

Seils, Eric; Baumann, Helge

Research Report

Befristete Einstellung: Die Folgen von Corona

WSI Policy Brief, No. 54

Provided in Cooperation with:

The Institute of Economic and Social Research (WSI), Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Seils, Eric; Baumann, Helge (2021) : Befristete Einstellung: Die Folgen von Corona, WSI Policy Brief, No. 54, Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf

This Version is available at:

<http://hdl.handle.net/10419/232937>

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.

POLICY BRIEF

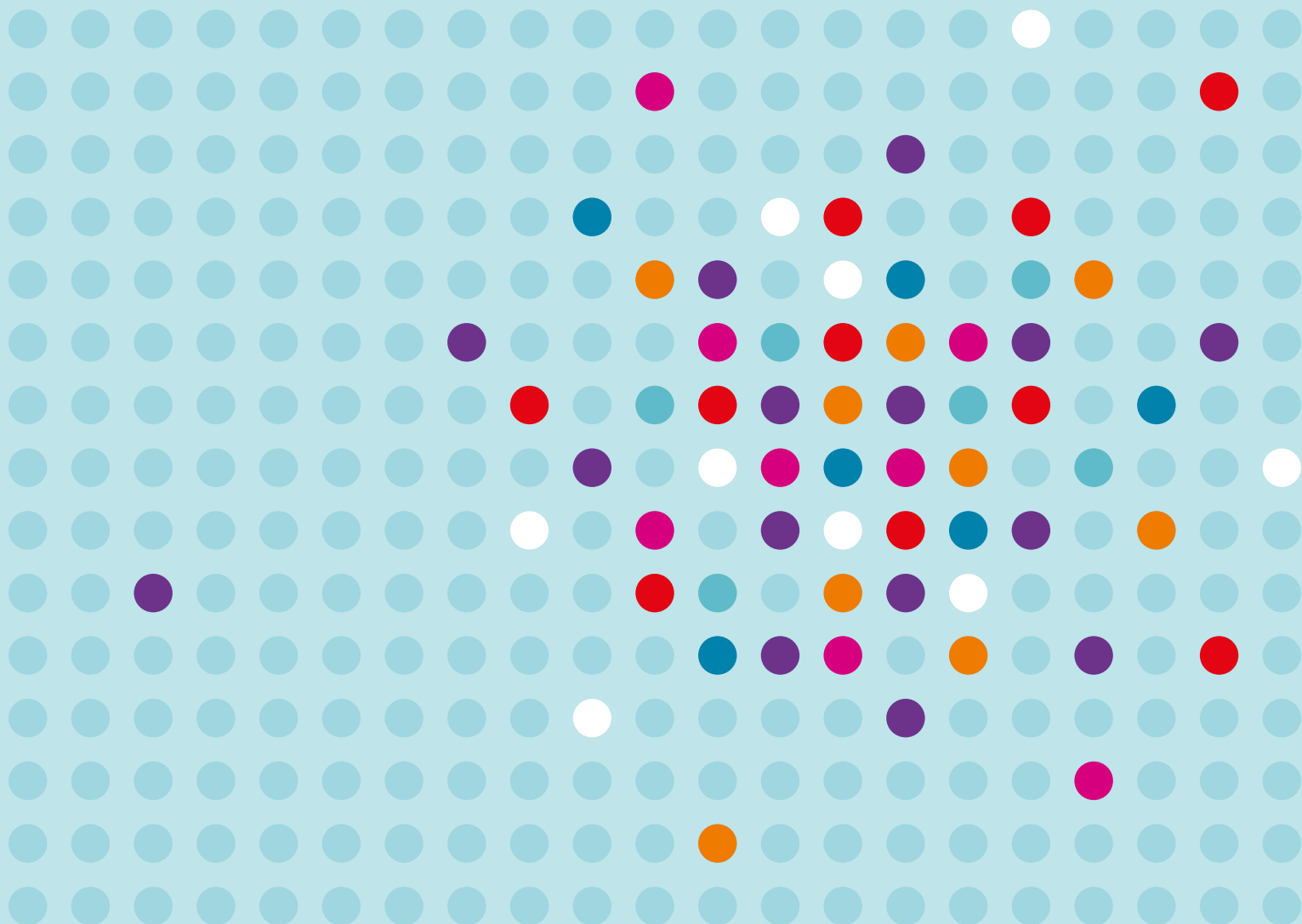
Nr. 54 · Policy Brief WSI · 4/2021

Das WSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

BEFRISTETE EINSTELLUNGEN

Die Folgen von Corona

Eric Seils, Helge Emmler



Inhalt

1	Einleitung	3
2	Daten	3
3	Corona und (befristete) Neuanstellungen	4
4	Wer wird befristet eingestellt?	6
4.1	Alter	6
4.2	Qualifikation	6
4.3	Staatsangehörigkeit	7
4.4	Geschlecht	7
5	Wo wird befristet?	8
6	Fazit	10
	Literatur	11

1 Einleitung¹

Der Anteil befristeter Neuanstellungen ist Anfang der 2000er Jahre deutlich auf gut vierzig Prozent angestiegen. Erst in jüngerer Zeit wurden wieder vermehrt unbefristete Beschäftigungsverhältnisse begonnen. Die Auswirkungen der Corona-Epidemie haben jedoch seit der zweiten Märzhälfte 2020 die Situation am Arbeitsmarkt grundlegend verändert.

Vor diesem Hintergrund werden im vorliegenden Papier die folgenden Fragen behandelt: Welche Auswirkungen hat die Corona-Epidemie auf (befristete) Neuanstellungen? Wer wird befristet eingestellt? Wo wird befristet eingestellt? Zunächst soll jedoch auf verschiedene amtliche Datenquellen zu befristeten Neuanstellungen eingegangen werden.

2 Daten

Aus amtlichen Quellen gibt es derzeit drei Zahlenwerke mit Daten zu befristeten Neuanstellungen: Regelmäßige Beachtung finden die Angaben auf der Basis des IAB-Betriebspanels, welches auf einer jährlichen, repräsentativen Befragung von 16.000 Betrieben beruht und neben Angaben zu befristeten Einstellungen auch Aussagen über den Bestand an befristeten Beschäftigungsverhältnissen erlaubt (Hohendanner 2020). Zudem können auf dieser Basis Angaben über unterschiedliche Befristungsvarianten und die betrieblichen Motive gemacht werden. In regionaler Hinsicht ist auf der Basis des IAB-Betriebspanels allenfalls eine Gliederung bis zur Ebene der Bundesländer möglich. Weite Beachtung finden auch die Daten auf der Grundlage der IAB-Stellenerhebung (Bossler/Gürtzgen/Kubis/Küfner 2020). Die Ergebnisse der IAB-Stellenerhebung ähneln denen des IAB-Betriebspanels sowohl hinsichtlich des Bestands als auch der Entwicklung der befristeten Neueinstellungen.

Das vorliegende Papier stützt sich hingegen vor allem auf die selten genutzten Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit zu den (befristet) begonnenen Beschäftigungsverhältnissen in der SvB-Kerngruppe Befristung (Bundesagentur für Arbeit 2021d). Diese beruhen auf den Meldungen der Arbeitgeber zur Sozialversicherung. Sinnvolle Angaben zum Befristungsanteil bei Neuanstellungen sind bei dieser Datenquelle nur für die SvB-Kerngruppe Befristung möglich. Die SvB-Kerngruppe Befristung umfasst alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Ausnahme von Auszubildenden, Praktikanten, Personen in freiwilligen Diensten (soziales Jahr, Bundesfreiwilligendienst) und Teilnehmern an zeitlich befristeten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen bei einem Rehabilitationsträger (Bundesagentur für Arbeit 2018, S.6). Im Unterschied zu den Befragungen des IAB sind auf Basis der Prozessdaten der Bundesagentur ferner keine Angaben zum Bestand an Befristungen oder eine Gliederung nach der rechtlichen Grundlage der Befristung (z. B. der kalendermäßigen Befristung bzw. „sachgrundlosen Befristung“) möglich.

Auf der anderen Seite weisen die selten genutzten Daten der Bundesagentur auch einige deutliche Vorzüge auf: Zunächst einmal ähneln die Daten der

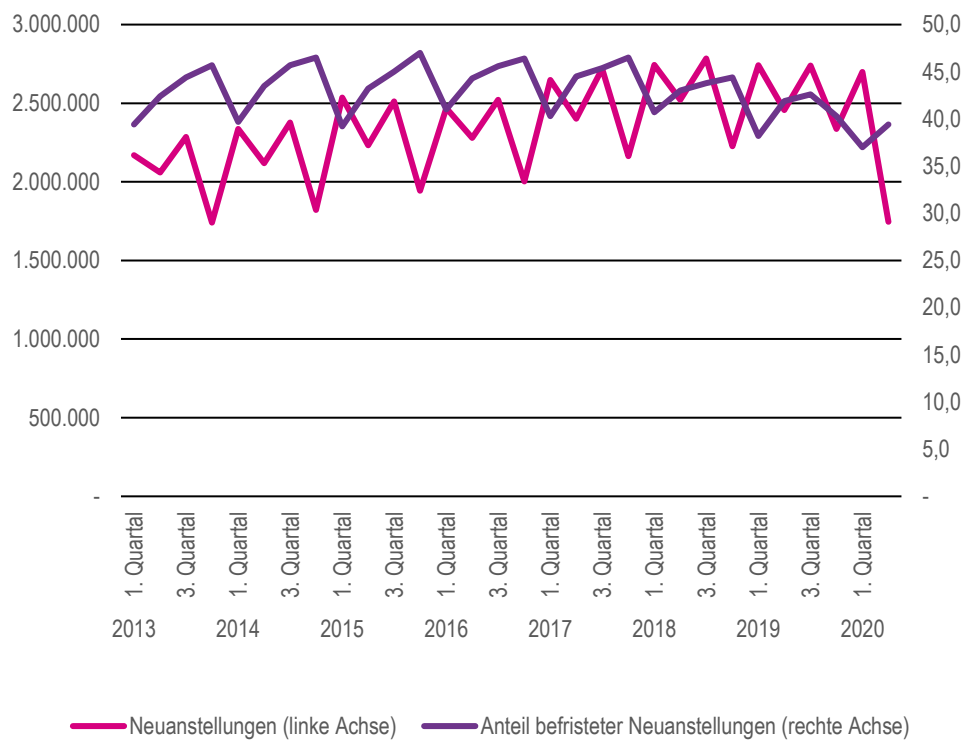
¹ Wir danken Toralf Pusch und Bettina Kohlrausch für nützliche Kommentare.

Bundesagentur zum Anteil befristeter Neuanstellungen insbesondere denen auf der Basis des IAB-Betriebspanels in sehr hohem Maße. Da die Zahlen der Bundesagentur jedoch auf einer Vollerhebung beruhen, lassen sie sich sehr tief nach Wirtschaftszweigen, Berufen, Personenmerkmalen und Regionen gliedern. Zudem sind sie sehr aktuell und vierteljährlich verfügbar. Die neuesten Zahlen beziehen sich auf das 2. Quartal 2020 und ermöglichen dadurch einen ersten Blick auf die Folgen von Corona auf das Befristungsgeschehen.

3 Corona und (befristete) Neuanstellungen

Abb. 1: (Befristete) Neuanstellungen, 2013-2020

Befristungsanteil und absolute Zahl der befristet und unbefristet begonnenen Beschäftigungsverhältnisse in der SvB-Kerngruppe Befristung



Quelle: (Bundesagentur für Arbeit 2021d)

Anmerkung: Alle Angaben beziehen sich auf die SvB-Kerngruppe Befristung.



Die Corona-Epidemie und die in der zweiten Märzhälfte einsetzenden Eindämmungsmaßnahmen hatten eine enorme wirtschaftliche Unsicherheit zur Folge, die sich in einem historischen Absturz der Geschäftserwartungen niederschlug (Sauer/Wohlrabe 2020a). Wenngleich sich die Stimmung der Unternehmen im Mai und Juni 2020 deutlich aufhellte, blieb eine enorme Unsicherheit erhalten (Sauer/Wohlrabe 2020b). Vor dem Hintergrund, dass „unsichere wirtschaftliche Perspektiven“ von Betrieben häufig als Motiv für befristete Arbeitsverträge genannt werden (Hohendanner 2020), wäre ein deutlicher Anstieg des Anteils befristeter Neuanstellungen in den ersten Corona-Monaten zu erwarten.

Tatsächlich ist der bundesweite Anteil befristeter Einstellungen an allen Neuanstellungen im zweiten Quartal 2020 (39,4 Prozent) gegenüber dem Vorjahresquartal (41,9 Prozent) jedoch um 2,5 Prozentpunkte gesunken. Ein Vergleich mit der Entwicklung im Jahre 2019 legt offen, dass selbst der moderate Anstieg befristeter Einstellungen im 2. Quartal 2020 gegenüber dem Vorquartal allein saisonal bedingt ist. Wider Erwarten hat Corona also keinen erkennbaren Einfluss auf den *Anteil* befristeter Neuanstellungen gehabt.

Der in Abbildung 1 wiedergegebene dramatische Einbruch der Zahl der Neuanstellungen kann diesen überraschenden Befund erklären. So ist die Zahl der begonnenen Beschäftigungsverhältnisse im zweiten Quartal 2020 gegenüber dem Vorjahresquartal (2. Quartal 2019) um 29 Prozent eingebrochen. Die Betriebe haben also nicht etwa den Anteil befristeter Neuanstellungen erhöht, um mit der gestiegenen Unsicherheit umzugehen, sondern sie haben die Neuanstellungen insgesamt auf das Nötigste reduziert. Die Zahl der befristeten Neuanstellungen ist gegenüber dem Vorjahresquartal sogar noch etwas stärker (33,2 Prozent) zurückgegangen. Möglicherweise ist dies darauf zurückzuführen, dass die Betriebe auf kurzfristige Neuanstellungen verzichtet haben, weil neue Mitarbeiter unter Corona-Bedingungen schlecht angeleitet werden können. Hinzu kommt, dass zusätzliche Beschäftigte im Betrieb das Infektionsrisiko erhöhen, so dass die Betriebe dazu neigen befristet anfallende Arbeiten – wenn möglich – zu verschieben.

4 Wer wird befristet eingestellt?

Insgesamt sind im April, Mai und Juni 2020 39,4 Prozent der begonnenen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse in der SvB-Kerngruppe befristet worden, wobei das Befristungsrisiko nach persönlichen Merkmalen erheblich variiert. Alle im Folgenden präsentierten Daten beziehen sich auf die SvB-Kerngruppe Befristung im 2. Quartal 2020 (Bundesagentur für Arbeit 2021d).

4.1 Alter

Sehr deutliche Unterschiede treten bei einer Gliederung nach dem Alter zutage. Befristete Neuanstellungen sind vor allem bei Beschäftigten unter 25 Jahren (50,8 Prozent) verbreitet (Seils 2016). In dieser Altersgruppe wird regelmäßig gut die Hälfte der neuen Beschäftigungsverhältnisse befristet. Zudem machen die befristeten Einstellungen in dieser Altersgruppe 23,9 Prozent aller befristeten Einstellungen im Beobachtungszeitraum aus. Unter Neuangestellten mittleren Alters zwischen 25 und 55 Jahren liegt der Anteil bei 37,1 Prozent und sinkt bei den 55 bis unter 65-Jährigen auf etwa ein Drittel (33,5 Prozent). Allerdings ist die Wahrscheinlichkeit einer befristeten Beschäftigung in der Altersgruppe über 65 Jahren (47,2 Prozent) fast so hoch wie bei den jungen Beschäftigten unter 25 Jahren. Allerdings sind sozialversicherungspflichtige Neuanstellungen kurz vor oder gar im Rentenalter recht selten, so dass diese Altersgruppe nur einen sehr kleinen Teil (1,6 Prozent) aller befristeten Neuanstellungen ausmacht.

4.2 Qualifikation

Auch die berufliche Qualifikation hat deutliche Auswirkungen auf das Befristungsrisiko. Hohe Anteile befristeter Neuanstellungen sind bei Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung (51,7 Prozent) und solchen mit akademischem Abschluss (44,6 Prozent) zu verzeichnen. Der weitaus niedrigere Anteil von befristeten Neuanstellungen bei Personen mit anerkannter Berufsausbildung (30,9 Prozent) wird darauf zurückgeführt, dass Berufsausbildungen weitgehend vereinheitlicht sind und bei Arbeitgebern insofern eine geringe Unsicherheit über deren Qualifikation besteht. Die meisten Studiengänge an Universitäten sind hingegen wenig standardisiert. Zugleich sind die Aufgaben von Universitätsabsolventen komplex, was eine Abschätzung der Eignung neuangestellter Akademiker erschwert. Die Betriebe nutzen daher Befristungen als verlängerte Probezeit, um die Unsicherheit über deren Fähigkeiten zu verringern. Bei Menschen ohne anerkannte Berufsausbildung herrscht zwar einerseits auf betrieblicher Seite die größte Unsicherheit über deren Fähigkeiten, andererseits verrichten diese zumeist einfache Arbeiten, so dass die befristeten Einstellungen in dieser Gruppe nicht mit unklarer Eignung begründet werden können. Die Ursache des hohen Anteils befristeter Neuanstellungen in der Gruppe der Geringqualifizierten sei eine enge Kopplung an die jeweilige betriebliche Arbeitskräftenachfrage (Schmelzer/Gundert/Hohendanner 2015). Während diese Argumente deutlich machen, dass Befristungen im

betrieblichen Interesse sein können, stellt sich unvermindert die Frage, ob sie auch erforderlich sind, zumal selbst Neuanstellungen von Beschäftigten mit anerkannter Berufsausbildung in über 30 Prozent der Fälle befristet werden.

4.3 Staatsangehörigkeit

Generell gilt, dass Ausländer (43,9 Prozent) bei Neuanstellungen häufiger befristet werden als Deutsche (37,8 Prozent). Gravierend ist dabei der Unterschied in der Gruppe der Frauen: Während 39,6 Prozent der deutschen Frauen bei Neuanstellung einen befristeten Vertrag erhalten, sind es unter den Ausländerinnen 52,2 Prozent. Inwieweit dies eine Folge der oftmals niedrigen Qualifikation ausländischer Frauen ist, geht aus den vorliegenden Daten nicht hervor.

4.4 Geschlecht

Der Geschlechterunterschied spielt für das Befristungsrisiko im Vergleich zu den oben diskutierten Merkmalen eine geringere Rolle. Nach den aktuellen Daten für das 2. Quartal 2020 sind 42,0 Prozent der Neuanstellungen von Frauen befristet worden. Unter den neueingestellten Männern waren es 4,5 Prozentpunkte weniger.

Der höhere Befristungsanteil unter den Frauen hat verschiedene Ursachen: Erstens streben Frauen häufiger als Männer eine Tätigkeit in den sozialen Dienstleistungen oder dem Bereich Erziehung und Unterricht an, in denen befristete öffentliche Finanzierung eine große Rolle spielt (Hohendanner 2008, S.28f.). In der Folge werden Tätigkeiten in diesen Branchen oft befristet. Zweitens könnten Elternzeitvertretungen eine Rolle spielen. Frauen in Berufen mit hohem Frauenanteil werden dann häufig befristet von Frauen vertreten (Gundert/Haller/Hohendanner 2017, S.43; Hohendanner 2012). Schließlich arbeiten Frauen häufiger in sozialversicherungspflichtiger Teilzeit. Beinahe die Hälfte (48,2 Prozent) aller Neuanstellungen in Teilzeittätigkeiten wird jedoch befristet, während es bei Vollzeittätigkeiten nur ein gutes Drittel (34,1 Prozent) ist. Zugleich werden neuangestellte Männer in Teilzeittätigkeiten (52,2 Prozent) deutlich häufiger befristet als Frauen (45,2 Prozent).

5 Wo wird befristet?

Das Befristungsrisiko hängt neben persönlichen Merkmalen wie dem Alter, der Qualifikation, der Staatsangehörigkeit oder dem Geschlecht auch vom Wirtschaftszweig ab, in dem eine Tätigkeit angestrebt wird.

Tabelle 1: Anteil befristeter Neuanstellungen nach Branchen und Geschlecht

Branchen nach der WZ 2008		Befristungsanteil an den Neuanstellungen in Prozent		
		Insgesamt	Männer	Frauen
		1	2	3
Insgesamt		39,4	37,5	42,0
A	Land-, Forstwirtschaft und Fischerei	63,9	63,1	65,6
B, D, E	Bergbau, Energie- und Wasserversorgung, Entsorgungswirtschaft	27,1	27,4	26,2
C	Verarbeitendes Gewerbe	37,3	36,0	40,7
davon 10-15, 18, 21, 31	Herstellung von überwiegend häuslich konsumierten Gütern (ohne Güter der Metall-, Elektro- und Chemieindustrie)	45,3	45,5	45,1
24-30, 32, 33	Metall- und Elektroindustrie sowie Stahlindustrie	32,7	31,6	36,4
16, 17, 19, 20, 22, 23	Herstellung von Vorleistungsgütern, insbesondere von chemischen Erzeugnissen und Kunststoffwaren (ohne Güter der Metall- und Elektroindustrie)	38,1	37,9	38,6
F	Baugewerbe	12,8	13,0	11,3
G	Handel, Instandhaltung, Reparatur von Kfz	35,1	34,5	35,7
H	Verkehr und Lagerei	34,9	33,7	40,4
I	Gastgewerbe	29,9	28,0	31,9
J	Information und Kommunikation	68,2	64,2	73,9
K	Erbringung von Finanz- und Versicherungs- dienstleistungen	25,6	24,8	26,3
L, M	Immobilien, freiberufliche wiss. und techn. Dienstleistungen	29,3	31,3	27,4
N	sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	43,9	40,3	51,4
davon N (ohne ANÜ)	sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (ohne Arbeitnehmerüberlassung)	45,2	39,8	53,2
782, 783	Arbeitnehmerüberlassung	42,7	40,7	48,7
O, U	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozial- versicherung, Ext. Org.	47,9	47,9	47,9
P	Erziehung und Unterricht	70,7	78,6	65,4
86	Gesundheitswesen	34,4	47,5	30,4
87, 88	Heime und Sozialwesen	41,2	44,6	40,2
R, S, T	sonstige Dienstleistungen, Private Haushalte	47,0	50,0	45,2

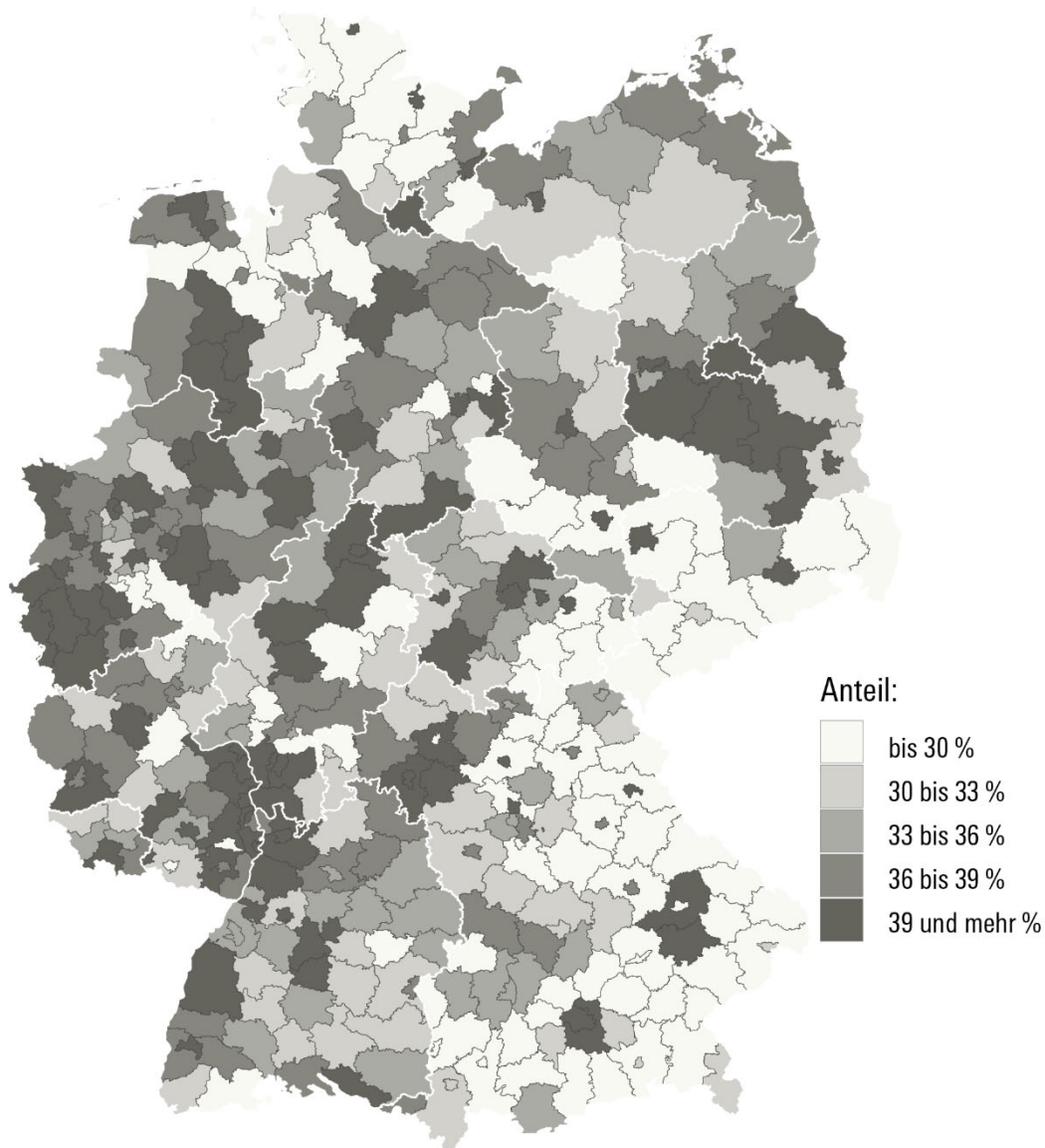
Quelle: Sonderauswertung der Statistik der Bundesagentur für Arbeit

WSI

Tabelle 1 zeigt, dass der Befristungsanteil bei Neuanstellungen zwischen den Branchen stark variiert. Während befristete Neuanstellungen im Baugewerbe selten sind, stellen sie in den Wirtschaftszweigen Erziehung und Unterricht sowie Information und Kommunikation den Normalfall dar. Der geringe Befristungsanteil in der Arbeitnehmerüberlassung sollte nicht täuschen. Ein Großteil der Beschäftigungsverhältnisse in der Branche endet auch ohne formale Befristung des Arbeitsvertrages innerhalb der Probezeit, so dass der hier ausgewiesene Wert das tatsächliche Befristungsgeschehen bei weitem unterschätzt (Seils/Emmler 2019).

Abb. 2: Befristungsanteile bei Neuanstellungen nach Kreisen

Befristet begonnene Beschäftigungsverhältnisse in Prozent aller begonnenen Beschäftigungsverhältnisse im 2. Quartal 2020



Quelle: Sonderauswertung der Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen.

Anmerkung: Alle Kreisdaten sind in unserem Datenportal AIWA als interaktive Karte und als Excel-Datei abzurufen (<https://www.wsi.de/de/erwerbsformen-im-regionalen-vergleich-29692-befristete-einstellung-29728.htm>).



Wie die Karte in Abbildung 2 zeigt, ergeben sich aus der Kombination unterschiedlicher Bevölkerungs- und Wirtschaftsstrukturen auf der Kreisebene erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Befristungsanteile bei Neuanstellungen. Den höchsten Anteil befristeter Neuanstellungen weist den aktuellen Daten zufolge die Großstadt Köln mit 61,4 Prozent auf. Die Ursache für den enorm hohen Anteil befristeter Neuanstellungen ist darin zu suchen, dass die Beschäftigungsstruktur durch die großen Medienunternehmen geprägt ist. Dementsprechend entfielen 41,9 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Neuanstellungen in der Domstadt auf den Wirtschaftszweig Information und Kommunikation (Bundesagentur für Arbeit 2021b). Ein ähnlich hoher Anteil befristeter Einstellungen an allen Neuanstellungen ist in Potsdam (59,7 Prozent) zu beobachten. Dieser hohe Anteil befristeter Einstellungen dürfte unter anderem auf die dortigen Filmstudios zurückgehen. Etwa jede fünfte Neuanstellung in Potsdam geht auf die darstellenden Berufe zurück (Bundesagentur für Arbeit 2021c). Die darstellenden Berufe umfassen in erster Linie Schauspieler, Tänzer und Regisseure, deren Engagements oft nur wenige Tage dauern (Seils/Emmler 2019, S.8). Darüber hinaus mag die dortige Universität eine Rolle spielen. In der kreisfreien Stadt Frankenthal in der Pfalz sind zuletzt 58,7 Prozent der Neuanstellungen befristet worden. Allerdings ist hier zu berücksichtigen, dass Frankenthal mit seinen knapp 49.000. Einwohnern zu den kleinen Kreisen in Deutschland gehört, so dass vergleichsweise wenige Stellen bereits einen großen Unterschied ausmachen können. Auffällig ist in Frankenthal der hohe Anteil der Neuanstellungen im Wirtschaftszweig „Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“ von 40,2 Prozent (Bundesagentur für Arbeit 2021a), was auf das Logistikzentrum eines Online-Händlers zurückzuführen sein dürfte.

Berlin gehört traditionell zu den Städten mit einem hohen Anteil befristeter Neuanstellungen (Seils/Emmler/Rogall 2020). Auch nach den neuesten Zahlen werden mehr als die Hälfte (52,8 Prozent) aller neuen Beschäftigungsverhältnisse befristet. Die Ursache besteht darin, dass sehr viele junge Leute in die Stadt ziehen und dort eine – oftmals befristete Anstellung – finden (Bundesagentur für Arbeit 2018, S.35).

Niedrige Anteile befristeter Neuanstellungen sind hingegen in Neustadt an der Weinstraße (15,4 Prozent), Altötting (18,6 Prozent), Passau (20,0 Prozent), Cham (20,0 Prozent) und Regensburg (20,1 Prozent) zu verzeichnen.

6 Fazit

Die Betriebe haben ihre Neueinstellungen im Zuge der Corona-Krise dramatisch zurückgefahren. So lag die Zahl der Menschen, die eine neue Beschäftigung aufnahmen, im zweiten Quartal 2020 um 29 Prozent niedriger als ein Jahr zuvor. Der Anteil der Befristungen ist jedoch weiterhin hoch. So wurden im Frühjahr 2020 etwa zwei von fünf Neueinstellungen befristet vorgenommen.

Von diesen Befristungen sind junge Menschen, Un- und Angelernte sowie Akademiker, Frauen, Personen mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit sowie bestimmte Regionen überproportional betroffen.

Literatur

- Bossler, M./Gürtzgen, N./Kubis, A./Küfner, B.** (2020): Befristungen bei Neuanstellungen. Aktuelle Daten und Indikatoren, Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit** (2018): Befristete Beschäftigung. Methodische Hintergründe und Ergebnisse, Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit** (2021a): Regionalreport über Beschäftigte (Quartalszahlen). Frankenthal (Pfalz), Stadt, Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit** (2021b): Regionalreport über Beschäftigte (Quartalszahlen). Köln, Stadt, Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit** (2021c): Regionalreport über Beschäftigte (Quartalszahlen). Potsdam, Stadt, Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit** (2021d): Sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse. (Quartalszahlen), Nürnberg
- Gundert, S./Haller, P./Hohendanner, C.** (2017): Zeitarbeit und Befristungen, in: Joachim Möller (Hg.)/Ulrich Walwei (Hg.) (Hrsg.): Arbeitsmarkt kompakt. Analysen, Daten, Fakten, Nürnberg, S. 43–44
- Hohendanner, C.** (2008): Befristet Beschäftigte, in: IAB-Forum (1/08), S. 26–31
- Hohendanner, C.** (2012): Befristete Arbeitsverhältnisse. Auch Mann trägt kurz, Nürnberg
- Hohendanner, C.** (2020): Befristete Beschäftigung in Deutschland 2019. Aktuelle Daten und Indikatoren, Nürnberg
- Sauer, S./Wohlrabe, K.** (2020a): Deutsche Wirtschaft in Corona-Schockstarre, in: ifo Schnelldienst 73 (4), S. 44–47
- Sauer, S./Wohlrabe, K.** (2020b): Licht am Ende des Tunnels für die deutsche Wirtschaft, in: ifo Schnelldienst 73 (7), S. 68–70
- Schmelzer, P./Gundert, S./Hohendanner, C.** (2015): Qualifikationsspezifische Übergänge aus befristeter Beschäftigung am Erwerbsanfang – zwischen Screening und Flexibilisierung, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 67 (2), S. 243–267
- Seils, E.** (2016): Jugend & Befristete Beschäftigung. Eine Auswertung auf der Basis aktueller Daten des Mikrozensus, Düsseldorf
- Seils, E./Emmler, H.** (2019): Leiharbeit im regionalen Vergleich, Düsseldorf
- Seils, E./Emmler, H./Rogall, M.** (2020): Befristete Beschäftigung. Eine Auswertung regionaler Daten für 2018, Düsseldorf

AUTOREN

Dr. Eric Seils

Referat: Vergleichende Sozialpolitik

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

Düsseldorf

Eric-Seils@boeckler.de

Dr. Helge Emmler

Referat: WSI Datenzentrum

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

Düsseldorf

Helge-Emmler@boeckler.de

IMPRESSUM

Herausgeber

Hans-Böckler-Stiftung

Georg-Glock-Straße 18

40474 Düsseldorf

www.boeckler.de

ISSN 2366-9527

Satz: Daniela Groß

WWW.BOECKLER.DE