

Institut für Arbeitsmarkt-  
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der  
Bundesagentur für Arbeit

IAB

# IAB-Forum

1/2008

Das Magazin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung



In neuen Erwerbsformen unterwegs  
durch die Arbeitswelt

# Spurwechsel

## Teilzeit

Immer mehr Menschen wechseln auf Teilzeit. Mit finanziellem Risiko bis ins Rentenalter. Warum wächst diese Erwerbsform so rasant?

## Leiharbeit

Zeitarbeit boomt. In Deutschland und in anderen Ländern weltweit. Wie lenken nationale Regeln den Wachstumsstrom?

## Befristung

Für junge Menschen beginnt die Reise durch das Arbeitsleben häufig mit befristeten Jobs. In welchen Branchen dürfen sie auf Anschluss nach Vertragsende hoffen?

**NEU**

ab Dezember 2008



„Die bislang  
umfassendste  
Analyse des  
deutschen  
Arbeitsmarktes“  
(Süddeutsche Zeitung)

# Handbuch Arbeitsmarkt 2009

AKTUELL  
KONPAKT  
KOMPETENT

Umfangreiche Analysen, Daten und Fakten zum Arbeitsmarktgeschehen in Deutschland bietet das IAB mit dem „Handbuch Arbeitsmarkt 2009“. Es ist ab Dezember 2008 im W. Bertelsmann Verlag erhältlich.

Nach der erfolgreichen ersten Ausgabe des IAB-Handbuchs vor drei Jahren legt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung auch mit diesem zweiten Band wieder ein umfassendes, aktuelles und gut verständliches Nachschlagewerk vor.

Es richtet sich an Arbeitsmarktexperten aus Wissenschaft und Praxis und an alle, die sich für Arbeitsmarktpolitik interessieren. Das Handbuch bietet nicht nur einen allgemeinen Überblick über den deutschen Arbeitsmarkt und eine detaillierte Chronik mit Kommentierungen wichtiger arbeitsmarktpolitischer Entscheidungen. Es behandelt auch eine breite Palette an unterschiedlichen Schwerpunktthemen wie beispielsweise die Wirkungen der jüngsten Arbeitsmarktreformen. Der Band enthält zudem einen umfangreichen Datenanhang mit zentralen, vielfach auch international vergleichenden Arbeitsmarktindikatoren.

Handbuch Arbeitsmarkt 2009.

Analysen, Daten, Fakten.

Ulrich Walwei, Joachim Möller (Hg.),

Bielefeld 2009, Format 21x27cm,

vierfarbig, mit zahlreichen Grafiken und Tabellen,

49,90 €,

ISBN-Nr. 978-3-7639-4001-1,

ISSN 1865-4096.

Interessiert?

Bestellen Sie jetzt schon Ihren Band:

Telefon: 0180-100-2707

E-Mail: [iab-bestellservice@wbv.de](mailto:iab-bestellservice@wbv.de)

Webshop: [www.iabshop.de](http://www.iabshop.de)

# Wissenschaft widerspricht ...



Dass Wissenschaft empirische Befunde zugute fördert, die gängigen Annahmen und Vorstellungen mitunter widersprechen, zeigt das jüngst erschienene Themenheft der ZAF zu Flexibilisierungspotenzialen bei heterogenen Arbeitsmärkten (Heft 2-3/2008). Einige Beispiele:

- Langjährige Betriebstreue wird in Deutschland keineswegs in dem Umfang honoriert wie bisweilen vermutet.
- Geringfügige Beschäftigung ist zumeist kein Sprungbrett in reguläre Beschäftigung. Allerdings sinkt damit die Wahrscheinlichkeit, in Zukunft arbeitslos zu werden.
- Die meisten Ökonomen attestieren dem Mindestlohn in aller Regel schädliche Beschäftigungswirkungen. Doch einer empirischen Untersuchung für das deutsche Baugewerbe zufolge hatte der dortige Mindestlohn zumindest in Westdeutschland keine negativen Effekte auf die Beschäftigung.

Zu dem Doppelheft haben 29 Arbeitsmarkt-Expertinnen und -Experten aus ganz Deutschland beigetragen. Es enthält für jeden Artikel eine längere Zusammenfassung, in der die zentralen Ergebnisse in einer für Nicht-Wissenschaftler verständlichen Form dargestellt werden. Das Heft ist für 30,40 € beim W. Kohlhammer Verlag erhältlich ([www.kohlhammer.de](http://www.kohlhammer.de), Tel. 0711-78 63-0).

ZEITSCHRIFT FÜR  
ARBEITSMARKTFORSCHUNG  
Journal for Labour Market Research



# Editorial

Menschen bewegen sich in unterschiedlichsten Formen durch die Arbeitswelt. Früher galten feste Beschäftigungsverhältnisse als normal. Gleich nach der Ausbildung die erste Stelle, oft 40 Jahre bei der gleichen Firma, sozialversichert, in Vollzeit – Samstage inklusive. Auf festen Schienen in den Ruhestand. Heute gehören auch andere Erwerbsformen zum Alltag. Menschen arbeiten in Teilzeit, sind befristet angestellt oder leihweise im Betrieb. Sie reisen auf verschiedenen Routen durch die Arbeitswelt, immer beweglich und bereit zum Spurwechsel. Auch wenn die Wissenschaft sie in Abgrenzung zum Normalarbeitsverhältnis als „atypische“ Erwerbstätige definiert, bilden sie keine Ausnahme mehr.



Das IAB-Forum widmet seine aktuelle Ausgabe den Herausforderungen, die die Erwerbsformen von heute mit sich bringen. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler des IAB erforschen das Thema aus verschiedenen Blickwinkeln. Sie fragen nach den Gründen für mehr Zeitarbeit; sie vergleichen das Wachstum der Zeitarbeit in Deutschland international und regional; sie untersuchen, wie gesetzliche Regelungen die Ausbreitung atypischer Erwerbsformen beeinflussen; und sie erörtern, ob Praktika den Weg in den Arbeitsmarkt ebnen.

Politisch wird die Ausweitung atypischer Beschäftigung seit Jahren gefördert. Sie kann jungen Menschen den Start und Erwerbslosen die Rückkehr ins Arbeitsleben erleichtern. Betriebe stärkt sie in Zeiten zunehmender Konkurrenz. So können Auftragsspitzen flexibel und kostengünstig aufgefangen werden. Aber sie birgt auch Unsicherheiten für Beschäftigte. Gibt es keine Chance, im Laufe des Erwerbslebens auf die sichere Schiene der Normalarbeit zu gelangen,

kann sich das Verharren in der atypischen Beschäftigung negativ auf die Altersvorsorge auswirken – das Risiko von Altersarmut steigt. Es reicht daher nicht, die neuen Wege ein wenig sicherer zu gestalten. Der Wechsel auf die altvertrauten Gleise darf nicht aus dem Blick geraten.

Ihr

Joachim Möller

Ulrich Walwei

## Die Autoren



**Prof. Joachim Möller**

ist Direktor des IAB.

[joachim.moeller@iab.de](mailto:joachim.moeller@iab.de)



**Dr. Ulrich Walwei**

ist Vizedirektor des IAB.

[ulrich.walwei@iab.de](mailto:ulrich.walwei@iab.de)



# Inhalt

## Themenschwerpunkt

### Erwerbsarbeit heute

**Auf neuen Spuren unterwegs** 4  
von Martin Dietz und Ulrich Walwei

### Teilzeitbeschäftigung

**Wachstum aus eigener Kraft** 10  
von Sabine Klinger und Katja Wolf

### Zeitarbeit hier und anderswo

**Viele Regeln lenken den Strom** 20  
von Elke J. Jahn

### Befristet Beschäftigte

**Gut positioniert mit Hoffnung auf Anschluss** 26  
von Christian Hohendanner

### Leiharbeit und Befristungen international

**Vorfahrt für ungebremstes Wachstum?** 32  
von Lutz Bellmann, Christian Hohendanner  
und Alexander Kühl

### Interview

**Zeitarbeit als Chance –  
Ein Gespräch mit Ingrid Hofmann** 38  
von Lutz Bellmann und Jutta Winters

### Zeitarbeit regional

**Überraschend dynamisch in Hamburg und Ulm** 52  
von Tanja Buch, Frank Groll und Annekatrien Niebuhr

### Praktikanten

**Auf der Suche nach dem Weg** 58  
von Christian Hohendanner und Florian Janik





## Weitere Themen

### Personal-Service-Agenturen

#### Stillgelegt

von Sarah Bernhard

66

### Jüngste Arbeitsmarktreformen

#### Schöne Aussichten für ältere Arbeitnehmer?

von Martin Dietz, Sabine Klinger, Gesine Stephan,

Ulrich Walwei, Joachim Wolff und Christina Wübbeke

70

## Rubriken

### Personen

Neuigkeiten aus der Abteilung „Leute“

16

### Podium

Eine Auswahl aus dem Veranstaltungsprogramm

42

### Projekte

Wichtige Forschungsvorhaben im Überblick

64

### Publikationen

Aktuelle Publikationen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IAB – eine Auswahl

76

### Presse

Das IAB in den Medien

78

### Neuer Verlagspartner

80

### Impressum

80



# Erwerbsarbeit heute

## Auf neuen Spuren unterwegs

„Nichts ist beständiger als der Wandel“, sagte Heinrich Heine. So muss sich auch der Arbeitsmarkt den veränderten Gütermärkten anpassen. Das schlägt sich nieder in neuen Arbeitsformen. Weg vom normalen Gleis. Weg von 40 Stunden pro Woche, festangestellt, von der Ausbildung bis zur Rente in der gleichen Firma. Heute bewegen sich viele Arbeitskräfte auf neuen Spuren, in verschiedene Richtungen. Meist individuell, manchmal unsicher, aber immer flexibel.





Abhängige Erwerbstätigkeit in Form von unbefristeter, ungeförderter sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung galt lange Zeit als die typische Form der Erwerbsarbeit. Daher bezeichnet man sie auch heute noch als Normalarbeitsverhältnis. Charakteristisch für das Normalarbeitsverhältnis sind eine relativ geringe Flexibilität beim betrieblichen Einsatz durch die unbefristete Vollzeit-Tätigkeit sowie relativ hohe Kosten beim Personalabbau, zum Beispiel wegen Kündigungsschutzregelungen oder Sozialplänen. Diese potenziellen Entlassungskosten werden von den Unternehmen bei ihren Einstellungsentscheidungen berücksichtigt und bremsen so das Entstehen neuer (Normal-) Arbeitsverhältnisse. Der flexible Einsatz von Arbeitnehmern ist gerade in Zeiten zunehmender wirtschaftlicher Dynamik und unsicherer Zukunftserwartungen wichtig. Um wettbewerbsfähig zu sein, müssen Unternehmen temporäre Auftragsspitzen bewältigen können, ohne dass sie bei schlechterer Geschäftslage an eine größere Belegschaft gebunden sind.

Weiterhin ergeben sich beim Normalarbeitsverhältnis Kosten aus der Bindung der Sozialversicherungen an den Faktor Arbeit. Denn die Beiträge zur Arbeitslosen-, Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung sind an das Bruttoeinkommen gebunden. Damit erhöhen sie die Arbeitskosten und begrenzen die Nachfrage nach Arbeit. Aus dieser Perspektive ist das Normalarbeitsverhältnis für Betriebe unattraktiver als Beschäftigungsformen wie Mini- und Midi-Jobs, die teilweise von Steuern und Abgaben befreit sind.

### Die neuen Formen in Nahaufnahme

Atypische Beschäftigungsverhältnisse definieren sich in Abgrenzung zum Normalarbeitsverhältnis. Was nicht „normal“ ist, ist atypisch: temporäre Beschäftigung in Form von Befristungen oder Leiharbeit, Selbstständigkeit sowie Teilzeitbeschäftigung in Form von echter Teilzeit oder als Mini- und Midi-Job. Fasst man die Definition sehr weit, fallen selbst Praktika darunter. Blickt man nur auf abhängige Beschäftigungsverhältnisse, dann verzeichnen die atypischen Erwerbsformen für die Betriebe in der einen oder anderen Dimension Flexibilitäts- oder Kostenvorteile gegenüber dem Normalarbeitsverhältnis. Befristete Be-

schäftigung, Leiharbeit und Praktika erzeugen geringere Entlassungskosten und erlauben den Unternehmen eine genauere Prüfung des Arbeitnehmers über eine verlängerte Probezeit. Bei der Leiharbeit übernimmt der Verleihbetrieb zudem einen Teil der Bewerberauswahl, so dass sich auch die Einstellungskosten verringern. Mini-Jobs bieten eine flexible Möglichkeit, die Arbeitskosten für bestimmte Tätigkeiten über geringere Steuern und Abgaben niedrig zu halten.

Das Normalarbeitsverhältnis steht zudem in engem Zusammenhang mit dem traditionellen Alleinernährermode. Es zeichnet sich durch eine klare Rollenverteilung aus,



die der Frau den Haushalt und die Kindererziehung und dem Mann die Einkommenssicherung zuordnet. Das Modell erfordert eine Erwerbstätigkeit, die – wie das Normalarbeitsverhältnis – in hohem Maße beständig ist. Neben dem wirtschaftlichen Wandel beeinflusst also auch der gesellschaftliche Wandel die Ausgestaltung der Erwerbsarbeit. So fängt der steigende Anteil der Teilzeitarbeit die größere Erwerbsneigung von Frauen auf und bietet einen Weg, die Bedürfnisse nach Familie und beruflicher Entwicklung zu verbinden.

### Die Dynamik des Wandels

Betrachtet man die Entwicklung der Erwerbsarbeit seit 1994, wird das starke Wachstum der atypischen Erwerbsformen deutlich (vgl. Abbildung 1 auf Seite 6).

Allen voran hat sich die Zeitarbeit in der jüngeren Vergangenheit extrem dynamisch entwickelt (vgl. Artikel von Elke J. Jahn auf Seite 20 und von Tanja Buch et al.

auf Seite 52). Der Boom setzt jedoch auf einem niedrigen Sockel auf (vgl. Abbildung 2). So war die Zeitarbeit mit gut 730.000 Personen im Jahr 2007 noch immer die zahlenmäßig kleinste atypische Erwerbsform. Am bedeutsamsten ist die Teilzeitbeschäftigung mit knapp zwölf Millionen Personen. Darin enthalten ist allerdings ein großer Anteil Mini-Jobs. Knapp fünf Millionen Menschen sind ausschließlich geringfügig beschäftigt. Weitere zwei Millionen gehen einem Mini-Job als Nebentätigkeit nach.

Hinter den Zahlen steht eine hohe Dynamik. So enthält der durchschnittliche Bestand von 580.000 Zeitarbeitsverhältnissen im Jahr 2006 gut 970.000 Zugänge in und etwa 900.000 Abgänge aus Zeitarbeit. Untersuchungen von befristeten Beschäftigungsverhältnissen auf der Basis des IAB-Betriebspanels zeigen eindrucksvoll, dass man diese eigentlich atypische Form in bestimmten Branchen bereits als Normaleinstellungsverhältnis bezeichnen kann (vgl. Artikel von Christian Hohendanner auf Seite 26).

Neben dem Strukturwandel und den Flexibilität- und Kostengesichtspunkten beeinflussen auch

rechtliche Regelungen, wie intensiv Unternehmen die neuen Erwerbsformen nutzen. So haben gesetzliche Lockerungen das Potenzial der Leiharbeit erhöht. Auch die Arbeitsmarktreformen der vergangenen Jahre dürften beim Übergang aus der Arbeitslosigkeit in teilweise atypische Erwerbstätigkeit eine wichtige Rolle spielen. Denn größere Mitwirkungspflichten, erschwerte Zumutbarkeitskriterien und Sanktionsmechanismen bei der Ablehnung eines Jobangebots haben den Druck auf die Arbeitslosen und deren Konzessionsbereitschaft zur Annahme weniger attraktiver Stellen erhöht.

### Atypische Arbeit ist nicht immer prekär ...

Häufig werden atypische Erwerbsformen mit prekärer Beschäftigung gleichgesetzt. Definiert man prekäre Jobs als Beschäftigungsverhältnisse mit einer tendenziell höheren Einkommens- und Beschäftigungsunsicherheit sowie einer geringeren sozialen Absicherung, dann trifft dies nur zum Teil auf atypische Erwerbsformen zu. Der Blick ist zu weit, denn es kann ganz unterschiedliche Beweggründe geben, einer atypischen Beschäftigung nachzugehen. So werden Mini-Jobs von Schülerinnen, Studenten oder Rentnern ausgeübt, um das Einkommen aufzubessern. Auch der Nebenverdienst im Zweitjob oder die Zusatztätigkeit eines Lebenspartners – der sogenannte „Haushaltskontext“ – spielen eine wichtige Rolle.

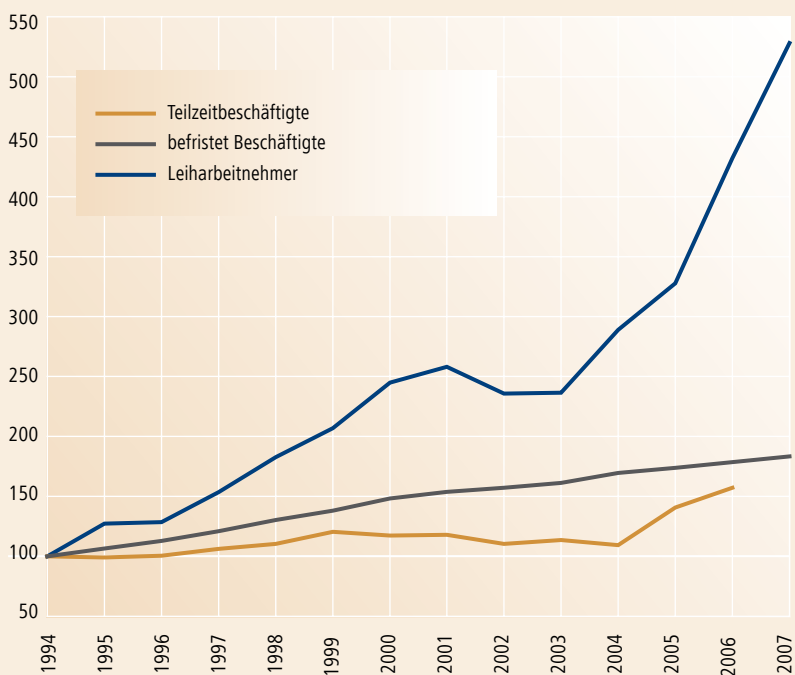
Auch „echte“ Teilzeitarbeit ist nicht grundsätzlich erzwungen, sondern kann durchaus individuellen Präferenzen und Lebensumständen entsprechen (vgl. Artikel von Sabine Klinger und Katja Wolf auf Seite 10). Es gibt Menschen, deren Teilzeitwunsch unerfüllt bleibt und solche, die ihre Arbeitszeit gern weiter aufstocken würden.

Schließlich sagt die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse nichts über die Lohnhöhe aus. Obwohl Teilzeitbeschäftigung häufiger niedriger entlohnt ist als Vollzeitstätigkeiten, umfasst diese ebenso wie befristete Beschäftigungsverhältnisse auch hochwertige Tätigkeiten, die gut honoriert sind. Daher können im Niedriglohnsektor angesiedelte Normalarbeitsverhältnisse problematischer sein als bestimmte Teilzeittätigkeiten. Zudem ist die Höhe des Arbeitseinkommens in Relation zur Größe des Haushalts zu setzen.

Abbildung 1

### Entwicklung der Erwerbsformen 1994 bis 2007

Index, 1994 = 100



Quelle: IAB

©IAB

### ... aber manchmal

Trotz der relativierenden Punkte geht die höhere Flexibilität atypischer Erwerbsformen mit individuellen Risiken einher. Dies gilt für die nicht voll sozialversicherungspflichtige geringfügige Beschäftigung. Auch bei der Leiharbeit bestehen zumindest Indizien für Lohnunterschiede zwischen Menschen mit vergleichbaren sozioökonomischen Merkmalen und Qualifikationen. Leiharbeitsverhältnisse dauern zudem in der Regel nur kurz, bieten also kaum Einkommenssicherheit. In abgeschwächtem Maße gilt dies auch für Befristungen, insbesondere wenn Vertragsketten entstehen, die durch Zeiten der Arbeitslosigkeit unterbrochen werden.

### Die Wirkung auf das große Ganze

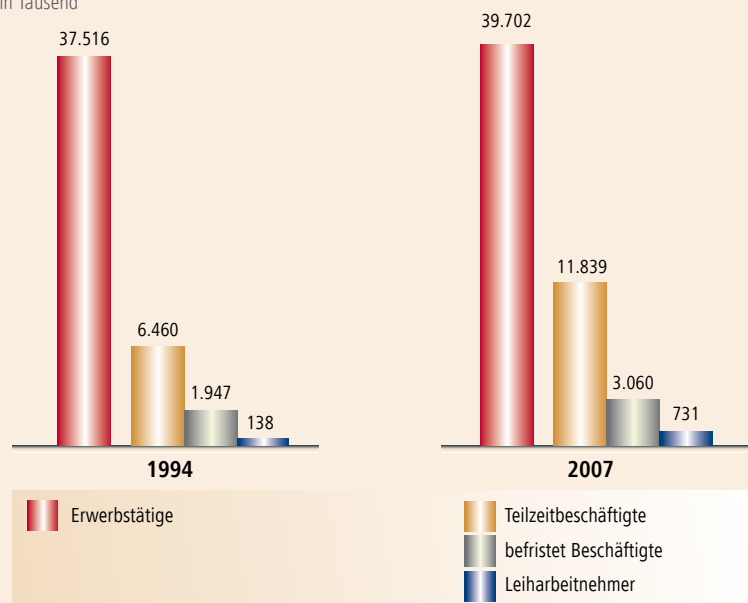
Will man atypische Erwerbsformen auf gesamtwirtschaftlicher Ebene beurteilen, stellt sich die „Was wäre, wenn...?“-Frage. Es geht also darum, ob das Wachstum der atypischen Erwerbsformen auf Kosten der Normalarbeitsverhältnisse geht, oder ob es sich um komplementäre Erwerbsformen handelt, die sogar zu insgesamt mehr Beschäftigung beitragen. Die Frage ist nur schwer zu beantworten, denn es liegen keine harten empirischen Fakten, sondern eher Indizien vor. So dürften bei Mini-Jobs ebenso wie bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen gewisse Substitutionsbeziehungen bestehen. Bei Befristungen handelt es sich jedoch zum Teil nur um temporäre Verschiebungen, nämlich wenn sich die Betriebe nach einer durch die Befristung verlängerten Probezeit für eine dauerhafte Beschäftigung entscheiden.

Beim Anstieg der „echten“ Teilzeitarbeit finden sich zudem Argumente für eine Beschäftigung fördernde Wirkung. Müsste man das aktuelle Arbeitszeitvolumen mit dem Vollzeit- und Teilzeitanteil aus dem Jahr 1994 bewältigen, so hätte man wegen des ehemals höheren Gewichts der Vollzeitbeschäftigung eine deutlich geringere Zahl an Erwerbstätigen. Der Zuwachs der Teilzeitarbeit hat offenbar die Folgen des Strukturwandels für den Arbeitsmarkt abgefedert. Befristungen und Zeitarbeit fangen zudem Auftragsspitzen ab, für die zuvor Überstunden eingesetzt worden wären. So erhöht sich das Beschäftigungsniveau zumindest für kurze Zeit.

Die höhere Flexibilität atypischer Erwerbsformen trägt schließlich dazu bei, dass Entwicklungen auf den Gütermärkten schneller auf den Arbeitsmarkt durchschlagen. Dies zeigt beispielsweise der hohe Zeitarbeitsanteil am Beschäftigungszuwachs zu Beginn des Aufschwungs. Sind Unternehmen noch relativ unsicher, ob sich die Auftragslage tatsächlich dauerhaft verbessert, werden sie noch niemanden fest einstellen. Über Zeitarbeit kann jedoch relativ schnell reagiert werden. Konsolidieren sich die positiven Erwartungen, so nimmt der Anteil der Leiharbeit an neu geschaffenen Beschäftigungsverhältnissen ab und die Wahrscheinlichkeit steigt, dass Übergänge aus der Zeitarbeit in ein „reguläres“ Arbeitsverhältnis gelingen.

Auf der anderen Seite werden sich auch negative Entwicklungen auf den Gütermärkten zunächst bei bestimmten atypischen Erwerbsformen niederschlagen. Im Abschwung wird Personal zunächst über Leiharbeit bzw. über befristete Beschäftigungsverhältnisse abgebaut (vgl. Artikel von Lutz Bellmann et al. auf Seite 32). Diese Erwerbsformen bilden also gewissermaßen einen „Puffer“ für die Kernbelegschaft. Gerade bei der sich dynamisch

Abbildung 2  
Erwerbsformen im Vergleich 1994 und 2007  
in Tausend



- Anmerkungen: 1. Die Abgrenzung der Erwerbsformen ist nicht trennscharf. Beispielsweise gibt es Teilzeitarbeit, die befristet ausgeübt wird.  
2. Unter „Erwerbstätige“ fallen auch Teilzeitbeschäftigte, befristet Beschäftigte und Leiharbeitnehmer.  
3. Unter „befristet Beschäftigte“ fallen auch geförderte Befristungen wie Arbeitsgelegenheiten und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen.

Quelle: IAB; die Zahlen für befristete Beschäftigung basieren auf dem Mikrozensus 2006



entwickelnden Zeitarbeit darf man gespannt sein, wie sich die Zahlen im nächsten Abschwung entwickeln werden.

### Der Wechsel auf andere Spuren

Will man atypische Erwerbsformen beurteilen, sollte man auch die Alternativen berücksichtigen, die Beschäftigten und Arbeitslosen offen stehen. So ist die Arbeitslosigkeit in Deutschland durch viele Menschen mit geringer Qualifikation geprägt. Es ist zumindest fraglich, ob diese den Weg in ein für die Arbeitgeber relativ kostenträchtiges und inflexibles „reguläres“ Arbeitsverhältnis finden würden.

Atypische Erwerbsformen können hier den Übergang in Beschäftigung erleichtern. So sind Menschen mit geringer Qualifikation unter Leiharbeitern überdurchschnittlich häufig vertreten und der Anteil von Hilfstätigkeiten in der Leiharbeit liegt deutlich über dem in

Unklar ist bisher, ob diese Übergänge tatsächlich kausal auf die vorherige Erwerbstätigkeit in den atypischen Beschäftigungsformen zurückzuführen sind.

Von Mini-Jobs profitieren in erster Linie Personen, die kein Beschäftigungsproblem haben. Der Effekt auf die Höhe der Arbeitslosigkeit erscheint ebenso gering wie auf die Anzahl der Übergänge in reguläre Beschäftigung. Dies hängt damit zusammen, dass Mini-Jobs vielfach von Menschen ausgeübt werden, die einen Hinzuverdienst und keinen Alleinverdienst anstreben. Daher fällt es zumindest aus dieser Warte schwer, die staatliche Subvention dieser Erwerbsform zu begründen. Würde man hier zu einer vollen Steuer- und Sozialversicherungspflicht übergehen, würde sich das Beschäftigungspotenzial von Mini-Jobs sicher verringern. Bestimmte einfache Tätigkeiten könnten dann jedoch als echter Teilzeit- oder als Vollzeitjob von



sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung insgesamt. Auch wenn solche Arbeitsverhältnisse mit den genannten Unsicherheiten verbunden sind, heben sie sich positiv von der Alternative „keine Arbeit“ ab. Das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit schrumpft, durch die Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt bleiben fachliches Wissen und weiche Qualifikationen erhalten. In dynamischer Perspektive erhöht sich im Vergleich zum Status „Arbeitslosigkeit“ die Chance auf eine dauerhafte Integration und auf Übergänge in ein „reguläres“ Beschäftigungsverhältnis. Solche Übergänge sind bei Befristungen und bei der Leiharbeit nichts Ungewöhnliches, auch wenn sie verstärkt bei höher qualifizierten Personen auftreten.

Personen ausgeübt werden, die zu den Problemgruppen am Arbeitsmarkt zählen.

### Fazit

So gut wie nichts ist sicherer als der wirtschaftliche Wandel und damit auch der Wandel der Arbeitswelt. Ein aufnahmefähiger und durchlässiger Arbeitsmarkt ist eine wichtige Voraussetzung, damit sich diese Veränderungen auch in einer stabilen Beschäftigungslage niederschlagen und nicht an relativ wettbewerbsschwachen Menschen vorbeigehen. Hierzu können atypische Erwerbsformen ihren Beitrag leisten.

Für eine weitere Beurteilung ist die genaue Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse wichtig, denn nicht jede atypische Beschäftigung ist prekär. Bei Tätigkeiten, die ein hohes Maß an individueller Unsicherheit beinhalten, ist zudem die Perspektive entscheidend (vgl. Artikel von Christian Hohendanner und Florian Janik auf Seite 58). Auch solche Formen der Beschäftigung können als Einstieg dienen, sollten aber möglichst keine Dauerlösung sein. Es ist also nach Wegen zu suchen, Übergänge in „bessere“ Formen der Beschäftigung zu gestalten oder aber dafür zu sorgen, dass dauerhaft prekäre Beschäftigungsverhältnisse ausreichend sozial abgesichert sind. So könnte man den Arbeitseinsatz in der Leiharbeit mit Weiterbildungselementen verknüpfen, die Optionen auf höherwertige Tätigkeiten eröffnen (vgl. Interview mit Ingrid Hofmann auf Seite 38). Hier wären unterschiedliche

nehmer an den Betrieb nicht geeignet, eine Identifikation mit dem Betrieb zu schaffen, die zu einer Leistungsmotivation und damit zu einer hohen Arbeitsproduktivität führt. Maximale Flexibilität ist also nicht gleichbedeutend mit optimaler Flexibilität, so dass dem Spielraum für atypische Erwerbsformen auch in Zukunft natürliche Grenzen gesetzt sind.

#### Die Autoren



**Dr. Martin Dietz**  
ist Referent beim  
Vizedirektor des IAB.  
[martin.dietz@iab.de](mailto:martin.dietz@iab.de)



**Dr. Ulrich Walwei**  
ist Vizedirektor des IAB.  
[ulrich.walwei@iab.de](mailto:ulrich.walwei@iab.de)



Modelle denkbar, von verpflichtenden Maßnahmen bei den Entleihunternehmen über die Nutzung von verleihfreien Zeiten bis zu Modellen, die während eines Zeitarbeitseinsatzes erworbene Fertigkeiten zertifizieren und damit marktgängig machen. Gleichwohl ist eine Verbindung mit Weiterbildungselementen je nach Regulierungs- und Verbindlichkeitsgrad mit Kosten und einer abnehmenden Flexibilität der Erwerbsform verbunden und beschränkt das Wirkungspotenzial der Leiharbeit.

In Zukunft wird der flexible Einsatz von Arbeit immer wichtiger. Allerdings weisen atypische Erwerbsformen auch im Hinblick auf die Unternehmensziele Nachteile auf. So ist eine relativ lockere Bindung der Arbeit-

#### Literatur

Antoni, Manfred; Jahn, Elke J. (2006): Arbeitnehmerüberlassung: Boomende Branche mit hoher Fluktuation, IAB-Kurzbericht Nr. 14.

Bellmann, Lutz; Kühl, Alexander (2007): Weitere Expansion der Leiharbeit? Eine Bestandsaufnahme auf Basis des IAB-Betriebspanels.

Dietz, Martin; Walwei, Ulrich (2007): Beschäftigungswirkungen des Wandels der Erwerbsformen, in: B. Keller & H. Seifert (Hrsg.), Atypische Beschäftigung. Flexibilisierung und soziale Risiken, S. 165-184.

RWI, ISG, IWH, GISA und Michael Burda (2005): Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission, Arbeitspaket 1, Modul 1f: Verbesserung der beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen und der Makrowirkungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik.

Wanger, Susanne (2006): Arbeitszeitpolitik: Teilzeitarbeit fördert Flexibilität und Produktivität, IAB-Kurzbericht Nr. 7.

Wanger, Susanne (2006a): Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht und Altersgruppen. Ergebnisse der IAB-Arbeitszeitrechnung nach Geschlecht und Alter für die Jahre 1991-2004, IAB-Forschungsbericht Nr. 02.

# Teilzeitbeschäftigung

## Wachstum aus eigener Kraft

Neue Erwerbsformen sind in Deutschland auf dem Vormarsch. Das gilt auch für die Teilzeitarbeit. Denn Unternehmen wollen Beweglichkeit. Schwankt die Auftragslage, können sie Teilzeitkräfte flexibler einsetzen. Sie füllen die Lücken, die Vollzeitkräfte in konjunkturellen Spitzenzeiten lassen. Auch viele Arbeitnehmer wünschen sich mehr Flexibilität. Nicht nur, um Familie und Beruf besser zu vereinbaren. Aber sind sie damit ausreichend abgesichert – auch im Rentenalter? Den positiven Seiten der Erwerbsform stehen negative gegenüber.

Seit Beginn der 1990er Jahre stieg die Zahl der Teilzeitbeschäftigten um mehr als 110 Prozent. Der enorme Anstieg ist nicht nur auf wachsende Beschäftigung unterhalb der

Geringfügigkeitsgrenze zurückzuführen. Auch die Zahl der regulär Teilzeitbeschäftigten hat sich zwischen 1991 und 2007 nahezu verdoppelt (vgl. Abbildung 1). Die Zahl der





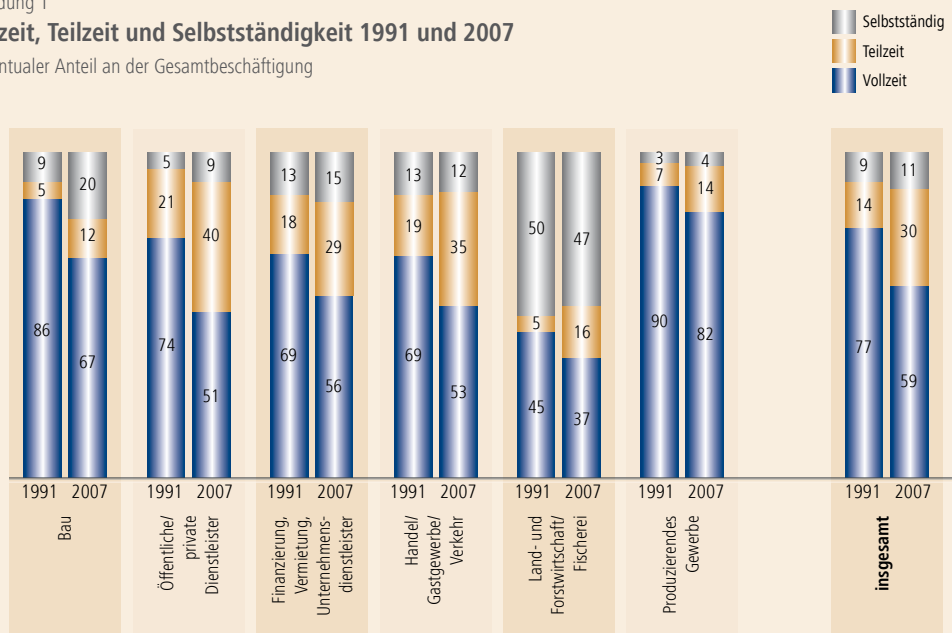
Vollzeitbeschäftigten hat dagegen in diesem Zeitraum um mehr als 20 Prozent abgenommen. Als Folge der beiden gegenläufigen Trends erhöhte sich die Teilzeitquote, also das Verhältnis von Beschäftigten, die in Teilzeit arbeiten, zu allen Beschäftigten, von 14 Prozent im Jahr 1991 auf 30 Prozent im Jahr 2007. Aktuell übt damit jeder dritte Arbeitnehmer in Deutschland eine Teilzeitbeschäftigung aus.

Flexibel einsetzbare Teilzeitbeschäftigung ist also ein vergleichsweise kostengünstiges Instrument, um das Arbeitsvolumen den konjunkturellen Gegebenheiten anzupassen. Darüber hinaus bietet sie die Möglichkeit, zügig auf punktuelle Auftragspitzen zu reagieren. Auch für längerfristig einzuplanende Zusatzarbeit, zum Beispiel im Zuge der verlängerten Ladenöffnungszeiten in Deutschland, dient sie als Flexibilitätspuffer.

Abbildung 1

### Vollzeit, Teilzeit und Selbstständig 1991 und 2007

prozentualer Anteil an der Gesamtbeschäftigung



Quelle: Destatis; IAB

©IAB

### Aus sich heraus wendig und schnell

Warum ist Teilzeitbeschäftigung so attraktiv für Arbeitgeber und Arbeitnehmer? Ökonomische und institutionelle Faktoren sowie das veränderte Erwerbsverhalten kommen hier zum Tragen. Beispielsweise verlangen der gewachsene globale Wettbewerb und die größer werdende Unsicherheit mehr und mehr Flexibilität von Unternehmern. Die reagieren auf solche Herausforderungen mit der Wahl eines Beschäftigungssystems, das möglichst anpassungsfähig ist. In einer Rangliste der Flexibilität stünden befristete Beschäftigungsverhältnisse und auch Zeitarbeit sicherlich noch vor der Teilzeitarbeit. Beide können aber – anders als zumindest reguläre Teilzeit – auch mit geringerer Loyalität und Motivation der Mitarbeiter verbunden sein.

Neben ökonomischen Vorteilen – vor allem für Arbeitgeber – haben auch institutionelle Faktoren zum Wachstum der Teilzeitbeschäftigung beigetragen. So schreibt das 2001 in Kraft getretene Teilzeitgesetz vor, dass Arbeitgeber unter bestimmten Umständen den Wünschen ihrer Mitarbeiter nach einer Verkürzung der Arbeitszeit nachkommen müssen. Das 2003 geänderte Gesetz über die geringfügige Beschäftigung erhöhte die Einkommensgrenze der sogenannten Mini-Jobs auf 400 Euro, sodass mehr Beschäftigungsverhältnisse unter die Geringfügigkeitsgrenze fallen.

Das geänderte Erwerbsverhalten betrifft das Arbeitsangebot. Ein oft genannter Grund für die steigende Zahl von Teilzeitbeschäftigten ist die zunehmende Erwerbs-

beteiligung von Frauen. Teilzeit ist noch immer vor allem Frauensache. Während die Quote der Männer nur bei 16 Prozent liegt, übt jede zweite angestellte Frau eine Teilzeitbeschäftigung aus. Dies führt dazu, dass zwei Drittel der Mini-Jobs und mehr als 80 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Teilzeitstellen von Frauen besetzt werden. Zumindest teilweise bevorzugen Frauen diese flexible Form der Beschäftigung, um Familie und Beruf zu vereinbaren.

### Strampeln im Windschatten des Booms

Die bislang genannten Aspekte erklären das Wachstum der Teilzeitbeschäftigung mit Faktoren, die in der Teilzeit selbst begründet sind. Wäre es nicht aber möglich, dass Teilzeit vor allem deshalb gewachsen ist, weil sie in den aufstrebenden Sektoren der Wirtschaft stärker vertreten ist als in den Sektoren, in denen sich die Beschäftigung aufgrund des strukturellen Wandels tendenziell vermindert? Mit dem generellen Beschäftigungswachstum in den Boombranchen wäre dann auch die Teilzeitbeschäftigung mitgewachsen. Tatsächlich variiert ihr Einsatz deutlich zwischen den verschiedenen Wirtschaftszweigen; Voll- und Teilzeitbeschäftigung sind nicht gleichmäßig über die Sektoren verteilt (vgl. Tabelle 1). Der durchschnittliche

Anteil der Teilzeitkräfte an allen Erwerbstätigen in der Gesamtwirtschaft liegt im Zeitraum 1992 bis 2007 bei knapp 23 Prozent. Bei öffentlichen und privaten Dienstleistern arbeitet dagegen knapp ein Drittel der Erwerbstätigen in Teilzeit. Ebenfalls überdurchschnittlich vertreten ist Teilzeit im Bereich Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleistungen sowie im Sektor Handel, Gastgewerbe und Verkehr. Teilzeit war und ist demnach vor allem in Dienstleistungsbranchen verbreitet, die wegen des anhaltenden sektoralen Wandels in den letzten 25 Jahren immer wichtiger wurden.

Die steigende Bedeutung des Dienstleistungsbereichs zeigt sich zum einen in den sektoralen Anteilen an der Bruttowertschöpfung. So fiel der Anteil des Produzierenden Gewerbes ohne Baugewerbe zwischen 1991 und 2007 von 31 auf 26 Prozent. Der Anteil des Sektors Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleistungen wuchs hingegen von 23 auf 29 Prozent. Auch die Zahl der Beschäftigten weist in diese Richtung. Sie schrumpfte im Produzierenden Gewerbe in jedem Jahr um durchschnittlich 2,2 Prozent; im Wirtschaftszweig Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleistungen stieg sie indes um durchschnittlich 3,9 Prozent pro Jahr.

Tabelle 1

### Wachstum der Erwerbsformen und ihre Anteile an der Gesamtbeschäftigung

Durchschnitt der Jahre 1992 bis 2007 in Prozent

Wirtschaftszweige	Selbstständige		Teilzeitbeschäftigte		Vollzeitbeschäftigte		Gesamtwirtschaft	
	Wachstum	Anteil	Wachstum	Anteil	Wachstum	Anteil	Wachstum	Anteil
Bau	3,5	1,0	4,1	0,6	-3,0	5,5	-1,5	7,1
öffentliche, private Dienstleister	4,4	2,0	5,4	9,0	-1,1	17,8	1,2	28,7
Finanzierung, Vermietung, Unternehmensdienstleister	5,0	1,9	7,2	3,6	2,4	8,3	3,9	13,8
Handel, Gastgewerbe, Verkehr	0,2	3,2	4,4	6,9	-1,3	14,8	0,4	24,9
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	-3,9	1,3	4,4	0,3	-4,8	1,0	-3,5	2,6
Produzierendes Gewerbe	-0,2	0,8	1,9	2,4	-2,8	19,7	-2,2	22,9
insgesamt	1,5	10,2	4,9	22,7	-1,4	67,1	0,2	100,0

Anmerkung: Die Anteile beziehen sich auf alle Erwerbstätigen.

Quelle: Destatis; IAB; eigene Berechnungen

## Die ökonometrische Suche nach den Antriebsquellen

In drei empirischen Fakten lassen sich die Analysen zusammenfassen:

- Die Teilzeitbeschäftigung nimmt zu.
- Der Dienstleistungsbereich ist gewachsen.
- Teilzeitbeschäftigung ist vor allem im Dienstleistungsbereich von Bedeutung.

Daraus ergibt sich die Frage, ob das Wachstum der Teilzeitbeschäftigung eher auf den sektoralen Wandel oder auf die teilzeitimmanenten Faktoren zurückzuführen ist. Sollte der Einfluss des sektoralen Wandels überwiegen, so wäre die Zunahme der Teilzeit eine natürliche Begleiterscheinung. Hat aber Teilzeit als Erwerbsform an sich an Attraktivität gewonnen, so ist die Motivation dahinter ökonomisch und politisch zu hinterfragen: Müssen Gesellschaft und Politik noch stärker auf das Flexibilitätsbedürfnis von Unternehmen und Beschäftigten reagieren? Genügt es der Wirtschaft, wenn Frauen vor allem Teilzeit arbeiten? Was kann man tun, um Vollzeitbeschäftigung ähnlich attraktiv zu gestalten, wenn sie stärker erwünscht ist?

## Unsere Methode

Wir verwenden eine regressionsanalytische Erweiterung der traditionellen Shift-Share-Analyse. Den jährlichen Beschäftigungszuwachs der drei Erwerbsformen abhängige Vollzeitbeschäftigung, abhängige Teilzeitbeschäftigung und Selbstständigkeit zerlegen wir pro Branche in drei Komponenten: Konjunkturreffekt, Sektoreffekt und Erwerbsformeffekt. Der Konjunkturreffekt gilt für alle Erwerbsformen und Branchen, der Sektoreffekt für alle Erwerbsformen und der Erwerbsformeffekt für alle Branchen. Nach der Schätzung verbleibt eine Restkomponente, die nicht mit den drei systematischen Komponenten erklärt werden kann.

Ostdeutsche Daten schließen wir aus den Berechnungen aus, denn zu Beginn der 1990er Jahre war die Wirtschaft in den neuen Bundesländern noch stark von Sondereinflüssen im Zuge der Transformation zur Marktwirtschaft geprägt.





Ob der Sektor, die Erwerbsform oder die Konjunktur am stärksten wirkt, zeigt eine beispielhafte Analyse der Voll- und Teilzeitbeschäftigung für das Jahr 1998 verglichen mit dem Vorjahr (siehe Kasten „Unsere Methode“ auf Seite 13). Mit Ausnahme des Sektors Landwirtschaft/ Fischerei, der nur einen geringen Wertschöpfungsanteil erbringt und eine untypische Beschäftigungsstruktur aufweist, gibt die Schätzung die tatsächliche Entwicklung gut wieder – der verbleibende Rest ist meist unbedeutend.

Der Konjunkturreffekt zeigt an, dass im Mittel über alle Sektoren und Erwerbsformen die Erwerbstätigkeit im Jahr 1998 gegenüber dem Vorjahr um 1,5 Prozent zugenommen hat (vgl. Abbildung 2). Der Erwerbsformeffekt der Teilzeit ist positiv und deutlich größer als der negative Effekt der Vollzeit. Der Sektoreffekt ist für die deutlich schrumpfenden Wirtschaftszweige negativ, namentlich für das Baugewerbe, die Land- und Forstwirtschaft und das Produzierende Gewerbe. Für die klar wachsenden Wirt-

schaftszweige hingegen positiv, namentlich für öffentliche und private Dienstleistungen, Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleistungen sowie für Handel, Gastgewerbe und Verkehr. Für fast jede Erwerbsform-Sektor-Kombination ist der Sektoreffekt aber kleiner als der Erwerbsformeffekt. Das heißt, der überwiegende Teil der Entwicklung kann mithilfe der teilzeitimmanenten Faktoren und nicht durch den sektoralen Wandel erklärt werden.

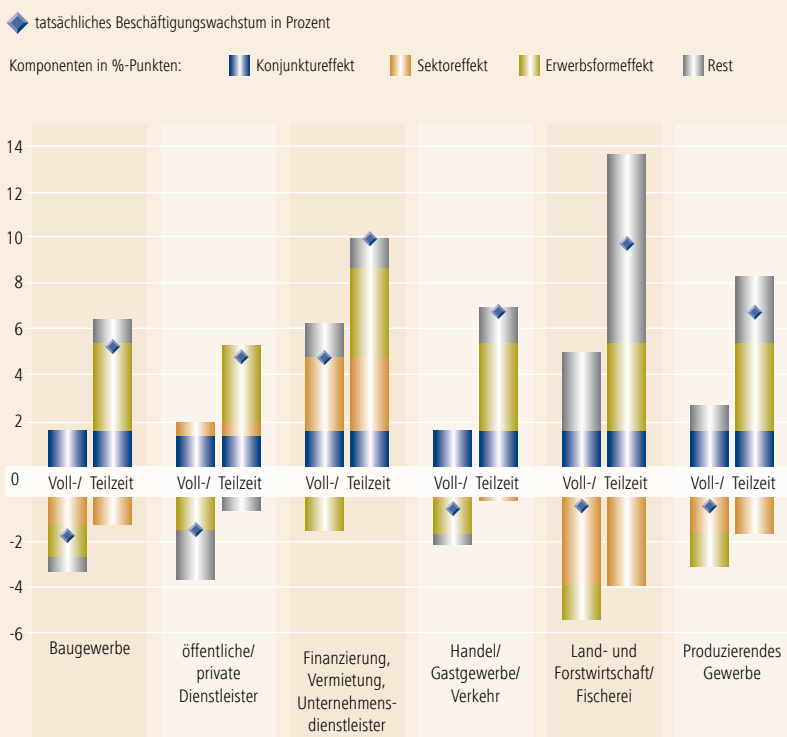
Verdeutlicht werden soll dies an zwei Beispielen. Im ersten Beispiel hat die Teilzeitbeschäftigung im Bereich Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleistungen in Westdeutschland im Jahr 1998 um 9,9 Prozent zugenommen (vgl. Abbildung 2). 1,5 Prozentpunkte dieser sehr positiven Entwicklung gehen auf das Konto der guten Konjunktur. Weitere 3,2 Prozentpunkte beruhen auf dem generellen Aufschwung dieses Sektors, unabhängig von der jeweiligen Erwerbsform. Der größtmäßig wichtigste Beitrag zum Beschäftigungsplus entfällt allerdings mit 3,8 Prozentpunkten auf den positiven Teilzeiteffekt.

Im zweiten Beispiel ist die westdeutsche Beschäftigung in Teilzeit im Produzierenden Gewerbe im Jahr 1998 um 6,8 Prozent gestiegen – obwohl der Wirtschaftszweig in jenem Jahr schrumpfte. Dieser Sektoreffekt minderte das Teilzeitwachstum um 1,6 Prozentpunkte. Das trotzdem in diesem Jahr erzielte Beschäftigungsplus ist somit ausschließlich auf den Konjunktur- und den Erwerbsformeffekt zurückzuführen.

Gäbe es Teilzeitbeschäftigung in allen Sektoren gleichermaßen, wäre diese Erwerbsform jährlich um 3,8 Prozentpunkte und damit kräftiger als die gesamte Erwerbstätigkeit gewachsen. Tatsächlich lag das durchschnittliche jährliche Wachstum der Teilzeit in Westdeutschland um 4,2 Prozentpunkte über dem der gesamten Erwerbstätigkeit. D. h. höchstens 0,4 Prozentpunkte sind darauf zurückzuführen, dass Teilzeitbeschäftigung vor allem in wachsenden Sektoren überrepräsentiert ist.

Abbildung 2

### Shift-Share-Analyse: Zerlegung in Komponenten für 1998



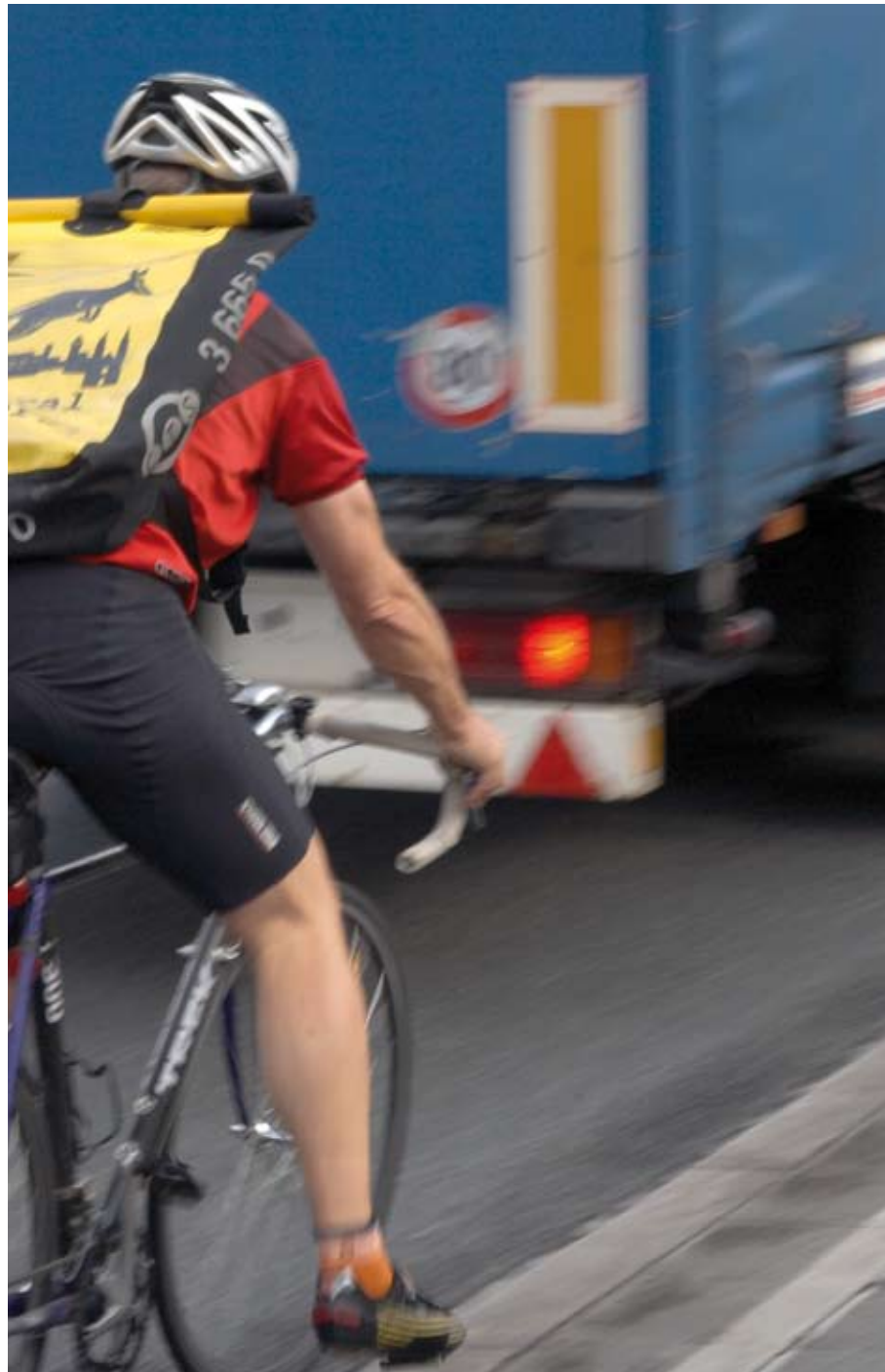
## Fazit

Teilzeitbeschäftigung gehört zu den aufstrebenden Erwerbstätigkeiten. Immer mehr Deutsche bewegen sich in dieser flexiblen Form durch die Arbeitswelt, ob in regulärer oder geringfügiger Variante. Obwohl Teilzeit vor allem in Dienstleistungsbranchen verbreitet ist, nimmt ihre Bedeutung in allen Sektoren zu. In Westdeutschland ist das Teilzeitwachstum seit 1991 vor allem auf Vorteile, die in der Erwerbsform an sich liegen zurückzuführen und in geringerem Ausmaß auf Veränderungen in der Wirtschaftsstruktur. Es überwiegen also jene Faktoren, die Teilzeit- von Vollzeitbeschäftigung unterscheiden: die höhere Flexibilität, die geringeren Kosten, bei geringfügiger Beschäftigung auch die niedrigeren Sozialabgaben, schließlich die Möglichkeit, Familie und Beruf besser zu vereinbaren. An diesen vorteilhaften Faktoren könnte die Modernisierung von Erwerbsformen generell ansetzen.

Wo Licht ist, ist auch Schatten. So werden Teilzeitbeschäftigte oft ausgebremst und einer unsicheren Zukunft überlassen. Sie verdienen oft weniger pro Stunde und sammeln dadurch weniger Rentenansprüche; sie sind oft kürzer im Unternehmen und profitieren deshalb weniger von betrieblicher Weiterbildung. Es ist deshalb Aufgabe auch des Staates, die Flexibilitäts- und Produktivitätsvorteile um eine bessere soziale Sicherung und Teilhabe an Qualifizierung zu ergänzen.

## Literatur

Klinger, S.; Wolf, K. (2008): What explains changes in full-time and part-time employment in Western Germany? A new method on an old question, IAB Discussion Paper No 7, 2008, Nürnberg.



### Die Autorinnen



**Dr. Sabine Klinger**  
ist kommissarische Leiterin des  
Forschungsbereichs „Konjunktur  
und Arbeitsmarkt“ am IAB.  
[sabine.klinger@iab.de](mailto:sabine.klinger@iab.de)



**Dr. Katja Wolf**  
ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im  
Forschungsbereich „Regionale Arbeitsmärkte“  
am IAB.  
[katja.wolf@iab.de](mailto:katja.wolf@iab.de)

# Personen

## Aus der Welt des IAB

### Personal-Nachrichten

**Andreas Damelang** ist seit Januar 2008 Stipendiat im IAB-WiSo-Graduiertenprogramm. Er wird im IAB von Prof. Dr. Uwe Blien, Leiter des Forschungsbereichs „Regionale Arbeitsmärkte“, betreut.

**Markus Heckmann**, Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Konjunktur und Arbeitsmarkt“, wurde im April 2008 von der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg der akademische Grad eines Doctor rerum politicarum (Dr. rer. pol.) verliehen. Die Dissertation entstand zum Thema „Überleben und Beschäftigungsentwicklung neu gegründeter Betriebe“ und erscheint Ende 2008 in der IAB-Bibliothek.



*Dr. Markus Heckmann*

**Dr. Elke J. Jahn**, Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“, ist von Dezember 2007 bis November 2008 Associate Professor an der Universität Aarhus in Dänemark.

**Petra Kaps** (ehem. WZB) und **Dr. Lars Meier** (bisher TU Darmstadt) verstärken seit Juni 2008 das Team des Forschungsbereichs „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“. Frau Kaps befasst sich mit Studien zum Vermittlungsprozess der BA; Lars Meier bearbeitet

ein neues EU-Projekt zur Entwicklung von Arbeitsidentitäten im sozioökonomischen Strukturwandel.

**Iris Möller**, Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“, erhielt im November 2007 die Doktorwürde der Privaten Universität Witten-Herdecke (Dr. rer. pol.). Sie promovierte zum Thema „Organisation, Personalpolitik und betriebliche Performance“. Die Dissertation erschien im Frühjahr 2007 in der Reihe „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“ des Rainer Hampp Verlags.

**Dr. Andrea Kargus**, bisher stellvertretende Chefredakteurin des Remscheider General-Anzeiger, ist seit Mai 2008 am IAB. Sie leitet den Geschäftsbereich „Wissenschaftliche Medien und Kommunikationsstrategie“. Der bisherige Bereichsleiter, **Ulrich Möller**, ging Ende Januar 2008 in den Ruhestand.



*Dr. Andrea Kargus*

### Berufungen in Gremien, Ehrungen

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat **PD Dr. Lutz Bellmann**, Leiter des Forschungsbereichs „Betriebe und Beschäftigung“, am 20. Mai 2008 in den Beirat der neuen BMBF-Initiative zur Förderung der Früherkennung von Qualifikationsanforderungen berufen.

**Stefan Bender**, Leiter des Forschungsdatenzentrums der BA im IAB, ist seit Anfang des Jahres 2008 als Repräsentant für Deutschland Mitglied bei der „European Cooperation in the field of Scientific and Technical Research (COST)“ und leitet die Arbeitsgruppe „Data Quality and Access“.

Außerdem erfolgte während der internationalen Konferenz „Comparative Analysis of Enterprise Data (CAED)“ vom 22. bis 24. Mai 2008 in Budapest seine Berufung zum Mitglied im CAED-Executive Committee.

**Dr. Corinna Kleinert**, kommissarische Leiterin des Forschungsbereichs „Bildungs- und Erwerbsverläufe“, wurde am 12. März 2008 in den Beirat der BMBF-Initiative „Forschung und Entwicklung zur Alphabetisierung/Grundbildung Erwachsener“ berufen.

**Frank Pelzel**, Wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Forschungsgruppe des Direktors, erhielt am 1. Dezember 2007 an der Universität Regensburg den Preis der „Christa-Lindner-Stiftung“ für seine Diplomarbeit „Entwicklung eines Barometers der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit – Ein Benchmark-Ansatz für die Region Regensburg“.



*Frank Pelzel*



## Personen

**Dr. Markus Promberger**, Leiter des Forschungsbereichs „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“, wurde am 13. März 2008 in den Wissenschaftlichen Redaktionsbeirat der WSI-Mitteilungen berufen. Die Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung wurde mit dem 61. Jahrgang auf ein Peer-Review-Verfahren umgestellt. Weitere Beiratsmitglieder sind u. a. Prof. Dr. Karin Gottschall, Prof. Dr. Martin Kronauer, Prof. Dr. Günther Schmid, Prof. Dr. Michael Schumann und Dr. Dagmar Simon.

### Aus aller Welt ins IAB

#### Gäste und Kooperationspartner

**Prof. John T. Addison**, Queen's University Belfast, unterstützte und beriet während seines erneuten Aufenthalts am IAB im Juni 2008 den Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ bei der Planung und Durchführung anspruchsvoller wissenschaftlicher Studien auf der Basis des IAB-Betriebspanels. Dabei handelt es sich insbesondere um die Fortsetzung einer gemeinsamen Untersuchung zu den Determinanten und Folgen von Outsourcing. Die Ergebnisse sollen in einer international referierten Zeitschrift veröffentlicht werden.

Die Wissenschaftliche Leitung hat den **Britischen Botschafter Sir Michael Anthony Arthur** am



Britischer Botschafter Sir Michael Anthony Arthur  
[Quelle: Webseite der britischen Botschaft, Deutschland]

21. Februar 2008 empfangen. Der Gast informierte sich über aktuelle Entwicklungen am Arbeitsmarkt. Für das gleiche Thema interessierte sich der **Gesandte-Botschaftsrat für Wirtschaft der amerikanischen Botschaft in Berlin, Robert A. Pollard**, bei seinem IAB-Besuch am 6. Juni 2008.



Gesandter-Botschaftsrat Robert A. Pollard  
[Quelle: Botschaft der Vereinigten Staaten von Amerika, Deutschland]

Am 25. März 2008 hielten sich **PD Dr. Bernhard Boockmann** und **Christine Hamacher** vom Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) in Tübingen am IAB auf, um mit der Stabsstelle „Forschungskoordination“ das Kooperationsprojekt „Effekte von Vermittlerhandeln und Vermittlerstrategien im SGB II und SGB III“ vorzubereiten.

**Prof. Javier Revilla Diez** und **Fabian Böttcher** vom Institut für Wirtschafts- und Kulturgeographie der Leibniz Universität Hannover waren am 26. Mai 2008 für eine Besprechung des DFG-Projekts „Die regionale Dimension des qualifikatorischen Strukturwandels in den alten Bundesländern“ im IAB-Nord in Kiel zu Gast.

**Prof. Gianna Claudia Giannelli** von der Universität Florenz war vom 1. bis zum 4. April 2008 zu Gast im Kompetenzzentrum Empirische Methoden. In einem Kooperationsvorhaben mit dem IAB sollen

Effekte von Arbeitsmarktreformen in Deutschland und Italien vergleichend untersucht werden. Prof. Giannelli hielt im Rahmen des IAB-Colloquiums den Vortrag „School attendance of children and the work of mothers – a joint multilevel model for India“.

Am 29. Mai 2008 besuchte der Präsident der „Gesellschaft für Regionalforschung“ **Prof. Georg Hirte** von der Universität Dresden den Forschungsbereich „Regionale Arbeitsmärkte“, um die Zusammenarbeit mit den IAB-Regionalforschern zu intensivieren.

**Bundespräsident Prof. Horst Köhler** besuchte am 3. März 2008 die Zentrale der Bundesagentur für Arbeit und das IAB. Am IAB führte der Bundespräsident Gespräche zur aktuellen Lage und zur zukünftigen Entwicklung des deutschen Arbeitsmarktes. Sein besonderes Interesse galt der Frage: „Zukunft der Arbeit – Ist Vollbeschäftigung möglich?“



Bundespräsident Prof. Horst Köhler

# Personen

**Marco Magnani**, stellvertretender Leiter des Bereichs „Structural Economic Analysis“ der Banca d'Italia, informierte sich am 6. Juni 2008 in einem Gespräch mit Michael Feil vom Forschungsbereich „Längerfristige Entwicklung und Politiksimulation“ sowie Hermann Gartner und Sabine Klinger aus dem Forschungsbereich „Konjunktur und Arbeitsmarkt“ über die Folgen und Aussichten der Arbeitsmarktreformen.

**Johannes Schmieder** und **Till von Wachter** von der Columbia University besuchten im Februar, März und Juni 2008 das FDZ, um gemeinsam über betriebliche Lohnbildung und Marktlöhne zu forschen. Das Projekt ist Teil des DFG-Schwerpunktprogramms „Flexibilisierungspotenziale bei heterogenen Arbeitsmärkten“.

Der **Bundesminister für Arbeit und Soziales Olaf Scholz** war am 4. Juli 2008 zu Gast im IAB. Er ließ sich von IAB-Direktor Prof. Joachim Möller, Vize-Direktor Dr. Ulrich Walwei und anderen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern des Instituts über Forschungsergebnisse zu aktuellen Arbeitsmarkt-Themen unterrichten. Im Mittelpunkt standen dabei Aus- und Weiterbildung, Niedriglohn und Niedrigeinkommen sowie die Vermittlung und Betreuung Arbeitsloser. Zusammen mit Staatssekretär Detlef Scheele informierte sich der Minister auch über Aspekte der Chancengleichheit am Arbeitsmarkt.



Bundesminister für Arbeit und Soziales Olaf Scholz

**Dr. Ralf Wilke**, University of Nottingham, besuchte vom 5. bis 8. Mai 2008 das IAB. Die Zeit nutzte er, um mit dem Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“ über zukünftige Kooperationsmöglichkeiten zu beraten und um im Forschungsdatenzentrum (FDZ) zu arbeiten. Zudem hielt er im IAB einen Vortrag zum Thema „Unemployment Duration in the United Kingdom – An Incomplete Data Analysis“.

**PD Dr. Christof Wolf**, Vorsitzender der Sektion „Methoden der empirischen Sozialforschung“ der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, beriet am 7. Mai 2008 den Forschungsbereich „Panel „Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung““ zu einem Fragenmodul zur Erhebung sozialen Kapitals.

## Das IAB in aller Welt

Am 20. Dezember 2007 besuchten **Markus Hummel**, **Peter Schnur** und **Dr. Gerd Zika**, Forschungsbereich „Längerfristige Entwicklung und Politiksimulation“, gemeinsam mit Kollegen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) das Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) in Maastricht. Ziel des Aufenthaltes war, das Projektionssystem des ROA näher kennenzulernen. **Dr. Ben Kriechel** zeigte, wie das System Projektionen für eine Zeitspanne von fünf Jahren liefert, differenziert nach 44 Berufsgruppen bzw. 144 Berufen, nach 102 Ausbildungsarten, nach neun Altersgruppen und nach dem Geschlecht.

### Ausgewählte Vorträge

**PD Dr. Lutz Bellmann**, **Florian Janik**, „Abitur und dann? Gründe für eine Doppelqualifikation“, Bildungsökonomischer Ausschuss des Vereins für Socialpolitik, Bern am 10.04.2008.

**Simone Bertoli**, „The impact of migration on poverty in Ecuador: erring on the side of excessive optimism?“, bei: Migration and Development Conference,

French Development Agency, University of Lille and the World Bank, Lille am 28.06.2008.

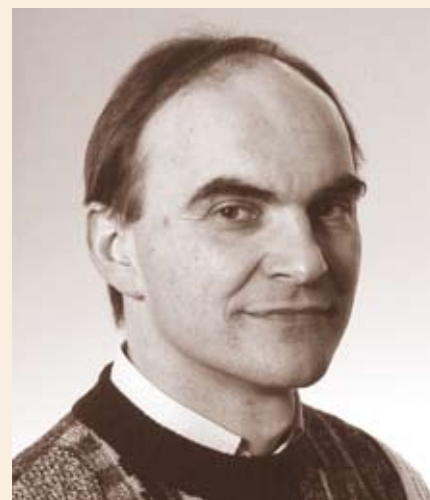


Simone Bertoli

**Prof. Dr. Herbert Brücker**, **Dr. Elke J. Jahn**, „Migration and the Wage Curve“, bei: Annual Meeting of the Society of Labor Economists (SOLE), New York am 10.05.2008.

**Dr. Hans Dietrich**, „Institutional effects of apprenticeship training on employment success in Germany“, bei: Centre for Research in Inequality and the Life Course (CIQLE), Yale University, New Haven am 28.03.2008.

**Dr. Johann Fuchs**, „Effects of an Ageing Population on the German Labour Supply“, bei: 3rd European Workshop „Labour Market and Demographic



Dr. Johann Fuchs

## Personen

Change", Max Planck Institute for Demographic Research, Department of Economics, University of Rostock, Rostock Center for the Studies on Demographic Change, Rostock am 24.04.2008.

**Tanja Hethey, Anja Spengler**, „KombiFID – Combined firm data for Germany“, bei: „Technology of Data: Collection, Communication, Access and Preservation“, International Association for Social Science Information Services & Technology (IASSIST), Stanford University am 30.05.2008.

**Eva Jozwiak**, „Do short-term training programmes activate means-tested unemployment benefit recipients in Germany?“, bei: Summer School in Public Economics: Evaluation of the effectiveness and efficiency of public policies, Institut d'Economia de Barcelona, Barcelona am 25.06.2008.



*Eva Jozwiak*

**Anja Kettner**, „Improved childcare and education for kids under six years of age: An illusion without a new professionalism“, bei: Transforming boundaries – a ‚new‘ professionalism in the making? – Conference of the European Sociological Association, Research Network on ‚Sociology of Professions‘, Aarhus am 05.06.2008.

**Dr. Sabine Klinger**, „Employment and employment structure in Germany – The role of politics“, bei: International Conference on Public Employment Service Policies and Perspectives, Korea Employment Information Service (KEIS), Seoul am 31.03.2008.

**Dr. Susanne Koch**, „Bessere Qualität und größtmöglicher Nutzen von Evaluationen – Anforderungen und Herausforderungen“, bei: Expertendialog zur Qualitätssicherung in der Arbeitsförderung, Thema: Qualität von Evaluation, LASA Brandenburg GmbH, Potsdam am 11.06.2008.

**Marion König, Prof. Dr. Dr. h. c. Joachim Möller**, „Young Females – Are They Doing Better in Economic Hot Spots?“, bei: Internationaler Workshop „Gender and the Labour Market“, ZEW Mannheim und DFG, Mannheim am 29.03.2008.

**Claudia Lehnert**, „Documentation of German Labor Force Data at the IAB: First Experiences with DDI 3.0“, bei: International Association for Social Science Information & Technology (IASSIST) 2008 Conference „Technology of Data: Collection, Communication, Access and Preservation“, Stanford University am 30.05.2008.



*Claudia Lehnert*

**Carsten Pohl**, „On the location choice of newly arrived immigrants in Germany“, bei: Society of Labor Economists (SOLE), Annual Meeting, New York am 08.05.2008.

**Dr. Markus Promberger**, „Arbeitszeitpolitik als Beschäftigungspolitik: Historische Grundlinien“, bei: Workshop „Krise der Arbeitsgesellschaft 1973–1989. Die Bundesrepublik Deutschland im europäischen Kontext“, Münchner Institut für Zeitgeschichte, München am 12.06.2008.

**PD Dr. Gesine Stephan, Kathi Zickert**, „Participation of unemployment benefit recipients in active labour market programs: Before and after the Hartz IV reform“, bei: Workshop „Job Insecurity and Training“, LoWER European Low-Wage Employment Research Network, Berlin am 07.03.2008.

**Dr. Ulrich Walwei**, „Skill shortages and long-term unemployment at the same time: A challenge for research“, bei: Tagung „Skill mismatch: identifying priorities for future research“, Cedefop, European Centre for the Development of Vocational Training, Thessaloniki am 30.05.2008.

**Dr. Katja Wolf**, „Typisierung von SGB-II-Trägern zur Unterstützung von Controlling und Steuerung“, bei: Workshop „Benchmarking und Controlling im SGB II – Anforderungen an künftige Steuerungs- und Lernprozesse“, Evangelische Akademie Loccum am 12.06.2008.



## Zeitarbeit hier und anderswo

# Viele Regeln lenken den Strom

Zeitarbeit boomt. Auch in Deutschland. Dabei unterliegt sie strengen Regeln. Das schreckt Unternehmen nicht. Bisher. Denn manche Politiker fordern striktere Gesetze zum Schutz der Beschäftigten. Braucht die Branche das? Brauchen die Zeitarbeiter das, um nicht ins Abseits zu geraten? Wie sieht es hinter der Fassade aus? Ein Blick auf die Wachstumszahlen und die Regulierung des Sektors im internationalen Vergleich geben erste Antworten. Auch rücken die Menschen hinter den Zahlen mit ihren vielfältigen Charakteristika und Tätigkeiten ins Blickfeld.



Immer mehr Menschen in Deutschland sind als Leiharbeiter tätig. Im Jahr 2006 konnte die Branche bereits ein Wachstum von 32 Prozent verzeichnen; im Jahr 2007 wuchs sie erneut, diesmal um 22 Prozent. Zum Stichtag 31. Dezember 2007 waren 721.000 Menschen leihweise in Unternehmen beschäftigt (siehe Abbildung 1). Das ist mit 2,6 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ein Spitzenwert in der Geschichte der deutschen Zeitarbeit.

Auch die Stromgrößen machen die enorme Dynamik in der Branche deutlich. So weist die Arbeitnehmerüberlassungsstatistik 1.056.340 neue und 1.085.919 beendete Beschäftigungsverhältnisse im Jahr 2007 aus. Zwischen 2006 und 2007 entstanden 26 Prozent aller neuen sozialversicherungspflichtigen Stellen in der Leiharbeitsbranche. Damit kommt ihr eine wichtige Rolle beim Beschäftigungswachstum zu.

Vor dem Hintergrund einer solchen Dynamik wundert es nicht, dass dieser Sektor mitunter Argwohn auf sich zieht. Daher lohnt sich ein Blick hinter die Kulissen. Wie steht Deutschland im internationalen Vergleich da? Wer findet in dieser Branche einen Job? Welche Tätigkeiten üben Leiharbeiter aus?

### Deutschlands strenge Regularien

Das Arbeitnehmerüberlassungsrecht ist ein Feld permanenter Reformen (vgl. Abbildung 1). Seit seinem Inkrafttreten im Jahr 1972 wurde das Leiharbeitsrecht mehrfach dereguliert. Die letzte Reform liegt gerade einmal fünf Jahre zurück. Dennoch mehren sich in Deutschland die Stimmen, die eine stärkere Regulierung fordern. Vor allem die Einführung des Gleichbehandlungsgrundsatzes steht erneut zur Diskussion. Demnach haben Leiharbeiternehmer vom ersten Tag des Verleihs an Anspruch auf den gleichen Lohn und die gleichen Arbeitsbedingungen wie ein vergleichbarer Mitarbeiter im Entleihbetrieb. Zurzeit können die Zeitarbeitsfirmen davon abweichen, wenn sie einen Tarifvertrag anwenden, der andere Vereinbarungen enthält. Das Problem des Gleichbehandlungsgrundsatzes ist jedoch, dass niemand so genau festlegen kann, welche Kriterien bei der Messung der „Vergleichbarkeit“ heranzuziehen sind.

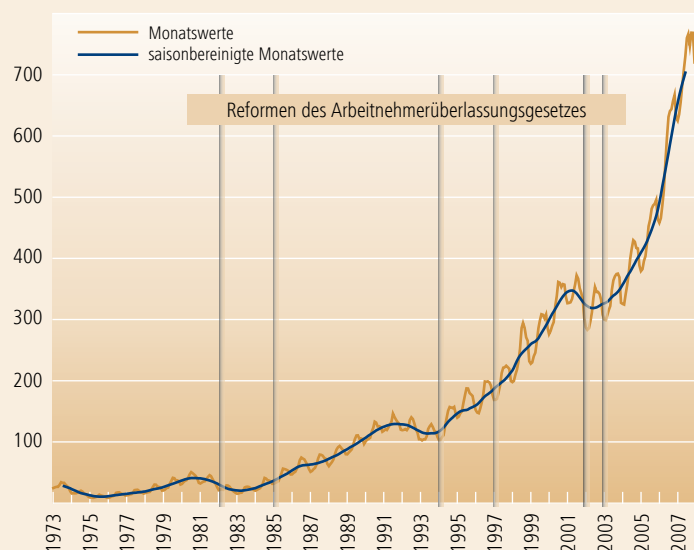
International betrachtet, ist die deutsche Leiharbeit streng reguliert. Um die Stringenz des Leiharbeitsrechts international zu vergleichen, hat die OECD nationale Vorschriften für die Jahre 1990 und 2003 ausgewertet. Die Rigiditätsindikatoren, die eine Spannweite zwischen null und sechs haben können, informieren über die Regelungsintensität des Leiharbeitsrechts. Mit dem Punktwert nimmt auch die Stringenz der Regulierung zu (vgl. Abbildung 2). 14 der 24 in Abbildung 2 dargestellten Länder haben ihre gesetzlichen Vorgaben zwischen 1990 und 2003 dereguliert. Deutschland teilt sich mit Italien den Platz 14; nur in neun Ländern war die Leiharbeit stärker reguliert.

Die Art der Regulierung variiert international sehr stark. So war Leiharbeit in einigen Ländern lange nicht erlaubt bzw. nicht reguliert: bis 1994 in Luxemburg, bis 1997 in Italien und bis 2001 in Finnland und Griechenland. In Großbritannien, Irland, Australien, Kanada, den Vereinigten Staaten sowie in Dänemark gibt es kaum Vorschriften zum Einsatz von Arbeitskräften in der Branche. In Österreich und Griechenland ist Leiharbeit beinahe ausschließlich gesetzlich geregelt. In anderen Ländern wie in den Niederlanden und Schweden und seit 2003 auch in

Abbildung 1

### Leiharbeit in Deutschland von 1973 bis 2007

Bestand an Leiharbeitnehmern in Tausend

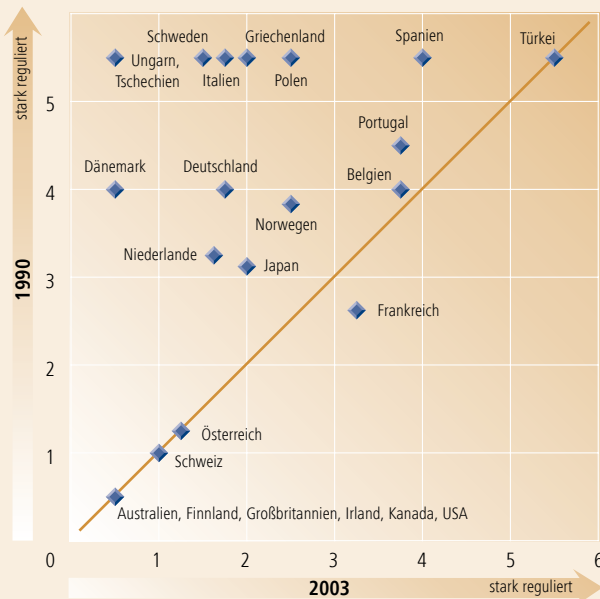


Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit

© IAB

Abbildung 2

## Regulierung der Leiharbeit im internationalen Vergleich 1990 und 2003



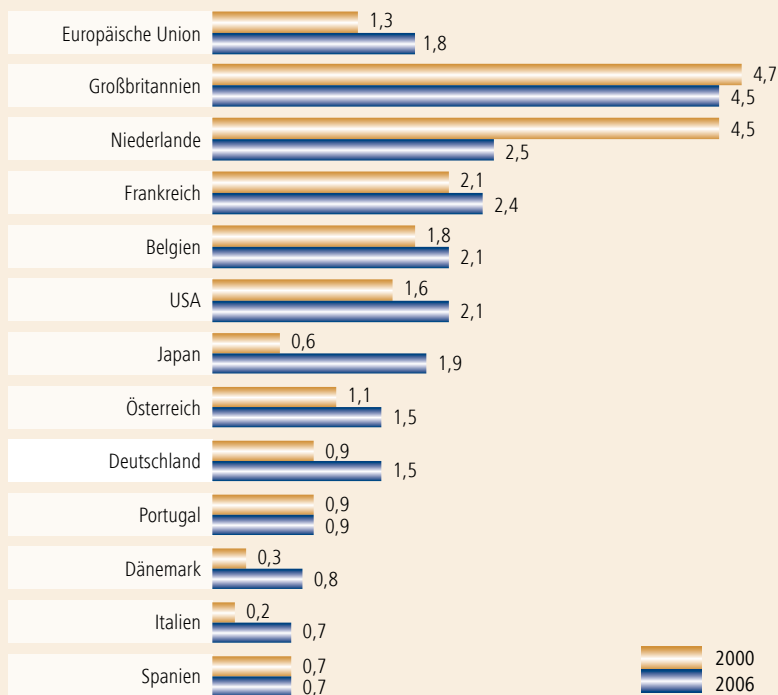
Quelle: OECD 2004

©IAB

Abbildung 3

## Leiharbeitsquoten im internationalen Vergleich 2000 und 2006

Anteil der Leiharbeiter an allen Erwerbstätigen, in Prozent



Quelle: CIETT; nationale Berichte; eigene Zusammenstellung

©IAB

Deutschland gibt das Recht einen weiten Rahmen vor, den kollektivvertragliche Vereinbarungen konkretisieren.

## International eine relative Menge

International setzt die Wirtschaft unterschiedlich stark auf Leiharbeit (vgl. Abbildung 3). Um die Bedeutung der Erwerbsform international zu vergleichen, wird die Leiharbeitsquote abweichend von der deutschen Konvention definiert. Bei der internationalen Definition tritt an die Stelle der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten die Zahl der Erwerbstätigen, die auch geringfügig Beschäftigte, Beamte, Selbstständige und Zivildienstleistende enthält. Nach dieser Rechnung ergibt sich für Deutschland im Jahr 2006 eine Quote von 1,5 Prozent. Sie liegt damit etwas unter dem europäischen Durchschnitt von 1,8 Prozent im Jahr 2006.

Es gibt eine Reihe von Ländern, die Leiharbeit sehr viel umfangreicher nutzen (vgl. Abbildung 3). So betrug die Quote etwa in Großbritannien 4,5 Prozent. Unsere französischen und niederländischen Nachbarn greifen mit 2,5 Prozent ebenfalls gerne auf die flexible Arbeitsform zurück. Auch boomt sie nicht nur in Deutschland: In beinahe allen Ländern ist die Leiharbeitsquote seit 2000 gestiegen.

Mit steigender Regulierung der Leiharbeit sollte – so zunächst die Vermutung – die Bedeutung der Leiharbeit abnehmen. Ein Zusammenhang zwischen den Rigiditätsindikatoren der OECD und den Leiharbeitsquoten der jeweiligen Länder lässt sich jedoch nicht erkennen (vgl. Abbildung 2 und 3). In den USA und in Großbritannien gibt es kaum Vorschriften, die die Nutzung beschränken. Beide Länder verfügen über eine dementsprechend hohe Quote. Aber auch in Frankreich und Belgien fällt sie mit etwa zwei Prozent überdurchschnittlich hoch aus, obwohl beide Länder für ihre umfassende Regulierung des Leiharbeitsmarktes bekannt sind. Deutschland und Italien sind etwa ähnlich stark reguliert; die italienische Leiharbeitsquote liegt jedoch weit unter der deutschen.

## Der Mensch hinter den Zahlen

Je mehr die Zeitarbeitsbranche wächst, desto spannender ist die Frage, wer in dieser Branche einen Job findet.



Haben Leiharbeitskräfte die gleichen sozio-demografischen Merkmale und eine vergleichbare Qualifikation wie die Mitarbeiter anderer Branchen? Hat sich die andauernde Deregulierung auf die Zusammensetzung des Arbeitskräftepools niedergeschlagen? Vergleicht man die sozioökonomischen Merkmale der sozialversicherungspflichtigen Leiharbeiter mit denen aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten seit 1995, so zeigen sich gravierende Unterschiede (vgl. Tabelle 1 auf Seite 24). Im Jahr 2007

befinden sich meist in Ausbildung bei anderen Betrieben. Mehr als die Hälfte aller Erwerbstätigen in der Branche sind zwischen 20 und 34 Jahre alt. Ein Trend zur steigenden Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Alter zwischen 50 bis 64 Jahren lässt sich in der letzten Dekade verzeichnen. Das gilt sowohl für Leiharbeiter als auch für alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, wenngleich diese Alterskohorte unterproportional im Zeitarbeitssektor vertreten ist.



konnten nur ca. 2,8 Prozent aller Leiharbeiter einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss vorweisen, während 9,9 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einen Hochschulabschluss hatten. Gemessen am gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt erhalten vor allem niedrig Qualifizierte ohne Berufsausbildung Beschäftigungschancen in einem Zeitarbeitsbetrieb. Trotzdem hatten im Jahr 2007 mehr als 50 Prozent aller Leiharbeiter eine Berufsausbildung. Ausgebildet wird in der Zeitarbeitsbranche hingegen vergleichsweise selten.

Dementsprechend stellt die Altersgruppe der unter 20-Jährigen mit zwei Prozent nur einen geringen Teil der Leiharbeitnehmer. Jugendliche in dieser Alterskohorte

Frauen sind in der Branche stark unterrepräsentiert, auch wenn ihr Anteil in der letzten Dekade leicht anstieg. Besonders deutlich wird diese Diskrepanz, wenn man den Frauenanteil an der Leiharbeit und an allen sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern vergleicht. So waren etwa 45 Prozent aller Beschäftigten im Jahr 2007 weiblich. Der Anteil der Frauen in der Zeitarbeitsbranche betrug demgegenüber gerade einmal 28 Prozent. Ausländer sind mit gut 13 Prozent in der Leiharbeit im Vergleich zu allen Beschäftigten (knapp sieben Prozent) stark überrepräsentiert. Der kräftige Rückgang zwischen 2000 und 2005 lässt sich mit einer Änderung in der Erfassung von grenzüberschreitend Angestellten in der Branche erklären.

Traditionell stehen bei der Vermittlung von Leiharbeitern überwiegend Tätigkeiten im Fertigungssektor im Vordergrund. Etwa 65 Prozent waren im Jahr 2007 in Fertigungsberufen tätig, nur etwa 31 Prozent im Dienstleistungssektor und 2,5 Prozent in technischen Berufen. Ein Wandel zu Dienstleistungsberufen wie etwa in den Niederlanden lässt sich in Deutschland nicht bestätigen. Unter den Fertigungsberufen werden vor allem Schlosser, Mechaniker, Elektriker und Hilfsarbeiter nachgefragt. Solche Tätigkeiten werden meist von Männern übernommen.

Auch was die sozio-ökonomischen Eigenschaften der Leiharbeiter und deren Tätigkeit betrifft, lohnt sich ein Blick über die Grenzen. In Österreich, Belgien, Frankreich und Italien sind etwas weniger als die Hälfte aller Beschäftigten der Branche in Fertigungsberufen tätig. In Dänemark, den Niederlanden und Portugal sind etwas mehr als ein Drittel im Verarbeitenden Gewerbe tätig; in den verbleibenden Ländern überwiegen eindeutig die Dienstleistungsberufe.

Der Frauenerwerbsanteil in der Leiharbeit liegt in den 15 Altmitgliedstaaten der Europäischen Union mit Ausnahme von Österreich, Frankreich, Griechenland und Luxemburg bei über 40 Prozent. In Schweden sind sogar 60 Prozent weiblich. Meist sind dort Frauen im Gesundheitswesen, Hotel- und Gaststättengewerbe und in Dienstleistungsberufen tätig. Die im internationalen Vergleich geringe Bedeutung des Dienstleistungssektors und der niedrige Frauenerwerbsanteil in der deutschen Zeitarbeit könnten darauf zurückzuführen sein, dass diese Branche auf die geringfügige Beschäftigung und Mini-Jobs als Flexibilisierungsinstrument zurückgreift, die es in anderen Ländern nicht gibt. Damit wird eines deutlich: Nicht nur die Regulierung der Leiharbeit hat Einfluss auf die Zahl der nachgefragten Leiharbeitnehmer in einem Land, sondern auch die Regulierung anderer flexibler Erwerbsformen.

Tabelle 1

### Sozio-ökonomische Merkmale von Leiharbeitern und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Vergleich 1995 bis 2007

15- bis 64-Jährige, in Prozent

Merkmal	Leiharbeit				Gesamtwirtschaft			
	1995	2000	2005	2007	1995	2000	2005	2007
Geschlecht (weiblich)	23,2	27,5	27,4	27,6	43,6	44,2	45,5	45,1
Nation (Ausländer)	18,3	17,0	12,8	13,3	7,7	7,1	6,7	6,9
Region (West)	78,7	71,4	74,9	75,3	77,4	77,8	79,4	79,4
Alter								
15 bis 19 Jahre	3,4	4,2	1,7	2,4	3,8	3,9	3,3	3,1
20 bis 34 Jahre	56,9	51,1	51,7	50,4	39,9	35,5	30,2	29,6
35 bis 49 Jahre	30,9	35,0	35,3	34,5	36,0	41,5	44,6	43,9
50 bis 64 Jahre	8,7	9,7	11,3	12,8	20,3	19,2	22,0	23,4
Berufsausbildung								
keine Berufsausbildung	29,0	33,3	28,6	29,2	19,2	18,0	15,8	15,0
mit Berufsausbildung	62,6	53,1	54,4	53,2	65,4	62,8	61,1	59,7
Fachhochschule / Universität	2,3	3,1	3,1	2,8	7,6	8,5	9,6	9,9
Auszubildende	0,3	0,4	0,5	0,6	5,5	5,9	5,9	5,8
Arbeitszeit (Teilzeit)	1,8	3,1	4,6	5,3	12,2	14,0	16,6	17,7

Anmerkung: Die Daten wurden zum 30. Juni des jeweiligen Jahres erhoben.

Quelle: DWH der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigtenstatistik, ausschließlich Leiharbeitsverhältnisse mit Hauptzweck Arbeitnehmerüberlassung, 1995 (WZW 865); 2000-2007 (WZW 74502)

## Fazit

Trotz schrittweiser Deregulierung und einem enormen Wachstum in den letzten beiden Dekaden haben sich die sozio-ökonomischen Merkmale und die Tätigkeiten der Leiharbeiter kaum geändert. Auch ist der deutsche Zeitarbeitssektor immer noch vergleichsweise klein und liegt im internationalen Vergleich lediglich im europäischen Mittelfeld. Im Gegensatz zu anderen Ländern hat der Dienstleistungsboom deutsche Zeitarbeitsfirmen nicht erfasst. Im Gegenteil: In keinem anderen Land sind so viele Leiharbeiter in Fertigungsberufen tätig. Dementsprechend gering ist der Frauenerwertsanteil in der Zeitarbeitsbranche. In den meisten anderen europäischen Ländern gehört die Leiharbeit ebenfalls zu den Wachstumsbranchen. Dennoch ist die Aufregung in Deutschland groß. Misstrauen begleitet die Branche. Einzelne Parteien fordern erneut schärfere Gesetze. Ob eine – wenn auch gut gemeinte – Regulierung den Beschäftigten in der Branche nutzt, ist ungewiss. Denn die Kosten für diese Erwerbsform dürften infolgedessen steigen. Sicher ist nur eines: Eine neue Reform schafft vor allem ein Beschäftigungshoch unter Juristen, die dann über den Gleichbehandlungsgrundsatz und die folgende Frage entscheiden müssen: War der sich beklagende Leiharbeiter mit der Stammebelegschaft im Entleihbetrieb in jeder Hinsicht vergleichbar?

## Literatur

Arrowsmith, J. (2006): Temporary agency work in an enlarged European Union, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg.

CIETT (2007): Data and Statistics on Temporary Agency Work, Ciett statistics 2006, [http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/CIETT\\_2006\\_Statistics.pdf](http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/CIETT_2006_Statistics.pdf).

Jahn, E. J. (2005): Was macht den Unterschied? Determinanten der Nachfrage nach Leiharbeit in Deutschland und den Niederlanden, Industrielle Beziehungen 12 (4), S. 393-423.

Jahn, E. J. (2007): Leiharbeit in Deutschland: Phönix aus der Asche?, in: Gesa von Münchhausen (Hrsg.), Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit – Potenziale und Grenzen, Bonn, S. 21-44.

Jahn, E. J.; Wolf K. (2005): Regionale Verteilung der Leiharbeit – Konzentration oder Diffusion?, IAB Kurzbericht Nr. 14, Nürnberg.

OECD (2004): Employment Outlook, Paris.

Autorin



**Dr. Elke J. Jahn**

ist Associate Professor an der Aarhus School of Business, Universität Aarhus in Dänemark und wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“ am IAB. [elke.jahn@iab.de](mailto:elke.jahn@iab.de)





# Befristet Beschäftigte

## Gut positioniert mit Hoffnung auf Anschluss

Für Aristoteles war es die Unabhängigkeit von bezahlter Erwerbsarbeit, die den freien Bürger von unfreien Sklaven, Handwerkern und Kaufleuten unterschied. Heute hingegen ist abhängige Erwerbsarbeit ein begehrtes Gut. Doch gerade Berufsanfänger stehen am Anfang ihrer Karriere oft vor den verschlossenen Toren der normalen Arbeitswelt. Offen steht ihnen nur die befristete Anstellung. Ein unbeliebtes Arrangement. In manchen Branchen aber mit Perspektive auf dauerhaften Anschluss.

Status und Teilhabe werden in der Arbeitsgesellschaft nach wie vor am besten über eigene Erwerbsarbeit gesichert. Doch bei der Arbeitssuche stellen gerade junge Berufsanfänger fest, dass Betriebe status- und existenzsichernde Erwerbsarbeit häufig nur auf Zeit – in Form eines befristeten Vertrages – vergeben.

Der Anteil der befristeten Arbeitnehmer, die keine Dauerstellung wünschen, lag nach Angaben der europäischen Arbeitskräfteerhebung 2006 in Deutschland lediglich bei zwei Prozent. Die Wahrscheinlichkeit, bei einer Einstellung einen solchen unerwünschten Zeitvertrag zu erhalten, ist ungleich höher.



Allerdings gibt es deutliche Unterschiede in der Befristungspraxis, je nachdem, welche Funktion der befristete Vertrag für den Betrieb erfüllt. Wie bei vielen anderen atypischen Erwerbsformen wie Leiharbeit oder geringfügige Beschäftigung dienen befristete Verträge der Senkung tatsächlicher oder antizipierter Personalkosten. Betriebe nutzen sie, um den allgemeinen oder tarifvertraglich erweiterten Kündigungsschutz zu vermeiden, der mit (Entlassungs-)Kosten verbunden sein kann. Diese Vermeidungsstrategie wird angewendet bei zeitlich bzw. finanziell begrenzter Projektarbeit, bei Vertretungen des Stammpersonals, bei wirtschaftlicher Unsicherheit oder Saisonarbeit. Zudem werden befristete Verträge eingesetzt, wenn nach der gesetzlichen Probezeit von sechs Monaten voraussichtlich nicht klar sein wird, ob die neue Arbeitskraft für die Position geeignet ist. Verstehen Betriebe Zeitverträge als verlängerte Probeperiode, sind die Chancen nicht schlecht, übernommen zu werden.

Aus Daten des IAB-Betriebspanels kann man ablesen, in welchen Betrieben und Branchen Einstellungen auf Basis von zeitlich befristeten Arbeitsverträgen vorgenommen werden und wo die attraktiveren Arbeitgeber zu finden sind, die befristet Beschäftigte in eine Daueranstellung übernehmen.

### **Befristete sind nicht allein**

Zwischen 1996 und 2006 stieg der Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse an der betrieblichen Gesamtbeschäftigung um 65 Prozent von unter vier auf über sechs Prozent. In Absolutzahlen bedeutet dies, dass über zwei Millionen Arbeitskräfte auf Basis eines befristeten Vertrags tätig sind. Befristungen nehmen damit den dritten Rang in der Reihe der atypischen Beschäftigungsformen nach Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung ein und spielen eine weitaus größere Rolle als Leiharbeit oder Praktika (vgl. auch Artikel „Erwerbsarbeit heute – Auf neuen Spuren unterwegs“ auf Seite 4).

In Ostdeutschland liegt der Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse bei neun, in Westdeutschland bei sechs Prozent. Der höhere Anteil an befristeten Arbeitsverhältnissen in ostdeutschen Betrieben ist auf die hohe Förderintensität durch Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) zurück-

### **Die Befristungsstatistik**

Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) beeinflussen die Höhe der befristeten Arbeitsverhältnisse insbesondere in ostdeutschen Betrieben. Zählt man ABM zu den Befristungen, liegt die Quote bei etwa neun Prozent. Bereinigt beträgt die Quote etwa sechs Prozent. Im zweiten Fall sind die ostdeutschen Befristungsanteile nur geringfügig höher als in Westdeutschland. Die Bedeutung der geförderten Befristungen hat im Zeitverlauf deutlich abgenommen: Während in Ostdeutschland 2001 noch etwa die Hälfte aller Befristungen aus geförderten ABM bestanden, waren es 2006 lediglich ein Fünftel. In Westdeutschland spielen ABM-Befristungen kaum noch eine Rolle. Sozialversicherungspflichtige Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen wurden weitgehend durch nicht-sozialversicherungspflichtige Arbeitsgelegenheiten abgelöst, die sogenannten „Ein-Euro-Jobs“. Bei diesen Arbeitsgelegenheiten handelt es sich nicht um Arbeitsverhältnisse im rechtlichen Sinne. Sie zählen daher nicht zu den Befristungen, obwohl auch sie zeitlich befristet vergeben werden. Ein-Euro-Jobs sind folglich in allen hier vorliegenden Zahlen zu Befristungen nicht enthalten. Auch Ausbildungsverträge sind grundsätzlich für die Ausbildungsdauer befristet. Ausbildungsverträge sind in das spezifische Institutionengefüge der dualen Berufsausbildung eingebettet. Sie erfordern eine gesonderte Betrachtung und werden in diesem Rahmen daher ebenfalls nicht berücksichtigt.

zuführen (vgl. Kasten „Die Befristungsstatistik“). Arbeitnehmer in ABM erhalten einen befristeten Vertrag, da die Förderdauer begrenzt ist.

Die Bestandsgrößen befristeter Arbeitsverträge von sechs Prozent erwecken zunächst den Eindruck, dass Befristungen kein Massenphänomen sind, das die These von einer „Erosion“ der Normalarbeit rechtfertigen würde. Ein Blick auf die Entwicklung des Anteils befristeter Verträge an allen Neueinstellungen zeigt jedoch, dass sie in der betrieblichen Personalpolitik quantitativ eine weitaus

größere Rolle spielen: Zwischen 2001 und 2006 sind die befristeten Neueinstellungen von 32 auf 43 Prozent angestiegen.

### Kleine Betriebe bieten eher Anschluss

Betriebsgrößen-spezifisch gibt es große Unterschiede (vgl. Abbildung 1). In Kleinbetrieben erfolgt lediglich ein Viertel aller Neueinstellungen befristet; in Großbetrieben hingegen liegt die Befristungsquote der Neueinstellungen bei 60 Prozent. Nur einer von zehn Großbetrieben ab 250 Beschäftigten verzichtet völlig auf befristete Arbeitsverträge; in Kleinbetrieben ist das Verhältnis genau umgekehrt: Nur einer von zehn Kleinbetrieben setzt überhaupt Befristungen ein. In Betrieben bis zu zehn Beschäftigten gilt der Kündigungsschutz nur eingeschränkt. Es bestehen daher geringere Anreize, befristete Verträge abzuschließen, da auch bei unbefristeten Verträgen vergleichsweise geringe Entlassungskosten anfallen. Unsicherheit und Unkenntnis bezüglich der gesetzlichen Bestimmungen stellen zudem gerade bei Kleinbetrieben eine Hürde für

den Einsatz befristeter Verträge dar. Da die deutsche Betriebslandschaft zu 75 Prozent aus Kleinbetrieben bis zu zehn Arbeitnehmern besteht, ist es nicht verwunderlich, dass knapp 60 Prozent aller Betriebe keine befristeten Verträge abschließen.

### Auf die Branche kommt es an

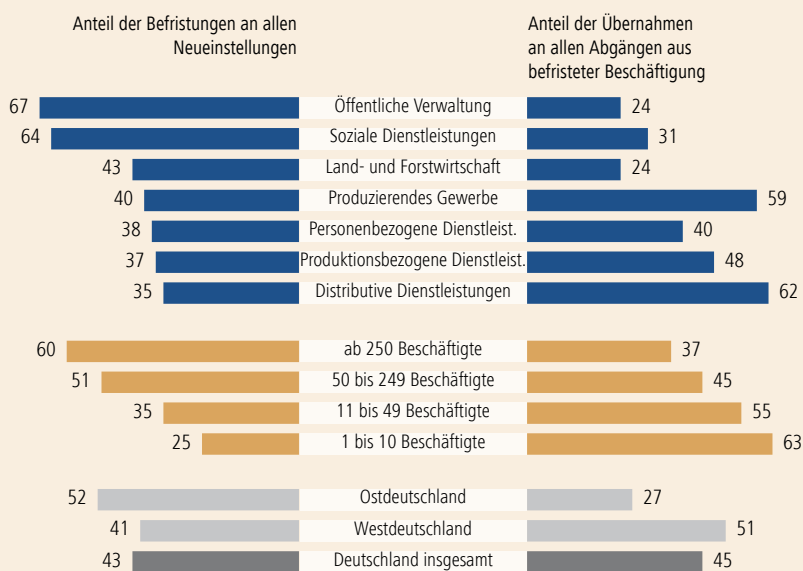
Eine branchenspezifische Betrachtung offenbart, dass Befristungen vor allem in der öffentlichen Verwaltung und im Bereich sozialer Dienstleistungen als Normaleinstellungsverhältnis gelten (vgl. Abbildung 1). Zu den sozialen Dienstleistungen zählen die Branchen Gesundheit und Sozialwesen, Erziehung, Unterricht und auch Non-Profit-Organisationen. In den übrigen Branchen sind unbefristete Neueinstellungen weiterhin in der Mehrzahl. Gerade in den produktionsorientierten Branchen, die dem internationalen Wettbewerb besonders stark ausgesetzt sind, spielen Befristungen eher eine untergeordnete Rolle. Eine direkte Verbindung zwischen einer Zunahme des internationalen Wettbewerbs, den damit einhergehenden Flexibilitätserfordernissen der Betriebe und dem Anstieg befristeter Beschäftigungsverhältnisse ist nicht erkennbar.

In der öffentlichen Verwaltung besteht ein Grund für die Nutzung befristeter Arbeitsverträge in dem dort ausgeprägten Schutz regulärer Arbeitskräfte bei gleichzeitigem Bestreben des Staates, über „Verwaltungsmodernisierung“ öffentliche Haushalte zu konsolidieren und den Stellenplan schrittweise zu reduzieren. Eng mit der Situation und strategischen Ausrichtung des öffentlichen Dienstes verbunden ist die Entwicklung in den sozialen Dienstleistungen. Einerseits ist der öffentliche Dienst als Arbeitgeber selbst Teil der sozialen Dienstleistungen, vor allem in den Branchen Erziehung und Unterricht sowie im Gesundheits- und Sozialwesen. Zum anderen hat sich die Verwaltungsmodernisierung der 1990er Jahre auf die „Zulieferstrukturen“ ausgeweitet. Dazu zählen die privaten, privatisierten und nichterwerbsorientierten Dienstleister wie Caritas und Diakonie. Soziale Dienstleistungen erfolgen demnach zunehmend nach quasi-betriebswirtschaftlicher Effizienz- und Wettbewerbslogik über Kontraktmanagement bei gleichzeitiger Steuerungshoheit des Staates,

Abbildung 1

### Befristete Neueinstellungen und Übernahmen nach Befristungen 2006

1. Halbjahr 2006 – Anteile in Prozent



\*Anmerkungen: 1) Im IAB-Betriebspanel werden nur Übernahmen im selben Betrieb erfasst. Übergänge aus einem befristeten in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber können mit den Daten des IAB-Betriebspanels nicht beobachtet werden.

2) Die Summe aller Abgänge aus befristeter Beschäftigung setzt sich aus der Summe aller auslaufenden befristeten Verträge und aller Übernahmen zusammen.



das heißt in Abhängigkeit von oft zeitlich befristeter staatlicher Finanzierung und öffentlichem Leistungsrecht. Im Zuge eines wechselseitigen Unterbietungswettbewerbes in Teilen des Sozialsektors wird die traditionelle Anknüpfung an den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes vielfach umgangen oder aufgehoben, sodass Arbeit im sozialen Dienstleistungsbereich zunehmend als „flexibel und schlecht bezahlt“ eingestuft wird. Der steigende Kostendruck sowie die zeitlich begrenzte Vergabe von öffentlichen Mitteln lassen sich zum Teil nur über befristete Arbeitsverträge kanalisieren.

### Endstation: Bitte aussteigen!

In Betrieben und Branchen, die hohe Befristungsquoten bei den Einstellungen aufweisen, ist die Wahrscheinlichkeit gering, dass alle Zeitverträge zur Verlängerung der Probezeit genutzt werden und dann in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis münden. Vielmehr müssen viele befristet Beschäftigte auch bei guter Leistung damit rechnen, dass ihr Vertrag ausläuft.

Dies ist vor allem der Fall in Betrieben mit hohem Kündigungsschutz. Dazu zählen insbesondere Großbetriebe und öffentliche Einrichtungen. Ein Indikator für die Höhe des Kündigungsschutzes ist der Anteil der Arbeitgeberkündigungen an allen Abgängen aus einem Betrieb. Eine hohe Quote weist darauf hin, dass der vorhandene Bestandschutz de facto Entlassungen nicht verhindert und kein großes Flexibilitätshindernis darstellt.

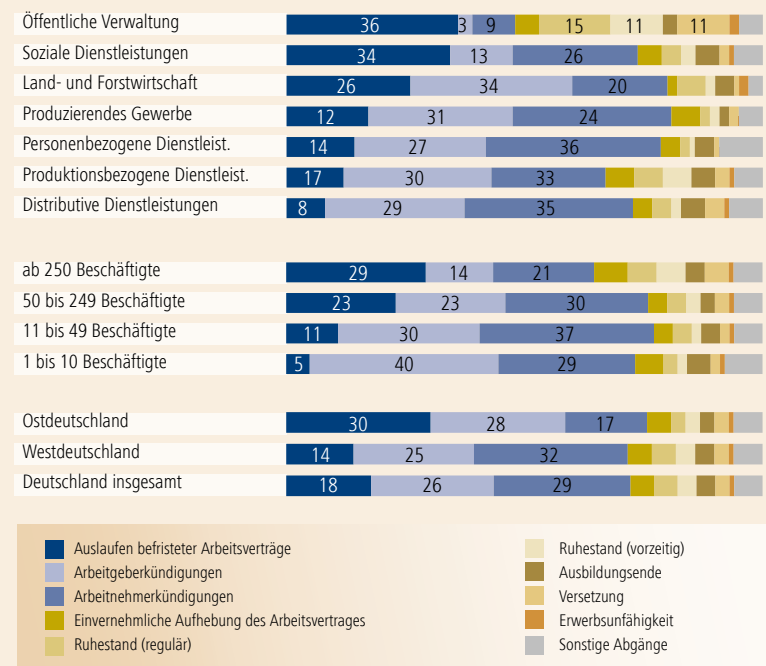
In Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten liegt der Anteil der Arbeitgeberkündigungen bei 14 Prozent (vgl. Abbildung 2). In Kleinbetrieben mit bis zu zehn Beschäftigten kündigt der Arbeitgeber hingegen weitaus häufiger. Hier liegt der Anteil bei 40 Prozent. Abgänge aus Großbetrieben werden demnach großteils über befristete Arbeitsverträge realisiert: Der Anteil auslaufender Verträge an allen Abgängen aus den Betrieben lag bei Großbetrieben mit mehr als 250 Beschäftigten bei 29, in Kleinbetrieben bei nur fünf Prozent.

Der hohe Bestandschutz regulärer Arbeitskräfte in der öffentlichen Verwaltung lässt sich ebenfalls an dem Anteil der Arbeitgeberkündigungen ablesen. Während

Abbildung 2

### Wege aus der Beschäftigung im Vergleich 2006

1. Halbjahr 2006, Anteile in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2006

©IAB

insgesamt gut ein Viertel aller Abgänge aus den Betrieben auf das Konto von arbeitgeberseitigen Kündigungen geht, liegt der Anteil in der öffentlichen Verwaltung lediglich bei drei Prozent. Darüber hinaus kündigen einmal entfristete Arbeitnehmer in der öffentlichen Verwaltung mit neun Prozent sehr selten. Die geringe Kündigungsneigung wird dadurch verstärkt, dass im Staatsdienst nach Angaben des IAB-Betriebspanels im Jahr 2006 knapp ein Drittel der Arbeitskräfte in einem Beamtenverhältnis arbeiteten. Fluktuation wird daher mit 36 Prozent am häufigsten über das Auslaufen befristeter Arbeitsverträge realisiert. Auch spielen in der öffentlichen Verwaltung (Vor-)Ruhestandsregelungen mit 26 Prozent und Versetzungen mit elf Prozent eine große Rolle.

Der geringe Anteil an arbeitgeberseitigen Kündigungen in der öffentlichen Verwaltung lässt sich nicht allein mit einem höheren tarifvertraglichen Kündigungsschutz und einem hohen Beamtenanteil erklären, sondern auch mit der personalpolitischen Praxis. Verhaltens- und personenbedingte Kündigungen sind auch in der

öffentlichen Verwaltung möglich, werden aber kaum ausgesprochen. Eine solche Personalpolitik, die de facto nur die zwei Extrempole Unkündbarkeit mit exzessivem Gebrauch von Vorruhestandsregelungen und Befristung kennt und nutzt, führt zu den von Olivier Blanchard und Augustin Landier erforschten „perverse effects“: Die meist jungen befristeten Arbeitskräfte sind – in der Hoffnung übernommen zu werden – häufig besonders leistungswillig. Aufgrund der extremen Pole zwischen Unkündbarkeit und Befristung bestehen für den Arbeitgeber Anreize, eher eine neue, ebenso motivierte Arbeitskraft wiederum befristet einzustellen, als sich dauerhaft an eine Arbeitskraft zu binden, deren Verhandlungsmacht überdies bei Übernahme zunimmt.

Die dargestellte Wirkung des extempoligen Kündigungsschutzes kann bei entsprechendem Ungleichgewicht auf dem Arbeitsmarkt zur betrieblichen Strategie des „Recalls“ führen: Betriebsspezifisch qualifizierte Arbeitskräfte werden zeitweise in der Arbeitslosigkeit geparkt und bei Bedarf reaktiviert. Der Betrieb kann sich bei einer großen Arbeitsmarktmacht sicher sein, dass der Arbeitnehmer zwischenzeitlich kaum einen gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb finden wird.

### Hier läuft es weiter

Das Entlassungsrisiko aus befristeten Verträgen ist nicht über alle Branchen und Betriebsgrößen gleich verteilt. Ähnlich sieht dies bei den innerbetrieblichen Übernahmen in unbefristete Beschäftigung aus. Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen, dass im ersten Halbjahr 2006 insgesamt 45 Prozent aller Abgänge aus Befristungen auf Übernahmen im selben Betrieb resultieren. Andere Übergangsanalysen auf Basis von Personendaten stellen fest, dass etwa 40 Prozent der befristet Beschäftigten nach einem Jahr ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bei demselben oder einem anderen Arbeitgeber gefunden haben und etwa zwei Drittel der befristet Beschäftigten nach drei Jahren in Dauerstellen tätig sind. Das bedeutet allerdings auch, dass für etwa ein Drittel Zeitverträge zur Prekarisierung der Erwerbskarrieren beitragen können.

Der Anstieg der Übernahmen von 39 Prozent im Jahr 2005 auf 45 Prozent kann zum Teil auf die gute konjunkturelle Entwicklung sowie auf die Zunahme der befristeten Neueinstellungen selbst zurückgeführt werden. Allerdings gibt es deutliche branchenspezifische Unterschiede. Die geringsten Anteile an Übernahmen weisen – abgesehen von der saisonalbedingten Befristungspolitik in der Land-



wirtschaft – die Branchen öffentliche Verwaltung und soziale Dienstleistungen auf (vgl. Abbildung 1 auf Seite 28). Lediglich ein Viertel aller Abgänge aus befristeten Verträgen in der öffentlichen Verwaltung ist auf Übernahmen zurückzuführen. Im Produzierenden Gewerbe und in den distributiven Dienstleistungen, zu denen unter anderem Groß- und Einzelhandel, Kraftfahrzeughandel und -reparatur zählen, gehen hingegen etwa zwei Drittel aller Abgänge aus Befristungen auf das Konto von Übernahmen. Arbeitskräfte werden hier und in Kleinbetrieben häufiger übernommen, da sie auch leichter entlassen werden können, wenn es betriebswirtschaftlich notwendig ist (vgl. Abbildung 1). „Perverse“ Effekte des Kündigungsschutzes gibt es also – anders als im öffentlichen Dienst – nicht in vergleichbarem Maße; die Übernahmechancen sind relativ hoch. Die günstigere Perspektive auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis wird aber mit einem geringeren Kündigungsschutz und damit mit einer anderen Form der individuellen Unsicherheit erkaufte.

### Fazit

Befristungen bieten im Produzierenden Gewerbe und in produktionsnahen Dienstleistungen in vielen Fällen eine Perspektive auf dauerhaften Anschluss an die gewünschte Normalarbeit. In Bereichen der Sozialwirtschaft, den sozialen Dienstleistungen, der öffentlichen Verwaltung und gemeinnützigen Betrieben können Befristungen als das Normaleinstellungsverhältnis gelten: Etwa zwei Drittel der Einstellungen erfolgen hier auf Basis eines befristeten Vertrages. Übernahmen sind vergleichsweise selten, Abgänge aus Befristungen hingegen das meistgenutzte „Entlassungsinstrument“. Andere Wege in der Personalpolitik werden in diesen Branchen zum Teil über die Ventilfunktion der befristeten Arbeitsverträge – und zu Lasten der Betroffenen – verhindert. Eine personalpolitische Vorbildfunktion erfüllen Betriebe mit exzessiver Befristungspraxis nicht. Die Ergebnisse zeigen aber auch, dass der Kündigungsschutz für einen Großteil der Betriebe in Deutschland kein Flexibilitätshindernis darstellt und Ausweichstrategien auf befristete Arbeitsverträge nicht notwendig sind. Stehen Betriebe in einem Wettbewerb um knappe Fachkräfte, werden sie ihren Bewerbern zudem kaum eine

befristete Stelle anbieten. Insofern steht die Verbreitung befristeter Verträge nicht nur für betriebliche Funktionsanfordernisse. Sie sind eben auch Ausdruck der Lage auf dem Arbeitsmarkt und der damit einhergehenden Verhandlungsposition der Arbeitnehmer.



### Der Autor



#### Christian Hohendanner

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB.  
[christian.hohendanner@iab.de](mailto:christian.hohendanner@iab.de)

### Literatur

Blanchard, O.; Landier, A. (2002): The Perverse Effects of Partial Labour Market Reforms: Fixed-Term Contracts in France. *The Economic Journal* 112, pp. 214-244.

Dahme, H.-J.; Kühnlein, G.; Wohlfahrt, N. (2007): Zwischen Wettbewerb und Subsidiarität. *Wohlfahrtsverbände unterwegs in die Sozialwirtschaft*, Berlin.

Dahme, H.-J.; Trube, A.; Wohlfahrt, N. (2007): Arbeit in Sozialen Diensten: flexibel und schlecht bezahlt? Zur aktuellen Entwicklung der Beschäftigungsbedingungen im Sozialsektor, Hohengeren.

Engelland, A.; Riphahn, R. T. (2005): Temporary contracts and Employee Effort, *Labour Economics* 12, S. 281-299.

Liebig, S.; Hense, A. (2007): Die zeitweise Verlagerung von Arbeitskräften in die Arbeitslosigkeit: Eine „neue“ personalpolitische Flexibilisierungsstrategie? *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 4/2007, S. 399-417.





# Leiharbeit und Befristungen international Vorfahrt für ungebremstes Wachstum?

Leiharbeit und Befristungen breiten sich in Europa rasant aus. In manchen Ländern schneller als in anderen. Auch Regeln für herkömmliche Arbeit können das Tempo beeinflussen. Gehen strenge Gesetze mit starkem Wachstum der locker geregelten Alternativen einher? Die politische Steuerung der EU beschäftigt sich vor allem mit der Frage, wie eine Balance zwischen Beschäftigungszunahme und betrieblicher Flexibilität auf der einen, Arbeitsplatz- und Beschäftigungssicherheit auf der anderen Seite geschaffen werden kann.

Das Ausmaß von Leiharbeit und Befristungen in einzelnen Ländern hängt einerseits ab von den rechtlichen Beschränkungen der jeweiligen Beschäftigungsform; andererseits wird vermutet, dass auch die Stärke des Kündigungsschutzes für Festangestellte eine Rolle spielt. Denn die Erleichterung von Leiharbeit und Befristungen wird als „reform at the margin“ gesehen, als eine Reform an den Rändern des Arbeitsmarktes. Sie dient dazu, gesetzliche Änderungen im Zentrum, am bestehenden Kündigungsschutz für Festangestellte, zu vermeiden. Mittlerweile liegen sowohl aktuelle Zahlen zu Leiharbeit und Befristungen als auch ein Indikator für den Kündigungsschutz vor. Daraus lässt sich die internationale Verbreitung der zwei Erwerbsformen darstellen und Zusammenhänge analysieren zwischen dem Ausmaß von Leiharbeit und Befristungen und dem länderspezifischen Kündigungsschutz für Festangestellte.

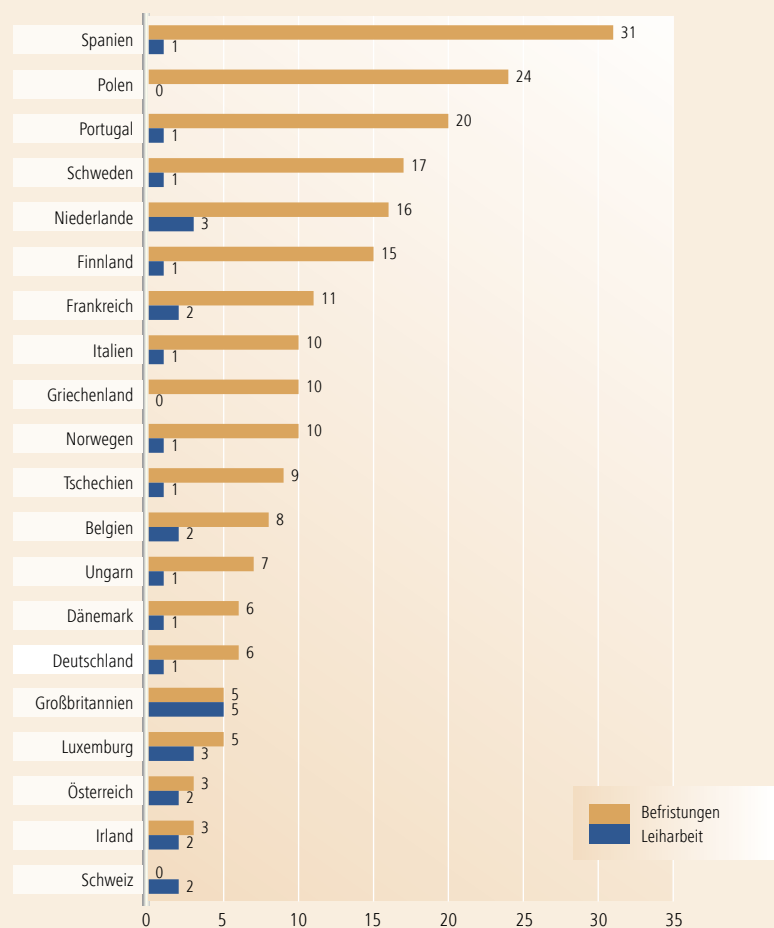
## Befristete ungleich verteilt

In Europa variieren die Anteile befristeter Beschäftigung an allen abhängig beschäftigten Arbeitnehmern erheblich. Befristete Arbeitsverträge werden vor allem in Spanien, Polen und Portugal exzessiv eingesetzt (vgl. Abbildung 1). In Großbritannien, Österreich, Irland oder der Schweiz hingegen spielen sie eine untergeordnete Rolle. Auch in Deutschland liegen befristete Arbeitsverträge mit sechs Prozent weit unter dem europäischen Durchschnitt. In europäischen Statistiken werden die Arbeitsverträge der Auszubildenden häufig zu den Befristungen gezählt. Damit entsteht ein verzerrtes Bild über die Verbreitung

Abbildung 1

### Beschäftigtenanteile von Leiharbeit und befristeten Arbeitsverträgen in Europa im Jahr 2006

ohne Auszubildende, in Prozent



von Befristungen in Deutschland, Österreich und der Schweiz, weil das System der dualen Berufsausbildung hier stark verbreitet ist. Befristungen ohne Ausbildungsverträge separat auszuweisen, ist ein Weg zur besseren Vergleichbarkeit (vgl. Abbildung 1).

Die äußerst heterogene Verbreitung von Befristungen in Europa lässt sich wie vermutet zum Teil durch die länderspezifisch unterschiedliche Regulierung der Arbeitsmärkte erklären. Die OECD hat Indikatoren entwickelt, um die Stärke des Kündigungsschutzes für Festangestellte, für befristet Beschäftigte, für Leiharbeiter und für Betroffene von Massenentlassungen zu analysieren. Vergleicht man

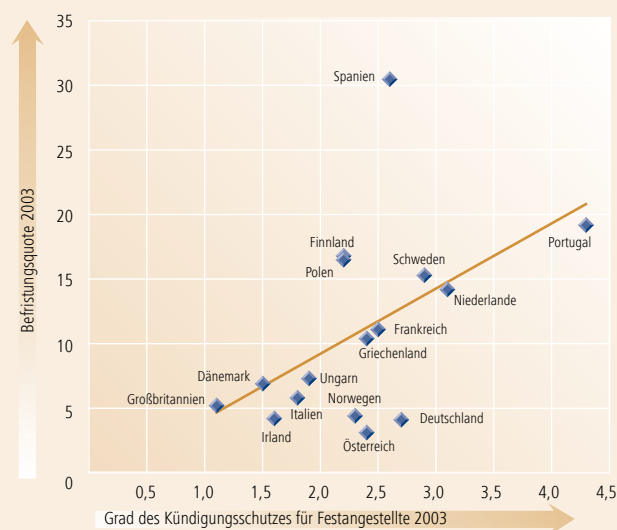
### Leiharbeit wenig verbreitet

Leiharbeit spielt im Vergleich zu Befristungen international eine untergeordnete Rolle (vgl. Abbildung 1 auf Seite 33). Die größte Bedeutung gemessen an allen abhängig beschäftigten Arbeitnehmern hat Leiharbeit mit etwa fünf Prozent in Großbritannien und mit etwa drei Prozent in Luxemburg und in den Niederlanden. Mit zwei Prozent ähnlich hoch ist der Anteil in Frankreich, Belgien, Österreich, Irland und in der Schweiz.

Während der Zusammenhang zwischen der Verbreitung befristeter Arbeitsverhältnisse und der Arbeitsplatzsicherheit für Festangestellte eindeutig positiv ist, geht

Abbildung 2

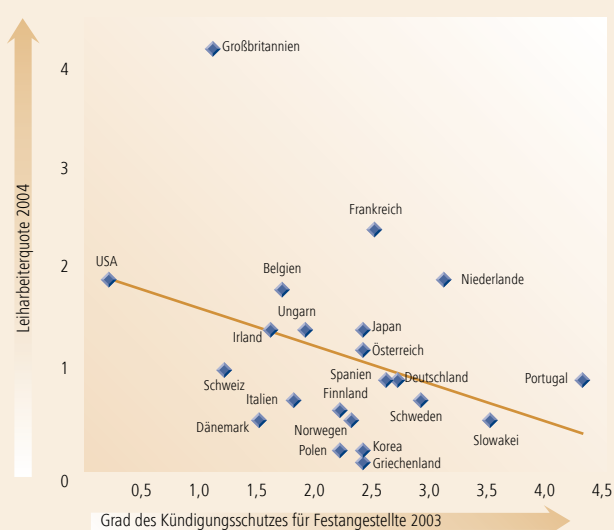
### Befristungsquoten und Arbeitsplatzsicherheit international



Quelle: Europäische Arbeitskräfteerhebung 2003; OECD 2004; eigene Berechnungen ©IAB

Abbildung 3

### Leiharbeiterquoten und Arbeitsplatzsicherheit international



Quelle: CIETT; OECD 2004; eigene Berechnungen ©IAB

die Befristungsquoten exklusive Auszubildende mit dem Indikator für den Kündigungsschutz Festangestellter, zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang (vgl. Abbildung 2).

Für Deutschland lässt sich allerdings feststellen, dass der Kündigungsschutz nicht zu einer massiven Ausweitung befristeter Arbeitsverhältnisse beigetragen hat. Die Umgehung des Kündigungsschutzes ist nur ein – wenn auch relevantes – Motiv für den Einsatz von befristeten Arbeitskräften. Saison- und Projektarbeit, Vertretungen während des Erziehungsurlaubs oder die Erprobung neuer Mitarbeiter sind ebenso wichtige Gründe, befristete Verträge vorzuziehen.

die Beziehung zwischen Leiharbeit und dem Kündigungsschutz für regulär Beschäftigte in die entgegengesetzte Richtung (vgl. Abbildung 3). Leiharbeit hat eine größere Bedeutung in eher marktkoordinierten Ländern mit geringer Regulierungsdichte. Der negative Zusammenhang entsteht vor allem durch die marktkoordinierten Länder Großbritannien und USA. Ohne Berücksichtigung der beiden angelsächsischen Länder ist kein Zusammenhang erkennbar. Im Gegensatz zu befristeten Arbeitsverträgen lässt sich umgangener Kündigungsschutz als Erklärung für die stärkere Verbreitung von Leiharbeit nicht heranziehen.



## Gesetze mit langem Arm

Um die unterschiedliche Verbreitung von Leiharbeit dennoch zu verstehen, ist ein Blick auf den länderspezifischen Kontext und die Regulierungssysteme der Leiharbeit notwendig. In den Niederlanden, dem Vereinigten Königreich und den USA sind traditionell höhere Leiharbeitsquoten und breitgefächerte Einsatzbereiche anzutreffen. Sie haben jahrelange Erfahrungen mit Leiharbeit und mit einer deregulierten Verleihindustrie. Seit 1998/99 gibt es in den Niederlanden allerdings eine grundlegende Regulierung des Leiharbeitsrechts, was zu einer rückläufigen Leiharbeitsquote seit dem Jahr 2000 führte.

klare Definition in der Rechtssetzung und in den korrespondierenden Regulationsmechanismen des Leiharbeits-einsatzes. Sie stellt zuvorderst auf die Dreiecksbeziehung zwischen der Verleihagentur, dem Entleihbetrieb und der Leiharbeitskraft ab. Belgien, Frankreich, Italien und Portugal heben zusätzlich zu gesetzlichen Definitionen und Regulationsmechanismen des Dreiecksverhältnisses den speziellen Status des Zeitarbeitnehmers hervor.

Die international verschiedenen Regulierungssysteme stehen dabei in ursächlichem Zusammenhang zur volkswirtschaftlichen Bedeutung des Leiharbeitssektors, auch wenn noch weitere Faktoren eine nicht zu unterschätzende

Tabelle 1

### Rechtliche Rahmenbedingungen in der EU-15 im Jahr 2007

Land	Gleichbehandlungsgrundsatz	Einsatzgründe	Zeitliche Limitierung	Sektorenbeschränkung
Belgien	Ja	Ja	Ja	Ja
Portugal	Ja	Ja	Ja	Ja
Frankreich	Ja	Ja	Ja	Nein
Spanien	Ja	Ja	Nein	Ja
Luxemburg	Ja	Ja	Ja	Nein
Griechenland	Ja	Nein	Ja	Nein
Deutschland	Ja	Nein	Nein	Ja
Italien	Ja	Ja	Nein	Nein
Österreich, Finnland, Niederlande	Ja	Nein	Nein	Nein
Großbritannien, Dänemark, Schweden, Irland	Nein	Nein	Nein	Nein

Quelle: Eurofound 2007

Eine vergleichende Studie der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen aus dem Jahr 2007 zeigt, wie unterschiedlich Leiharbeit in den betrachteten Ländern definiert wird und wie unterschiedlich der gesetzliche Rahmen gestaltet ist (vgl. Tabelle 1). Trotz der Variationsbreite gibt es drei Entwicklungsmuster: In Ländern wie Dänemark, Finnland, Irland und Großbritannien mangelt es an klaren Definitionen und Regelwerken für Leiharbeit als einem separaten Beschäftigungstypus. In Ländern wie Österreich, Deutschland, den Niederlanden, Norwegen, Spanien und Schweden etablierte sich eine

Rolle spielen. So zum Beispiel die Industriestruktur und die Akzeptanz dieser Arbeitsform.

Den deutschen Arbeitsmarkt kennzeichnet im internationalen Vergleich eine relativ hohe Regulierungsdichte. Für die deutsche Leiharbeitsbranche setzte die Deregulierung verhältnismäßig spät ein, brachte dann relativ weitreichende Veränderungen hervor und beinhaltete zugleich Elemente kollektiver Selbstregulation etwa durch die Vereinbarung von Tarifverträgen für die Zeitarbeitsbranche. Zur Deregulierung zählen insbesondere die schrittweise Lockerung des gesetzlichen Rahmens und die damit

einhergehende Aufhebung des Synchronisationsverbots für Zeitarbeit in Deutschland. Das Synchronisationsverbot besagte, dass sich die Laufzeit des Leiharbeitsvertrages und der Einsatz bei einem Entleiher nicht entsprechen durften. Ziel des Verbots war es, Leiharbeitsverhältnisse als stetige Arbeitsverhältnisse zu etablieren, indem der Vertrag des Leiharbeitnehmers nicht nur auf die Dauer der Tätigkeit bei einem Entleihbetrieb befristet werden sollte. Einige Wissenschaftler gehen davon aus, dass gerade diese rechtlichen Lockerungen in den letzten Jahren für die starke Expansion der Leiharbeit in Deutschland verantwortlich ist.

### Fazit

Befristungen und Leiharbeit sind in Europa unterschiedlich verbreitet, definiert sowie durch Gesetze und Tarifverträge reguliert. Im internationalen Vergleich sind Hinweise für einen Zusammenhang zwischen dem Kündigungsschutz für Festangestellte und der Verbreitung befristeter Arbeitsverträge erkennbar: Je strikter die Regeln gestaltet sind, umso höher ist tendenziell der Anteil an befristeten

Arbeitsverhältnissen. Zwischen Leiharbeit und dem gesetzlichen Kündigungsschutz lässt sich hingegen keine klare Beziehung identifizieren. Offenbar setzen Unternehmen Leiharbeit weniger ein, um arbeitsrechtliche Vorgaben für Festangestellte zu umgehen. Vielmehr spielt die traditionelle Etablierung des Leiharbeitssektors und die allgemeine Akzeptanz der Beschäftigungsform eine große Rolle. Die mittlerweile im internationalen Vergleich relativ liberal gestalteten Regeln für den Leiharbeitssektor in Deutschland legen nahe, dass Leiharbeit auch in Zukunft eine wichtige Rolle in der betrieblichen Personalpolitik spielen wird.

### Literatur

Antoni, M.; Jahn, E. J. (2006): Do Changes in Regulation Affect Employment Duration in Temporary Work Agencies? IAB Discussion Paper 18/2006, Nürnberg.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) (2007): Temporary agency work in the European Union, Dublin.

New Understanding of European Work Organisation (NUEWO) (2003): Final Report, Göteborg.

OECD (2004): Economic Outlook, Paris.

#### Die Autoren



**PD Dr. Lutz Bellmann**  
ist Leiter des Forschungsbereichs  
„Betriebe und Beschäftigung“ am IAB.  
[lutz.bellmann@iab.de](mailto:lutz.bellmann@iab.de)



**Christian Hohendanner**  
ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im  
Forschungsbereich „Betriebe und  
Beschäftigung“ am IAB.  
[christian.hohendanner@iab.de](mailto:christian.hohendanner@iab.de)



**Alexander Kühn**  
ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut  
für Sozialökonomische Strukturanalysen (SÖSTRA)  
in Berlin.  
[kuehl@soestra.de](mailto:kuehl@soestra.de)





# Interview



## Zeitarbeit als Chance Ein Gespräch mit Ingrid Hofmann

Sie gehört zu den prominentesten Gesichtern der Zeitarbeitsbranche in Deutschland: Ingrid Hofmann ist Geschäftsführerin von Hofmann Personal Leasing in Nürnberg, hierzulande eines der größten Unternehmen der Branche. Im Interview mit IAB-Forum erklärt sie, was sie motiviert, wer bei ihr Arbeit sucht und wie es um die Frauen in der Zeitarbeit steht. Und sie bezieht Position zu den in Politik, Wissenschaft und Medien umstrittenen Themen Mindestlohn, Mitbestimmung und Weiterbildung.

### **Wie kamen Sie darauf, vor über 20 Jahren eine Zeitarbeitsfirma zu gründen?**

**Ingrid Hofmann:** Zunächst wollte ich nach Südafrika gehen, um dort Managerin auf einer Orchideenfarm zu werden. In einem Nürnberger Blumenimportunternehmen sagte man mir, wenn ich eine Ausbildung mache zum Außenhandelskaufmann, kann ich anschließend nach Südafrika gehen. Dass es anders kam, lag an den damaligen politischen Unruhen in Südafrika. So musste ich mir etwas Neues überlegen. In meinem Ausbildungsbetrieb war ich gleichzeitig Sekretärin des Fuhrparkleiters, Mitarbeiterin der Personalabteilung und Springerin für ganz Deutschland. Mit einer nur drei oder vier Jahre älteren Chefin kann man sich vorstellen, wie begrenzt dort meine Karrierechancen gewesen sind. Dann entdeckte ich die Anzeige eines Nürnberger Zeitarbeitsunternehmens.

### **War das Geschäft für Zeitarbeitsfirmen vor 20 Jahren leichter oder schwerer?**

**Ingrid Hofmann:** Schwerer. Da gab es einmal die Diskussion um das Synchronisationsverbot. Das war für mich die blödsinnigste Regelung, die mir je in meinem Leben über den Weg gelaufen ist. Es hieß, der Mitarbeiter muss zwei Einsätze

haben. Studenten, die genau sechs Wochen in den Semesterferien arbeiten wollten, konnten keinen sechswöchigen Auftrag annehmen. Wir mussten ja zwei Einsätze bieten.

Außerdem war die Kundenseite noch recht schwierig damals. Die hatten Sorgen, dass jemand, der bei einer Spedition X arbeitet, vertrauliche Informationen an Spedition Z weiter gibt. Und schließlich war die Bewerbersituation eine andere. Wir hatten überwiegend Leute, die nur vier Wochen oder zwei Monate arbeiten wollten. Erst im Laufe der Zeit gab es immer mehr unbefristete Arbeitsverhältnisse.

### **War Letzteres eine Voraussetzung dafür, dass Sie in den höher qualifizierten Bereich hineingehen konnten?**

**Ingrid Hofmann:** Erst mit der Novellierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes 2004, als die Befristung komplett wegfiel, haben wir wirklich die Chance bekommen, Hochqualifizierte einzustellen. Von unseren 12.000 Mitarbeitern sind das rund zehn Prozent. Darunter etwa 400 Ingenieure. Meine große Sorge ist, dass wieder eine Befristung kommt. Dann verlieren wir genau die hoch qualifizierten und gut ausgebildeten Mitarbeiter. Denn ihre Projekte dauern nun mal zwei oder drei Jahre.

### **Wie lange bleiben Hochqualifizierte durchschnittlich bei Ihnen?**

**Ingrid Hofmann:** Wir können auf Erfahrungen erst seit 2004 zurückblicken. Sie können aber davon ausgehen, dass sie maximal für zwei Projekte bleiben. Die Übernahmequote liegt bei 100 Prozent – ob jemand vom Kunden übernommen wird oder ob er sich aus diesem Beschäftigungsverhältnis anderweitig erfolgreich bewirbt. Aber auch andere erhalten nach zwei bis drei Einsätzen ein Angebot.

### **Wer sind Ihre Mitarbeiter?**

**Ingrid Hofmann:** Schwerpunktmäßig Facharbeiter. Wir haben viele Kunden in der Automobilindustrie. Dort setzen wir bei der Produktion Facharbeiter ein. Mechatroniker, Außenmitarbeiter oder ausgelernte Facharbeiter aus den Maschinenbau-bereichen. Es müssen nicht immer Kfz-Mechaniker sein, aber die Kunden haben einen Anspruch auf eine abgeschlossene Berufsausbildung.

**Wenn man sich Ihren typischen Mitarbeiter vorstellt, wer ist das? Über die Qualifikation haben wir gesprochen. Aber ist das ein Mann, eine Frau, Single, Familienmensch, 20 oder eher 55, Student, frisch graduiert? Oder haben Sie alles im Programm?**

**Ingrid Hofmann:** Auch Studenten, auch Ältere. Es ist das eine, Studenten oder jemanden, der gerade fertig ist mit der Uni oder mit der Ausbildung, zu integrieren und sukzessive aufzubauen. Wir haben aber auch zehn Prozent über 50-Jährige, die dadurch eine Chance haben, wieder in Beschäftigung zu sein. Was alle mitbringen müssen ist: Offenheit für neue Aufgaben, für neue Menschen. Sie dürfen keine Angst haben. Die Jüngeren wissen oft, dass sie in der Zeitarbeit einen Betreuer haben, der sie zum Einsatz begleitet, der für sie zuständig ist, der sich kümmert. Ältere denken noch immer: Da wird man irgendwo hingeschickt und dann muss man sehen, wie man klarkommt. Das ist Vergangenheit. In der Zeitarbeit wurden in den letzten Jahren Einarbeitungssystematiken entwickelt. Früher hat man Mitarbeitern gesagt: „Sie sind dort als Sekretärin. Melden Sie sich um so und soviel Uhr, dort und dort.“ Das war's. Bei uns wird heute jeder Mitarbeiter genau über seinen Einsatz informiert. Jemand geht mit ihm zum Einsatzort, dort wird er nochmals unterwiesen und regelmäßig betreut. Heute lässt man niemanden mehr alleine. Man muss merken, wann jemand überfordert oder unterfordert ist. Dann versucht man umzubesetzen oder was zu ändern.

**Die Zeitarbeitsbranche gilt als Wirtschaftsbereich, in dem wenige Frauen tätig sind ...**

**Ingrid Hofmann:** Hier muss man differenzieren zwischen unseren Mitarbeitern, die im Kundeneinsatz sind, und unseren Mitarbeitern im Stammhaus. Im Kundeneinsatz klappt es mit

der Familienfreundlichkeit nur insofern, dass wir abstimmen, Einrichtungen mitbenutzen zu können. Wir haben aber selbst keine Gestaltungsmöglichkeit. Leider sind wir noch nicht so weit, dass ich sagen könnte: „Wir haben morgen eine Sekretärin für Sie. Es macht Ihnen hoffentlich nichts aus, dass sie ihr Baby mitbringt.“ Aber ich kann es für unsere interne Mannschaft realisieren. Wir sind fast 500. Ursprünglich hatte ich die Firma als Frauenunternehmen gegründet. Dann konnten wir auf die Männer aber nicht ganz verzichten. Heute sind zwei Drittel unserer

internen Mannschaft Frauen, die Hälfte davon Mütter. Wir haben eigentlich

gar nichts Besonderes gemacht, sondern haben eine gesunde Einstellung zur Situation. Ich habe immer gerne mit Frauen gearbeitet, habe festgestellt, als ich selbst ein Kind hatte, dass es abends die Mütter waren, die noch im Büro saßen und nach Lösungen suchten. Ich habe mich verändert durch meine eigene Mutterschaft. Ich habe gesehen: Es geht, ich bin deswegen nicht schlechter geworden, sondern sogar effizienter. Ich habe festgestellt, dass – da lass' ich mich auch nicht von abbringen – genau diese Kombination, im Beruf zu sein und Familie zu haben, für viele Frauen – nicht für alle – eigentlich das Traumhafte ist. Sie bringen Höchstleistung, wenn man ihnen die Chance gibt, beides zu verbinden. Manchmal ist es auch schwierig. Wir haben jetzt den Fall, dass sich zwei den Vater- und Mutterurlaub teilen. So musste ich zwei Arbeitsplätze besetzen. Oder ein Mitarbeiter wollte freitags bei seinem Sohn sein, hat mir aber angeboten, dass er sein Handy immer dabei hat. Schwierige Fälle kann man dann am Telefon klären.

**Wie sieht die Mütter- und Väterquote aus bei Ihren Mitarbeitern im Kundeneinsatz?**

**Ingrid Hofmann:** Wir haben sicherlich viele Mütter und Väter, aber das hat keine Auswirkung. Halbtagsstellen gibt es fast gar nicht in der Überlassung. Vor 20 Jahren war das noch gang und gäbe, aber jetzt sind es Vollzeitstellen.

**Warum haben Arbeitslose in der Zeitarbeit eher eine Chance als bei einem Industrieunternehmen oder in einem kleinen bis mittelgroßen Betrieb?**

**Ingrid Hofmann:** Wir konnten in den letzten Jahren sehr schnell reagieren. Bis vor ein, zwei Jahren haben wir überwiegend Menschen eingestellt, die bis zu einem Jahr arbeitslos waren. Erst in letzter Zeit ist es gelungen, auch mehr Langzeitarbeitslose zu integrieren. Bei uns sind es jetzt 15 Prozent. Andere Firmen hätten nicht so schnell reagiert. Wenn die uns aber als ihren Dienstleister haben, rufen sie an und kriegen mit

„Wir sind noch nicht so weit zu sagen: ‚Wir haben eine Sekretärin für Sie, die bringt ihr Baby mit.‘“

etwas Glück jemanden in zwei Tagen. Zurückgeben können sie ihn in einer Woche oder sogar eher. Die Firmen müssen nicht den langwierigen Einstellungsprozess machen und später Austrittsgespräche. Für viele kleinere Betriebe ist das keine Routine. Ohne Zeitarbeit hätte sich das hingezogen. Dann wäre der Aufschwung schon wieder ein Abschwung gewesen.

**Warum ist Zeitarbeit im Dienstleistungsbereich in Deutschland nicht stark vertreten, im Gegensatz zu vielen anderen Ländern? Das wird Ihre Geschäftsaussichten nicht gerade beflügeln, weil der Dienstleistungsbereich wächst, während der gewerbliche Bereich schrumpft.**

**Ingrid Hofmann:** Ich sehe schon auch bei uns einen Zuwachs im Dienstleistungsbereich. Aber halt eher in Feldern wie Callcentern. In Gastronomie oder Handel sind wir sehr wenig vertreten. Das ist eine Kostensache, wenn unsere Verrechnungssätze und unser Tarifvertrag höher sind. Es ist eben nicht so, wie immer behauptet wird, dass die Zeitarbeit den schlechtesten Tarifvertrag hat. Wir sind im Mittelfeld angesiedelt.

## „Manchmal ist es ein Glücksfall, wenn Kunden Ungelernten eine Chance geben.“

Man muss aber auch in Bereichen wie Metall- und Elektroindustrie acht geben, wenn es immer heißt: „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“. Ich bin der Meinung, wenn Mitarbeiter aus der Zeitarbeit länger die gleiche Arbeit machen, ist es sehr problematisch. Wenn aber ein Mitarbeiter neu ist, der Stammmitarbeiter aber schon fünf oder zehn Jahre da, muss man einkalkulieren, dass unser Mitarbeiter eine Anlernzeit braucht. Man darf nicht alles so einfach vermischen. Manchmal ist es schon ein Glücksfall, wenn Kunden Ungelernten eine Chance geben, sich einzuarbeiten. Steigt man gleich mit dem hohen Lohn ein, sind diese Chancen weg.

**Die Zeitarbeitbranche befürwortet Mindestlöhne und die Aufnahme in das Entsendegesetz. Was sind die Gründe?**

**Ingrid Hofmann:** Wir sind für die Öffnung des Marktes, für die Arbeitnehmerfreizügigkeit in der Europäischen Union. Dann werden aber auch polnische Zeitarbeitsunternehmen Mitarbeiter hier einsetzen. Nach unserem Gesetz brauchen sie einen Tarifvertrag, aber nicht unbedingt einen deutschen. Sie könnten einen Tarifvertrag über 3,50 Euro abschließen. Oder Hofmann Personal Leasing könnte nach Polen gehen – was wir nicht unter dem Aspekt tun würden. Aber wir könnten ein Unternehmen in Polen gründen, eine Niederlassung hier in Deutschland aufmachen und Mitarbeiter zu einem polnischen Tarifvertrag einsetzen.

Der andere Aspekt ist, dass es in der Zeitarbeit immer noch Tarifverträge gibt, die ich für sehr problematisch halte. Die Mehrheit unserer Branche will den Mindestlohn. Nur wegen einiger Unternehmen kann man von Dumpinglöhnen in der Zeitarbeit sprechen. Aber es ist auch die Frage, ob die Industrie ungelerten Leuten den hohen Mindestlohn bezahlen kann in Höhe der Pfändungsgrenze von 10,20 Euro, wie die Gewerkschaften fordern.

**Uns überrascht die Dringlichkeit Ihres Anliegens. Nächstes Jahr ist wieder Bundestagswahlkampf. Will man die Dinge vorher abgeschlossen haben? Bis 2011 – wenn die deutsche Ausnahmeregelung für die Freizügigkeit ausläuft – ist ja noch ein bisschen Zeit.**

**Ingrid Hofmann:** Das Thema ist politisch. Gewerkschaften und Politiker haben es aufgegriffen. Mit dem privaten Postdienstleister PIN, der im Zuge der Koalitionseinigung zum Mindestlohn Mitarbeiter entlassen hat, ist es nicht gut gelaufen. Wäre das anders ausgegangen, hätte es mit der Zeitarbeit ruhiger laufen können. Dann hätte man sich auf einen Mindestlohn geeinigt. Denn der Großteil der Zeitarbeitsunternehmen ist im Bundesverband Zeitarbeit und Personal-Dienstleistungen oder im Interessenverband deutscher Zeitarbeitsunternehmen. Selbst der christliche Arbeitgeberverband Mittelständische Personaldienstleister ist nicht weit von den Vorstellungen zum Mindestlohn entfernt. Nur einzelne Verleiher schädigen das Image mit Haustarifverträgen oder ähnlichem.

**Sie haben im Gegensatz zu vielen anderen in der Branche einen Betriebsrat. Wie funktioniert die Arbeit der Betriebsräte angesichts der logistischen Herausforderungen mit Beschäftigten, die auf verschiedene Standorte verteilt sind?**

**Ingrid Hofmann:** In den Firmen unserer Kunden gibt es Betriebsräte, die kümmern sich zum Teil sehr gut um unsere Mitarbeiter. Die kennen den Betrieb. Die wissen, was dort machbar ist. Jetzt kommt unser Betriebsrat, der kümmert sich auch, kennt aber den Betrieb nicht und ist eigentlich eine fremde Person. Es ist okay in einem Großbetrieb mit vielen Zeitarbeitsmitarbeitern. Schwierig ist es, wenn jemand in der Metallindustrie arbeitet und plötzlich im Callcenter irgendeiner Firma auftaucht. Da muss man an moderneren Konzepten arbeiten, um das besser zu gestalten. Man müsste sich Gedanken machen, wie das Mitbestimmungsgesetz zu reformieren ist, wenn man hier die Branche mehr einbeziehen will. Denn es passt hinten und vorne nicht.

**Wie sollten moderne Konzepte aussehen?**

**Ingrid Hofmann:** Die Gewerkschaften und die Unternehmen in der Zeitarbeit müssen sich gegenseitig respektieren. Man muss sich an einen Tisch setzen und überlegen, was für die



Zeitarbeit passt und wie man für die Zeitarbeit spezielle Regelungen finden kann. Man sollte uns nicht eins zu eins das überstülpen, was es in der Wirtschaft jetzt gibt. Wir müssen aber auch auf die Bedürfnisse unserer Kunden achten. Die fordern von der Zeitarbeit eine Arbeitskraft an und nicht gleich eine ganze Gewerkschaftsorganisation.

**Ein wichtiges Thema für Betriebsräte ist die Weiterbildung. Seit der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahre 2001 haben Sie mehr Aufgaben übertragen bekommen. Wie kann das ablaufen, wenn die Leute verteilt sind auf verschiedene Standorte? Möglicherweise in verleihfreien Zeiten?**

**Ingrid Hofmann:** Auf die verleihfreien Zeiten hat der Betriebsrat im Grunde keinen Einfluss, denn man kann nie sagen, wie lange sie dauern. Das Thema Ausbildung ist wichtig, aber nicht das Thema des Betriebsrates. Wir können höchstens mit dem Betriebsrat abstimmen, welche Möglichkeiten wir haben, dass jemand eine Gabelstaplerausbildung bekommt, eine Schweißerausbildung oder eine Ausbildung im Office-Paket. Absolut freiwillig bilden wir zusammen mit Kunden aus. Wir zahlen den Ausbildungsplatz und der Kunde übernimmt die Ausbildung. Die würden allein nicht ausbilden, weil es zu teuer ist oder der Betrieb zu klein. Damit schaffen wir Ausbildungsplätze. Denn ich will mir nicht vorwerfen lassen, dass wir die Schmarotzer von Ausbildungen anderer Betriebe sind. Früher war uns das verwehrt. Die Handwerkskammern und Industrie- und Handelskammern haben da nicht mitgemacht. Eine Ausbildung kostet so um die 24.000 Euro. Wir können nur hoffen, dass der auszubildende Mitarbeiter bei uns bleibt. Wir haben knapp verloren, wenn der nach der Ausbildung gleich irgendwo anders hingeht.

**In welchen Feldern bilden Sie zusammen mit Unternehmen aus?**

**Ingrid Hofmann:** Wir reaktivieren Berufe, die es in der DDR gab, aber nach der Wende verloren gegangen sind. Fachkraft für Tiefbohrtechnik zum Beispiel. Nach der Grenzöffnung habe wir Maler nachgeschult. Die hatten eine solide Ausbildung, aber ihnen fehlten gewisse Techniken. In Aurich bilden wir Eisenflechter aus. Den Beruf konnte man innerhalb von zwei Monaten lernen. So sind acht neue Arbeitsplätze entstanden. Das ist ein anstrengender Job. Nicht jeder macht dann weiter. Aber alle, die wollten, sind übernommen worden.

**Allein durch die Tätigkeit selbst lernen Mitarbeiter viel. Inwieweit sollte und kann man das zertifizieren?**

**Ingrid Hofmann:** In die Richtung wird es in Zukunft laufen. Wenn ein ungelerner Mitarbeiter bestimmte Punkte kann, dann hat er eine Fachqualifikation. Es stellt sich die Frage, wie man ihn anerkannt nachqualifizieren kann, damit es sich auch

auf seinen Geldbeutel auswirkt. In der Vergangenheit war das so. Mitarbeiter haben verschiedene Einsätze. Ein guter Disponent setzt ihn immer seiner Qualifikation entsprechend ein. Dann kann der Mitarbeiter im Laufe der Zeit auch mehr verdienen. Denn über die Arbeitsplatzbeurteilung kann man die wachsende Qualifikation dem Kunden gegenüber nachweisen. Man könnte das über verschiedene Zeitarbeitsfirmen hinweg gestalten. Jemand erwirbt ein Modul im Zeitarbeitsunternehmen X, ein anderes in Unternehmen Y und dann ist er beispielsweise Fachpacker.

**Die Zeitarbeitsbranche wurde schon immer sehr kritisch gesehen. Was begeistert Sie nach so vielen Jahren noch immer daran?**

**Ingrid Hofmann:** Ich mache es seit über 25 Jahren. Ich war vom ersten Moment an überzeugt davon und ich bin es heute genauso. Man kann uns kritisieren. Man kann sagen, das sind nicht die Traumlöhne etc. Aber den Wert, den wir für die Gesellschaft haben, den lass' ich mir einfach nicht ausreden. Ich habe vielleicht im Laufe der Jahre 100.000 Leuten eine Chance gegeben, am Arbeitsmarkt teilzuhaben. Irgendeine Chance. Nicht immer den Traumjob. Das behaupte ich gar nicht. Aber einen Start. Was man weiter daraus macht, liegt ja auch an jedem selbst. Ich habe meiner ganzen Verwandtschaft, allen, die je in meinem Umkreis arbeitslos waren, einen Job vermittelt. Mein halber Ort

– ich komme aus einem Dorf in der fränkischen Schweiz – hat in irgendeiner Form schon für Hofmann Personal Leasing gearbeitet. Ich war am Samstagabend zu einer privaten Party eingeladen. Da war der Sohn einer Bekannten, den hatte ich vorher noch nie gesehen. Er hat über eine Firma ein Studium absolviert und wird jetzt von dieser Firma nicht übernommen. Ich habe gesagt: „Bisher hab' ich noch alle untergebracht!“ Das ist es, was mich die ganzen Jahre über motiviert hat. Jemand erzählt, er sei arbeitslos, oder die Mutter oder der Vater ist arbeitslos, dann sage ich: „Vorbeikommen“.

„Den Wert, den wir für die Gesellschaft haben, den lass' ich mir nicht ausreden.“

Das Interview führten



**PD Dr. Lutz Bellmann**  
ist Leiter des Forschungsbereichs „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB.  
[lutz.bellmann@iab.de](mailto:lutz.bellmann@iab.de)



**Jutta Winters**  
ist verantwortliche Redakteurin für das IAB-Forum im Geschäftsbereich „Wissenschaftliche Medien und Kommunikationsstrategie“ am IAB.  
[jutta.winters@iab.de](mailto:jutta.winters@iab.de)

## Podium



### LASER empirisch

Das seit Oktober 2007 bestehende interdisziplinäre Zentrum Arbeitsmarkt und Arbeitswelt (Labor and Socio-Economic Research Center/LASER) dient der Vernetzung und Zusammenarbeit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern verschiedener Fachrichtungen in der Arbeitsmarktforschung. Die empirisch arbeitenden Forschungsinstitute produzieren, verarbeiten und veredeln in großem Umfang mikroökonomische und mikrosoziale Daten. Einen Überblick über die im IAB und am Lehrstuhl für Sozialpsychologie der Universität Erlangen-Nürnberg vorliegenden Datensätze

gab der Workshop „LASER empirisch“, der am 12. Februar 2008 im IAB stattfand. Die Veranstaltung, die auf großes Interesse stieß, stand unter der

fachlichen Leitung von PD Dr. Lutz Bellmann (IAB) und Prof. Dr. Andrea Abele-Brehm (Universität Erlangen-Nürnberg).



Teilnehmerinnen und Teilnehmer der LASER-Veranstaltung

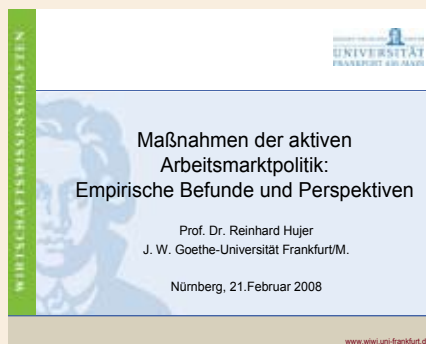
### Perspektiven der aktiven Arbeitsmarktpolitik

Zu einem Spitzengespräch der besonderen Art lud das IAB am 21. Februar 2008. Die drei Vorstände der Bundesagentur für Arbeit (BA) und die Spitzen der BA-Selbstverwaltung diskutierten mit den renommiertesten deutschsprachigen Wissenschaftlern aus der mikroökonomischen Arbeitsmarktforschung über die Konsequenzen ihrer Forschungsergebnisse zur aktiven Arbeitsmarktpolitik.

Übereinstimmung herrschte bei allen darüber, dass das Wissen über die individuellen Wirkungen aktiver Arbeitsmarktpolitik in den vergangenen zehn Jahren immens zugenommen hat. Allerdings ist die Frage nach dem „Warum“ der Wirkungen nach Ansicht von Vorstand und Selbstverwaltung der BA noch zu wenig beantwortet. Hier seien zum Beispiel Forschungen zu den Träger- und Vermittlereffekten hilfreich.

Weitgehend einig waren sich die Forscher bei der Bewertung der einzelnen Instrumentengruppen der aktiven Arbeitsmarktpolitik. So dürfe als gesichert gelten, dass die Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) für fast alle Gruppen negative Eingliederungswirkungen auslösen. Ihr Einsatz im

SGB III müsse deshalb so weit wie möglich zurückgefahren werden. Als erfolgreich – bezogen auf die Eingliederung – stuften die Wissenschaftler diejenigen Instrumente ein, die direkt auf den ersten Arbeitsmarkt zielen, wie die Eingliederungszuschüsse und die Hilfen zur Existenzgründung aus Arbeitslosigkeit. Kein eindeutiges Bild ergibt sich dagegen bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung: Hier sind die positiven Wirkungen klein; einige Studien finden sogar negative Eingliederungseffekte.



Kontrovers beantworteten die Wissenschaftler die Frage, ob ihre Befunde direkt zur Feinsteuerung innerhalb der Bundesagentur genutzt werden könnten. Einig waren sich aber alle, dass die For-

schungsergebnisse ausreichen, um bestimmte politische Konsequenzen zu ziehen – etwa wenn es darum geht, den Instrumentenkasten zu verschlanken. Einen ersten Ansatz, Forschungsergebnisse und -methoden für die Nutzung vor Ort in den Arbeitsagenturen aufzubereiten, liefert das System TReffer (Treatment Effects and PRediction).

Nach Ansicht der Forscher eröffnen sich vor allem bei der Neueinführung von Arbeitsmarktprogrammen oder bei Reformen der Instrumente große Chancen auf Wissensgewinnung. Voraussetzung für eine valide Evaluation sei, die Wissenschaft frühzeitig ins Boot zu holen. Eine grundsätzliche Nutzung und Nutzbarmachung der Evaluationsergebnisse für das operative Geschäft der BA erfordere innerhalb der Forschung eine gewisse Arbeitsteilung. Während die universitäre Forschung immer dann gut sei, wenn es darum gehe, inhaltlich und methodisch Neuland zu betreten, liege die besondere Stärke der außeruniversitären und der Ressortforschung in der Gewinnung anwendungsorientierter Ergebnisse.

Das Spitzengespräch soll künftig einmal im Jahr stattfinden.

## Podium

### Bundespräsident Horst Köhler zu Gast im IAB

„Zukunft der Arbeit – Ist Vollbeschäftigung möglich?“ Dieses Thema stand im Mittelpunkt des Besuchs von Bundespräsident Horst Köhler, der am 3. März 2008 in der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit und im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zu Gast war. Köhler diskutierte mit IAB-Direktor Prof. Joachim Möller, Vizedirektor Dr. Ulrich Walwei sowie weiteren IAB-Wissenschaftlerinnen und -Wissenschaftlern intensiv über die aktuelle



Bundespräsident Prof. Horst Köhler und Prof. Joachim Möller auf dem Weg ins IAB

Lage und die zukünftige Entwicklung des deutschen Arbeitsmarktes.

Vollbeschäftigung ist auch in Deutschland prinzipiell möglich. Das zeigen Regionen, in denen die Arbeitslosenquoten bereits jetzt bei unter drei Prozent liegen. Andernorts betragen sie dagegen noch mehr als 20 Prozent. Aber selbst eine Integration des harten Kerns der Arbeitslosen ist nicht

aussichtslos, denn auch nach langer Arbeitslosigkeit gibt es Übergänge in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

Nach Einschätzung des IAB ist eine flächendeckende Vollbeschäftigung zwar nicht kurzfristig, aber auf mittlere und längere Sicht erreichbar. Der demografisch bedingte Rückgang der Erwerbsbevölkerung alleine wird allerdings nicht zu Vollbeschäftigung führen. Ohne verstärkte Investitionen in Bildung besteht stattdessen die Gefahr, dass es zu einem

Fachkräftemangel bei immer noch hoher Arbeitslosigkeit kommt, weil potenzielle Mitarbeiter und Arbeitsplätze nicht zusammenpassen.

Hier sind mehr Bildungsanstrengungen von Staat und Wirtschaft, aber auch von jedem Einzelnen gefordert. Dafür werden mehr Beschäftigungsmöglichkeiten für Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose benötigt; ebenso wie gezielte Anreize für bildungsferne Schichten, in Qualifizierung zu investieren.



Frank J. Weise / Vorstandsvorsitzender der BA, Prof. Joachim Möller / IAB-Direktor, Prof. Horst Köhler / Bundespräsident, Dr. Ulrich Walwei / IAB-Vizedirektor (v.l.n.r.)

### Wissenschaft trifft Praxis: Strategien gegen Fachkräftemangel

„Wissenschaft trifft Praxis“ hieß es am 29. und 30. April 2008 in Nürnberg. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus den verschiedensten Forschungsinstituten, Vertreter von Ministerien, Arbeitsverwaltung und Wirtschaft kamen auf Einladung der Bundesagentur für Arbeit (BA) und des IAB zur „Fachkräftekonferenz“ zusammen. Die mehr als 90 Teilnehmerinnen und Teilnehmer diskutierten auf der Basis von Forschungsergebnissen und praktischen Erfahrungen konkrete Handlungsoptionen, damit der Fachkräftebedarf der Wirt-

schaft auch zukünftig gedeckt werden kann.

Der Konjunkturaufschwung hat seit 2006 zu einem deutlichen Anstieg der Beschäftigung und zu einer erhöhten Nachfrage nach Fachkräften geführt. Auch wenn noch kein genereller Fachkräftemangel herrscht, zeigen sich erste Engpässe in einigen Regionen und bei einzelnen Berufen wie Ingenieuren und Informatikern.

Raimund Becker, Mitglied des Vorstands der BA, wies in seinem Vortrag darauf hin, dass die Bundesagentur beispielsweise durch Investitionen

in eine vertiefte Berufsorientierung beim Übergang von der Schule in den Beruf oder durch zusätzliches Personal für die Beratung und Vermittlung dazu beitrage, den aktuellen Bedarf an Fachkräften zu befriedigen. Um dem künftig zu erwartenden





## Podium

Fachkräftemangel zu begegnen, sind jedoch alle beteiligten Akteure gefordert.

Klaus Brandner betonte die zentrale Bedeutung der Ausbildung. Der Parlamentarische Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales



Klaus Brandner / Parlamentarischer Staatssekretär (BMAS)

verwies darauf, dass Deutschland bei den höheren Bildungsabschlüssen im internationalen Vergleich stark hinterherhinkt. IAB-Vizedirektor Dr. Ulrich Walwei konstatierte denn auch einen langfristig drohenden Mangel an Akademikern. Es gelte, bislang nicht genutzte Personalreserven zu erschließen sowie Impulse für die Bildungsexpansion und neue Akzente im Bereich der Personalentwicklung und -gewinnung zu setzen.

Wie man Fachkräfte gewinnen und binden kann, machte Ernst Baumann deutlich. Die Attraktivität als Arbeitgeber und eine vorausschauende Personalpolitik sind nach Ansicht des Personalvorstands



Ernst Baumann / Personalvorstand BMW Group

der BMW Group Voraussetzung dafür, den schärfer werdenden Wettbewerb um die besten Köpfe zu gewinnen.

In drei Workshops wurden zudem bestimmte Themenbereiche behandelt. Ein wichtiger Ansatzpunkt, um den negativen Folgen eines Fachkräftemangels entgegenzuwirken, ist laut Anja Kettner die gezielte und effiziente Vermittlung von Arbeitssuchenden. Die IAB-Wissenschaftlerin zeigte in dem von PD Dr. Lutz Bellmann (IAB) moderierten Workshop zum Thema „Stellenbesetzung“ auf, dass Unternehmen bei Stellenbesetzungen, die mit Schwierigkeiten verbunden sind, die Arbeitsagenturen deutlich häufiger einschalten als in unproblematischen Fällen.

Florian Janik machte anhand der Daten des IAB-Betriebspanels für die Jahre 2000, 2005 und 2007 deutlich, dass die Mehrheit der Betriebe ihren Fachkräftebedarf im Zeitverlauf decken konnte. Engpässe in einzelnen Bereichen

gehen laut Dr. Dieter Bogai (IAB) nicht über das Ausmaß hinaus, das in den vergangenen Aufschwungphasen zu beobachten war.

Im Workshop „Bildung“, der von Stefan Fuchs (IAB) moderiert wurde, wies Dr. Hannelore Plicht (IAB) darauf hin, dass die Bedingungen für Betriebe, ihre Ausbildungsstellen zu besetzen, angesichts der hohen Zahl von Neu- und Altbewerbern derzeit günstig sind. Künftig werde es jedoch nötig sein, die Förderung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen auszuweiten. Förderbedarf besteht auch bei der innerbetrieblichen Weiterbildung. Deutschland liege im internationalen Vergleich unter dem Durchschnitt, so Dr. Ute Leber (IAB), die

über die Weiterbildung in kleinen und mittleren Unternehmen berichtete. Dagegen sind die Klagen über einen aktuellen Mangel an Ingenieurinnen und Ingenieuren häufig undifferenziert und übertrieben, wie Dr. Franziska Schreyer (IAB) klarstellte. Der Anteil der Ingenieurinnen liegt nach wie vor unterhalb des OECD-Durchschnitts; außerdem war die Arbeitslosenquote bei den Frauen in 2007 doppelt so hoch wie bei den Männern.

Mit den Themen „Demografischer Wandel, Migration, Integration und Frauen“ befasste sich der dritte, von Dr. Carola Burkert (IAB) moderierte Workshop. Bis 2050 wird das Arbeitskräftepotenzial allein aufgrund der demografischen Einflüsse von derzeit



Prof. Joachim Möller im Gespräch mit Sven Astheimer / FAZ, Florian Janik / IAB (erste Reihe v.l.n.r.)

44,5 Millionen um rund 18 Millionen Erwerbspersonen zurückgehen, so Dr. Johann Fuchs vom IAB. Durch Zuwanderung, eine deutlich höhere Frauenerwerbsbeteiligung und vermehrte Alterserwerbstätigkeit könne dieser Rückgang jedoch um bis zu 11,6 Millionen abgeschwächt werden.

Nach Prof. Herbert Brücker (IAB) hilft internationale Migration kurzfristig, Mismatch auf dem Arbeitsmarkt zu verringern und Arbeitsplätze zu besetzen, ohne dass deswegen die Zahl der Arbeitslosen in Deutschland zunimmt. Langfristig sei nicht zu erwarten, dass Zuwanderung sich auf Arbeitslosigkeit und Fachkräftemangel auswirke. Hans Dietrich von Loeffelholz vom Bundesamt für

## Podium

Migration und Flüchtlinge forderte, das Potenzial der bereits in Deutschland ansässigen Migrantinnen und Migranten stärker zu nutzen.

Kathrin Dressel (IAB) plädierte für eine stärkere Einbindung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Dazu müssen Familie und Beruf besser vereinbar sein. Auch gilt es, das nach wie vor enge Berufswahlspektrum von Mädchen und Frauen zu erweitern, das oft mit Einschränkungen bei Karriere und Einkommen verbunden ist.

Beim Abschlusspodium mit Wilhelm Adamy (Deutscher Gewerkschaftsbund), Rudolf Knorr (BA), IAB-Direktor Prof. Joachim Möller und Dr. Jürgen Wuttke (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) wies Möller darauf hin, dass sich exakte Berufsprognosen in der Vergangenheit als fast unmöglich erwiesen haben. Sie seien daher als vorbeugendes Instrument gegen den drohenden Fachkräftemangel nur begrenzt von Nutzen. Gleichwohl werde das IAB neue Ansätze in

diesem Bereich prüfen. Möller sprach sich für eine nach Arbeitsmarktkriterien gesteuerte Zuwanderung aus; auch müssten die Investitionen in frühkindliche Bildung dringend nach oben gefahren werden. Handlungsbedarf sieht er unter anderem bei kleineren und mittleren Unternehmen, die nur unzureichend auf die Herausforderungen des demografischen Wandels vorbereitet seien.



Blick in den Konferenzsaal

### Activation policies on the fringes of society: a challenge for European welfare states

Die internationale Konferenz „Activation policies on the fringes of society: a challenge for European welfare states“ nahm das Paradigma der Aktivierung in den Blick, das als Referenzpunkt für die arbeitsmarkt- und wohlfahrtspolitischen Reformen in Europa gelten darf. Vergleichbar den deutschen Hartz-IV-Reformen wird die Gewährung von Sozialleistungen auch in anderen Wohlfahrtsstaaten zunehmend an Anforderungen an das individuelle Verhalten geknüpft. Beschäftigungsbezogene Maßnahmen lösen passive Leistungsgewährung für einen immer größeren Kreis von Hilfeempfängern ab.

Das Paradigma der Aktivierung geht über den Einsatz von Aktivierungsprogrammen weit hinaus, indem es die Wahrnehmung von Arbeitslosigkeit und Hilfebedürftigkeit, die Erklärung ihrer Ursachen und



Organisatorin Dr. Sabine Fromm / IAB



Dr. Markus Promberger vom IAB begrüßt die Konferenzteilnehmerinnen und -teilnehmer

den Rahmen möglicher politischer Interventionen definiert sowie institutionelle und administrative Reformen anleitet.

## Podium

Während zur Aktiven Arbeitsmarktpolitik (ALMP), die sich in erster Linie an Kurzarbeitslose richtet, zahlreiche Forschungsergebnisse vorliegen, besteht hinsichtlich der Aktivierung von Wohlfahrtsempfängern und anderen Randgruppen des Arbeitsmarktes nach wie vor ein erhebliches Forschungsdefizit. Auf der Konferenz, einer gemeinsamen Veranstaltung des IAB (Dr. Sabine Fromm, Dr. Markus Promberger) und der Sektion Politische Soziologie der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (Prof. Christian Lahusen, Siegen), diskutierten



*Prof. Christian Lahusen / DGS*

am 15. und 16. Mai 2008 rund 60 Expertinnen und Experten aus zahlreichen europäischen Ländern ein breites Spektrum an Themen. Es reichte von Ideen und Ideologien zur Aktivierung über Aktivierungspolitiken in Europa und methodischen Problemen bzw. Ansätzen bei der Aktivierungsforschung bis hin zu Aktivierung als Interaktionsprozess.

Im Anschluss fand die Gründungssitzung eines Forschungsnetzwerks zum Thema Aktivierung statt, das von Cornelia Sproß (IAB) organisiert wird.

### Betriebliche Berufsausbildung

Seit vielen Jahren führt das IAB regelmäßige Forschungstreffen mit den am IAB-Betriebspanel beteiligten Institutionen durch, um den fachlichen Austausch zu verbessern. Die betriebliche Berufsausbildung war Thema einer Tagung, zu der die Projektgruppe IAB-Betriebspanel für den 4. Juni 2008 eingeladen hatte. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

des IAB, des Berliner Instituts für Sozialökonomische Strukturanalysen (SÖSTRA) und der Stadt Erlangen berichteten über aktuelle Entwicklungen der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung sowie über Doppelqualifikation von Abiturienten und diskutierten darüber mit Vertretern der Länderministerien. Einen weiteren Schwerpunkt der Diskussion bildete

die aktuelle Situation auf dem Ausbildungsmarkt, insbesondere die Schwierigkeiten von Hauptschulabgängern und Altbewerbern bei der Lehrstellen-suche. Darüber hinaus diente die Veranstaltung dem Ziel, das Fragekonzept des IAB-Betriebspanels weiterzuentwickeln.



*Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Workshops*



## Podium

### Wie viel Ungleichheit verträgt das Land?

**NÜRNBERGER GESPRÄCHE 1/2008**  
EINLEITUNG 9. Juni 2008

**Wie viel Ungleichheit verträgt das Land?**

Wozu verpflichtet Eigentum?  
Ist jede Arbeit besser als keine?  
Droht ein neuer Klassenkampf?  
Braucht Deutschland einen Niedriglohnssektor?  
Auslaßmodell – „Social Partnership“?  
Arm trotz Arbeit?  
Wie viel Ungleichheit verträgt das Land?

Die Veranstaltung findet am Montag, dem 9. Juni 2008, um 18:00 Uhr im Historischen Rathaussaal der Stadt Nürnberg, Rathausplatz 2, statt. Hierzu möchten wir Sie herzlich einladen.

**Dr. Ulrich Maly**  
Oberbürgermeister der Stadt Nürnberg

**Frank J. Weise**  
Vizepräsident der Bundesagentur für Arbeit

**Prof. Dr. Stefan Bode**  
Präsident des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

**Elisabeth Niejahr**  
Leitung der Redaktion

**Prof. Dr. Wolfgang Wiegard**  
Konferenzpräsident der IAB-Tagung 2007

**Diskussionen**

**Prof. Dr. Heinz Bude**  
Professor für Makroökonomie an der Universität Kassel

**Prof. Dr. Gustav A. Horn**  
Wissenschaftlicher Direktor des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung in Düsseldorf

**Prof. Dr. Joachim Möller**  
Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

**Prof. Dr. Wolfgang Wiegard**  
Professor für Volkswirtschaftslehre an der Universität Regensburg und Mitglied des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung

**Nachgefragt – Fragen aus dem Publikum**

**Schlusswort**

**Dr. Ulrich Maly**  
Oberbürgermeister der Stadt Nürnberg

**Heizung 20:00 Uhr**

Der Aufschwung hatte im Frühsommer dieses

Jahres den Arbeitsmarkt erreicht: Die Zahl der Arbeitslosen war innerhalb von nur drei Jahren um 1,5 Millionen gesunken, die Zahl der Erwerbstätigen hatte mit über 40 Millionen einen neuen Rekordstand erreicht. Gleichwohl beschlich immer mehr Menschen das Gefühl, am Aufschwung nicht teilzuhaben. Rapide steigende Lebenshaltungskosten zehrten die Lohnsteigerungen auf, der Niedriglohnssektor wuchs beständig. Zugleich beherrschten Berichte über exorbitant steigende Managergehälter die Schlagzeilen.

„Wie viel Ungleichheit verträgt das Land?“ Darüber debattierten bei den „Nürnberger Gesprächen“ am 9. Juni 2008 Heinz Bude, Professor für Makrosoziologie an der Universität Kassel, Prof. Gustav Horn,

Wissenschaftlicher Direktor des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung in Düsseldorf, Wolfgang Wiegard, Professor für Volkswirtschaftslehre an der Universität Regensburg und Mitglied des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, und IAB-Direktor Prof. Joachim Möller.

Bei der von ZEIT-Redakteurin Elisabeth Niejahr moderierten Veranstaltung im Historischen Rathaussaal der Stadt Nürnberg war man sich mehrheitlich einig, dass durch wachsende Einkommensunterschiede in Deutschland eine Spaltung der Gesellschaft droht. Die Lohnungleichheit sei heute deutlich höher als früher, erklärte Möller. Gering Qualifizierte stünden in Deutschland inzwischen schlechter da als in den USA – lange als Niedriglohnland Nummer eins kritisiert. Dort gebe es immerhin einen Mindestlohn. Der IAB-Direktor wies zudem darauf hin, dass sich Einkommen und Leistungen zunehmend entkoppeln.

Horn zeigte auf, dass die real verfügbaren Durchschnittseinkommen erstmals in einem Aufschwung gesunken, nicht gestiegen seien. Er warnte außerdem vor Spaltungstendenzen, die sich aus der Erosion des Tarifgefüges ergäben: Kleine Berufsgruppen wie Piloten und Lokführer versuchten, sich durch Druck Vorteile gegenüber Schwächeren zu verschaffen.

Das Problem sei nicht so sehr die Ungleichheit, sondern die soziale Entmischung, erklärte Bude.



Prof. Heinz Bude / Universität Kassel

# NÜRNBERGER GESPRÄCHE 2008



Podiumsdiskussion mit Prof. Joachim Möller / IAB, Prof. Wolfgang Wiegard / Universität Regensburg, Moderatorin Elisabeth Niejahr / DIE ZEIT, Prof. Gustav Horn / Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung und Prof. Heinz Bude / Universität Kassel (v.l.n.r.)

## Podium

Die Milieus blieben unter sich: „Oben bleibt oben, unten unten und die Mitte bröckelt.“ Er sprach vom „verlorenen Optimismus, es doch in diese Mitte zu schaffen“. Die Ergebnisse einer Befragung von Hartz-IV-Empfängern, die der IAB-Forscher Dr. Markus Promberger während der Veranstaltung präsentierte, bestätigen dies: Danach leidet die Mehrheit der Befragten unter Abstiegängsten und Statusverlust.

Budes Einschätzung wird in der Tendenz auch durch einen IAB-Kurzbericht zur Niedriglohnbeschäftigung gestützt, dessen Kernaussagen Prof. Claus Schnabel von der Universität Erlangen-Nürnberg vorstellte: Bei den Männern schaffe nur rund jeder fünfte innerhalb von sechs Jahren den Sprung über die Niedriglohnschwelle, bei den Frauen nur jede zehnte.



Prof. Claus Schnabel / Universität Erlangen-Nürnberg

Einen anderen Aspekt der Gerechtigkeitsdiskussion beleuchtete die IAB-Forscherin Dr. Gesine Stephan in ihrem Wortbeitrag. Sie stellte die repräsentativen empirischen Befunde der Studie „Arbeit und Fairness“ vor. Danach schmälern Entlassungen und Einkommenskürzungen tendenziell



PD Dr. Gesine Stephan / IAB

das Engagement der Beschäftigten für ihre Firma und erhöhen die Bereitschaft zur Kündigung.

Wiegard warnte dagegen vor allzu viel Pessimismus. Die Langzeitarbeitslosigkeit sei im Aufschwung deutlich zurückgegangen. Auch seien für das Ausmaß an Ungleichheit nicht die Bruttolöhne, sondern die Nettolöhne maßgebend, denn diese schlossen auch die Verteilungswirkungen des Steuer- und Sozialsystems ein. Wiegard kritisierte, dass es bei den gegenwärtig diskutierten Maßnahmen nur noch darum gehe, Wohltaten zu verteilen.

Weitgehend einig waren sich die Diskutanten darin, dass mehr Geld für Bildung bereitgestellt und das Schulsystem durchlässiger werden muss, um auch Kindern aus unteren Einkommenschichten bessere Bildungschancen zu eröffnen.



Reges Interesse am IAB-Büchertisch

### Perspektiven einer arbeitsmarktbezogenen Berufsforschung in Deutschland

Die Berufsforschung in Deutschland ist auf der Suche nach neuen zukunftsweisenden Konzepten. Kritiker bemängeln, dass die herkömmliche Berufsforschung zu stark deskriptiv ausgerichtet sei und die Methodik mit der Entwicklung in anderen Bereichen der Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung nicht Schritt gehalten habe. Zugleich führen tiefgreifende gesellschaftliche Veränderungen zu neuen Anforderungen. Dies alles geschieht vor dem Hintergrund der Frage, welche Bedeutung Berufen

und Beruflichkeit in einer durch Globalisierung geprägten Wissens- und Informationsgesellschaft mit hohen Flexibilitätserfordernissen überhaupt (noch) zukommt. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem In- und Ausland suchten am 10. und 11. Juni 2008 in Nürnberg nach Perspektiven einer arbeitsmarktbezogenen Berufsforschung. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hatten zu dem interdisziplinären Workshop eingeladen.

Für Prof. Martin Baethge vom Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen ist die althergebrachte Berufsforschung revisionsbedürftig. Die Kategorie „Beruf“ stelle nur dann eine tragfähige Basis von Forschungskonzeptionen dar, wenn sie sich von einem „nostalgischen Berufskonzept“ verabschiede.

Dr. Ben Kriechel vom Research Centre for Education and the Labour Market (ROA) an der Universität Maastricht berichtete über Erfahrungen mit

## Podium



Dr. Ben Kriechel / ROA Maastricht

Berufsprognosen in den Niederlanden. Die von ROA erstellten Berufsprognosen sollen vor allem mehr Transparenz für die Arbeitsmarktteilnehmer schaffen und ein Frühwarnsystem für zukünftige Probleme in Berufen und Ausbildungen etablieren. Sie beruhen auf einem kontinuierlichen Lernprozess, der laut Kriechel nicht ohne weiteres auf ein anderes Land übertragen werden kann, da insbesondere die Qualität der verfügbaren Daten sehr unterschiedlich ist.

Prof. Uwe Blien vom IAB belegte, dass Berufe auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland nach wie vor wichtig sind. So sei der größte Teil der Ausbildungsabsolventen im erlernten Beruf tätig. Zudem gebe es trotz gleicher Ausbildungsdauer erhebliche Lohnunterschiede zwischen verschiedenen beruflichen Tätigkeiten.

Dr. Joachim Gerd Ulrich vom BIBB beschäftigte sich mit Berufsbezeichnungen und ihrer Bedeutung bei der Berufswahl von Jugendlichen aus psychologischer Perspektive und ging dabei der Frage nach, wie sich die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen im Zuge der Umbenennung von Ausbildungsberufen verändert. Wichtigstes Ergebnis: Jugendliche bevorzugen Berufe, bei denen sie vermuten, dass deren Tätigkeiten und Erträge ihren Vorstellungen entsprechen, die ihnen vertraut erscheinen und von denen sie sich einen guten Eindruck bei anderen versprechen.



Dr. Joachim Gerd Ulrich / BIBB

Hannah Brückner (Professor of Sociology, Yale University), Dr. Reinhold Weiß (Forschungsdirektor des BIBB), IAB-Direktor Prof. Joachim Möller und Christian Dustmann (Professor of Economics, University College London) versuchten beim Abschlusspodium, die zentralen Perspektiven einer arbeitsmarktbezogenen Berufsforschung zu systematisieren. Demnach lässt sich die Forschung



Dr. Agnes Dietzen / BIBB

über den Beruf von der Forschung mit dem Beruf unterscheiden. Erstere bezieht sich auf konkrete Berufe bzw. Berufsgruppen und befasst sich mit möglichen Fragestellungen wie: Hat sich der Ingenieurberuf durch die Einführung der Computertechnologie verändert? Im Fokus der Forschung am IAB steht dagegen eher die Forschung mit dem Beruf. Sie stellt übergreifende Betrachtungen an – beispielsweise welche Rolle eine spezifische Berufsausbildung für den weiteren Erwerbsverlauf spielt – und bezieht dabei strukturelle, betriebliche und individuelle Aspekte ein.

Wie BIBB-Präsident Manfred Kremer ankündigte, wird am 11. und 12. November 2008 ein zweiter Workshop von IAB und BIBB in Bonn stattfinden. Dort sollen weitere Grundsatzfragen zur Zukunft der Rolle von Beruf und Beruflichkeit geklärt und dann insbesondere Aspekte behandelt werden, die sich auf das Ziel einer Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems beziehen.



Abschlusspodium mit Prof. Hannah Brückner / Yale University, Dr. Reinhold Weiß / BIBB, Prof. Joachim Möller / IAB und Prof. Christian Dustmann / University College London (v.l.n.r.)



## Podium

### Zwischen Campus und Markt

wt  
08

Das IAB präsentierte sich auch diesmal mit einem eigenen Info-Stand auf dem 2. Wissenschaftstag der Metropolregion Nürnberg, der am 30. Juni 2008 an der Universität Bayreuth stattfand. Die Veranstaltung unter dem Motto „Zwischen Campus und Markt“ war eine willkommene Gelegenheit, den rund 500 Gästen aus Wirtschaft, Wis-

senschaft und Politik die Möglichkeit zu bieten, sich eingehend über die Arbeit des IAB und sein breites Veröffentlichungsprogramm zu informieren. Mit Lutz Eigenhüller war zudem ein Mitarbeiter aus dem Regionalen Forschungsnetz des IAB auf der Tagung vertreten. Deren Ziel war es, den Austausch

zwischen Wissenschaft und Praxis in der Region Nürnberg zu intensivieren – ein Anliegen, dem sich auch das IAB verpflichtet fühlt. So nehmen zahlreiche Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler des IAB Lehraufträge an Universitäten in der Region wahr.



# metropolregion nürnberg

KOMMEN. STAUNEN. BLEIBEN.

### Gender, Science and the Economy

Die Wissenschaft hat sich mehr und mehr zu einem bedeutenden Stützfeiler wissensbasierter Ökonomien entwickelt. Im Zusammenhang damit haben auch die Bereiche Technologietransfer, Inkubation und Unternehmertum (Technology Transfer, Incubation and Entrepreneurship = TIE) in den letzten Jahren an Umfang und Bedeutung gewonnen.

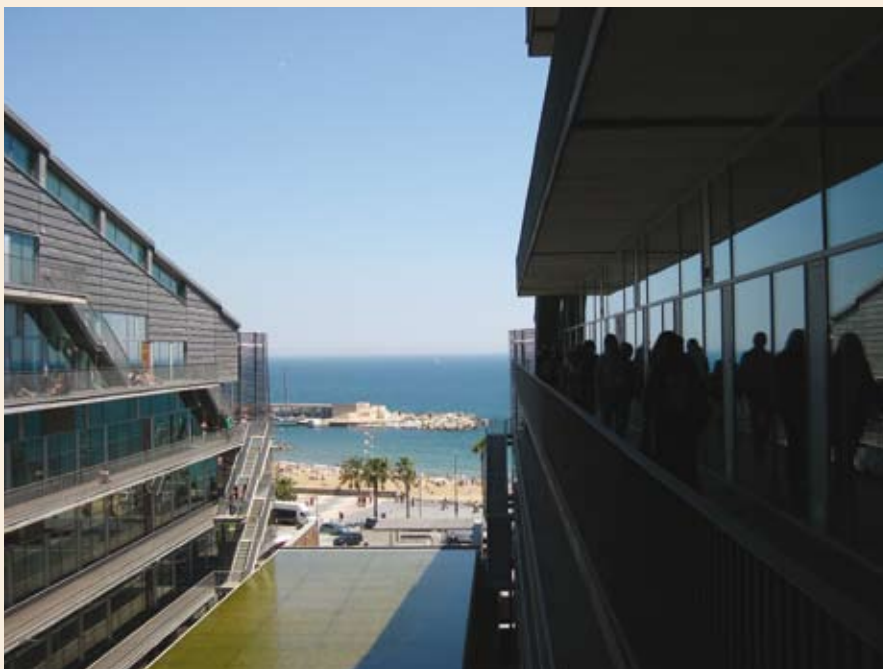
Nur sehr wenige Untersuchungen haben bisher die Schnittstelle zwischen Wissenschaft bzw. Tech-

nologie und Wirtschaft genauer unter die Lupe genommen. Hierbei lag der Fokus meist auf der Verwertung von Forschungsergebnissen in Form von Patenten etc., auf den institutionellen Verbindungen (triple helix aus Universitäten, Industrie und Regierungen) oder auf den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die an Innovationen oder Patenten beteiligt sind. Das von der EU geförderte internationale Forschungsprojekt WIST (Wo-

men in Innovation, Science & Technology) hat sich nun erstmals damit befasst, wer in der Vermittlung zwischen Hochschulen und Industrie tätig ist – und zwar unter geschlechterspezifischen Aspekten.

In vier EU-Ländern (Deutschland, Großbritannien, Finnland und Rumänien), in denen der TIE-Sektor unterschiedlich organisiert ist, haben die vier Projektpartner, darunter für Deutschland das IAB, die Beteiligung und die beruflichen Werdegänge von Frauen untersucht, insbesondere in Technologietransferstellen von Universitäten, von außeruniversitären Forschungseinrichtungen, in Wissenschaftsparks und Netzwerk-Organisationen. Betrachtet wurden dabei unter anderem die berufliche Qualifikation, die Einstiegswege, die Arbeitsbedingungen, die Karriereaussichten und die Bezahlung in TIE-Berufen.

Auf der Konferenz „Gender, Science and the Economy: Exploring Women’s Participation in Technology Transfer, Incubation and Entrepreneurship“, die vom 11. bis 13. Juni 2008 in Barcelona stattfand, wurden die Ergebnisse der Teilnehmerländer vorgestellt. Sie wurden durch Studien und Analysen von externen Wissenschaftlern, Praktikern, politischen Entscheidungsträgern und Unternehmern weltweit ergänzt.



Tagung mit Meerblick: Barcelona Biomedical Research Park



# Podium

Das IAB war auf der Konferenz durch Stefan Fuchs, Simon Roßmann und Dr. Corinna Kleinert vertreten. Kleinert stellte die Untersuchungsergebnisse für Deutschland vor. Die Vermutung, dass Wissenschaftlerinnen in TIE-Berufen wieder auftauchen, nachdem sie zuvor der Forschung abhanden gekommen sind, hat sich danach bestätigt.

TIE-Berufe stellen hierzulande eine Frauendomäne dar, auch wegen eigentlich positiver Rahmenbedingungen wie flache Hierarchien und flexible Arbeitsbedingungen wie Teilzeitarbeit. Ambivalent bleibt das Fazit wegen der begrenzten Aufstiegsmöglichkeiten, dem im Vergleich zur Industrie niedrigeren Lohnniveau und Unterschieden im Frauenanteil nach dem Prestige und dem Professionalisierungsgrad von Transferorganisationen.



Dr. Corinna Kleinert / IAB



Stefan Fuchs / IAB

Weitere Informationen zur Konferenz und zum WIST-Projekt gibt es im Internet:

<http://www.wistbarcelona.info/index.htm>

<http://www.wist.ncl.ac.uk>

## Ausblick

### Berufsforschung für eine moderne Berufsbildung – Stand und Perspektiven

Am 11. und 12. November 2008 laden das BIBB und das IAB zu einem gemeinsamen Workshop nach Bonn ein. Im Mittelpunkt des Arbeitstreffens stehen Grundsatzfragen zur Zukunft der Rolle von Beruf und Beruflichkeit und die Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems. Forschungsansätze und -arbeiten aus unterschiedlichen Disziplinen werden vorgestellt und diskutiert. Mit dieser Veranstaltung schließen das BIBB und das IAB an ihren gemeinsamen Workshop am 10. und 11. Juni 2008 in Nürnberg an. Dort wurden Perspektiven der Berufsforschung in Deutschland aus arbeitsmarktbezogener Sicht thematisiert und Fundamente für ein tragfähiges wissenschaftliches Konzept einer modernen Berufsforschung erörtert.

### 3rd IAB Workshop on Confidentiality and Disclosure – SDC for Microdata

Seit Jahren steigt die Nachfrage nach direktem Zugang zu Mikrodaten. Die meisten erhobenen Daten fallen jedoch unter den Datenschutz. Statistische Ämter und Forschungszentren müssen die zwei konkurrierenden Ziele ausgleichen, den besten Datenzugang zu gewähren und gleichzeitig das

Missbrauchsrisiko zu minimieren. Auf dem Arbeitstreffen am 20. und 21. November 2008 im IAB diskutieren die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die neuen Herausforderungen der Datenschutzprüfung für Mikrodaten. Im Mittelpunkt stehen zum einen Methoden zur Datenfreigabe, die eine maximale Datenqualität bei minimalem Informationsverlust garantieren. Zum anderen geht es um Maßnahmen gegen verbleibende Missbrauchsgefahren für öffentlich zugängliche Datensätze.

### Evaluation of Passive and Active Labour Market Policies

Der dritte internationale Workshop setzt am 27. und 28. November 2008 in Nürnberg die Diskussion über Theorien zur Wirkung aktiver und passiver Arbeitsmarktpolitik und zu ihrer ökonomischen Evaluierung fort

### 3rd User Conference on the Analysis of BA and IAB Data

Auf Einladung des Forschungsdatenzentrums der BA am IAB (FDZ) treffen sich in Nürnberg am 5. und 6. Dezember 2008 zum dritten Mal interne und externe Nutzerinnen und Nutzer von IAB- und BA-Daten, um sich über Analysepotenziale und Datenqualität auszutauschen.

[www.iab.de/de/veranstaltungen.aspx](http://www.iab.de/de/veranstaltungen.aspx)

## Zeitarbeit regional Überraschend dynamisch in Hamburg und Ulm

In der Zeitarbeitsbranche ist viel Bewegung. Sie gehört zu den expansivsten Branchen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Nicht überall floriert die Zeitarbeit gleich stark. Das Wachstum variiert zwischen Norden und Süden, Ost und West, Stadt und Land. Hamburg und Ulm zählen zu den Spitzenreitern unter den deutschen Regionen. Warum das so ist, zeigt ein Blick auf die Wirtschaftsstruktur der Städte und auf ihr Umland.

Im ersten Halbjahr 2007 wurde bundesweit jeder achte neue Arbeitsvertrag in der Zeitarbeitsbranche unterschrieben. Eine derart dynamische Entwicklung gibt es nicht in allen Teilräumen des Bundesgebiets. Ausgeprägte regionale Unterschiede zeigen sich bereits auf der Ebene der Bundesländer. So ist 2007 die Leiharbeitsquote in den beiden Stadtstaaten Hamburg und Bremen mit 3,4 Prozent mehr als doppelt so hoch wie in Brandenburg und Schleswig-Holstein (1,6 Prozent). Die Leiharbeitsquote zeigt den Anteil der Beschäftigten in reinen Leiharbeitsbetrieben an der sozialversicherungspflichtigen Gesamtbeschäftigung. Die entlehnten Arbeitskräfte aus sogenannten Mischbetrieben sind darin nicht enthalten.

Noch deutlicher treten die Disparitäten bei einer kleinräumigen Betrachtung auf der Ebene von Kreisen und kreisfreien Städten hervor. Während sich die Arbeitnehmerüberlassung vor allem in den Städten zu einem bedeutenden Wirtschaftszweig entwickelt hat, gibt es nach wie vor ländlich periphere Regionen ohne eine einzige registrierte Leiharbeitskraft. Die räumliche Struktur der Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland folgt somit vor allem einem Stadt-Land-Gefälle: die Städte weisen im Allgemeinen wesentlich höhere Leiharbeitsquoten auf als weniger verdichtete Regionen. Dieses Muster dominiert auch innerhalb der großen Ballungsräume: In den Kernstädten der Ballungsgebiete nutzen Betriebe Zeitarbeit intensiver als in den angrenzenden Umlandregionen.





Die Entwicklung und Struktur der Zeitarbeit in städtischen Verdichtungsräumen wird beispielhaft anhand zweier Stadtregionen dargestellt, dem Ballungsraum Hamburg und dem Agenturbezirk Ulm. Beide Städte haben auf den ersten Blick nicht viel gemeinsam: die eine pulsierende Wirtschaftsmetropole in Norddeutschland und die andere eine beschauliche Universitätsstadt im prosperierenden Baden-Württemberg. Was die beiden Städte verbindet ist eine weit überdurchschnittliche Bedeutung der Leiharbeit. Gleichwohl unterscheiden sich die Ursachen der hohen Leiharbeitsquoten. Regionale Faktoren beeinflussen nicht nur den Umfang, sondern auch die Struktur der Leiharbeit maßgeblich.

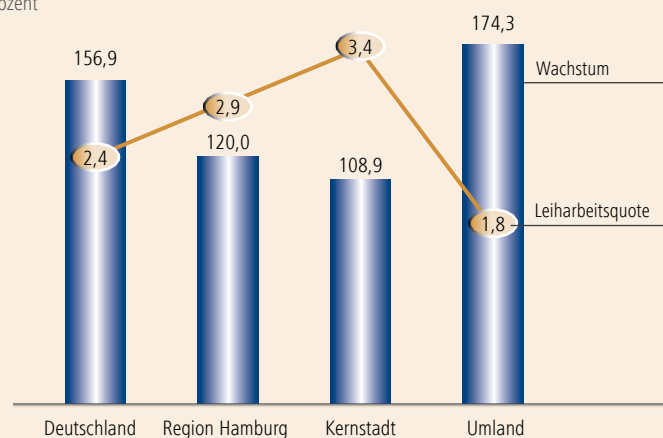
### Viel Bewegung in der Stadt Hamburg

Der Ballungsraum Hamburg weist mit 2,9 Prozent im Jahr 2007 eine überdurchschnittlich hohe Leiharbeitsquote auf. Innerhalb der Region variiert die Bedeutung der Arbeitnehmerüberlassung erheblich. Während sich die Leiharbeitsquote in der Kernstadt mit 3,4 Prozent um einen Prozentpunkt über dem bundesweiten Wert bewegt, erreichen die Umlandregionen lediglich einen Anteil von 1,8 Prozent (vgl. Abbildung 1). Die offensichtliche Präferenz der Leiharbeitsfirmen für die Hansestadt lässt sich in starkem Maße durch die mit diesem Standort verbundene Größe des Absatz- und Arbeitsmarktes erklären: Die Stadt bietet eine räumliche Nähe zu vielen potenziellen Kunden, den Entleihfirmen. Zudem gewährleistet ein weitläufiger lokaler Arbeitsmarkt einen großen Arbeitskräftepool.

Abbildung 1

### Leiharbeitsquoten im Ballungsraum Hamburg 2007 und Wachstum der Zahl der Leiharbeitnehmer seit 1999

in Prozent



Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen

Dagegen sind traditionelle Standortnachteile Hamburgs, wie hohe Grundstückspreise und hohe Mietkosten, für die Zeitarbeitsbranche wohl weniger wichtig, denn ihr Flächenbedarf ist relativ gering.

### **Hamburgs Umland holt auf**

Trotz der eindeutigen Standortvorteile Hamburgs wuchs die Zeitarbeit in den letzten Jahren im Umland weit höher als in der Kernstadt. So hat sich die Zahl der Beschäftigten in der Arbeitnehmerüberlassung in Hamburg seit Ende der 1990er Jahre mit einem Zuwachs von 108,9 Prozent zwar mehr als verdoppelt, in den Umlandregionen verlief die Entwicklung mit 174,3 Prozent aber ungleich dynamischer. Dieses Ergebnis steht im Einklang mit Befunden, die auch bundesweit auf gewisse regionale Angleichungstendenzen hinweisen. In der Regel zeichnen sich gerade solche Regionen durch ein überdurchschnittliches Wachstum der Arbeitnehmerüberlassung aus, die noch eine relativ niedrige Leiharbeitsquote haben.

Solche Wachstumsunterschiede zwischen Kernstadt und Umland werden als Suburbanisierung bezeichnet und prägen seit langem auch die regionale Entwicklung der Gesamtbeschäftigung in Deutschland. Das hohe Beschäftigungswachstum im Umland kann auf Standortverlage-

rungen von Betrieben, eine höhere Gründungsintensität außerhalb der Zentren oder ein stärkeres Wachstum der im Umland ansässigen Firmen beruhen. Das Beispiel des Ballungsraums Hamburg zeigt, dass sich auch die Zeitarbeit in Umlandregionen häufig dynamischer entwickelt als in den Kernstädten, obwohl diese attraktive Standortbedingungen bieten. Zum hohen Wachstum der Zeitarbeit trägt vermutlich bei, dass mit der allgemeinen Abwanderung von Arbeitsplätzen von der Stadt aufs Land die Umlandregionen als Standort von potenziellen Entleihfirmen an Bedeutung gewinnen. Denn für die Zeitarbeitsbetriebe bestehen gewisse Anreize, ihren Kunden in das Umland der Verdichtungsräume zu folgen. Durch die Nähe zu ihren potenziellen Kunden können sich die Zeitarbeitsfirmen Wettbewerbsvorteile bei der Auftragsvergabe verschaffen. Zugleich entstehen Kostenvorteile, wenn Arbeitskräfte vor Ort rekrutiert werden können und sich die Anfahrtswege zum Entleihbetrieb reduzieren.

### **Auch die Spezialisierung zählt**

Auch die regionale Wirtschaftsstruktur beeinflusst die Attraktivität einer Region als Standort für die Zeitarbeitsbranche. Die positive Entwicklung der Leiharbeit in Westdeutschland geht im Wesentlichen auf die Nachfrage aus Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes zurück. Das Hamburger Umland dürfte daher auch deshalb als Standort für die Arbeitnehmerüberlassung erheblich an Attraktivität gewonnen haben, weil sich hier in den letzten Jahrzehnten vor allem Industriebetriebe mit einem ausgeprägten Flächenbedarf niedergelassen haben. Während der Dienstleistungssektor, in dem drei von vier Beschäftigten tätig sind, den Arbeitsmarkt der Kernstadt dominiert, hat das Verarbeitende Gewerbe ein relativ hohes Gewicht im Umland. Somit hat die Spezialisierung der Umlandregionen auf den industriellen Sektor die Expansion der Zeitarbeit dort maßgeblich unterstützt. Darüber hinaus ist zu erwarten, dass sich die Tätigkeitsschwerpunkte der Zeitarbeitskräfte innerhalb des Verdichtungsraums aufgrund der unterschiedlichen Spezialisierung von Kernstadt und Umland deutlich voneinander unterscheiden.

Tatsächlich weist die Tätigkeitsstruktur der Zeitarbeitskräfte erhebliche Unterschiede auf. Wie vermutet ist

### **Der Standort der Entleihbetriebe in der Statistik**

Analysiert man die kleinräumige Verteilung der Leiharbeit, ist zu berücksichtigen, dass die Beschäftigungsstatistik den Standort des Zeitarbeitsunternehmens als Arbeitsort des Leiharbeitnehmers erfasst. Der tatsächliche Arbeitsort beim Entleiher liegt aber nicht zwangsläufig in der gleichen Region. Dennoch deutet einiges darauf hin, dass die regionale Verteilung des Einsatzes von Leiharbeit weitgehend mit der Standortverteilung der Zeitarbeitsunternehmen übereinstimmt. So steigt der Anteil von Unternehmen, die Leiharbeiter einsetzen, mit zunehmender Gemeindegröße. Zudem weist die kleinbetriebliche Struktur der Zeitarbeitsbranche hin auf eine relativ geringe Entfernung zu den Entleihbetrieben und längerfristige Bindungen zwischen Ver- und Entleiher auf regionalen Arbeitsmärkten.



sie im Hamburger Umland durch die große Nachfrage aus dem Verarbeitenden Gewerbe geprägt; 63 Prozent der Leiharbeiter sind in Fertigungsberufen tätig. Nur jeder dritte Zeitarbeitnehmer übt eine Beschäftigung im Dienstleistungsbereich aus (vgl. Abbildung 2). Anders das Bild in der Kernstadt: Hier findet sich bei den Dienstleistungstätigkeiten eine ausgeprägte Nachfrage; fast die Hälfte aller Zeitarbeitskräfte in Hamburg ist in diesem Bereich tätig. Der Anteil der Fertigungsberufe liegt dagegen mit 46 Prozent rund 17 Prozentpunkte unter dem Niveau im Hamburger Umland. Dabei ist festzustellen, dass die Tätigkeitsstruktur der Leiharbeitnehmer de facto die Wirtschaftsstruktur der jeweiligen Region widerspiegelt und nicht etwa auf ein unterschiedliches Nachfrageverhalten in den Regionen zurückzuführen ist. Ganz im Gegenteil: Vergleicht man die Leiharbeitsquote der beiden Regionen einmal nur für den Fertigungsbereich, so fällt sie in der Kernstadt mit zehn Prozent sogar um rund sechs Prozentpunkte höher aus als im Umland. Auch die Leiharbeitsquote in den Dienstleistungsberufen liegt mit 2,3 Prozent in der Stadt deutlich über dem Umlandsdurchschnitt (0,9 Prozent), bleibt aber weit hinter jener in der Fertigung zurück. Die relativ geringe Bedeutung von Zeitarbeit im Dienstleistungsbereich wird also durch das große Gewicht des tertiären Sektors in der Kernstadt überkompensiert. Darüber hinaus unterstreicht die in allen Tätigkeitsbereichen ungleich höhere Nutzungsintensität der Zeitarbeit in Hamburg die Standortvorteile der Stadt für die Zeitarbeitsfirmen.

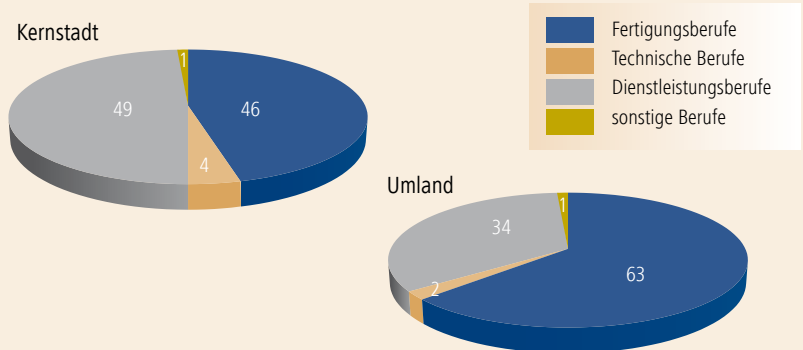
### Hamburgs wirtschaftliche Weichen

Die große Nachfrage nach Zeitarbeitskräften im Ballungsraum dürfte insgesamt wesentlich durch den Hamburger Hafen und die Werftindustrie geprägt sein. So sind im deutschen Schiffbau rund 15 Prozent der Beschäftigten Zeitarbeitskräfte. Das Gewicht des Hamburger Hafens zeigt sich auch im hohen Anteil der Zeitarbeitskräfte, die Lager- und Transporttätigkeiten ausüben. Beim größten Arbeitgeber der Region, dem Flugzeugbauer Airbus, spielt der Einsatz von Zeitarbeitskräften ebenfalls eine wichtige Rolle. Die relativ hohe Bedeutung von Dienstleistungstätigkeiten in der Kernstadt erklärt sich unter anderem durch die Nachfrage aus dem Kreditgewerbe, einem großen Kunden der Zeitar-

Abbildung 2

### Tätigkeitsstruktur der Zeitarbeitskräfte im Ballungsraum Hamburg 2007

in Prozent



Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen

©IAB

beitsbranche in Hamburg. Die bedeutendste Gruppe stellen in Hamburg mit gut 22 Prozent der Zeitarbeitnehmer die Bürofach- und -hilfskräfte. Ihr Anteil liegt im Umland um fast zwölf Prozentpunkte unter dem Hamburger Niveau. Die große Bedeutung der Dienstleistungstätigkeiten in der Hansestadt bedingt möglicherweise auch, dass die Zeitarbeitskräfte hier ein höheres Qualifikationsniveau aufweisen als im Umland, wo der Anteil der Beschäftigten ohne Berufsausbildung mit über 30 Prozent um mehr als sechs Prozentpunkte über dem in der Kernstadt liegt. Im Fertigungsbereich werden offensichtlich häufig Tätigkeiten mit geringen fachlichen Voraussetzungen von Zeitarbeitskräften verrichtet. So sind rund 30 Prozent der Zeitarbeitskräfte im Umland Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe – in der Kernstadt ist der Anteil nur halb so groß.

### Ulms Sonderstellung im Süden

Auch der Agenturbezirk Ulm, der das Stadtgebiet Ulm und den Alb-Donau-Kreis umfasst, weist eine überdurchschnittlich hohe Zeitarbeitsquote auf. Ein Vergleich mit der Bundesrepublik Deutschland und mit Baden-Württemberg verdeutlicht die Sonderstellung Ulms in zweifacher Hinsicht: Zum einen lag die Zeitarbeitsquote in Ulm schon 1999 auf einem Niveau, das in Baden-Württemberg und Gesamtdeutschland erst 2007 erreicht wurde. Zum anderen zeigt die Steigerungsrate von 183,6 Prozent zwischen 1999 und 2007, dass sich Ulm trotz einer bereits relativ hohen Zeitarbeitsquote im Jahr 1999 nicht durch ein gemäßigtes,



sondern durch ein hohes Zeitarbeitswachstum ausgezeichnet und mittlerweile eine Quote von 5,4 Prozent erreicht hat (vgl. Abbildung 3). Die Ursache hierfür liegt größtenteils im Zusammenspiel zweier entscheidender Faktoren, nämlich der besonderen geografischen Lage Ulms und der regionalen Wirtschafts- und Arbeitsmarktstruktur.

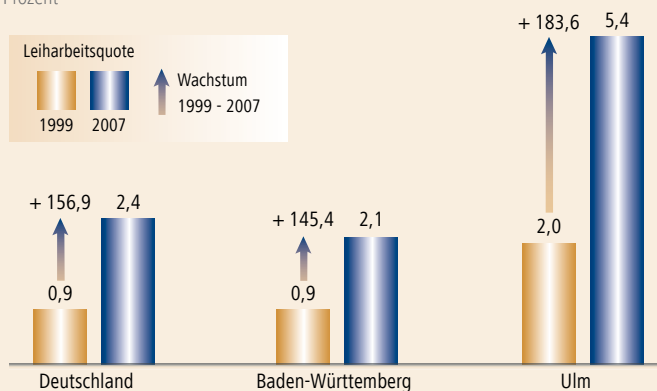
### Relative Ruhe im Ulmer Umland

Im Gegensatz zu Hamburg, wo die Zeitarbeit im Umland stärker wächst als in der Kernstadt, entwickelt sich die Arbeitnehmerüberlassung in Ulm und Umgebung trotz der vielerorts beobachtbaren Angleichungstendenzen zwischen Stadt und Land sehr unterschiedlich. Die Leiharbeitsquote in Ulm beträgt derzeit 5,4 Prozent. Sie ist damit mehr als doppelt so hoch wie in den benachbarten und weniger verdichteten Regionen. Auch der Vergleich des Stadtkreises Ulm mit dem umliegenden Alb-Donau-Kreis unterstreicht, dass Zeitarbeit ein urbanes Phänomen ist, welches sich zwischen 1999 und 2007 kaum verändert hat: Konstante 88 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter entfallen auf den Stadtkreis Ulm, nur zwölf Prozent auf den Alb-Donau-Kreis. Im bundesweiten Vergleich verwundert dieses Gefälle zunächst, da bis dato also keinerlei Angleichung zwischen Stadt und Land stattgefunden hat. Der Grund hierfür ist, dass die Zeitarbeitsunternehmen im Stadtkreis Ulm eine bedeutende strategische Funktion erfüllen. Sie fungieren als Knotenpunkte nicht nur für Entleihfirmen aus Ulm und dem Alb-Donau-Kreis, sondern vor allem auch für zahlreiche weitere Kundenunternehmen der Region Donau-Iller, wo der Arbeitsmarkt in Teilen ebenfalls überaus günstig und hoch dynamisch ist. Aufgrund der zentralen Lage Ulms und der sehr guten Verkehrsinfrastruktur reicht der Absatzmarkt für Ulmer Personaldienstleister daher wesentlich weiter, als es der erste Blick vermuten lässt. Dennoch ist eine zukünftige Suburbanisierung auch für Ulm und die Region Donau-Iller sehr wahrscheinlich. Indiz hierfür ist unter anderem der steigende Konkurrenzdruck und die damit verbundene Notwendigkeit für Personaldienstleister, räumlich noch näher auch am Kunden aus der Peripherie zu sein.

Abbildung 3

### Entwicklung der Leiharbeitsquoten und Wachstum der Zahl der Leiharbeiter in Deutschland, Baden-Württemberg, Ulm 1999 bis 2007

in Prozent



Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen

©IAB

### Ulms wirtschaftliche Eigenarten

Neben der strategischen Funktion für die gesamte Region Donau-Iller besitzt Ulm auch überregionale Standortvorteile. Es liegt geografisch günstig am Verkehrsknotenpunkt zwischen den Bundesautobahnen A8 in Richtung Stuttgart und München sowie A7 in Richtung Würzburg und Lindau. Der Anschluss an das ICE-Streckennetz und die Nähe zu den Flughäfen Stuttgart, München, Augsburg und Memmingen bilden weitere infrastrukturelle Pluspunkte. Der Wirtschafts-

raum Ulm ist eine industriell geprägte, mittelstandsstrukturierte Region mit einer Vielzahl an Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes jedweder Größe.

Im westdeutschen Branchenvergleich haben beispielsweise der Maschinen- und (Nutz-)Fahrzeugbau, die Metallherzeugung und Metallverarbeitung, der Bereich Elektrotechnik und aufgrund der besonderen infrastrukturellen Vorteile vor allem auch die Logistikbranche, die in den letzten Jahren stark expandierte, überdurchschnittlich viele Beschäftigte. All diese Industriezweige sind „klassische“ Einsatzfelder von Zeitarbeit, was sich auch in der regionalen Tätigkeitsstruktur widerspiegelt: 68 Prozent der Zeitarbeitsbeschäftigten sind in Fertigungsberufen tätig, nur 24 Prozent in Dienstleistungsberufen. Technische Berufe bilden mit knapp acht Prozent die mit Abstand kleinste Kategorie.

Vor allem aber hat die wirtschaftliche Dynamik die regionale Nachfragestruktur nach Leiharbeit stark beeinflusst. So wurden, wie die Bezirksgruppe Ulm des Arbeitgeberverbands Südwestmetall berichtet, im Bereich der Metall- und Elektroindustrie im Jahr 2007 insgesamt 3.000 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt – davon 800 über Zeitarbeit.

## Fazit

Die Bedeutung und Struktur der Zeitarbeit variiert aus regionaler Perspektive beträchtlich. Dabei tragen verschiedene Faktoren zur dynamischen Entwicklung und zur räumlichen Verteilung der Zeitarbeit bei. Eine wichtige Rolle kommt zunächst der Größe des jeweiligen Absatz- und Arbeitsmarktes zu. Hiervon profitieren vor allem Ballungsräume wie beispielsweise Hamburg. Die Stadt bietet den Zeitarbeitsfirmen einen großen lokalen Absatz- und Arbeitsmarkt, also die Nähe zu vielen potenziellen Entleihfirmen und zu einem großen Pool an möglichen Zeitarbeitskräften. Darüber hinaus spiegelt sich die regionale Wirtschaftsstruktur in der Bedeu-

tung der Zeitarbeit wider. So begünstigt die Spezialisierung auf das Verarbeitende Gewerbe in den Umlandregionen von Hamburg, aber auch in der Region Ulm, das Wachstum der Arbeitnehmerüberlassung. Gleichwohl werden gerade in der Dienstleistungsmetropole Hamburg Leiharbeiter zunehmend auch im Dienstleistungsbereich eingesetzt. Für Ulm scheint dagegen die sehr gute Verkehrsanbindung ein wichtiger Faktor zu sein. Denn sie führt zu einer verstärkten Nachfrage nach Zeitarbeitnehmern im Bereich Lager- und Logistikaktivitäten. Auch einzelne große Arbeitgeber, für die der Einsatz von Zeitarbeitskräften fester Bestandteil der Personalplanung ist, beeinflussen die regionale Nachfragestruktur. Nicht zuletzt profitiert die Zeitarbeitsbranche auch von der insgesamt hohen wirtschaftlichen Dynamik in den beiden betrachteten Regionen. Hierbei sind für Ulm auch die umliegenden Räume von Bedeutung, die in zunehmendem Maße auf das Personal der Verleihfirmen aus dem Agenturbezirk Ulm zurückgreifen.

## Literatur

Bellmann, L.; Promberger, M.; Theuer, S. (2005): Leiharbeit in der Praxis – Nach wie vor kein Hit, in: IAB-Forum 1/2005, Nürnberg, S. 23-27.

Burda, M.; Kvasnicka, M. (2006): Zeitarbeit in Deutschland: Trends und Perspektiven, in: Perspektiven der Wirtschaftspolitik 7(2), S. 195-225.

Jahn, E. J.; Wolf, K. (2005): Flexibilität des Arbeitsmarktes – Entwicklung der Leiharbeit und regionale Disparitäten, IAB-Kurzbericht, 14/2005, Nürnberg.

Jahn, D.; Rau, M. (2006): Tabellenband VALA – Datenmaterial für Baden-Württemberg zur Studie „Vergleichende Analyse von Länderarbeitsmärkten“, IAB Regional Nr. 1, Nürnberg.

Krämer, K.; Speidel, F. (2004): Prekäre Leiharbeit. Zur Integrationsproblematik einer atypischen Beschäftigungsform, in: Vogel, B. (Hrsg.): Leiharbeit. Sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform, Hamburg, S. 119-153.

Ludwig, T.; Tholen, J. (2007): Beschäftigung, Auftragslage und Perspektiven im deutschen Schiffbau. Ergebnisse der 16. Betriebsrätebefragung im September 2007, Bremen.

Promberger, M. (2006): Leiharbeit im Betrieb – Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Beschäftigungsform, Nürnberg.

Promberger, M. (2006): Leiharbeit – Flexibilität und Prekarität in der betrieblichen Praxis, in: WSI Mitteilungen Nr. 5, S. 263-269.

### Die Autorinnen und Autoren



**Dr. Tanja Buch**  
ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im IAB Nord des Forschungsbereichs „Regionales Forschungsnetz“. [tanja.buch@iab.de](mailto:tanja.buch@iab.de)



**Frank Groll**  
ist Arbeitsvermittler mit Beratungsaufgaben beim Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit in Ulm. [frank.groll@arbeitsagentur.de](mailto:frank.groll@arbeitsagentur.de)



**Dr. Annetrin Niebuhr**  
ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im IAB Nord des Forschungsbereichs „Regionales Forschungsnetz“. [annettrin.niebuhr@iab.de](mailto:annettrin.niebuhr@iab.de)

Verantwortlich für die Analysen zur Leiharbeit in Hamburg sind Dr. Tanja Buch und Dr. Annetrin Niebuhr. Frank Groll verantwortet die Analysen zur Leiharbeit in Ulm.



# Praktikanten

## Auf der Suche nach dem Weg

Wer im Abseits, auf dem Seitenstreifen steht, ist für jede Mitfahrgelegenheit dankbar. Junge Menschen wollen ins Erwerbsleben einsteigen. Das Fahrziel ist noch ungewiss. Klar ist nur, sie wollen irgendwann aufs sichere Gleis der Normalarbeit. Dafür nehmen sie auch Umwege in Kauf. So beginnt ihre Karriere oftmals im prekären Beschäftigungsverhältnis Praktikum.





Für Aristoteles galt Erwerbsarbeit zum Zweck der Existenzsicherung als Zeichen der doppelten Unfreiheit, nämlich – mit Hannah Arendts Worten – „dem Gezwungenwerden durch das Leben selbst und durch die Befehle des Herrn“. Heute wird abhängige Erwerbsarbeit mit ihrer suggerierten oder tatsächlichen Knappheit zu einem zentralen gesellschaftlichen Wert. Junge Berufsanfänger verstehen Praktika als notwendigen Einstieg in die Erwerbsarbeit in der Hoffnung, später auf bessere Arbeitsverhältnisse umsteigen zu können.

Rund 20 Prozent der Berufsanfänger beginnen ihre Reise durch die Arbeitswelt als Praktikanten. Sie nehmen dafür meist über die doppelte Unfreiheit der Erwerbsarbeit hinaus eine weitere Unfreiheit in Kauf: die Abhängigkeit von Eltern oder Sozialleistungen. Denn die Vergütung von Praktika – wenn es überhaupt eine gibt – reicht meist nicht für den Lebensunterhalt aus. Darüber hinaus gibt es andere Formen von Praktikumsverhältnissen. Dazu gehören schulbegleitende, meist nur wenige Wochen dauernde Schnupperpraktika, (Pflicht-)Praktika im Rahmen des Studiums und von der Bundesagentur für Arbeit geförderte Praktika für Arbeitslose. Für Praktikanten macht es in vielen Fällen durchaus Sinn ein solches „Arbeitsverhältnis“ einzugehen, wenn arbeitsmarktrelevante Qualifikationen vermittelt werden oder die Aussicht auf ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis besteht.

### Praktikanten willkommen an Bord

Aus betrieblicher Sicht erfüllen Praktika die Funktion, zur Lösung zentraler Herausforderungen der Personalpolitik beizutragen. So können Praktika als Screening-Instrument dienen, um fehlende Informationen über die Eignung potentieller Arbeitskräfte zu beschaffen. Dies gilt vor allem in Branchen wie dem Dienstleistungsbereich, in denen der Übergang aus dem Bildungssystem in den Beruf unzureichend institutionalisiert ist. In diesen Fällen dienen Praktika als funktionales Äquivalent zu Ausbildungsverträgen.

Praktikanten können aus betrieblicher Sicht dazu beitragen, den Leistungsdruck auf die regulär Beschäftigten zu erhöhen. So erwarten Betriebe von Praktikanten positive Auswirkungen auf die Leistungsbereitschaft ihrer Arbeitskräfte. In Unternehmen, die auf intensive

### Ein Blick hinter die Zahlenfassade

Die Werte basieren auf dem IAB-Betriebspanel. Das ist eine repräsentative Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung, die das IAB 1993 begann. Mittlerweile werden jährlich von Ende Juni bis Oktober bundesweit knapp 16.000 Betriebe aller Wirtschaftszweige und Größenklassen befragt. IAB-Forscher rechnen die Ergebnisse auf die Gesamtbeschäftigung hoch. Die Hochrechnungen sind Annäherungen an die tatsächlichen Werte, die sich in einem gewissen Toleranzbereich bewegen. Daher gibt es statistisch gesehen keinen Unterschied zwischen zwei Absolutzahlen, wenn sie sich beide innerhalb eines Fehlerintervalls bewegen. So kann sich die tatsächliche Zahl der Praktikanten (hochgerechnet 600.000) zwischen 570.000 und 630.000 bewegen und die tatsächliche Zahl der freien Mitarbeiter (hochgerechnet 640.000) zwischen 560.000 und 750.000. Sie könnten demnach tatsächlich identisch sein, auch wenn die Hochrechnung einen Unterschied von 40.000 ergibt.



innerbetriebliche Kooperation und Wissenstransfer angewiesen sind, begrenzt allerdings der Bedarf an Vertrauensbeziehungen die Ausweitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse. Es besteht die Gefahr, dass sich über den exzessiven Einsatz von Praktikanten die innerbetriebliche Konkurrenz verstärkt und opportunistisches und unkooperatives Verhalten zunimmt.

Praktika erleichtern es Betrieben, trotz wirtschaftlicher Unsicherheit Arbeitskräfte einzustellen, weil sie das Risiko von Entlassungskosten begrenzen. Praktika dienen so als arbeitsrechtliche Ausweichstrategie und Flexibilitätspuffer. Durch sie können Nachfrageschwankungen ausgeglichen werden, was dazu beiträgt, die qualifizierte Stammelegschaft zu schützen. Es ist somit zu erwarten, dass in Betrieben und Branchen, die hohen Nachfrageschwankungen ausgesetzt sind, vermehrt Praktikanten eingesetzt werden.

Praktika werden häufig nicht oder nur geringfügig entlohnt. Ohne die bereits genannten Funktionen zu berücksichtigen, sind sie im Vergleich zu anderen Beschäftigungsverhältnissen das kostengünstigste.

Nicht zuletzt sind sie auch Resultat und Ausdruck der Machtasymmetrie zwischen Kapital und Arbeit. Denn je größer die Macht der Arbeitgeber, desto leichter können sie die Bedingungen zu ihren Gunsten beeinflussen.

So formulierte es Kurt Tucholsky bereits 1930 in der Wochenzeitung *Die Weltbühne*: „Eine der schauerlichsten Folgen der Arbeitslosigkeit ist wohl die, dass Arbeit als Gnade vergeben wird. Es ist wie im Krieg: wer die Butter hat, wird frech.“



### Verloren in der Masse

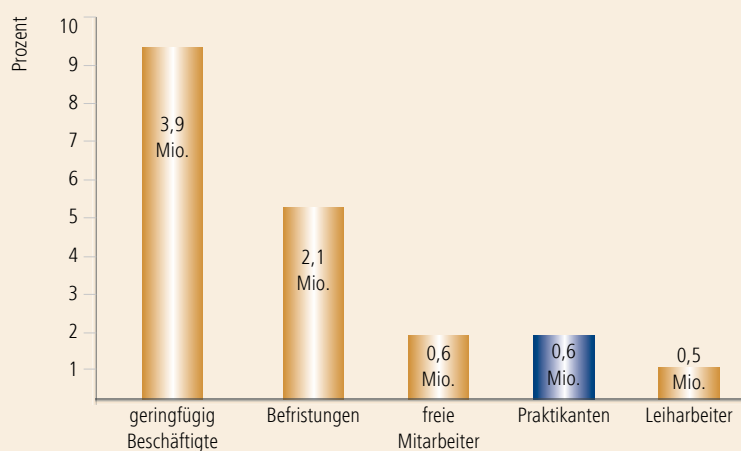
Nach Angaben des IAB-Betriebspanels waren am 30. Juni 2006 etwa 600.000 Praktikanten in etwa 300.000 deutschen Betrieben tätig. Jeder siebte Betrieb in Deutschland beschäftigt also Praktikanten. Im Vergleich dazu waren zum gleichen Zeitpunkt nur etwa 500.000 Leiharbeiter und 600.000 freie Mitarbeiter in deutschen Betrieben tätig (vgl. Abbildung 1 und Kasten „Ein Blick hinter die Zahlenfassade“ auf Seite 59). 2,1 Millionen Arbeitskräfte waren auf Basis eines befristeten Arbeitsvertrages beschäftigt und 3,9 Millionen fallen in die Kategorie „geringfügig Beschäftigte“. Praktikanten werden demnach ähnlich häufig eingesetzt wie Leiharbeiternehmer und freie Mitarbeiter. Geringfügige Beschäftigung und Befristungen sind hingegen weit bedeutender.

Praktikanten arbeiten vor allem in Klein- und Kleinstbetrieben. Mehr als 30 Prozent entfallen auf jede der beiden Betriebsgruppen. Das restliche Drittel der Praktikanten

Abbildung 1

### Anteile atypischer Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung 2006

in Prozent



Anmerkung: Gesamtbeschäftigung = sozialversicherungspflichtig Beschäftigte + geringfügig Beschäftigte + freie Mitarbeiter + Praktikanten + Leiharbeiter.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006

©IAB

verteilt sich auf die Mittel- und Großbetriebe. Praktikanten sind hier unterproportional, in den Kleinst- und Kleinbetrieben hingegen überproportional vorhanden. Das zeigt ein Vergleich zwischen Praktikanten und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (vgl. Tabelle 1).



Nicht alle Branchen setzen gleichstark auf Praktikanten (vgl. Tabelle 2). Handel und Reparaturbetriebe, Gesundheit und Sozialwesen sowie die unternehmensnahen Dienstleistungen nutzen Praktikanten besonders häufig. In diesen Branchen sind sie im Vergleich zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung auch überproportional vertreten. In der Produktionsgüterindustrie, im Bereich Verkehr und Nachrichten, im Kredit- und Versicherungswesen und in der öffentlichen Verwaltung findet man Praktikanten hingegen selten. Dies gilt auch für die Investitions- und Gebrauchsgüterproduktion. Trotzdem arbeiten von 100 in Deutschland tätigen Praktikanten immerhin neun in der Investitions- und Gebrauchsgüterproduktion. Denn die Branche gehört zu den größten in der deutschen Wirtschaft mit entsprechend vielen Beschäftigten und vielen Praktikanten. Im Verhältnis zu den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Kollegen in der Branche sind Praktikanten dort aber unterrepräsentiert.

Tabelle 1

### Praktikanten und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Betriebsgröße 2006

in Prozent

Betriebsgröße	Praktikanten	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
1 bis 9 Beschäftigte	34	14
10 bis 49 Beschäftigte	31	25
50 bis 249 Beschäftigte	17	28
250 und mehr Beschäftigte	18	33
Gesamt	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006

Tabelle 2

### Praktikanten und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in ausgewählten Branchen 2006

in Prozent

Branchen	Praktikanten	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
Land-/Forstwirtschaft	2	1
Bergbau/Energie	0*	1
Nahrungs-/Genussmittel	2	3
Verbrauchsgüter	2	3
Produktionsgüter	2	6
Investitions-/Gebrauchsgüter	9	14
Baugewerbe	6	6
Handel/Reparatur	17	15
Verkehr/Nachrichten	2	5
Kredit-/Versicherungswesen	1	4
Gastgewerbe	4	3
Erziehung/Unterricht	5	3
Gesundheits-/Sozialwesen	20	12
Unternehmensnahe Dienstleistungen	16	13
Sonstige Dienstleistungen	4	3
Organisationen ohne Erwerbscharakter	2	2
Öffentliche Verwaltung	5	6
Gesamt	99**	100

Anmerkungen: \* Anteil &lt; 0,5%,

\*\* Abweichung von 100% auf Grund von Rundungen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006

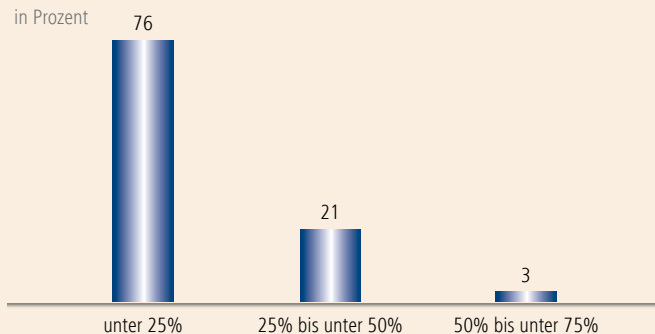
©IAB



Abbildung 2

**Anteil der Praktikanten an der betrieblichen Gesamtbeschäftigung 2006**

in Prozent



Anmerkungen: 1) Betriebe mit mindestens einem Praktikanten fließen in die Datenbasis mit ein.  
 2) Im IAB-Betriebspanel kommt eine Nutzungsintensität von über 71 Prozent nicht vor.  
 3) Gesamtbeschäftigung = sozialversicherungspflichtig Beschäftigte + geringfügig Beschäftigte + freie Mitarbeiter + Praktikanten + Leiharbeiter.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006

©IAB

**Hand mit am Steuer**

Die Nutzungsintensität, definiert als Anteil der Praktikanten an der betrieblichen Gesamtbeschäftigung, ist ein Maß für die Bedeutung, die dieser Beschäftigungsform im betrieblichen Geschehen zukommt (vgl. Abbildung 2). In drei Viertel aller Betriebe spielen Praktikanten mit einer Nutzungsintensität von unter 25 Prozent eine untergeordnete Rolle. Ein Fünftel der Betriebe deckt zwischen 25 und

50 Prozent ihres Personalbedarfs mit Praktikanten. Hier können Praktikanten nicht mehr als unbedeutende Gruppe in der Belegschaft bezeichnet werden. In etwa drei Prozent der Einsatzbetriebe stellen Praktikanten die Hälfte bzw. die Mehrheit der Beschäftigten. In diesen seltenen Intensivnutzer-Betrieben erbringen Praktikanten die betriebliche Gesamtleistung zu einem substantziellen Teil.

**An manchen Orten willkommen**

Es gibt eine Reihe von Aspekten, die ein Unternehmen berücksichtigt, bevor es sich für oder gegen den Einsatz von Praktikanten entscheidet. Mit mikroökonomischen Verfahren auf der Basis des IAB-Betriebspanels konnten folgende Zusammenhänge ermittelt werden:

- Betriebe mit vielen Akademikern und solche, die angeben, einen hohen Personalbedarf zu haben, beschäftigen häufig Praktikanten. Dies spricht für die Bedeutung des Screenings und bestätigt, dass Praktika vor allem außerhalb von Einfach Tätigkeiten angeboten werden.
- Auch beschäftigen Betriebe, die Schwierigkeiten mit der Leistungsbereitschaft ihrer Angestellten haben, weniger Praktikanten als andere Betriebe. Dies stützt die These, dass der Einsatz von Praktikanten positive



Effekte auf die Motivation hat: Durch den Einsatz einer leistungsbereiten Randbelegschaft steigt der Druck auf die Stammbesetzung. Zudem suchen sich Praktikanten ein anspruchsvolles Arbeitsumfeld mit guten Arbeitsbedingungen, da sie dort auch langfristig beschäftigt sein wollen.

- Betriebe mit flexibilisierten Arbeitszeiten und stabiler Kernbelegschaft gehören zu den regelmäßigen Nutzern von Praktikanten. Dies deutet auf die komplementäre Flexibilitätsfunktion von Praktikanten in diesen Betrieben hin. Sie nutzen Praktikanten bei positiver Geschäftsentwicklung einerseits zum Aufbau von Beschäftigung, andererseits als flexible Randbelegschaft, die in schlechten Zeiten keine Entlassungskosten verursachen.
- In Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit beschäftigen Betriebe mehr Praktikanten als in Regionen mit geringerer Arbeitslosigkeit. Dies ist ein Indiz dafür, dass Machtasymmetrien eine Rolle bei der Beschäftigung von Praktikanten spielen, da mehr geeignete Personen zur Verfügung stehen, die unter Umständen sogar um die raren Praktikumsplätze konkurrieren.

## Fazit

Praktika helfen bei der beruflichen Orientierung und oft auch beim Job-Einstieg. Praktikanten sollen aber nicht flexible Billig-Arbeitnehmer sein, sondern lernen und sich qualifizieren. Aus der Sicht der Betriebe erfüllen Praktika aber auch die Funktion eines „betrieblichen Flexibilitäts-puffers“. Angesichts einer schwachen Verhandlungsposition der Praktikanten bestehen für Betriebe Anreize, sie auch wie normale Arbeitskräfte einzusetzen. Die Bundesregierung hat dies erkannt und angekündigt zu handeln: Junge Menschen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung sollen künftig keine unentgeltlichen Praktika mehr absolvieren, in denen Betriebe sie wie reguläre Arbeitnehmer beschäftigen, aber ohne Aussicht auf eine reguläre Anstellung. Der Lernzweck soll stärker in den Mittelpunkt eines Praktikums rücken, damit Praktikanten am Anfang ihres Berufslebens einen besseren Überblick über die Arbeitswelt gewinnen.

## Literatur

Arendt, H. (2002): Vita Activa oder vom tätigen Leben, München, Zürich.

Briedis, K.; Minks, K.-H. (2007): Generation Praktikum – Mythos oder Massenphänomen? HIS-Projektbericht.

Hohendanner C.; Janik F. (2007): Generation Praktikum – Verbreitung und Nutzungsintensität des betrieblichen Einsatzes von Praktikanten, Vortrag auf dem IWH-IAB-Workshop „Atypische Beschäftigung und Niedrigeinkommen“ am 12. und 13.11.2007 in Halle.

Nienhüser, W. (2007): Betriebliche Beschäftigungsstrategien und atypische Arbeitsverhältnisse. Eine Erklärungsskizze aus Sicht einer politischen Personalökonomik, in: Keller, B.; Seifert, H. (Hrsg.): Atypische Beschäftigung. Flexibilisierung und soziale Risiken, Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 81, Berlin, S. 45-65.

Seifert, M.; Pawlowsky, P. (1998): Innerbetriebliches Vertrauen als Verbreitungsgrenze atypischer Beschäftigungsformen. In Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 31, S. 599-611.

Struck, O.; Grotheer, M.; Schröder, T.; Köhler, C. (2007): Instabile Beschäftigung. Neue Ergebnisse zu einer alten Kontroverse, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 59, Heft 2, S. 294-317.

### Die Autoren



#### Christian Hohendanner

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB.  
[christian.hohendanner@iab.de](mailto:christian.hohendanner@iab.de)



#### Florian Janik

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB.  
[florian.janik@iab.de](mailto:florian.janik@iab.de)





# Praktikanten

## Auf der Suche nach dem Weg

Wer im Abseits, auf dem Seitenstreifen steht, ist für jede Mitfahrgelegenheit dankbar. Junge Menschen wollen ins Erwerbsleben einsteigen. Das Fahrziel ist noch ungewiss. Klar ist nur, sie wollen irgendwann aufs sichere Gleis der Normalarbeit. Dafür nehmen sie auch Umwege in Kauf. So beginnt ihre Karriere oftmals im prekären Beschäftigungsverhältnis Praktikum.





Für Aristoteles galt Erwerbsarbeit zum Zweck der Existenzsicherung als Zeichen der doppelten Unfreiheit, nämlich – mit Hannah Arendts Worten – „dem Gezwungenwerden durch das Leben selbst und durch die Befehle des Herrn“. Heute wird abhängige Erwerbsarbeit mit ihrer suggerierten oder tatsächlichen Knappheit zu einem zentralen gesellschaftlichen Wert. Junge Berufsanfänger verstehen Praktika als notwendigen Einstieg in die Erwerbsarbeit in der Hoffnung, später auf bessere Arbeitsverhältnisse umsteigen zu können.

Rund 20 Prozent der Berufsanfänger beginnen ihre Reise durch die Arbeitswelt als Praktikanten. Sie nehmen dafür meist über die doppelte Unfreiheit der Erwerbsarbeit hinaus eine weitere Unfreiheit in Kauf: die Abhängigkeit von Eltern oder Sozialleistungen. Denn die Vergütung von Praktika – wenn es überhaupt eine gibt – reicht meist nicht für den Lebensunterhalt aus. Darüber hinaus gibt es andere Formen von Praktikumsverhältnissen. Dazu gehören schulbegleitende, meist nur wenige Wochen dauernde Schnupperpraktika, (Pflicht-)Praktika im Rahmen des Studiums und von der Bundesagentur für Arbeit geförderte Praktika für Arbeitslose. Für Praktikanten macht es in vielen Fällen durchaus Sinn ein solches „Arbeitsverhältnis“ einzugehen, wenn arbeitsmarktrelevante Qualifikationen vermittelt werden oder die Aussicht auf ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis besteht.

### Praktikanten willkommen an Bord

Aus betrieblicher Sicht erfüllen Praktika die Funktion, zur Lösung zentraler Herausforderungen der Personalpolitik beizutragen. So können Praktika als Screening-Instrument dienen, um fehlende Informationen über die Eignung potentieller Arbeitskräfte zu beschaffen. Dies gilt vor allem in Branchen wie dem Dienstleistungsbereich, in denen der Übergang aus dem Bildungssystem in den Beruf unzureichend institutionalisiert ist. In diesen Fällen dienen Praktika als funktionales Äquivalent zu Ausbildungsverträgen.

Praktikanten können aus betrieblicher Sicht dazu beitragen, den Leistungsdruck auf die regulär Beschäftigten zu erhöhen. So erwarten Betriebe von Praktikanten positive Auswirkungen auf die Leistungsbereitschaft ihrer Arbeitskräfte. In Unternehmen, die auf intensive

### Ein Blick hinter die Zahlenfassade

Die Werte basieren auf dem IAB-Betriebspanel. Das ist eine repräsentative Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung, die das IAB 1993 begann. Mittlerweile werden jährlich von Ende Juni bis Oktober bundesweit knapp 16.000 Betriebe aller Wirtschaftszweige und Größenklassen befragt. IAB-Forscher rechnen die Ergebnisse auf die Gesamtbeschäftigung hoch. Die Hochrechnungen sind Annäherungen an die tatsächlichen Werte, die sich in einem gewissen Toleranzbereich bewegen. Daher gibt es statistisch gesehen keinen Unterschied zwischen zwei Absolutzahlen, wenn sie sich beide innerhalb eines Fehlerintervalls bewegen. So kann sich die tatsächliche Zahl der Praktikanten (hochgerechnet 600.000) zwischen 570.000 und 630.000 bewegen und die tatsächliche Zahl der freien Mitarbeiter (hochgerechnet 640.000) zwischen 560.000 und 750.000. Sie könnten demnach tatsächlich identisch sein, auch wenn die Hochrechnung einen Unterschied von 40.000 ergibt.



innerbetriebliche Kooperation und Wissenstransfer angewiesen sind, begrenzt allerdings der Bedarf an Vertrauensbeziehungen die Ausweitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse. Es besteht die Gefahr, dass sich über den exzessiven Einsatz von Praktikanten die innerbetriebliche Konkurrenz verstärkt und opportunistisches und unkooperatives Verhalten zunimmt.

Praktika erleichtern es Betrieben, trotz wirtschaftlicher Unsicherheit Arbeitskräfte einzustellen, weil sie das Risiko von Entlassungskosten begrenzen. Praktika dienen so als arbeitsrechtliche Ausweichstrategie und Flexibilitätspuffer. Durch sie können Nachfrageschwankungen ausgeglichen werden, was dazu beiträgt, die qualifizierte Stammelegschaft zu schützen. Es ist somit zu erwarten, dass in Betrieben und Branchen, die hohen Nachfrageschwankungen ausgesetzt sind, vermehrt Praktikanten eingesetzt werden.

Praktika werden häufig nicht oder nur geringfügig entlohnt. Ohne die bereits genannten Funktionen zu berücksichtigen, sind sie im Vergleich zu anderen Beschäftigungsverhältnissen das kostengünstigste.

Nicht zuletzt sind sie auch Resultat und Ausdruck der Machtasymmetrie zwischen Kapital und Arbeit. Denn je größer die Macht der Arbeitgeber, desto leichter können sie die Bedingungen zu ihren Gunsten beeinflussen.

So formulierte es Kurt Tucholsky bereits 1930 in der Wochenzeitung *Die Weltbühne*: „Eine der schauerlichsten Folgen der Arbeitslosigkeit ist wohl die, dass Arbeit als Gnade vergeben wird. Es ist wie im Krieg: wer die Butter hat, wird frech.“



### Verloren in der Masse

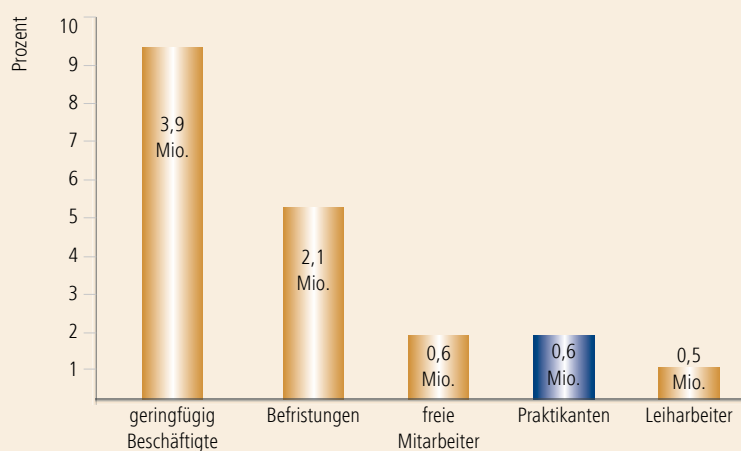
Nach Angaben des IAB-Betriebspanels waren am 30. Juni 2006 etwa 600.000 Praktikanten in etwa 300.000 deutschen Betrieben tätig. Jeder siebte Betrieb in Deutschland beschäftigt also Praktikanten. Im Vergleich dazu waren zum gleichen Zeitpunkt nur etwa 500.000 Leiharbeiter und 600.000 freie Mitarbeiter in deutschen Betrieben tätig (vgl. Abbildung 1 und Kasten „Ein Blick hinter die Zahlenfassade“ auf Seite 59). 2,1 Millionen Arbeitskräfte waren auf Basis eines befristeten Arbeitsvertrages beschäftigt und 3,9 Millionen fallen in die Kategorie „geringfügig Beschäftigte“. Praktikanten werden demnach ähnlich häufig eingesetzt wie Leiharbeiternehmer und freie Mitarbeiter. Geringfügige Beschäftigung und Befristungen sind hingegen weit bedeutender.

Praktikanten arbeiten vor allem in Klein- und Kleinstbetrieben. Mehr als 30 Prozent entfallen auf jede der beiden Betriebsgruppen. Das restliche Drittel der Praktikanten

Abbildung 1

### Anteile atypischer Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung 2006

in Prozent



Anmerkung: Gesamtbeschäftigung = sozialversicherungspflichtig Beschäftigte + geringfügig Beschäftigte + freie Mitarbeiter + Praktikanten + Leiharbeiter.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006

©IAB

verteilt sich auf die Mittel- und Großbetriebe. Praktikanten sind hier unterproportional, in den Kleinst- und Kleinbetrieben hingegen überproportional vorhanden. Das zeigt ein Vergleich zwischen Praktikanten und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (vgl. Tabelle 1).



Nicht alle Branchen setzen gleichstark auf Praktikanten (vgl. Tabelle 2). Handel und Reparaturbetriebe, Gesundheit und Sozialwesen sowie die unternehmensnahen Dienstleistungen nutzen Praktikanten besonders häufig. In diesen Branchen sind sie im Vergleich zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung auch überproportional vertreten. In der Produktionsgüterindustrie, im Bereich Verkehr und Nachrichten, im Kredit- und Versicherungswesen und in der öffentlichen Verwaltung findet man Praktikanten hingegen selten. Dies gilt auch für die Investitions- und Gebrauchsgüterproduktion. Trotzdem arbeiten von 100 in Deutschland tätigen Praktikanten immerhin neun in der Investitions- und Gebrauchsgüterproduktion. Denn die Branche gehört zu den größten in der deutschen Wirtschaft mit entsprechend vielen Beschäftigten und vielen Praktikanten. Im Verhältnis zu den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Kollegen in der Branche sind Praktikanten dort aber unterrepräsentiert.

Tabelle 1

### Praktikanten und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Betriebsgröße 2006

in Prozent

Betriebsgröße	Praktikanten	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
1 bis 9 Beschäftigte	34	14
10 bis 49 Beschäftigte	31	25
50 bis 249 Beschäftigte	17	28
250 und mehr Beschäftigte	18	33
Gesamt	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006

Tabelle 2

### Praktikanten und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in ausgewählten Branchen 2006

in Prozent

Branchen	Praktikanten	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
Land-/Forstwirtschaft	2	1
Bergbau/Energie	0*	1
Nahrungs-/Genussmittel	2	3
Verbrauchsgüter	2	3
Produktionsgüter	2	6
Investitions-/Gebrauchsgüter	9	14
Baugewerbe	6	6
Handel/Reparatur	17	15
Verkehr/Nachrichten	2	5
Kredit-/Versicherungswesen	1	4
Gastgewerbe	4	3
Erziehung/Unterricht	5	3
Gesundheits-/Sozialwesen	20	12
Unternehmensnahe Dienstleistungen	16	13
Sonstige Dienstleistungen	4	3
Organisationen ohne Erwerbscharakter	2	2
Öffentliche Verwaltung	5	6
Gesamt	99**	100

Anmerkungen: \* Anteil &lt; 0,5%,

\*\* Abweichung von 100% auf Grund von Rundungen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006

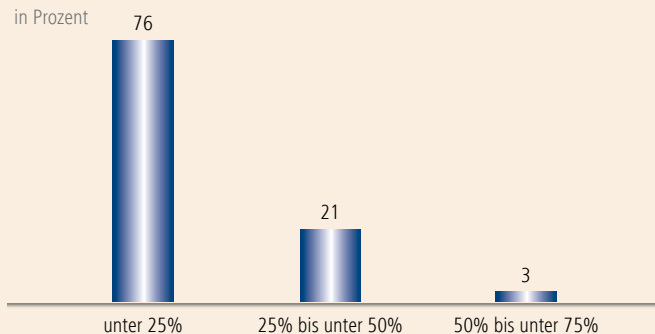
©IAB



Abbildung 2

**Anteil der Praktikanten an der betrieblichen Gesamtbeschäftigung 2006**

in Prozent



Anmerkungen: 1) Betriebe mit mindestens einem Praktikanten fließen in die Datenbasis mit ein.  
 2) Im IAB-Betriebspanel kommt eine Nutzungsintensität von über 71 Prozent nicht vor.  
 3) Gesamtbeschäftigung = sozialversicherungspflichtig Beschäftigte + geringfügig Beschäftigte + freie Mitarbeiter + Praktikanten + Leiharbeiter.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006

©IAB

**Hand mit am Steuer**

Die Nutzungsintensität, definiert als Anteil der Praktikanten an der betrieblichen Gesamtbeschäftigung, ist ein Maß für die Bedeutung, die dieser Beschäftigungsform im betrieblichen Geschehen zukommt (vgl. Abbildung 2). In drei Viertel aller Betriebe spielen Praktikanten mit einer Nutzungsintensität von unter 25 Prozent eine untergeordnete Rolle. Ein Fünftel der Betriebe deckt zwischen 25 und

50 Prozent ihres Personalbedarfs mit Praktikanten. Hier können Praktikanten nicht mehr als unbedeutende Gruppe in der Belegschaft bezeichnet werden. In etwa drei Prozent der Einsatzbetriebe stellen Praktikanten die Hälfte bzw. die Mehrheit der Beschäftigten. In diesen seltenen Intensivnutzer-Betrieben erbringen Praktikanten die betriebliche Gesamtleistung zu einem substantziellen Teil.

**An manchen Orten willkommen**

Es gibt eine Reihe von Aspekten, die ein Unternehmen berücksichtigt, bevor es sich für oder gegen den Einsatz von Praktikanten entscheidet. Mit mikroökonomischen Verfahren auf der Basis des IAB-Betriebspanels konnten folgende Zusammenhänge ermittelt werden:

- Betriebe mit vielen Akademikern und solche, die angeben, einen hohen Personalbedarf zu haben, beschäftigen häufig Praktikanten. Dies spricht für die Bedeutung des Screenings und bestätigt, dass Praktika vor allem außerhalb von Einfach Tätigkeiten angeboten werden.
- Auch beschäftigen Betriebe, die Schwierigkeiten mit der Leistungsbereitschaft ihrer Angestellten haben, weniger Praktikanten als andere Betriebe. Dies stützt die These, dass der Einsatz von Praktikanten positive



Effekte auf die Motivation hat: Durch den Einsatz einer leistungsbereiten Randbelegschaft steigt der Druck auf die Stammbesetzung. Zudem suchen sich Praktikanten ein anspruchsvolles Arbeitsumfeld mit guten Arbeitsbedingungen, da sie dort auch langfristig beschäftigt sein wollen.

- Betriebe mit flexibilisierten Arbeitszeiten und stabiler Kernbelegschaft gehören zu den regelmäßigen Nutzern von Praktikanten. Dies deutet auf die komplementäre Flexibilitätsfunktion von Praktikanten in diesen Betrieben hin. Sie nutzen Praktikanten bei positiver Geschäftsentwicklung einerseits zum Aufbau von Beschäftigung, andererseits als flexible Randbelegschaft, die in schlechten Zeiten keine Entlassungskosten verursachen.
- In Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit beschäftigen Betriebe mehr Praktikanten als in Regionen mit geringerer Arbeitslosigkeit. Dies ist ein Indiz dafür, dass Machtasymmetrien eine Rolle bei der Beschäftigung von Praktikanten spielen, da mehr geeignete Personen zur Verfügung stehen, die unter Umständen sogar um die raren Praktikumsplätze konkurrieren.

## Fazit

Praktika helfen bei der beruflichen Orientierung und oft auch beim Job-Einstieg. Praktikanten sollen aber nicht flexible Billig-Arbeitnehmer sein, sondern lernen und sich qualifizieren. Aus der Sicht der Betriebe erfüllen Praktika aber auch die Funktion eines „betrieblichen Flexibilitäts-puffers“. Angesichts einer schwachen Verhandlungsposition der Praktikanten bestehen für Betriebe Anreize, sie auch wie normale Arbeitskräfte einzusetzen. Die Bundesregierung hat dies erkannt und angekündigt zu handeln: Junge Menschen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung sollen künftig keine unentgeltlichen Praktika mehr absolvieren, in denen Betriebe sie wie reguläre Arbeitnehmer beschäftigen, aber ohne Aussicht auf eine reguläre Anstellung. Der Lernzweck soll stärker in den Mittelpunkt eines Praktikums rücken, damit Praktikanten am Anfang ihres Berufslebens einen besseren Überblick über die Arbeitswelt gewinnen.

## Literatur

Arendt, H. (2002): Vita Activa oder vom tätigen Leben, München, Zürich.

Briedis, K.; Minks, K.-H. (2007): Generation Praktikum – Mythos oder Massenphänomen? HIS-Projektbericht.

Hohendanner C.; Janik F. (2007): Generation Praktikum – Verbreitung und Nutzungsintensität des betrieblichen Einsatzes von Praktikanten, Vortrag auf dem IWH-IAB-Workshop „Atypische Beschäftigung und Niedrigeinkommen“ am 12. und 13.11.2007 in Halle.

Nienhüser, W. (2007): Betriebliche Beschäftigungsstrategien und atypische Arbeitsverhältnisse. Eine Erklärungsskizze aus Sicht einer politischen Personalökonomik, in: Keller, B.; Seifert, H. (Hrsg.): Atypische Beschäftigung. Flexibilisierung und soziale Risiken, Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 81, Berlin, S. 45-65.

Seifert, M.; Pawlowsky, P. (1998): Innerbetriebliches Vertrauen als Verbreitungsgrenze atypischer Beschäftigungsformen. In Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 31, S. 599-611.

Struck, O.; Grotheer, M.; Schröder, T.; Köhler, C. (2007): Instabile Beschäftigung. Neue Ergebnisse zu einer alten Kontroverse, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 59, Heft 2, S. 294-317.

### Die Autoren



#### Christian Hohendanner

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB.  
christian.hohendanner@iab.de



#### Florian Janik

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB.  
florian.janik@iab.de



# Projekte



Am IAB werden längerfristige Problemlagen am Arbeitsmarkt untersucht, aber auch aktuelle Forschungsanliegen bearbeitet. Dabei sind verschiedene Disziplinen am Forschungsprozess beteiligt. Hier sehen Sie eine kleine Auswahl aktueller Forschungsprojekte. Eine vollständige Liste finden Sie unter [www.iab.de/projekte](http://www.iab.de/projekte).

## Wissenschaftliche Leitung

Im Projekt **„Wirkungen von Mindestlöhnen in Deutschland am Beispiel des Bausektors“** werden die Lohn- und Beschäftigungseffekte des gesetzlichen Mindestlohns untersucht, der 1997 in Verbindung mit dem Arbeitnehmerentendegesetz in der Baubranche eingeführt wurde. Von besonderem Interesse ist dabei neben den Wirkungsmechanismen die Frage, ab welcher Höhe sich der Mindestlohn negativ auf die Beschäftigung auswirkt und welche regionalen Unterschiede festzustellen sind.

## Forschungsbereich Internationale

### Vergleiche und Europäische Integration

Dienen Niedriglohnjobs für ehemals Arbeitslose als „Sprungbrett“ in besser entlohnte Tätigkeiten oder erweisen sie sich für die Betroffenen als Sackgasse? Sind sie vielleicht sogar nur eine Zwischenstation auf dem Weg in die erneute Arbeitslosigkeit? Diese Fragen werden im Projekt **„Beschäftigungsdynamik im Niedriglohnsektor im internationalen Vergleich“** für Deutschland, Dänemark und Österreich untersucht. Als empirische Grundlage dienen große administrative Mikro-Datensätze, die für die drei Länder zur Verfügung stehen.

## Forschungsbereich Längerfristige

### Entwicklung und Politiksimulation

Haben die zwischen 2003 und 2005 umgesetzten Arbeitsmarktreformen der Regierung Schröder zum Aufbau von Beschäftigung und zum Abbau der Arbeitslosigkeit beigetragen? Im Projekt **„Die Beveridge-Kurve nach Hartz IV“** wird nach Hinweisen auf gesamtwirtschaftlicher Ebene gesucht, dass Arbeitslose dank der Reformen tatsächlich schneller in Beschäftigung kommen und dass die Vermittlungsprozesse am Arbeitsmarkt insgesamt effizienter geworden sind.

## Forschungsbereich Konjunktur

### und Arbeitsmarkt

Der deutsche Arbeitsmarkt gilt häufig als zu unflexibel. Eine nähere Betrachtung zeigt jedoch eine hohe Dynamik. So verschwinden und entstehen in Deutschland jedes Jahr fast zehn Prozent des Bestandes an Arbeitsplätzen. Die Beschäftigungsgewinne und -verluste in einzelnen Wirtschaftszweigen zeigen im Konjunkturverlauf typische Muster. Gleiches gilt für die Übergänge zwischen Arbeitslosigkeit und Beschäftigung. Im Projekt **„Arbeits-**

## marktflektuationen im Konjunkturverlauf“

werden diese Muster mit Hilfe großer Individual- und Betriebsdatensätze des IAB analysiert.

## „Stellenbesetzungen über soziale Netzwerke“

gewinnen immer mehr an Bedeutung. Bislang gibt es jedoch keine gesamtwirtschaftlich repräsentativen Studien über deren Bedeutung aus Arbeitgebersicht. Analysen auf Basis der IAB-Erhebung zum gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot können hier einen wichtigen Forschungsbeitrag leisten. Sie geben Aufschluss darüber, welche Betriebe für die Rekrutierung von Personal Netzwerke nutzen, um welche Stellen es sich dabei handelt und welche Personen auf diesem Weg eingestellt werden.

## Forschungsbereich Betriebe

### und Beschäftigung

Im Rahmen des Forschungsprojekts **„Existenzgründer — Dritte Welle“** wird zum dritten Mal eine Kohorte vormals arbeitsloser Existenzgründerinnen und -gründer befragt, die sich 2003 mit Hilfe des Überbrückungsgeldes oder der Ich-AG-Förderung selbstständig gemacht haben. Die Längsschnitterhebung soll vor allem darüber Aufschluss geben, ob die Personen das gegründete Unternehmen fortführen, anderweitig Beschäftigung finden oder arbeitslos werden. Untersucht wird auch, ob sie zusätzliche Arbeitsplätze schaffen, welche soziale Absicherung die neuen Unternehmer haben, welches Einkommen sie erzielen und wie zufrieden sie mit ihrer Arbeit sind.

## Bereichsübergreifende Projekte

Sanktionen im SGB II sind bei Menschen unter 25 Jahren besonders restriktiv und überdurchschnittlich häufig. Das Projekt **„Sanktionen im SGB II — Perspektiven von Fachkräften und jungen**



# Projekte

**KlientInnen**“ ist im Kern qualitativ-explorativ angelegt. Interviewt werden Fachkräfte aus Vermittlung und Fallmanagement, aber auch die Betroffenen selbst. Der Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“ führt das Projekt in Kooperation mit dem Forschungsbereich „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“ und der Universität Siegen durch.

Nach wie vor unterscheiden sich regionale Arbeitsmarktbedingungen wie Arbeitslosigkeit und Einkommen deutlich, insbesondere zwischen Ost- und Westdeutschland. Im Projekt **„Arbeitskräftemobilität und regionale Disparitäten in Deutschland“** wird untersucht, ob Pendler- und Wanderungsbewegungen diese Unterschiede verringern und ob ein- und auswärts gerichtete Mobilitätsströme vergleichbare Effekte auf Arbeitslosigkeit und Einkommen aufweisen. Die Analysen umfassen den Zeitraum von 1995 bis 2005. Der Forschungsbereich „Regionale Arbeitsmärkte“ führt das Projekt in Zusammenarbeit mit dem „Regionalen Forschungsnetz“ des IAB durch (siehe Grafik).

Im Projekt **„Ausgestaltung und Vergabe von Trainingsmaßnahmen für erwerbsfähige Hilfebedürftige“** werden Vermittlungsfachkräfte und Fallmanager in SGB-II-Trägereinheiten schriftlich befragt. Trainingsmaßnahmen sind eine häufig eingesetzte Maßnahme für erwerbsfähige Hilfebedürftige. Sie weisen eine große Spannweite von Einsatzmöglichkeiten und Inhalten auf. Mit der Befragung soll ermittelt werden, nach welchen Kriterien Vermittlungsfachkräfte Trainingsmaßnahmen zuweisen und welche konkreten Integrationsziele sie dabei verfolgen. Die Forschungsbereiche „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“ und „Grundsicherung und Aktivierung“ leiten das Projekt.

Eingliederungszuschüsse zum Arbeitsentgelt können befristet an Arbeitgeber gezahlt werden, wenn sie Menschen mit Vermittlungshemmnissen einstellen. Untersuchungsgegenstand des Projekts **„Effektivität von Eingliederungszuschüssen im Rechtskreis SGB II“** sind die Förderwirkungen auf die Beschäftigungschancen erwerbsfähiger Hilfebedürftiger, die zu Beginn des Jahres 2005 ein gefördertes Beschäftigungsverhältnis aufgenommen haben. Auf diese Weise sollen einschlägige Befunde, die für den Rechtskreis SGB III bis einschließlich 2004 vorliegen, ergänzt werden. Die Projektverantwortung liegt bei den Forschungsbereichen „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“ und „Konjunktur und Arbeitsmarkt“.

## Pendelbewegungen am deutschen Arbeitsmarkt 2005

Pendlersaldo und Pendlervolumen auf Kreisebene

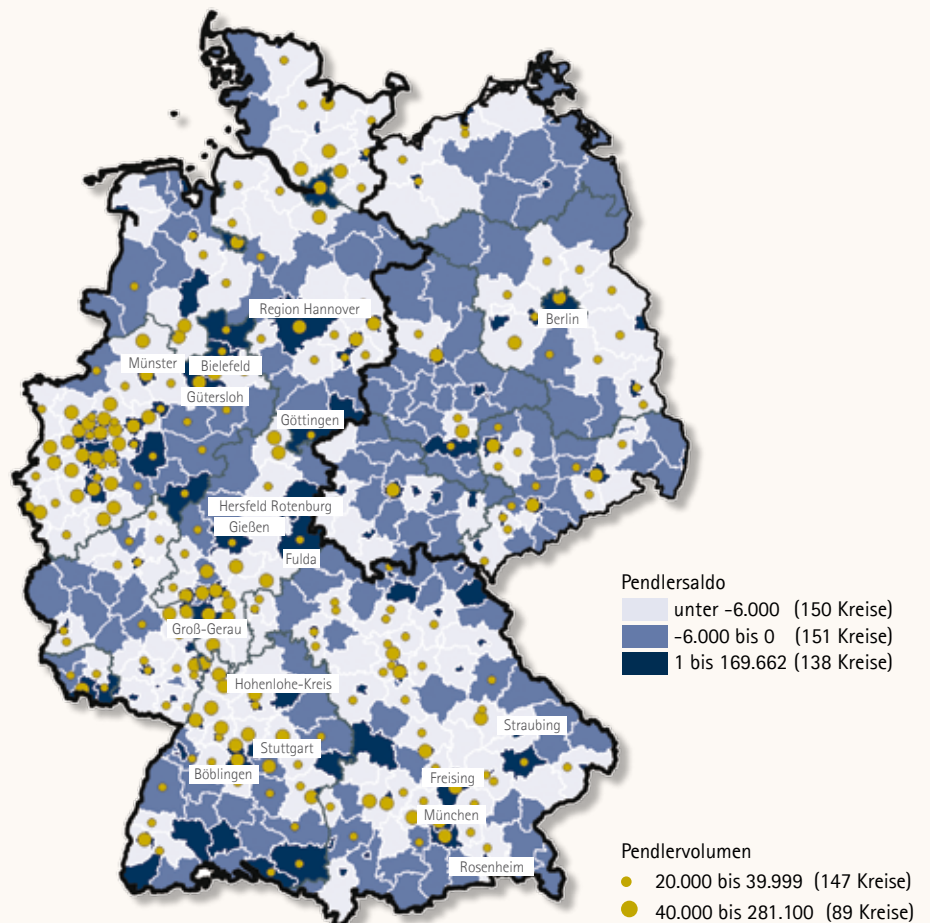


Abbildung aus Kurzbericht 6/2008

© IAB

# Personal-Service-Agenturen Stillgelegt

Hohe Erwartungen begleiteten Personal-Service-Agenturen, seit sie im Jahr 2003 das Licht der Welt erblickten. Mit ihrer Hilfe sollten Arbeitslose eine bessere Chance auf Beschäftigung erhalten. Ob das innovative Instrument den Ansprüchen gerecht werden konnte, blieb während der Testphase abzuwarten. Heute geben Evaluationen Antworten darauf.

Personal-Service-Agenturen (PSA) entleihen ihre Beschäftigten gegen Entgelt – genau wie andere Zeitarbeitsunternehmen. Sie sollen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Arbeitslosen rekrutieren, sie in verleihfreien Zeiten qualifizieren und schließlich in reguläre Beschäftigung außerhalb der Leiharbeitsbranche vermitteln. Träger der öffentlichen Arbeitsvermittlung beauftragen gewerbliche Zeitarbeitsunternehmen oder gemeinnützige Bildungseinrichtungen als Betreiber der PSA und fördern sie finanziell.

Der Betrieb einer Personal-Service-Agentur wird öffentlich ausgeschrieben. Der öffentliche Träger wählt nach

Preis- und Qualitätsaspekten aus und schließt in der Regel Verträge mit zweijähriger Laufzeit und Verlängerungsoption ab. Unter anderem legt ein Vertrag fest, dass die PSA je rekrutiertem Arbeitslosen eine tagesgenaue Fallpauschale und eine Prämie für jeden erfolgreich vermittelten Mitarbeiter erhält. Das kann eine Anstellung beim Entleiher oder in einem anderen Unternehmen sein. Die Prämienhöhe wird in der Ausschreibung als Preis berücksichtigt. Die Ausgestaltung der Ausschreibungen und der Verträge hat sich seit der Einführung mehrmals geändert.



## Beschäftigtenstrukturen

PSA-Beschäftigte werden von den öffentlichen Trägern aus dem Pool ihrer Arbeitslosen vorgeschlagen. Die PSA kann sie entweder ablehnen oder mit ihnen ein befristetes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis abschließen. Schon bei der Auswahl der Beschäftigten zeigt sich ein grundlegender Interessenkonflikt zwischen der PSA und dem öffentlichen Träger. Während die PSA ihre Beschäftigten in Konkurrenz zu kommerziellen Zeit- arbeitsunternehmen gewinnorientiert verleihen will und die Vermittlung nicht unbedingt an erster Stelle steht, zielt der öffentliche Träger darauf, Menschen mit Vermittlungshemmnissen in reguläre Beschäftigung zu bringen.

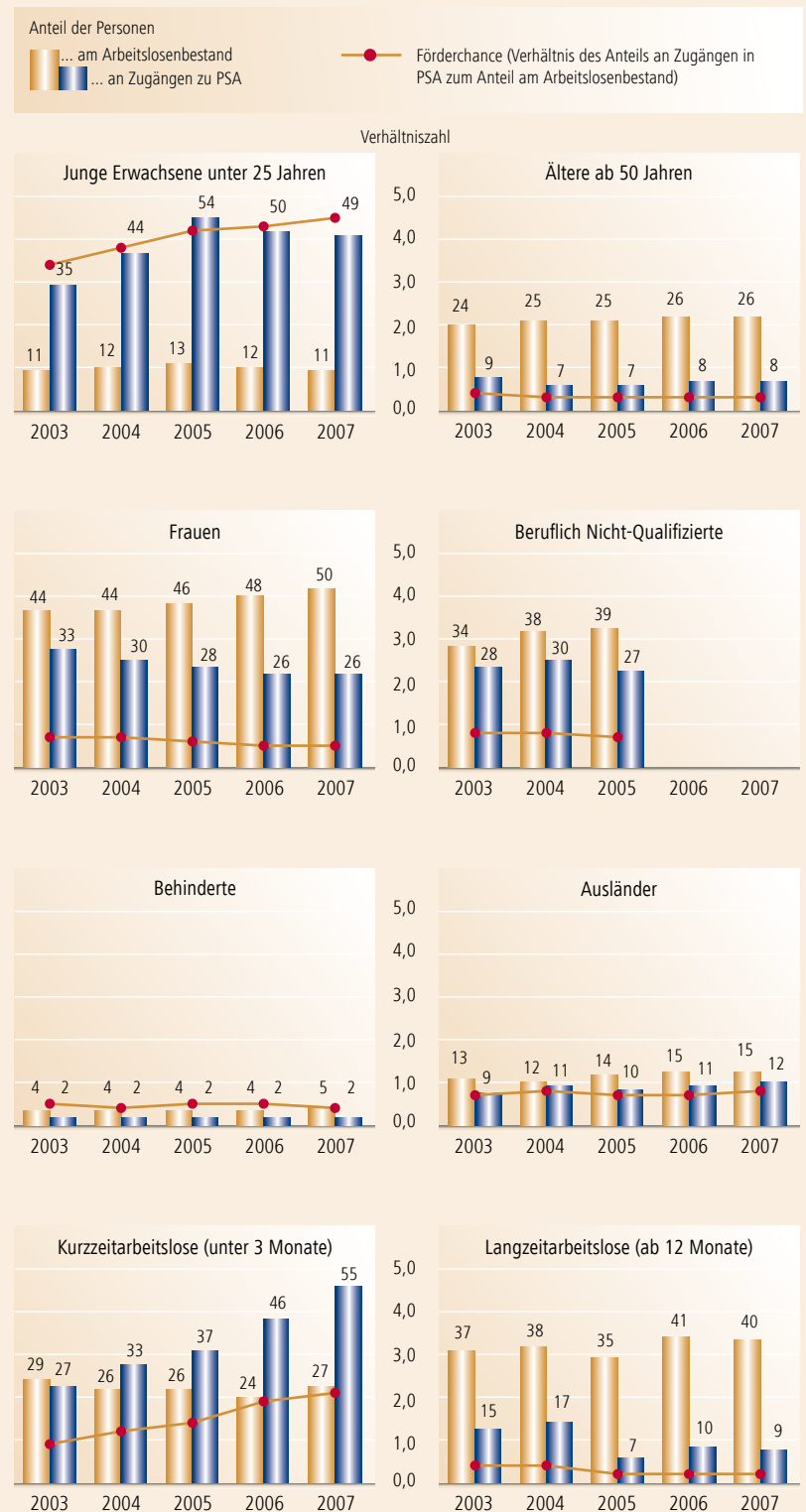
Aufgrund dieses Interessenkonflikts bekamen im Jahr 2003 nur 22 Prozent der überwiesenen Arbeitslosen tatsächlich einen PSA-Arbeitsvertrag. Arbeitslose mit Vermittlungshemmnissen haben viel schlechtere Chancen, dort beschäftigt zu werden, als solche mit besseren Beschäftigungsaussichten, weil die PSA sich aus dem Arbeitslosenbestand „die Rosinen herauspickt“. So waren ihre Beschäftigten zu geringeren Anteilen ohne berufliche Qualifikation und zu geringeren Anteilen langzeitarbeitslos als der Durchschnitt der Arbeitslosen (vgl. Abbildung 1). Unter ihnen waren relativ betrachtet mehr Jüngere unter 25 Jahren und weniger Ältere ab 50 Jahren. Außerdem waren behinderte Menschen und ausländische Mitbürger im Vergleich zu allen übrigen Arbeitslosen unterrepräsentiert. Seit dem Jahr 2003 ist sogar die Förderchance für junge Erwachsene unter 25 Jahren und für Personen mit kurzer Arbeitslosigkeitsdauer unter drei Monaten weiter stark gestiegen. Für Frauen ist sie dagegen gesunken.

Letztlich unterscheiden sich PSA-Beschäftigte hinsichtlich ihrer sozio-demografischen Eigenschaften nur wenig von konventionellen Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern. Die Fallpauschale ist demzufolge ein schwacher Anreiz, Personen mit schlechteren Beschäftigungschancen in Personal-Service-Agenturen einzustellen. Auch wurde das Geld nur zur Qualifizierung weniger Mitarbeiter verwendet: Lediglich 26 Prozent gaben in einer repräsentativen Umfrage an, ein Angebot für berufsfachliche Schulungen bekommen zu haben.

Abbildung 1

## Strukturvergleich von Arbeitslosen und PSA-Beschäftigten 2003 bis 2007

Anteile in Prozent



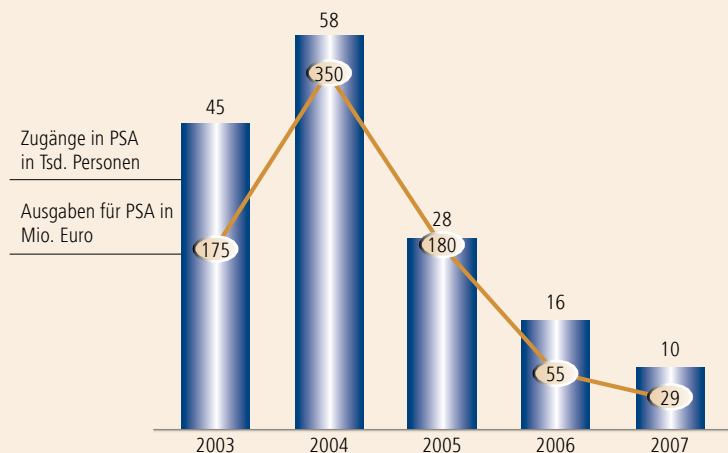
Anmerkungen: Ohne optierende Kommunen ab dem Jahr 2005 im Rechtskreis SGB II. Seit dem Jahr 2006 wird die berufliche Qualifikation nicht mehr erfasst.

Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik



Abbildung 2

### Jährliche Zugänge und Ausgaben für Personal-Service-Agenturen (PSA) 2003 bis 2007



Anmerkung: Ohne optierende Kommunen ab dem Jahr 2005 im Rechtskreis SGB II.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Data-Warehouse; eigene Berechnungen

© IAB

#### Klebe- und Brückeneffekte

Nach den Vorschlägen der Kommission um Peter Hartz sollten Arbeitgeber durch Personal-Service-Agenturen die Möglichkeit erhalten, entlehene Mitarbeiter zu geringen Kosten und mit geringem Risiko kennenzulernen, um sie danach gegebenenfalls regulär einzustellen. Über diesen sogenannten Klebeeffekt sollte die Vermittlung gelingen. Neben dem Klebeeffekt, der nur Übergänge in eine reguläre Beschäftigung im Entleiherunternehmen selbst umfasst, gibt es den Brückeneffekt, der alle Übergänge in reguläre Beschäftigung außerhalb der Leiharbeitsbranche einschließt. Welche empirischen Belege zu Klebe- und Brückeneffekten von gewerblicher Leiharbeit und in PSA geförderter Leiharbeit liegen bisher für Deutschland vor?

Einer Studie zufolge haben sich die Chancen auf eine reguläre Beschäftigung für Arbeitslosengeld- oder -hilfebezieher Mitte der 1990er Jahre nicht verbessert, wenn sie eine Beschäftigung in der gewerblichen Leiharbeitsbranche aufgenommen haben. Sie hatten lediglich bessere Chancen auch weiterhin in der Branche beschäftigt zu sein, als Leistungsempfänger ohne Erfahrungen mit Leiharbeit. Der Befund lässt an der Existenz des Brückeneffekts durch Leiharbeit zweifeln.

Anders als in der gewerblichen Leiharbeitsbranche dient die Vermittlungsprämie als Anreiz, Klebe- und

Brückeneffekte zu fördern. Deskriptive Ergebnisse zeigen zwar, dass sich Klebeeffekte nicht im erwarteten Umfang einstellen. Denn nur neun Prozent der Austritte aus PSA von Mitte 2003 bis Anfang 2005 waren darauf zurückzuführen. Allerdings scheint der Klebeeffekt bei PSA größer zu sein als bei gewerblichen Zeitarbeitsunternehmen. Hier berichteten Unternehmen in einer Befragung von einer Übernahmequote in unbefristete Beschäftigung von weniger als sechs Prozent.

Ein ähnliches Muster zeigt sich beim Brückeneffekt: Während knapp ein Drittel der aus PSA ausscheidenden Mitarbeiter von Mitte 2003 bis Anfang 2005 in reguläre Beschäftigung einmündeten, waren es aus gewerblichen Zeitarbeitsunternehmen heraus nur 21 Prozent.

Diese deskriptiven Ergebnisse legen zwar nahe, dass Klebe- und Brückeneffekte bei PSA-Beschäftigten stärker zum Tragen kommen als bei Beschäftigten konventioneller Zeitarbeitsunternehmen. Allerdings resultieren die Ergebnisse aus jeweils unterschiedlichen Datenquellen und Berechnungskonzepten. Auch berücksichtigen sie nicht eventuelle Unterschiede zwischen Beschäftigten bei gewerblichen Zeitarbeitsunternehmen und bei Personal-Service-Agenturen. Sie sind deshalb nur eingeschränkt vergleichbar.

#### Bessere Beschäftigungschancen?

Die angeführten Ergebnisse beziehen sich auf Vergleiche des Klebe- und des Brückeneffekts in PSA und in konventionellen Zeitarbeitsunternehmen. Eine weitere Studie vergleicht Arbeitslose, die eine Beschäftigung in einer PSA aufnehmen, mit ähnlichen Arbeitslosen, die keine solche Beschäftigung aufnehmen. Dabei ergeben sich Anhaltspunkte dafür, dass sich die mittlere Dauer bis zum Beginn einer regulären Beschäftigung durch die PSA um einen Monat verlängert. In dieser Studie unterscheidet sich die Vergleichsgruppe allerdings statistisch signifikant von den PSA-Beschäftigten. Die PSA-Beschäftigten haben im Mittel schon an mehr Maßnahmen teilgenommen als die Vergleichsgruppe. Dies deutet auf schlechtere Beschäftigungschancen hin und könnte ein Grund dafür sein, dass sich eine PSA-Beschäftigung in dieser Studie im Vergleich zur Arbeitslosigkeit nicht positiv auswirkt.

## Enttäuschte Erwartungen

Die ursprüngliche Idee hinter den Personal-Service-Agenturen, Arbeitslose über Leiharbeit in reguläre Beschäftigung zu bringen, war naheliegend. Denn ein Modellprojekt für gemeinnützige Arbeitnehmerüberlassung in Rheinland-Pfalz ergab tatsächlich positive Beschäftigungseffekte. Bei PSA wurden im Jahr 2004 allerdings weit mehr als die Hälfte durch gewerbliche Zeitarbeitsunternehmen betrieben. Sie erreichen eine deutlich geringere Integrationsquote als von gemeinnützigen Bildungsträgern geführte PSA.

## Fazit

Die Evaluationsergebnisse lassen keine abschließende Bewertung des Instruments zu. Gleichwohl erkennt man bereits deutlich, dass Personal-Service-Agenturen die hohen Erwartungen nicht erfüllen konnten. Das Instrument war schon vor der Einführung heftiger Kritik ausgesetzt und erlitt durch die Insolvenz des größten Betreibers im Jahr 2004 einen schweren Imageschaden. Im selben Jahr rückte die Bundesagentur für Arbeit von der ursprünglichen Zielgröße ab, je Agenturbezirk ein Prozent der Arbeitslosen in PSA zu beschäftigen. Im folgenden Jahr strich der Gesetzgeber zudem die gesetzliche Vorgabe zur flächendeckenden Nutzung. Des Weiteren bescheinigte eine Implementationsanalyse den Arbeitsagenturen Mängel bei der Umsetzung des Förderinstruments, sowohl bei der Auswahl der Betreiber als auch bei der Ausgestaltung der Verträge und der Vergütung.

Die Verbreitung des Instruments und die Ausgaben dafür sind in der Folge stark zurückgegangen (siehe Abbildung 2). Im Jahr 2004 begannen noch 58.000 Menschen eine Beschäftigung in einer PSA; im Jahr 2007 waren es nur noch 10.000. Die Ausgaben sanken in derselben Zeit von 350 auf 29 Millionen Euro. Ende 2007 waren bundesweit nur noch 2.300 Menschen bei PSA beschäftigt. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung stellt die Evaluation von Personal-Service-Agenturen aufgrund der geringen Nutzungszahlen und der politischen Bedeutungslosigkeit ein.

## Literatur

Antoni, M.; Jahn, E. J. (2006): Do changes in regulation affect employment duration in temporary work agencies? IAB Discussion Paper 18/2006.

Hess, D.; Kaps, P., Mosley, H. (2006): Implementations- und Wirkungsanalyse der Personal-Service-Agentur, Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung 75, S. 9-31.

Jahn, E. J.; Ochel, W. (2007): Contracting out employment services, Temporary agency work in Germany. *Journal of European Social Policy* 17, S. 125-138.

Jahn, E. J. (2005): Personal-Service-Agenturen. Start unter ungünstigen Voraussetzungen. IAB-Forum 1, S. 14-17.

Kvasnicka, M. (2008): Does temporary help work provide a stepping stone to regular employment? NBER Working-Paper No. 13843.

Lechner, M.; Pfeiffer, F.; Spengler, H.; Almus, M. (2001): The impact of non-profit temping agencies on individual labour market success, in: Lechner, M.; Pfeiffer, F. (Hrsg.), *Econometric evaluation of labour market policies*, ZEW Economic Studies, Vol. 13, S. 212-242.

RWI, ISG (2006): Evaluation der Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission, Arbeitspaket 1, Modul 1f. Verbesserung der beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen und Makrowirkungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Endbericht 2006.

### Die Autorin



#### Sarah Bernhard

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“ am IAB.  
sarah.bernhard@iab.de



# Jüngste Arbeitsmarktreformen

## Schöne Aussichten für ältere Arbeitnehmer?

Dank der konjunkturellen Belebung und dank neuer Gesetze hat sich die Situation Älterer auf dem Arbeitsmarkt erfreulich entwickelt. Im April 2008 beschloss der Deutsche Bundestag abermals ein Bündel neuer Regeln, die Ältere betreffen. Auch wenn das Gesetz erst kürzlich in Kraft trat, geben frühere wissenschaftliche Studien über die darin enthaltenen Instrumente bereits Hinweise auf voraussichtliche Wirkungen. Läuft die Reform der Reformen in die richtige Richtung? Welche Perspektive bietet sie älteren Arbeitnehmern?

Die Neuregelungen des Gesetzgebers umfassen vier Aspekte, die für Ältere relevant sind. So verlängert sich ihr Anspruch auf Arbeitslosengeld. Sie können Gutscheine für Eingliederungszuschüsse erhalten. Ein Teil der älteren Arbeitslosen im

SGB II fällt aus der Arbeitslosenstatistik. Zudem gibt es neue Regeln für die frühzeitige Altersrente. Im einzelnen haben die Maßnahmen ganz unterschiedliche Auswirkungen auf die Arbeitsmarktsituation älterer Menschen.





### **Länger Arbeitslosengeld zahlen**

Durch die rückwirkend zum 1. Januar 2008 verlängerte Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes I hat der Gesetzgeber einen wesentlichen Bestandteil der Arbeitsmarktreformen zurückgenommen. Die Hilfe wird nun wieder länger gezahlt und nach Alter und Beitragszeiten gestaffelt. Auf diese Weise sollen ältere Arbeitslose während der Jobsuche materiell besser abgesichert sein.

Die gut gemeinte Neuregelung könnte kontraproduktiv wirken. So zeigen wissenschaftliche Studien, dass die Ausdehnung des Anspruchs auf Arbeitslosenunterstützung den Verbleib in der Arbeitslosigkeit tendenziell verlängert. Der Anspruchslohn bleibt bei steigender Bezugsdauer länger hoch und erschwert die Arbeitsaufnahme. Bietet die Arbeitslosenunterstützung über einen längeren Zeitraum materielle Sicherheit auf einem vergleichsweise hohen Niveau, suchen Menschen nicht so intensiv nach einem Job, bilden sich weniger weiter und machen weniger Zugeständnisse bei der Höhe des Lohns. Außerdem kann eine lange Bezugsdauer bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern Mechanismen auslösen, die einen frühzeitigen Rückzug der Älteren vom Arbeitsmarkt begünstigen. So ist der betriebliche oder soziale Widerstand gegen eine Kündigung geringer, wenn auf eine lange Absicherung durch Arbeitslosenunterstützung verwiesen werden kann. Auf diese Weise können Betriebe den Übergang aus Arbeitslosigkeit in den Rentenbezug zur relativ schmerzlosen Änderung der betrieblichen Altersstruktur nutzen.

Auf den ersten Blick sprechen zwei Argumente für eine verlängerte Bezugsdauer. Haben Arbeitslose genügend Zeit für die Suche, finden sie eine Stelle, die erstens besser zu ihrem Profil passt und zweitens eine höhere Entlohnung bietet. Dies käme auch der Volkswirtschaft als Ganzes zu Gute. Allerdings belegen wissenschaftliche Studien, wie jüngst beispielsweise von Rafael Lalive über den österreichischen Arbeitsmarkt, dass ein verlängerter Transferbezug nicht zu Jobs mit besserem Einkommen führt. Vielmehr sinken die Integrationschancen mit längerer Dauer der Arbeitslosigkeit, weil Kenntnisse veralten und Kontakte verloren gehen.

### **Per Gutschein eingliedern**

Eingliederungszuschüsse sind zeitlich befristete Lohnkostenzuschüsse an Arbeitgeber und sollen die Wiedereingliederung von Menschen mit Vermittlungshemmnissen erleichtern. Sie senken die Arbeitskosten der Geförderten, gleichen Produktivitätsnachteile aus und vermitteln Berufserfahrung. Die aktuelle Neuregelung führt Gutscheine für Eingliederungszuschüsse ein, die Arbeitsvermittler älteren Arbeitslosen in der Eingliederungsvereinbarung anbieten können. Dieser Gutschein soll mit einem konkreten Arbeitsangebot oder einer Vereinbarung über Eigenbemühungen zur Einlösung verbunden werden. Auf diese Weise werden Arbeitslose mit Vermittlungshemmnissen klar und verbindlich über ihre Förderfähigkeit informiert und können das Wissen in Verhandlungen gegenüber potenziellen Arbeitgebern einsetzen.

Der Eingliederungsgutschein ist für Ältere mit einem Arbeitslosengeldanspruch von mehr als zwölf Monaten eine Ermessensleistung. Für Ältere, die zudem seit zwölf Monaten erwerbslos sind, ist der Eingliederungsgutschein – anders als die bisherigen Eingliederungszuschüsse – eine Pflichtleistung. Die Förderdauer liegt einheitlich bei zwölf Monaten. Wie beim Eingliederungszuschuss für Ältere sieht der Eingliederungsgutschein einen Mindestfördersatz von 30 Prozent und einen Höchstfördersatz von 50 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts vor. Im Gegenzug muss das Beschäftigungsverhältnis für mindestens ein Jahr begründet werden. Eine Rückzahlungsverpflichtung sowie eine Nachbeschäftigungsfrist für Arbeitgeber sehen die neuen Regeln nicht vor.

### **Per Zuschuss integrieren**

Das IAB und das Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) haben die Wirksamkeit von Eingliederungszuschüssen für Ältere im Rahmen der Hartz-Evaluation untersucht. Ob sich die Arbeitsmarktchancen zuvor Arbeitsloser verbessert haben, wird durch einen Vergleich der Geförderten mit einer Gruppe ähnlicher, aber ungeförderter Arbeitsloser untersucht. Hierbei zeigte sich, dass der Anteil von Personen in regulärer Beschäftigung bei geförderten Älteren drei Jahre nach Förderbeginn etwa

30 Prozentpunkte höher war als in der Vergleichsgruppe. Geringer ist der Unterschied bei der Arbeitslosenquote von Geförderten und Vergleichspersonen. Ein Grund hierfür ist, dass die älteren Vergleichspersonen Rückzugsmöglichkeiten aus dem Arbeitsmarkt nutzen und damit auch nicht mehr als arbeitslos registriert sind.

### Gutschein oder Zuschuss

Die bisherigen Evaluationsergebnisse zeigen, dass Eingliederungszuschüsse grundsätzlich das Potenzial besitzen, ältere Arbeitslose erfolgreich in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Eingliederungsgutscheine können einen neuen Akzent setzen, wenn sie die Eigenverantwortung förderberechtigter Älterer stärken. Allerdings ist die Gefahr von Mitnahmeeffekten auf betrieblicher und individueller Ebene hoch, so wie bei allen Formen von Lohnkostenzuschüssen. Insbesondere die Ausgestaltung als Pflichtleistung und als Gutschein ist problematisch. Lohnkosten-

zuschüsse sind dazu gedacht, Differenzen zwischen der individuellen Produktivität und der Entlohnung auszugleichen. Die Senkung der Arbeitskosten soll den Betrieben die Neueinstellung von wettbewerbsschwächeren Arbeitslosen schmackhaft machen. Die Grundvoraussetzung für die Gewährung von Lohnkostenzuschüssen ist also die Prüfung einer geminderten Leistungsfähigkeit. Hierauf kann aber gerade bei Älteren nicht allein durch die Dauer der Arbeitslosigkeit geschlossen werden. Die Pflichtleistung sieht jedoch diese Einzelfallprüfung in Form einer Ermessensentscheidung der Arbeitsvermittler nicht mehr vor. Damit besteht die Gefahr, dass Betriebe Eingliederungszuschüsse auch für solche Ältere einfordern, bei denen eigentlich keine geminderte Produktivität vorliegt.

Auf der anderen Seite können auch die Älteren, die ohne Förderung einen Arbeitsplatz gefunden hätten, das Instrument nutzen, um höhere Löhne auszuhandeln. Ein weiteres Problem sind mögliche Substitutions- und Verdrängungseffekte. Anspruchsberechtigte könnten im Wettbewerb um Arbeitsplätze gegenüber ungeförder-ten Personen gewinnen. Das wäre nur akzeptabel, wenn gewünscht ist, dass die Arbeitsmarktchancen schwerer vermittelbarer Älterer zulasten Arbeitsloser mit guten Vermittlungsaussichten verbessert werden.

### Ältere fallen aus der Statistik

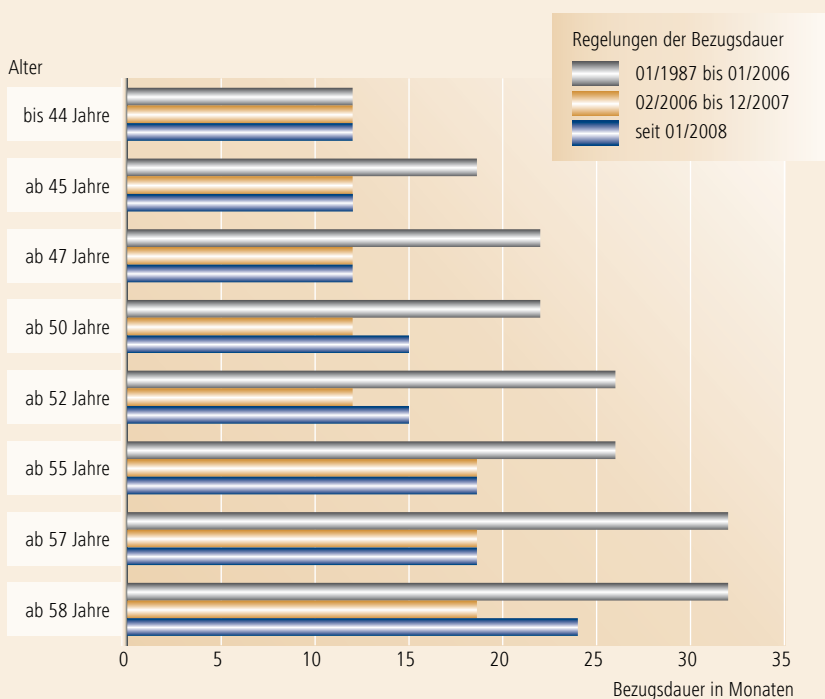
Die allmähliche Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre sollte mit einer Arbeitsmarktpolitik einhergehen, die die Beschäftigungsfähigkeit Älterer stärkt und die Voraussetzungen für die Eingliederung älterer Erwerbsloser in den Arbeitsmarkt verbessert. Ein wichtiger Aspekt einer entsprechend alterssensiblen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik besteht darin, frühzeitige Übergänge in den Rentenbezug zu vermeiden.

Der neue Paragraph 3 Abs. 2a SGB II weist in diese Richtung, da erwerbsfähige Hilfebedürftige, die das 58. Lebensjahr vollendet haben, unverzüglich in Arbeit oder in eine Arbeitsgelegenheit vermittelt werden sollen. Dies könnte eine Vorgabe für die Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende sein, sich verstärkt um die Integration Älterer zu bemühen und diesem Ziel im Konfliktfall Vorrang

Abbildung 1

### Maximale Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes nach Lebensalter

Regelungen von 1987 bis 2008



Anmerkung: Voraussetzung für den maximalen Bezug waren und sind in der Regel doppelt so lange Beschäftigungszeiten vor Arbeitslosigkeit.

Quelle: IAB

©IAB

vor einer auf betriebswirtschaftliche Effizienz ausgerichteten Arbeitsmarktpolitik einzuräumen. In den vergangenen Jahren war dies häufig nicht der Fall. Bisher förderten arbeitsmarktpolitische Maßnahmen erwerbsfähige Hilfebedürftige, die das 58. Lebensjahr vollendet haben, eher nachrangig.

Negativ zu bewerten ist die Neuerung nach § 53a SGB II. Demnach gelten erwerbsfähige Hilfebedürftige ab 58 Jahren nicht mehr als arbeitslos, wenn sie für mindestens zwölf Monate Leistungen der Grundsicherung bezogen haben, ohne dass ihnen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung angeboten wurde. Dies steht einer verbesserten Arbeitsmarktintegration Älterer entgegen. Träger der Grundsicherung müssten ihre Anstrengungen vielmehr verstärken, um gerade erwerbsfähige Hilfebedürftige dieser Altersgruppe in Erwerbsarbeit zu bringen. Unter der neuen Regelung besteht dagegen die Gefahr, dass sie stattdessen ihre Aktivierungsstrategien auf leicht vermittelbare ältere erwerbsfähige Hilfebedürftige konzentrieren. Bei schwer vermittelbaren Arbeitslosengeld-II-Empfängern über 57 Jahren entstehen dagegen Anreize, sie nicht mit der nötigen Intensität zu fördern, so dass sie nach einem Jahr nicht weiter als arbeitslos gelten.

Darüber hinaus verschlechtern die neuen Regeln die Position der über 57-jährigen erwerbsfähigen Hilfebedürftigen gegenüber der bisherigen Rechtslage. Die Betroffenen gelten nach Ablauf eines Jahres ohne Arbeitsangebot automatisch nicht mehr als arbeitslos, selbst wenn sie erwerbsbereit sind und sich weiterhin arbeitslos melden wollen, z.B. um ihre Chancen auf Förderung zu wahren. Dieser pauschale Ausschluss aus der Arbeitslosenstatistik widerspricht der Definition von Arbeitslosigkeit im SGB III, die im Grundsatz auch für den Rechtskreis SGB II anzuwenden ist. Danach sind Menschen arbeitslos, wenn sie vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen oder weniger als 15 Stunden pro Woche arbeiten, eine versicherungspflichtige Beschäftigung suchen, dabei den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung stehen und sich arbeitslos gemeldet haben. Nach der Neuregelung wären nicht mehr allein die Arbeitsuche und die Verfügbarkeit des Hilfebeziehers





für dessen Status als Arbeitsloser entscheidend, sondern zusätzlich ein Stellenangebot, also ein arbeitsnachfrageseitiger Faktor. Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht ist jedoch keine Regelung notwendig, die dazu führt, dass gerade die Arbeitslosigkeit Älterer weniger stark wahrgenommen wird als die anderer Personen.

### **Zwangsverrentungen und Altersarmut**

Der Paragraph 12a SGB II legt fest, dass erwerbsfähige Hilfebedürftige frühestens mit Vollendung des 63. Lebensjahres verpflichtet sind, vorzeitig Altersrente in Anspruch zu nehmen. Will man erwerbsfähige Hilfebedürftige im Alter von mindestens 58 Jahren verstärkt in den Arbeitsmarkt integrieren, sollte man Zwangsverrentungen vor dem Eintrittsalter für die abschlagsfreie Altersrente generell vermeiden. Durch die Neuregelung entsteht nun aber ein Verschiebebahnhof für die gesellschaftlichen Kosten der Erwerbslosigkeit im Alter.

Indem man den Schutz vor Zwangsverrentung auf die Zeitspanne bis zum 63. Lebensjahr begrenzt, trägt man auch dem Ziel einer geringen Altersarmut nur unzureichend Rechnung. Zwar wird die maximale Höhe der Rentenabschläge für Hilfebezieher vermindert, die noch Zugang zu den ab 2012 abgeschafften vorgezogenen Altersrenten für Frauen und Arbeitslose haben. Gleiches gilt dauerhaft für gesundheitlich Eingeschränkte mit Anspruch auf die vorgezogene Altersrente für Schwerbehinderte.

Für die große Mehrheit der potenziell von Rentenabschlägen Betroffenen ergeben sich jedoch keine Verbesserungen gegenüber einer uneingeschränkten Zwangsverrentung. Denn für die meisten Hilfebedürftigen kommt nur Altersrente als vorzeitige Rente in Frage, wenn sie langjährig versichert waren. Sie können die Rente ohnehin erst ab dem vollendeten 63. Lebensjahr beziehen und müssen zunächst Rentenabschläge von maximal 7,2 Prozent hinnehmen. Nach Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre sind es sogar 14,4 Prozent. Damit dürfte sich das Risiko der Sozialhilfebedürftigkeit im Ruhestand für viele Betroffene deutlich erhöhen. Denn die Rentenanwartschaften aus gesetzlicher, betrieblicher und privater Altersvorsorge dürften

auch ohne Abschläge nur wenig über dem Niveau der Grundsicherung im Alter und bei voller Erwerbsminderung liegen.

Ein weiteres Problem liegt in der Ungleichbehandlung von Hilfebeziehern. Arbeitslose mit mindestens 35 Versicherungsjahren werden künftig auf die Rente für langjährig Versicherte verwiesen und müssten entsprechende Abschläge hinnehmen, während Versicherte mit gleich hoher oder sogar höherer Rentenanwartschaft aber weniger Versicherungsjahren, vor der Zwangsverrentung mit Abschlägen geschützt sind.

Eine weitere Ungleichbehandlung resultiert schließlich aus dem unterschiedlichen Referenzalter für eine abschlagsfreie Altersrente. Sie liegt für Schwerbehinderte je nach Geburtsjahrgang zwischen 63 und 65 Jahren, für alle übrigen Versicherten zwischen 65 und 67 Jahren. Damit wären Letztere bei einer erzwungenen Verrentung im selben Alter mit höheren Rentenabschlägen konfrontiert. Statt ein bestimmtes Lebensalter für Zwangsverrentungen vorzugeben, erscheint es daher adäquater, nur jene Hilfebezieher auf eine mit Abschlägen belegte Altersrente zu verweisen, die sich Bemühungen zur Aktivierung und Reintegration in den Arbeitsmarkt ohne wichtigen Grund entziehen.



## Fazit

Der demografische Wandel, die schrittweise Anhebung des Renteneintrittsalters sowie die weiter wachsende Nachfrage nach hochqualifizierten Arbeitskräften machen eine hohe Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nötig. Sieht man von den Gutscheinen für Eingliederungszuschüsse ab, laufen die jüngsten Reformen jedoch einer stärkeren Arbeitsmarktintegration und -partizipation älterer Menschen entgegen. Dies gilt vor allem für die Regeln zur verlängerten Transferbezugsdauer, zum Ausschluss einer Teilgruppe der Älteren aus der Arbeitslosenstatistik sowie zur frühzeitigen Altersrente.

## Literatur

Bernhard, S.; Jaenichen, U. und Stephan, G. (2007): Eingliederungszuschüsse: Die Geförderten profitieren, IAB-Kurzbericht 9/2007.

Dietz, M. (2008): Arbeitsmarkt: Rückenwind auch für Ältere, in: Wirtschaftsdienst, Jg. 88 (4), S. 254-259.

Lalive, R. (2007): Unemployment Benefits, Unemployment Duration, and Post-unemployment Jobs: A Regression Discontinuity Approach, in: American Economic Review, Vol. 97 (2), S. 108-12.

Müller, E.; Wilke, R. und Zahn, P. (2007): Beschäftigung und Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer: eine mikroökonomische Evaluation der Arbeitslosengeldreform von 1997, in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Bd. 227 (1), S. 65-86.

Nickell, S.; Nunziata, L. und Ochel, W. (2005): Unemployment in the OECD since the 1960s. What Do We Know?, in: Economic Journal, Vol. 115 (Nr. 500), S. 1-27.

Steffen, J. (2007): Kein Ende der Zwangsverrentung. Das Koalitionsvorhaben zur Frühverrentung von „Hartz-IV-lern“, Bremen.

ZEW, IAB und IAT (2006): Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission. Arbeitspaket 1: Wirksamkeit der Instrumente, Modul 1d: Eingliederungszuschüsse und Entgeltssicherung. Endbericht 2006 durch den Forschungsverbund, Nürnberg.

## Die Autorinnen und Autoren



**Dr. Martin Dietz**

ist Referent beim Vizedirektor des IAB.  
[martin.dietz@iab.de](mailto:martin.dietz@iab.de)



**Dr. Ulrich Walwei**

ist Vizedirektor des IAB.  
[ulrich.walwei@iab.de](mailto:ulrich.walwei@iab.de)



**Dr. Sabine Klinger**

ist kommissarische Leiterin des Forschungsbereichs „Konjunktur und Arbeitsmarkt“ am IAB.  
[sabine.klinger@iab.de](mailto:sabine.klinger@iab.de)



**PD Dr. Joachim Wolff**

ist Leiter des Forschungsbereichs „Grundsicherung und Aktivierung“ am IAB.  
[joachim.wolff@iab.de](mailto:joachim.wolff@iab.de)



**PD Dr. Gesine Stephan**

ist Leiterin des Forschungsbereichs „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“ am IAB.  
[gesine.stephan@iab.de](mailto:gesine.stephan@iab.de)



**Dr. Christina Wübbeke**

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“ am IAB.  
[christina.wuebbeke@iab.de](mailto:christina.wuebbeke@iab.de)



# Publikationen

Das IAB hat über seine Forschungstätigkeit hinaus den Auftrag, die Akteure am Arbeitsmarkt zu beraten und die Öffentlichkeit umfassend über seine Forschungsergebnisse zu informieren. Um diesem Auftrag gerecht zu werden, wurde im Institut ein Medienkonzept entwickelt, das die zeitnahe und zielgruppengerechte Publikation aller Ergebnisse gewährleistet. Dabei wird auf Praxisnähe und Beratungsleistung ebenso geachtet wie auf wissenschaftliche Exzellenz.

Auf diesen Seiten finden Sie eine kleine Auswahl der Publikationsschwerpunkte im ersten Halbjahr 2008.

## IAB-Publikationen

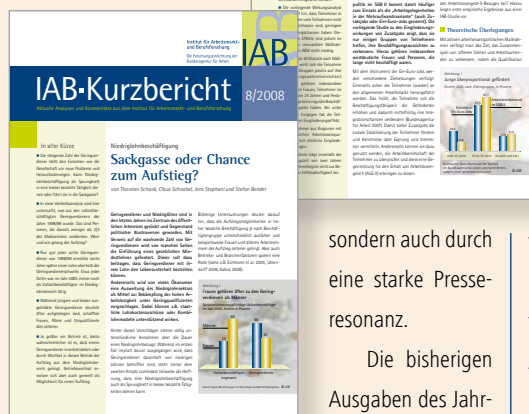
Auch wenn das Institut die meisten seiner Ergebnisse immer noch in Printform publiziert, ist das Internet inzwischen zu einem der wichtigsten Kommunikationskanäle geworden – sowohl für reine Onlinemedien als auch für Printmedien, die als Volltextdateien online angeboten werden. Im ersten Halbjahr 2008 gab es insgesamt über eine Million Downloads bei allen IAB-Publikationen. Dabei liegt die Reihe „IAB-Kurzbericht“ traditionell vorne, diesmal mit fast 165.000 Downloads. Hinzu kommen rund 57.000 Downloads von Grafiken aus den IAB-Kurzberichten. Aber auch die beiden Onlinereihen „IAB-Forschungsbericht“ und „IAB-DiscussionPaper“ fanden mit insgesamt 90.000 Downloads viele interessierte Leserinnen und Leser.

Bei den **IAB-Kurzberichten** lagen die aktuellen Ausgaben im Downloadranking vorne – aber auch ältere Ausgaben wurden noch stark nachgefragt. Das zeigt, dass bestimmte Themen immer auf Interesse stoßen und selbst nach mehreren Jahren noch abgerufen werden.

Einer dieser Dauerbrenner ist der IAB-Kurzbericht Nr. 6/2003 von Helmut Rudolph: Mini- und Midi-Jobs – Geringfügige Beschäftigung im neuen Outfit. Aber auch folgende Themen der vergangenen

Jahre schafften es in die Top Ten der Downloads von 2008: Frauen in Führungspositionen (Nr. 2/2006), die „Aufstocker“ – erwerbstätige Leistungsbezieher im SGB II (Nr. 22/2007), die regionale Arbeitssituation von Älteren (Nr. 25/2007) und der Arbeitskräftebedarf bis 2025 (Nr. 26/2007).

Mit der ersten Ausgabe des Jahrgangs 2008 wurde nun auch das Layout der IAB-Kurzberichte an das neue Corporate Design des IAB angepasst. Am inhaltlichen Profil der Reihe hat sich allerdings nichts geändert. Denn die aktuellen, kurz gefassten und grafisch aufbereiteten Informationen werden nach wie vor gut angenommen. Sie erreichen ein breites Publikum nicht nur via Internet,



wie gewohnt, das breite Forschungs- und Themenspektrum des IAB wider:

- **Ausländer in Deutschland:** Vergleichsweise schlecht qualifiziert, von Herbert Brücker und Sebastian Ringer.
- **Wirkungen von Ein-Euro-Jobs:** Für ein paar Euro mehr, von Joachim Wolff und Katrin Hohmeyer.
- **Arbeitsmarkt 2008:** Der Aufschwung lässt nach, von Hans-Uwe Bach, Hermann Gartner, Sabine Klinger, Thomas Rothe und Eugen Spitznagel.
- **Aktivierende Arbeitsmarktpolitik:** Wie wirken Programme für erwerbsfähige Hilfeempfänger in anderen Ländern? von Sabine Frömm und Cornelia Spieß.

- **Arbeitslosengeld-II-Empfänger:** Nur Wenige profitieren von der privaten Arbeitsvermittlung, von Sarah Bernhard und Joachim Wolff.
- **Ost-West-Vergleich:** Pendeln – ein zunehmender Trend, vor allem bei Hochqualifizierten, von Anette Haas und Silke Hamann.
- **Betriebliche Personalsuche:** Stellenangebot geht zurück, bleibt aber auf hohem Niveau, von Anja Kettner und Eugen Spitznagel.
- **Niedriglohnbeschäftigung:** Sackgasse oder Chance zum Aufstieg? von Thorsten Schank, Claus Schnabel, Jens Stephani und Stefan Bender.

In der Buchreihe des Instituts, die bereits seit letztem Jahr ein neues Gesicht hat und jetzt „IAB-Bibliothek“ heißt, sind zuletzt folgende Bände erschienen:

- **Band Nr. 310:** Estimation of Vacancies by NACE and ISCO at disaggregated regional level, von Anja Kettner, Jörg Drechsler, Martina Rebien, Katrin Schmidt, Marina Semerdjewa, Michael Stops und Kurt Vogler-Ludwig.
- **Band Nr. 311:** Auswirkungen der EU-Erweiterung auf Wachstum und Beschäftigung in Deutschland und ausgewählten EU-Mitgliedstaaten, ein Gutachten von Gerhard Untiedt, Björn Alecke, Timo Baas, Gudrun Biffel, Herbert Brücker, Oliver Fritz, Ben Gardiner, Elmar Hönekopp, Peter Huber, Andrew Lamour und Timo Mitze.
- **Band Nr. 312:** Mehr Vermittlungen durch mehr Vermittler? Ergebnisse des Modellversuchs „Förderung der Arbeitsaufnahme“ (FAIR), herausgegeben von Thomas Kruppe.

Der **IAB-Jahresbericht 2007**, ebenfalls im neuen Design, steht ganz im Zeichen des 40-jährigen Bestehens des Instituts. Darüber hinaus wird über zwei weitere Ereignisse berichtet, die das Jahr 2007 maßgeblich prägten: die Evaluation durch den Wissenschaftsrat und der Wechsel an der Institutsspitze. Nachdem Jutta Allmendinger im April 2007 als Präsidentin an das Wissenschaftszentrum Berlin wech-



# Publikationen

selte, übernahm Vize-Direktor Ulrich Walwei die kommissarische Leitung. Der Regensburger Universitätsprofessor Joachim Möller ist seit Oktober neuer Direktor des Instituts. Und selbst-



verständlich erfährt man in dem Bericht all das, was ein großes Forschungsinstitut im Laufe eines Jahres bewegt, was es geleistet hat und wie es aufgestellt ist. Ebenso kann man nachlesen, wer dazu gehört und welche Leistungen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter persönlich erbracht haben: ihre Publikationen, ihre Vorträge und ihre besonderen Auszeichnungen.

## Aufsätze in SSCI-Journals

Die wissenschaftliche Reputation des IAB wird insbesondere an den Veröffentlichungen seiner Forscherinnen und Forscher in referierten Journals gemessen – dabei spielen die Beiträge in SSCI-Journals eine herausragende Rolle. Im ersten Halbjahr 2008 sind folgende referierte Aufsätze erschienen:

- Bertoli, Simone; Gallo, Giampiero M.; Ricchiuti, Giorgio (2008): Exchange market pressure. Some caveats in empirical applications. In: *Applied Economics*, online first.
- Brussig, Martin; Bellmann, Lutz (2008): Betriebliche Einflussfaktoren auf Rekrutierungen Älterer und deren Bewerbungen. In: *Zeitschrift für Personalforschung*, Jg. 22, H. 1, S. 35-57.
- Grün, Carola; Klasen, Stephan (2008): Growth, inequality, and welfare. Comparisons across space and time. In: *Oxford Economic Papers*, Vol. 60, No. 2, S. 212-236.
- Lehmer, Florian; Möller, Joachim (2008): Group-specific effects of inter-regional mobility on earnings. A microdata analysis for Germany.

In: *Regional Studies. Journal of the Regional Studies Association*, Vol. 42, No. 5, S. 657-674.

- Möller, Joachim (2008): Regional variations in the price of building land. A spatial econometrics approach for West Germany. In: *The Annals of Regional Science*, online first.
- Zabel, Cordula (2008): Eligibility for maternity leave and first birth timing in Great Britain. In: *Population Research and Policy Review*, online first.

## Referierte Aufsätze in sonstigen Fachzeitschriften

- Bellmann, Lutz; Leber, Ute (2008): Weiterbildung für Ältere in KMU. In: *Sozialer Fortschritt*, Jg. 57, H. 2, S. 43-48.
- Bender, Stefan; Koch, Susanne; Meßmann, Susanne; Walwei, Ulrich (2008): Was muten sich Arbeitslose zu? Lohnkonzessionen von ALG-II-Empfängern. In: *Sozialer Fortschritt*, Jg. 57, H. 3, S. 75-85.
- Brussig, Martin; Bernhard, Sarah; Jaenichen, Ursula (2008): Die Reform der Eingliederungszuschüsse durch Hartz III und ihre Auswirkungen für die Förderung von Arbeitslosen. In: *Sozialer Fortschritt*, Jg. 57, H. 3, S. 66-75.
- Büttner, Thomas (2008): Ankündigungseffekt oder Maßnahmewirkung? Eine Evaluation von Trainingsmaßnahmen zur Überprüfung der Verfügbarkeit. In: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, Jg. 41, H. 1, S. 25-40.
- Dietrich, Hans; Gerner, Hans-Dieter (2008): Betriebliches Ausbildungsverhalten und Geschäftserwartungen. In: *Sozialer Fortschritt*, Jg. 57, H. 4, S. 87-93.
- Dornette, Johanna; Rauch, Angela; Schubert, Michael; Behrens, Johann; Höhne, Anke; Zimmermann, Markus (2008): Auswirkungen der Einführung des Sozialgesetzbuches II auf erwerbsfähige hilfebedürftige Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen. In: *Zeitschrift für Sozialreform*, Jg. 54, H. 1, S. 79-96.

- Feil, Michael; Tillmann, Lisa; Walwei, Ulrich (2008): Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik nach der Wiedervereinigung. In: *Zeitschrift für Sozialreform*, Jg. 54, H. 2, S. 161-185.
- Gerlach, Knut; Stephan, Gesine (2008): A note on job tenure and collective contracts. In: *Labour*, Vol. 22, No. 1, S. 167-183.
- Niebuhr, Annekatri (2008): The impact of EU enlargement on European border regions. In: *International Journal of Public Policy*, Vol. 3, No. 3/4, S. 163-186.
- Popp, Sandra; Schels, Brigitte (2008): Do you feel excluded? The subjective experience of young state benefit recipients in Germany. In: *Journal of Youth Studies*, Vol. 11, No. 2, S. 165-191.
- Promberger, Markus; Wenzel, Ulrich; Pfeiffer, Sabine; Hackett, Anne; Hirsland, Andreas (2008): Beschäftigungsfähigkeit, Arbeitsvermögen und Arbeitslosigkeit. In: *WSI-Mitteilungen*, Jg. 61, H. 2, S. 70-76.
- Shilov, Andrey; Möller, Joachim (2008): Krivaja Zarabotnih Plat. Teorija i Empirika. In: *Quantile. International Econometric Journal in Russian Language*, No. 4, S. 93-100.
- Stephan, Gesine; Rässler, Susanne; Schewe, Torben (2008): Instrumente aktiver Arbeitsmarktpolitik und die Arbeitsmarktchancen der Geförderten. In: *Sozialer Fortschritt*, Jg. 57, H. 3, S. 59-66.
- Wenzel, Ulrich (2008): Fördern und Fordern aus Sicht der Betroffenen. Verstehen und Aneignung sozial- und arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen des SGB II. In: *Zeitschrift für Sozialreform*, Jg. 54, H. 1, S. 57-78.

# Presse

**Handelsblatt**

**DIE WELT**  
DIE WELT GEHÖRT DENEN. DIE NEU DENKEN.

**DIE ZEIT**  
WOCHENZEITUNG FÜR POLITIK • WIRTSCHAFT • WISSEN UND KULTUR

**Frankfurter Rundschau**

**NÜRNBERGER**  
*Nachrichten*

**Monatlich nehmen im Durchschnitt rund 200 Agenturmeldungen und Presseartikel Bezug auf das IAB. Eine kleine Auswahl an Zitaten aus dem Medienecho:**

#### [Handelsblatt]

„Die Zahl der älteren Erwerbspersonen könnte nach Berechnungen des Nürnberger Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aufgrund des demografischen Wandels und der schrittweisen Einführung der Rente mit 67 bis zum Jahr 2030 um 1,2 bis über drei Millionen steigen. An eine automatische Lösung dieses Beschäftigungsproblems durch einen Fachkräfte- oder gar allgemeinen Arbeitskräftemangel glauben die Forscher nicht. Nach ihrer Auffassung die Betriebe zu wenig, um die Beschäftigungsfähigkeit Älterer zu erhalten.“

*Handelsblatt vom 2.1.2008*

#### [Süddeutsche Zeitung]

„Der Plan, dass ältere Arbeitslose unter bestimmten Voraussetzungen künftig automatisch aus der Arbeitslosenstatistik fallen sollen, stößt bei Experten auf Kritik. Es entstünden Anreize, ältere, schwer vermittel-

bare Empfänger von Arbeitslosengeld II nicht mit der Intensität zu fördern, die für eine Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt nötig wäre, trug das Nürnberger Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) am Montag im Sozialausschuss des Bundestags in Berlin vor.“

*Süddeutsche Zeitung vom 22.1.2008*

#### [Frankfurter Rundschau]

„Deutschland ist für gut ausgebildete Migranten unattraktiv. Sie müssen zu hohe bürokratische Hürden überwinden, um hier arbeiten zu können. Anders in den USA, Kanada und Australien: Dort sind Einwanderer sehr viel höher qualifiziert. In Deutschland verfügen Migranten zumeist sogar über niedrigere Bildungsabschlüsse als ihre Landsleute daheim. Zu diesen Ergebnissen kommt eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit. Die Wissenschaftler Herbert Brücker und Sebastian Ringer machen für diese fatale Entwicklung die deutsche Zuwanderungspolitik verantwortlich. [...] Die Forscher [...] plädieren für ein ‚Punktesystem‘, das neben Bildungsabschlüssen auch Berufserfahrung und Lebensalter berücksichtigen sollte.“

*Frankfurter Rundschau vom 23.1.2008*

#### [dpa]

„Der Chef des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Joachim Möller, hält die Debatte über Mindestlöhne in Deutschland für stark ideologiebe-

lastet. Möller ist überzeugt davon, dass ein allgemeiner ge-

setzlicher Mindestlohn kommen wird. ‚Die Welt geht keineswegs unter, wenn wir Mindestlöhne mit Augenmaß einführen‘, sagte der IAB-Chef den ‚Nürnberger Nachrichten‘.“

*dpa vom 17.1.2008*

#### [Frankfurter Allgemeine Zeitung]

„Ein-Euro-Jobs eröffnen nicht allen Teilnehmern bessere Chancen auf eine reguläre Arbeit. Zu diesem Schluss kommt eine Studie des Nürnberger Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Am ehesten profitieren demnach westdeutsche Frauen. Sie haben nach IAB-Angaben 20 Monate nach Beginn des Ein-Euro-Jobs eine um 3 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit, eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit auszuüben, als Nicht-Teilnehmerinnen. Auch Arbeitslose über 50 Jahre profitierten von dem Instrument. Anders sieht das Bild bei jungen Arbeitslosen unter 25 Jahre aus, die ein Viertel aller Ein-Euro-Jobber ausmachten. In dieser Gruppe seien keine Erfolge zu verbuchen.“

Das Institut warnt davor, deshalb den Sinn der Ein-Euro-Jobs anzuzweifeln. Sie dienen nicht nur dazu, die Beschäftigungswahrscheinlichkeit zu erhöhen, sondern auch als Test für die Arbeitsbereitschaft.“

*Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 12.2.2008*

#### [Financial Times Deutschland]

„Die Zahl der Überstunden in Deutschland wird nach Ansicht von Forschern sinken. ‚Langfristig rechnen wir mit einer sinkenden Tendenz bei den Überstunden, die überlagert wird von konjunkturellen Einflüssen‘, sagte Arbeitszeit- und Konjunktexperte Eugen Spitznagel vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Das liege an den zunehmend flexiblen Arbeitszeiten: ‚Rund 40 Prozent aller Beschäftigten haben heute Arbeitszeitkonten. Das war früher nicht so.‘ Für 2008 rechnet das Institut mit rund 1,5 Milliarden bezahlter Überstunden.“

*Financial Times Deutschland vom 4.3.2008*

#### [Stuttgarter Nachrichten]

„Firmen mit mehr als 1000 Mitarbeitern zahlen im Schnitt deutlich mehr als kleine Arbeitgeber“, weiß Uwe Blien vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg. Daimler, Porsche und Bosch haben Zehntausende von Beschäftigten in Stuttgart und

**„Die Welt geht keineswegs unter, wenn wir Mindestlöhne mit Augenmaß einführen“**

# Presse

in Sindelfingen, was auch die hohen Durchschnittslöhne im Kreis Böblingen erklären dürfte. ‚Generell verdienen Großstädter durchschnittlich acht bis zehn Prozent mehr als die Bewohner der angrenzenden Landkreise‘, erklärt Blien. Dafür müssten sie oft mehr für Mieten und sonstige Lebenshaltung ausgeben. Wenig Trost gibt es von Blien dagegen für die Beschäftigten im Osten: ‚Die Löhne fallen dort um rund 30 Prozent geringer aus als im Westen, was maßgeblich auf der dort generell niedrigeren Produktivität beruht.‘“

*Stuttgarter Nachrichten vom 19.3.2008*

## [Der Tagesspiegel]

„Die Beauftragung von Privatvermittlern erhöht die Arbeitsmarktchancen von Hartz-IV-Beziehern offenbar kaum. Die Beschäftigungschancen von Empfängern des Arbeitslosengeldes II, die Anfang 2005 einem privaten Vermittlungsdienstleister zugewiesen wurden, stiegen je nach Teilgruppe gar nicht oder nur gering, heißt es in einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Sie sind, verglichen mit Hartz-IV-Empfängern, die bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung geblieben sind, im Durchschnitt genauso häufig oder sogar häufiger arbeitslos gemeldet.“

*Der Tagesspiegel vom 27.3.2008*

## [SPIEGEL ONLINE]

„Es geht vom Land in die Stadt, vom Osten in den Westen, oder montags von Berlin nach Hamburg und freitags wieder zurück. Vor allem Hochqualifizierte nehmen inzwischen weite Strecken zur Arbeit auf sich, heißt es in einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Insgesamt stieg der Anteil der Pendler an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten demnach zwischen 1995 und 2005 von 31 auf 40 Prozent.“

*SPIEGEL ONLINE vom 16.4.2008*

## [Süddeutsche Zeitung]

„Franziska Schreyer (IAB) sieht die Arbeitgeberseite in der Pflicht. ‚Es ist ja sinnvoll, dass wir darüber diskutie-

ren, was man in Schule und Studium ändern muss, um Mädchen für Technik zu begeistern. Doch man muss auch darüber sprechen, was sich am Arbeitsplatz ändern muss, um die Frauen zu halten.‘“

*Süddeutsche Zeitung vom 19.4.2008*

## [Der Tagesspiegel]

„Der Großteil der über 50jährigen Hartz-IV-Empfänger [kann] noch mit einer Rente über Grundsicherungsniveau rechnen. [...] Schlecht abgesichert sind allerdings ältere Hilfebezieherinnen in Westdeutschland. Sie haben zum Beispiel wegen längerer Familienphasen nur kurz eingezahlt und meist nur geringe Beiträge entrichten können, weil sie Teilzeit oder im Niedriglohnbereich gearbeitet haben. Laut einer IAB-Studie haben sie keine Chance, eine Rente in Höhe der Grundsicherung zu erhalten, rechnerisch müssten sie dafür 56,8 Jahre lang Beiträge einzahlen.“

*Der Tagesspiegel vom 22.4.2008*

## [DIE ZEIT]

„Ausländerfeindliche Vorfälle machen in einer globalisierten Welt schnell die Runde. ‚Die Hochqualifizierten sind gut informiert und überlegen sich genau, wo sie hingehen‘, sagt Elmar Hönekopp, Leiter der Arbeitsgruppe Migration und Integration beim IAB.“

*DIE ZEIT vom 30.4.2008*

## [Financial Times Deutschland]

„Wenn es in Deutschland ein Armutsrisiko gibt, dann trifft das die, für die das kein Risiko mehr ist. Bei denen, die keine Ausbildung haben, lag die Arbeitslosenquote 2005 mit 22 Prozent um die Hälfte höher als vor 25 Jahren. [...] Bei Arbeitern und Unqualifizierten ist die Gefahr Studien zufolge eher noch gewachsen, aus Armut nicht mehr herauszukommen. Nach Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung hat nur jeder achte Geringverdiener einige Jahre später den Aufstieg in die bessere Welt geschafft.“

*Financial Times Deutschland vom 9.5.2008*

## [Süddeutsche Zeitung]

„Fachleute kritisieren die unzureichende Qualifikation vieler Bewerber. ‚Die Tatsache, dass 20 Prozent eines jeden Jahrgangs die Schule mit Lese- und Mathematikkompetenzen auf Grundschulniveau verlassen, zeigt, wie groß die Misere im Bildungssystem ist‘, sagte der Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg, Joachim Möller, der SZ. ‚Wenn junge Leute keine Lehrstelle bekommen

„20 % eines jeden Jahrgangs verlassen die Schule mit Lese- und Mathematikkompetenzen auf Grundschulniveau“

und damit den Einstieg ins Beschäftigungssystem schon am

Anfang verpassen, ist die Gefahr, auch später immer wieder arbeitslos zu werden, um ein Vielfaches erhöht‘, so Möller.“

*Süddeutsche Zeitung vom 14.5.2008*

## [DIE WELT]

„Die Zahl der offenen Stellen in Deutschland ist im ersten Quartal 2008 auf 1,14 Millionen gesunken. Das waren 80 000 weniger als im Schlussquartal 2007 und 250 000 weniger als vor einem Jahr, berichtete das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Der Arbeitskräftebedarf sei zwar nach wie vor robust, die Betriebe würden auf mittlere Sicht aber vorsichtiger disponieren, erklärten die Nürnberger Forscher.“

*DIE WELT vom 27.5.2008*

## [dpa]

„Firmen setzen bei der Suche nach neuen Mitarbeitern wieder verstärkt auf Stelleninserate in Zeitungen. Auch über das Internet bemühten sich Unternehmen immer öfter um neue Kräfte, geht aus einer am Mittwoch veröffentlichten Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervor. Inzwischen werde jede vierte Stelle per Zeitungsinserat besetzt. In Zeiten der Stagnation sei es nur jede fünfte gewesen.“

*dpa vom 28.5.2008*



# Neuer Verlagspartner



Das IAB hat seit dem 1. Juli 2008 einen neuen Verlagspartner. Der in Bielefeld ansässige W. Bertelsmann Verlag (wbv) ist Mediendienstleister und Fachverlag, spezialisiert auf die Themenfelder Arbeitsmarkt, Beruf und Bildung. Er vertreibt und vermarktet seither die Publikationen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und verlegt die Buchreihe „IAB-Bibliothek“.

Der Verlagswechsel kommt den Abonentinnen und Abonnenten der Reihe zugute. Denn sie profitieren künftig vom breiten Informationsangebot des Verlags, etwa zu thematisch einschlägigen Neuerscheinungen im Buch- und Zeitschriftenbereich. Außerdem erhalten die Bezieherinnen und Bezieher eines Abonnements auf alle Ausgaben der IAB-Bibliothek Rabatte von bis zu 20 Prozent.

Ein weiterer Vorteil für unsere Kundinnen und Kunden: Der Verlag bietet sämtliche IAB-Medien in einem eigenen Webshop ([www.iabshop.de](http://www.iabshop.de)) an, so dass kostenpflichtige Publikationen noch schneller, einfacher und günstiger als bislang bestellt werden können.

Neben dem Webshop können selbstverständlich die traditionellen Bestellwege via Telefon 0180-100-2707, Fax 0180-100-2708 und E-Mail: [IAB-Bestellservice@wbv.de](mailto:IAB-Bestellservice@wbv.de) genutzt werden.

## Neuerscheinungen der IAB-Buchreihe beim W. Bertelsmann Verlag:

### IAB-Bibliothek 312

Mehr Vermittlungen durch mehr Vermittler? Ergebnisse des Modellversuchs „Förderung der Arbeitsaufnahme“ (FAIR). Thomas Kruppe (Hg.), Bielefeld 2008, 261 S., 29,90 Euro, ISBN: 978-3-7639-3900-8, ISSN: 1865-4096.

### IAB-Bibliothek 313

Erfolgchancen neu gegründeter Betriebe. Markus Heckmann, Bielefeld 2008, 29,90 Euro, ISBN: 978-3-7639-4000-4, ISSN: 1865-4096 (erscheint am 28. Oktober 2008).

### IAB-Bibliothek 314

Handbuch Arbeitsmarkt 2009. Analysen, Daten, Fakten. Ulrich Walwei, Joachim Möller (Hg.), Bielefeld 2009, Format 21x27cm, vierfarbig, mit zahlreichen Grafiken und Tabellen, 49,90 Euro, ISBN-Nr. 978-3-7639-4001-1, ISSN 1865-4096 (erscheint Anfang Dezember 2008).

## Impressum



### Herausgeber © 2008

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA), Weddigenstraße 20-22, 90478 Nürnberg, [www.iab.de](http://www.iab.de)  
 ■ Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB gestattet ■ **Verantwortliche Redakteurin:** Jutta Winters (v.i.S.d.P.)  
 ■ **Redaktion Rubriken:** Martina Dorsch (Personen), Dr. Andrea Kargus (Podium), Dr. Martin Schludi (Projekte), Elfriede Sonntag (Publikationen), Regina Stoll (Podium) ■ **Redaktionsassistentz:** Erika Popp ■ **Gestaltung:** Petra Wagler, IAB; ps.media GmbH, Fürth ■ **Infografiken:** Monika Pickel, IAB; ps.media GmbH, Fürth ■ **Fotos ©:** fotolia; Werner Gradert, ps.media GmbH, Fürth (Motive „Spurwechsel/Verkehr“); Susanne Stoll (Motive „Stillgelegter Bahnhof“); Dörfel & Dörfel Fotodesign, Nürnberg; Viktoria Nußbeck, Jutta Palm-Nowak, Simon Roßmann, Regina Stoll und Ulrich Wenzel, IAB (Rubriken Podium/Personen) ■ **Technische Produktion:** Petra Wagler ■ **Druck:** Bonifatius GmbH, Paderborn ■ **Bezugsmöglichkeiten:** IAB-Bestellservice, c/o W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld, Telefon: 0180-100-2707, Fax: 0180-100-2708, E-Mail: [IAB-Bestellservice@wbv.de](mailto:IAB-Bestellservice@wbv.de), Webshop: [www.iabshop.de](http://www.iabshop.de) ISSN 1861-7522



IAB ■ Forum - Ausgabe 1/2008



Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit  
Weddigenstraße 20-22 ■ 90478 Nürnberg ■ [www.iab.de](http://www.iab.de)