ohne Abbildung). Dies deutet daraufhin, dass kürzere Suchdauern aufgrund weniger intensiver Auswahlprozesse vornehmlich bei Neueinstellungen zur Deckung eines kurzfristigen Bedarfs relevant sind.

### Von der Entscheidung bis zum Arbeitsbeginn

Die zweite Komponente des Such- und Besetzungsprozesses betrifft Verzögerungen nach der Entscheidung für einen geeigneten Kandidaten bis zum Arbeitsbeginn. So vergeht bei befristeten Neueinstellungen zwischen dem Tag der Personalentscheidung und dem tatsächlichen Arbeitsbeginn weniger Zeit als bei unbefristeten Neueinstellungen. Ein statistisch signifikanter Unterschied von 6,5 Tagen lässt sich auch in weiteren multivariaten Analysen unter Berücksichtigung des Anforderungsprofils und des Einstellungsgrundes nachweisen.

Diese Differenz könnte darauf zurückzuführen sein, dass zur Besetzung befristeter Stellen schnell verfügbare Bewerber bevorzugt werden. Dieser Rückschluss ist auch aus dem Grunde plausibel, da befristete Stellen häufiger mit Personen besetzt werden, die vorher arbeitslos waren (vgl. Abbildung A7). So ist der Anteil von Neueinstellungen vorher arbeitsloser Personen an allen befristeten Neueinstellungen um 12 Prozentpunkte (statistisch signifikant) höher als der entsprechende Anteil bei unbefristeten Neueinstellungen.

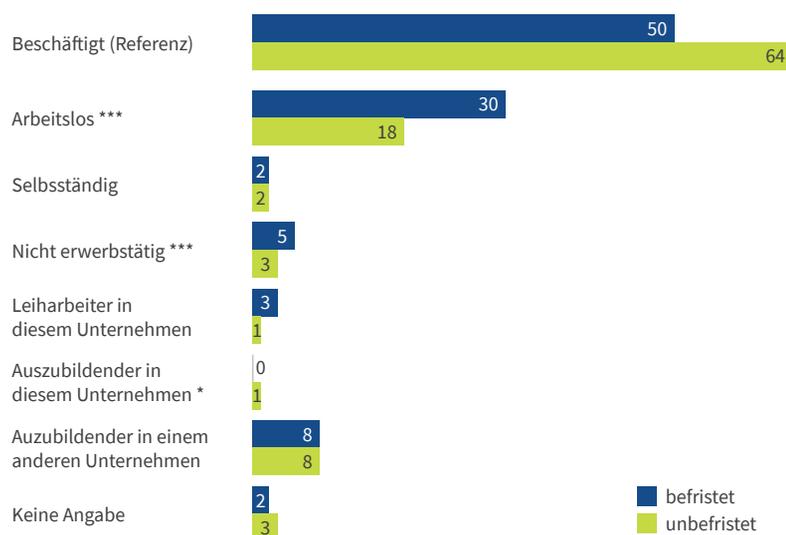
### Schwierigkeiten im Besetzungsprozess

Die kürzere Such- und Besetzungsdauer bei befristeten Neueinstellungen geht damit einher, dass Betriebe bei diesen Neueinstellungen weniger häufig von Schwierigkeiten im Stellenbesetzungsprozess

A7

### Vorheriger Erwerbsstatus der befristet und unbefristet neu eingestellten Personen

2018, Anteile der jeweiligen Gruppe an allen Neueinstellungen in Prozent



Anmerkung: Vorläufige Zahlen. Signifikant auf dem \*\*\* 0,1-Prozent-/\*\* 1-Prozent-/\* 5-Prozent-Niveau und im Vergleich zur Referenzkategorie „Beschäftigt“.

Quelle: IAB-Stellenerhebung. © IAB

berichten (vgl. Abbildung A8). Bei den unbefristeten Neueinstellungen geben 45 Prozent der Betriebe an, dass sie Schwierigkeiten bei der Besetzung hatten. Bei befristeten Neueinstellungen gilt dies dagegen für 41 Prozent der Betriebe. Dieser Unterschied ist jedoch statistisch nicht signifikant, und zwar auch dann, wenn man in einem multivariaten Modell weitere beobachtbare Unterschiede bei der Stellenbesetzung, wie etwa das Anforderungsniveau, berücksichtigt.

Zu beachten ist, dass beide Resultate – sowohl der kürzere Einstellungsprozess als auch die geringeren Schwierigkeiten – möglicherweise auch widerspiegeln, dass Stellen gerade dann befristet besetzt werden (können), wenn Betriebe mit weniger Schwierigkeiten im Besetzungsprozess rechnen. Dies wäre beispielsweise der Fall, wenn Betriebe eine Befristung durch andere Eigenschaften der zu besetzenden Stelle, wie etwa bessere Aufstiegschancen, kompensieren können (Bossler/Kubis/Moczall 2017).

## Befristung als Verlängerung der Probezeit

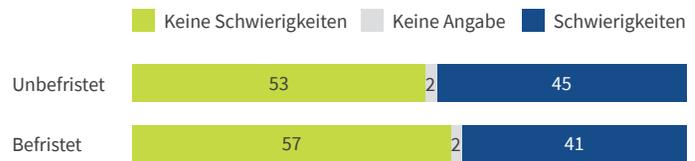
Dass die große Mehrheit aller befristeten Neueinstellungen (85 %) mit einer längerfristigen Perspektive vorgenommen wird, deutet darauf hin, dass neben der Deckung kurzfristigen Arbeitskräftebedarfs weitere Motive für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge eine Rolle spielen müssen (siehe auch Hohendanner 2019b).

Auf Arbeitgeberseite besteht nach dem Arbeitsbeginn trotz verschiedener Verfahren zur Bewerberbeurteilung oftmals Unsicherheit über die Eignung der Bewerber und die Qualität der Passung zwischen den Anforderungen der Stelle und den Fähigkeiten des neuen Mitarbeiters. Befristete Beschäftigungsverhältnisse ermöglichen es Betrieben ohne hohe Entlassungskosten, die Arbeitsbeziehung über einen längeren Zeitraum zu erproben. Damit stellt eine befristete Neueinstellung ein Mittel dar, welches die Folgen von Unsicherheit im Einstellungsprozess abfedert.

Die vorangegangenen Analysen haben gezeigt, dass sich die sogenannte „Screening-Funktion“ bei befristeten Neueinstellungen zur Deckung eines längerfristigen Bedarfs nicht in kürzeren Such-

## Schwierigkeiten im Besetzungsprozess bei befristeten und unbefristeten Neueinstellungen

2018, Anteil an allen Neueinstellungen der jeweiligen Gruppe in Prozent



Anmerkung: Vorläufige Zahlen. Unterschiede sind nicht signifikant.

Quelle: IAB-Stellenerhebung. © IAB

dauern widerspiegelt. Einen weiteren möglichen Beleg für den Charakter befristeter Neueinstellungen als verlängerte Probezeit können Unterschiede in den Einstellungskosten liefern. Wenn befristete Beschäftigungsverhältnisse als verlängerte Probezeit genutzt werden, ist zu erwarten, dass im Einstellungsprozess weniger aufwendige Auswahlprozesse zum Einsatz kommen als bei unbefristeten Neueinstellungen.

Die IAB-Stellenerhebung liefert Informationen zu den Einstellungskosten bezüglich des zeitlichen Aufwands, der mit dem Bewerbungsprozess verbunden ist, sowie zu sonstigen finanziellen Aufwendungen, zum Beispiel für Anzeigen oder Headhunter. Für die Besetzung von befristeten Arbeitsstellen wenden Betriebe durchschnittlich circa 18 Arbeitsstunden auf, während es bei unbefristeten Neueinstellungen circa 19 Arbeitsstunden sind (vgl. Abbildung A9 auf Seite 10, linke Seite). Dieser Unterschied von einer Arbeitsstunde ist jedoch statistisch nicht signifikant.

Im Gegensatz dazu geben Betriebe für die Gewinnung von unbefristeten Beschäftigten signifikant mehr Geld aus als für befristete Neueinstellungen (vgl. Abbildung A9, rechte Seite). Der Unterschied (ohne Differenzierung nach lang- und kurzfristigem Bedarf) beträgt im Mittel 510 Euro und lässt sich zum Beispiel durch Mehrausgaben für Headhunter, Stellenanzeigen in Zeitungen oder aufwendige Auswahlverfahren erklären. Die Differenz bleibt im multivariaten Modell auch unter Kontrolle aller weiteren Unterschiede statistisch signifikant in Höhe von 420 Euro bestehen.

Dieses Ergebnis kann als Indiz dafür interpretiert werden, dass Betriebe bei befristeten Neueinstellungen infolge niedrigerer Entlassungskosten

ein geringeres Risiko eingehen und aufgrund dessen auch den finanziellen Aufwand zur Verbesserung der Passungsqualität reduzieren können. Die deskriptiven Unterschiede bezüglich des Arbeitsaufwands in Stunden deuten in eine ähnliche Richtung, sind aber möglicherweise aufgrund von standardisierten Einstellungsprozessen und gesetzlichen Regelungen weniger stark ausgeprägt.

Dass Betriebe für die Besetzung von befristeten Positionen signifikant weniger finanzielle Mittel aufwenden, spiegelt jedoch nicht notwendigerweise nur deren Charakter als verlängerte Probezeit wider. Der geringere Aufwand könnte auch darauf zurückzuführen sein, dass Betriebe aufgrund kurzfristigen Bedarfs antizipieren, dass das Beschäftigungsverhältnis ohnehin nach kurzer Zeit wieder aufgelöst wird. Berechnet man den Unterschied in den finanziellen Aufwendungen für befristete und unbefristete Neueinstellungen nur für solche 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 519 Euro und ist statistisch signifikant. Dies deutet darauf hin, dass der Unterschied in den finanziellen Aufwendungen nicht allein darauf zurückzuführen ist, dass Betriebe ohnehin nur eine kurze Beschäftigungsdauer erwarten.

Darüber hinaus wird der Charakter von befristeten Neueinstellungen als Screening-Instrument

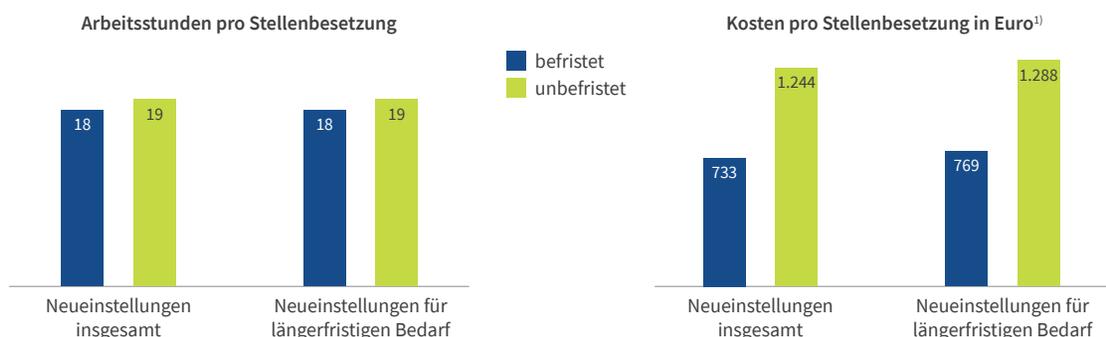
durch unsere vorangegangenen Ergebnisse gestützt. Diese belegen, dass Betriebe bei befristeten Neueinstellungen weniger häufig eine mehrjährige Berufserfahrung als Anforderung festlegen (vgl. Abbildung A4). Eine mehrjährige Berufserfahrung wird von Arbeitgebern als ein positives Signal für ausgeprägte berufliche Fähigkeiten und eine hohe Produktivität des Bewerbers gewertet. Bei geringer Berufserfahrung herrscht auf betrieblicher Seite dagegen Unsicherheit in Bezug auf diese Aspekte. Da Befristung ein Mittel ist, den Bewerber in einem beschränkten Zeitraum und mit beschränkten Entlassungskosten näher kennenzulernen, können die Betriebe eher auf Berufserfahrung als Einstellungs voraussetzung verzichten.

Aus Sicht der Arbeitnehmer 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. Der erste Aspekt kommt beispielsweise beim Berufseinstieg jüngerer Arbeitnehmer zum Tragen und deckt sich mit einer signifikant höheren Befristungsquote jüngerer Personen bei Neueinstellungen. Auch der zweite Aspekt kann auf Basis unserer Daten gestützt werden: Wie Abbildung A7 zeigt, ist der Anteil der Personen, die vor der Neueinstellung nicht erwerbstätig waren, bei befristeten Neueinstellungen signifikant höher.

A9

### Durchschnittliche Kosten der Personalsuche bei befristeten und unbefristeten Neueinstellungen

2018, in Stunden bzw. in Euro



<sup>1)</sup> Ohne Arbeitskosten.

Anmerkung: Vorläufige Zahlen. Die Unterschiede in der linken Grafik sind nicht signifikant; bei „Kosten pro Stellenbesetzung“ sind die Unterschiede auf dem 5-Prozent-Niveau signifikant.

Quelle: IAB-Stellenerhebung. © IAB

## Fazit

Befristete Neueinstellungen machen im Jahr 2018 fast zwei Fünftel aller Neueinstellungen aus. Ob es infolge der (geplanten) Änderungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes eine Anpassung dieser Kennzahl gibt, werden die nächsten Jahre zeigen.

Die IAB-Stellenerhebung liefert Hinweise darauf, dass Betriebe Befristungen unter anderem zur Deckung ihres kurzfristigen Personalbedarfs einsetzen. Mehr als 70 Prozent der Arbeitsverträge, bei denen Betriebe einen vorübergehenden Arbeitskräftebedarf angeben, werden befristet geschlossen. Bei längerfristigem Bedarf ist die Befristungsquote etwa halb so hoch.

Zudem dauern die Such- und Einstellungsprozesse bei befristet eingestellten Personen 14 Tage kürzer als bei unbefristeten Neueinstellungen. Dies ist ein Indikator dafür, dass Betriebe bei befristeten Neueinstellungen in der Lage sind, ihren kurzfristigen – und damit häufig auch weniger planbaren – Personalbedarf schneller zu decken. Hierbei deuten unsere Ergebnisse darauf hin, dass die kürzere Dauer der Personalsuche eher auf einen weniger intensiven Auswahlprozess als auf eine bessere Bewerberlage zurückzuführen ist und vor allem bei Neueinstellungen zur Deckung eines kurzfristigen Bedarfs beobachtet wird.

Insgesamt machen Neueinstellungen zur Deckung eines vorübergehenden Bedarfs jedoch nur ein Zehntel aller Neueinstellungen aus. Die große Mehrheit der befristeten Neueinstellungen wird mit einer längerfristigen Perspektive vorgenommen. Das ist ein Hinweis darauf, dass neben der Deckung kurzfristigen Arbeitskräftebedarfs weitere Motive für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge eine Rolle spielen.

Eine weitere Erklärung für befristete Neueinstellungen ist der Einsatz der Befristung als verlängerte Probezeit. Betriebe können ohne große Entlassungskosten Fähigkeiten und Motivation neu eingestellter Personen über längere Zeit beobachten. Der Charakter von befristeten Neueinstellungen als verlängerte Probezeit wird dadurch gestützt, dass Betriebe für die Besetzung von befristeten Positionen signifikant weniger finanzielle Mittel aufwenden als für die Besetzung unbefristeter Positionen. Dies gilt auch für befristete Neuein-

stellungen, die der Deckung eines längerfristigen Arbeitskräftebedarfs dienen. Darüber hinaus wird die Funktion von befristeten Neueinstellungen als Screening-Instrument durch unterschiedliche Anforderungen an geeignete Bewerber untermauert. So legen Betriebe bei befristeten Neueinstellungen weniger häufig eine mehrjährige Berufserfahrung als Anforderung fest. Ebenso werden vorher nicht erwerbstätige Bewerber für eine befristete Neueinstellung häufiger berücksichtigt als für eine unbefristete Position. Insgesamt deutet die Relevanz des Screening-Motivs darauf hin, dass befristete Neueinstellungen vor allem Erwerbseinsteigern sowie Personen, die ihre Erwerbskarriere unterbrochen haben, die Möglichkeit bieten können, (wieder) relevante Berufserfahrung zu sammeln.

## Literatur

- Bellmann, Lutz; Grunau, Philipp; Leber, Ute; Noack, Martin (2013): [Weiterbildung atypischer 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. IAB-[Kurzbericht Nr. 18](#).
- Engelland, Axel; Riphahn, Regina T. (2005): Temporary contracts and employee effort. In: Labour Economics, Jg. 12, H. 3, S. 281–299.
- Fritsch, Anja; Schank, Thorsten (2005): Betrieblicher Einsatz befristeter Beschäftigung. In: Sozialer Fortschritt, Jg. 54, H. 9, S. 211–220.
- Hohendanner, Christian (2019a): [Immer mehr befristet Beschäftigte werden übernommen](#). In: IAB-Forum, 12.6.2019.
- Hohendanner, Christian (2019b): [Aktuelle Daten und Indikatoren: Befristete Beschäftigung in Deutschland](#), Stand: Juni 2019.
- Hohendanner, Christian; Ramos Lobato, Philipp; Ostmeier, Esther (2016): Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst: Öffentliche Arbeitgeber befristen häufiger und kündigen seltener als private. [IAB-Kurzbericht Nr. 5](#).
- 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.



**Prof. Dr. Nicole Gürtzgen**  
ist Leiterin des Forschungsbereichs „Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“ im IAB.  
[nicole.guertzgen@iab.de](mailto:nicole.guertzgen@iab.de)



**Dr. Alexander Kubis**  
ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“ im IAB.  
[alexander.kubis@iab.de](mailto:alexander.kubis@iab.de)



**Benjamin Küfner**  
ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“ im IAB.  
[benjamin.kuefner@iab.de](mailto:benjamin.kuefner@iab.de)

Die repräsentative IAB-Stellenerhebung (vgl. Infobox 1 auf Seite 2) wird regelmäßig für die Analyse vielfältiger Themen rund um das Arbeitsmarktgeschehen ausgewertet. Im Folgenden finden Sie zwei deutsche Abstracts von aktuellen englischsprachigen IAB-Discussion Paper, die auf Daten der IAB-Stellenerhebung beruhen.

Die IAB-Discussion Paper erscheinen unregelmäßig (nur online) und stehen auf der Internetseite des IAB zum kostenlosen Download zur Verfügung (<http://www.iab.de/de/publikationen/discussionpaper.aspx>).



## IAB-Discussion Paper 18/2019

### Sequential versus Non-Sequential Search among German Employers – Evidence from a Job Vacancy Survey

Wir untersuchen das Ausmaß und die Determinanten sequenzieller versus nicht sequenzieller Personalsuche unter deutschen Arbeitgebern. Auf Basis repräsentativer Daten über das Einstellungsverhalten von Betrieben werten wir direkte Informationen darüber aus, ob Betriebe zunächst einen Pool von Bewerbern gebildet haben, aus denen sie den am besten geeigneten Bewerber auswählen (Nicht Sequenzielle Suche), oder ob sie den ersten geeigneten Kandidaten eingestellt haben (Sequenzielle Suche). Wir zeigen, dass die nicht sequenzielle Suche die vorherrschende Suchstrategie ist, auf die etwa 75 Prozent aller erfolgreichen Einstellungen entfallen. Einstellungen in größeren Betrieben und für hochqualifizierte Positionen erfolgen überproportional häufig auf Basis nicht sequenzieller Suchprozesse. Anschließend werden die Rekrutierungsdauern für die nicht sequenzielle Suche in eine Bewerbungs- und eine Auswahlphase und für die sequenzielle Suche in eine Informations- und kombinierte Bewerbungs-/Auswahlzeitphase zerlegt. Bei nicht sequenzieller Suche dauert der Bewerbungszeitraum im Durchschnitt etwa 18 Tage, während der Auswahlzeitraum 45 Tage beträgt. Sequenzielle Suchprozesse beginnen mit einem sehr kurzen Zeitraum von etwa einem Tag, bis die erste Bewerbung eintrifft, gefolgt von einer längeren kombinierten Bewerbungs-/Auswahlfrist von 57 Tagen, bis ein geeigneter Bewerber gefunden ist.

Gürtzgen, Nicole; Moczall, Andreas (2019): Sequential versus Non-Sequential Search among German Employers – Evidence from a Job Vacancy Survey. [IAB-Discussion Paper No. 18](#), Nürnberg, 15 S.



## IAB-Discussion Paper 3/2019

### Hartz IV and the Decline of German Unemployment: A Macroeconomic Evaluation

Mithilfe eines neuen Ansatzes werden die gesamtwirtschaftlichen Arbeitsmarkteffekte der Hartz-IV-Reform analysiert. Mit der Reform wurden die Lohnersatzleistungen für viele Langzeitarbeitslose gekürzt. Wir verwenden ein Modell mit unterschiedlichen Arbeitslosigkeitsdauern, in dem die Reform sowohl einen Partial- als auch einen Gleichgewichtseffekt auslöst. Die relative Bedeutung dieser beiden Effekte und die Höhe des Partialeffektes werden mithilfe der IAB-Stellenerhebung geschätzt. Unser Ergebnis ist, dass die Hartz-IV-Reform eine wichtige Ursache für die seit 2005 sinkende Arbeitslosigkeit in Deutschland darstellt, wobei der Partialeffekt und der Gleichgewichtseffekt etwa gleichbedeutend waren. Wir sind die ersten, die zeigen, wie selektiv sich Betriebe bei Neueinstellungen über den Konjunkturverlauf verhalten, was wir als eine Dimension der Rekrutierungsintensität interpretieren.

Hochmuth, Brigitte; Kohlbrecher, Britta; Merkl, Christian; Gartner, Hermann (2019): Hartz IV and the decline of German unemployment: A macroeconomic evaluation. [IAB-Discussion Paper No. 3](#), Nürnberg, 49 S.

**Impressum** | IAB-Kurzbericht Nr. 17, 10.9.2019 | Herausgeber: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, 90327 Nürnberg | Redaktion: Elfriede Sonntag | Graphik & Gestaltung: Monika Pickel | Foto: Jutta Palm-Nowak und privat | Druck: MKL Druck GmbH & Co. KG, Ostbevern | Rechte: Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB | Bezug: IAB-Bestellservice, c/o wbv Media GmbH & Co. KG, Auf dem Esch 4, 33619 Bielefeld; Tel. 0911-179-9229 (es gelten die regulären Festnetzpreise, Mobilfunkpreise können abweichen); Fax: 0911-179-9227; E-Mail: [iab-bestellservice@wbv.de](mailto:iab-bestellservice@wbv.de) | IAB im Internet: [www.iab.de](http://www.iab.de). Dort finden Sie unter anderem diesen Kurzbericht zum kostenlosen Download | Anfragen: [iab.anfragen@iab.de](mailto:iab.anfragen@iab.de) oder Tel. 0911-179-5942 | ISSN 0942-167X