

IAB-Kurzbericht

13/2014

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

In aller Kürze

■ Die Zeitarbeitsbranche ist seit jeher durch eine hohe Dynamik und vergleichsweise kurze Beschäftigungsdauern gekennzeichnet. Auf Grundlage der Beschäftigtenstatistik untersuchen wir die Dauer von Leiharbeitsverhältnissen in den Jahren 2000 bis 2012.

■ Über den gesamten Untersuchungszeitraum hinweg dauerten die Beschäftigungsverhältnisse in der Zeitarbeit im Mittel nur drei Monate. Leiharbeiter mit Hochschulabschluss sind mit einem mittleren Wert von rund fünf Monaten am längsten bei derselben Zeitarbeitsfirma tätig.

■ Insgesamt ist in der Branche ein leichter Trend hin zu längeren Beschäftigungsdauern erkennbar.

■ Im Jahr 2000 waren 21,6 Prozent der Leiharbeiter mehr als neun Monate beschäftigt, im Jahr 2010 galt dies für 27,6 Prozent. Etwa 14 Prozent der Zeitarbeitsverhältnisse, die im Jahr 2010 geschlossen wurden, dauerten länger als 18 Monate.

■ Damit wird auch deutlich, dass die aktuell geplanten Änderungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – die Beschränkung der Überlassungshöchstdauer auf 18 Monate und der Gleichbehandlungsgrundsatz ab dem 9. Monat im selben Entleihbetrieb – nur einen kleinen Teil der Leiharbeiter betreffen.

Zeitarbeit in Deutschland

Hohe Dynamik und kurze Beschäftigungsdauern

von Peter Haller und Elke J. Jahn

In den vergangenen Dekaden hat der Gesetzgeber das Zeitarbeitsrecht stufenweise reformiert, um den Flexibilitätsbedürfnissen der Unternehmen entgegen zu kommen und um über die Zeitarbeit neue Arbeitsplätze zu schaffen. Trotz kräftigem Wachstum der Branche ist der Anteil der Leiharbeiter an allen abhängig Beschäftigten mit etwa 2,5 Prozent nach wie vor gering. Über die Beschäftigungsdauern und die Dynamik des Zeitarbeitsmarktes ist bisher nur wenig bekannt. Diese Lücke schließen wir mit der folgenden Untersuchung.

Ziel der Arbeitnehmerüberlassung¹ ist, mehrere Einsätze bei verschiedenen Entleihbetrieben zu einem längeren Beschäftigungsverhältnis im Verleihbetrieb zu kombinieren. Auf diese Weise sollen einerseits bei den Zeitarbeitsfirmen neue und stabile Beschäftigungsverhältnisse entstehen, andererseits

wird aber auch den Flexibilisierungsbedürfnissen der Kundenunternehmen Rechnung getragen.

So können die Kunden der Zeitarbeitsfirmen, also die Entleih- oder Einsatzbetriebe, temporär abwesende Mitarbeiter durch Leiharbeiter ersetzen oder Auslastungsschwankungen über den Konjunkturzyklus mithilfe der Zeitarbeit auffangen. Gleichzeitig können sie auch ihre Stammbesatzung in Zeiten schwacher Konjunktur vor Entlassungen schützen und damit firmenspezifisches Humankapital erhalten.

Neben dieser Pufferfunktion der Zeitarbeit sind auch Einsparung von direkten Personalkosten, Minderung des Verwaltungsaufwandes sowie die unverbindliche Erprobung neuer Mitarbeiter häufige Einsatzmotive. Nicht zuletzt hat Zeitarbeit auch den Effekt, dass der im internationalen Vergleich strenge Kündigungsschutz in den Kundenunternehmen nicht zum Tragen kommt. Als Vorteile gelten in diesem Zusammenhang der Wegfall von Kündigungsfristen sowie die Vermeidung von arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen bei Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses.

¹ „Arbeitnehmerüberlassung“, „Leiharbeitsverhältnis“, „Leiharbeiter“ und „Verleiher“ sind die Begriffe des Gesetzgebers, die Branche selbst spricht von „Zeitarbeit“. Wir verwenden die Begriffe Leiharbeiter, Zeitarbeit und Arbeitnehmerüberlassung synonym.

Zwischen den Einsatzmotiven der Kundenunternehmen und den Motiven der Menschen, einen Leiharbeitsjob anzunehmen, besteht jedoch erhebliche Diskrepanz. Zwar nennen Leiharbeiter immer wieder den Wunsch nach Abwechslung im Job bei verschiedenen Arbeitgebern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder das Sammeln von Berufserfahrung als Motive. Die ausschlaggebenden Gründe für den Leiharbeitsjob sind jedoch meistens nach wie vor der Wunsch, die Arbeitslosigkeit zu beenden bzw. zu vermeiden oder die Hoffnung, auf diesem Weg einen stabilen Job zu finden.

Um den unterschiedlichen Interessen der Kundenunternehmen und der Leiharbeiter gerecht zu werden, hat der Gesetzgeber dem Einsatz von Leiharbeitnehmern im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) vor allem während der 1980er und 1990er Jahre enge Grenzen gesetzt. In **Tabelle 1** sind die wichtigsten Reformen des AÜG zusammengefasst. Auffällig ist, dass die Überlassungshöchstdauer, die die maximale Einsatzdauer im Kundenunternehmen

definiert, in allen Reformen seit 1985 Gegenstand der Deregulierung war, also immer wieder verlängert wurde.²

Primärer Grund der Begrenzung der Überlassungsdauer ist, dass Einsatzbetriebe nur kurzfristige Auslastungsschwankungen mit Leiharbeitern auffangen. Eine Substitution von regulären Arbeitsplätzen sollte vermieden werden. Vor dem Jahr 1985 durfte ein Leiharbeitnehmer dem Entleiher maximal drei Monate überlassen werden. Nach und nach wurde die Überlassungshöchstdauer verlängert und schließlich im Jahr 2003 gänzlich abgeschafft. Ein Ziel der schrittweisen Verlängerung der Überlassungshöchstdauer war es, die Nachfrage nach Zeitarbeit zu stimulieren. Infolge der kurzen Einsatzdauern war die Leiharbeit für viele Unternehmen wenig attraktiv, denn auch bei der Einstellung von Leiharbeitnehmern fallen Einarbeitungskosten an. Mit den längeren Überlassungsdauern war auch die Hoffnung verbunden, dass neue Arbeitsplätze bei Verleihern und im Idealfall – im Anschluss an einen Einsatz – auch bei Entleihern entstehen. In der kürzlich aufgeflamten Diskussion um die Zeitarbeit steht nun erneut eine Begrenzung der Überlassungsdauer auf 18 Monate zur Debatte.

Nicht zuletzt wegen der vergleichsweise niedrigen Bezahlung von Leiharbeitnehmern, die etwa 15 bis 25 Prozent weniger verdienen³ als Beschäftigte außerhalb der Branche, wurde in den letzten Jahren zunehmend auch die Entlohnung im AÜG reguliert. So hat der Gesetzgeber im Jahr 2002 den Gleichbehandlungsgrundsatz in das AÜG eingeführt, der die gleiche Entlohnung von Stammbeschäftigten im Entleihbetrieb und Leiharbeitnehmern festlegt. Auch hier war die Überlassungsdauer zunächst entscheidend, denn der Gleichbehandlungsgrundsatz galt nur für Leiharbeitnehmer, die länger als zwölf Monate beim gleichen Entleiher im Einsatz sind. Ab 2003 mussten Leiharbeitnehmer vom ersten Tag des Einsatzes an den gleichen Lohn wie vergleichbare Mitarbeiter im Kundenbetrieb erhalten. Hiervon waren allerdings Zeitarbeitsunternehmen ausgeschlossen, die einen Tarifvertrag anwenden. Trotz dieser Regelung sind die Lohnunterschiede zwischen Leiharbeitern und Beschäftigten außerhalb der Branche

Tabelle 1

Wichtigste Reformen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG)

In Kraft getreten	Wichtigste Änderungen
1.1.1982	<ul style="list-style-type: none"> Verbot der Arbeitnehmerüberlassung im Bauhauptgewerbe
1.5.1985	<ul style="list-style-type: none"> Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 3 auf 6 Monate
1.1.1994	<ul style="list-style-type: none"> Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 6 auf 9 Monate
1.4.1997	<ul style="list-style-type: none"> Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 9 auf 12 Monate Zulassung der Synchronisation von Ersteinsatz und Arbeitsvertrag beim erstmaligen Verleih Erlaubnis einmaliger Befristung ohne sachlichen Grund Wiederholte Zulassung lückenlos aufeinander folgender Befristungen mit demselben Leiharbeitnehmer
1.1.2002	<ul style="list-style-type: none"> Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 12 auf 24 Monate Gleichbehandlungsgrundsatz ab dem 13. Monat im gleichen Entleihbetrieb
1.1.2003	<ul style="list-style-type: none"> Wegfall des Synchronisations- und Wiedereinstellungsverbots und der Überlassungshöchstdauer Lockerung des Entleihverbotes im Bauhauptgewerbe Gleichbehandlungsgrundsatz ab Beginn des Einsatzes im Entleihbetrieb, sofern keine abweichende Tarifvereinbarungen
1.1.2012	<ul style="list-style-type: none"> Einführung eines Mindestlohnes
geplant	<ul style="list-style-type: none"> Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten Gleichbehandlungsgrundsatz ab dem 9. Monat im gleichen Entleihbetrieb

Quelle: Darstellung angelehnt an Antoni und Jahn (2006); Bundesagentur für Arbeit (2014).

© IAB

² Die einzelnen Regulierungen werden ausführlich in Antoni und Jahn (2006) erläutert.

³ Diese Werte beziehen sich auf den Beobachtungszeitraum 1995 bis 2008. Hier wurde für unterschiedliche Tätigkeiten, Alter und Berufserfahrung der beiden Gruppen kontrolliert, vgl. Jahn und Pozzoli (2013).

nicht gesunken (Jahn 2010). Seit 1.1.2012 gibt es in der Zeitarbeit einen Mindestlohn.

Die heftige Kritik an der Entlohnung der Leiharbeitnehmer hat auch dazu geführt, dass die Branche und die Gewerkschaften zunehmend Branchenzuschläge verhandeln, die mit der Überlassungsdauer steigen.⁴ Trotz Mindestlohn und Branchenzuschlägen will der Gesetzgeber die Entlohnung erneut im AÜG regeln. Die neue Regelung sieht vor, dass Leiharbeitnehmer spätestens nach einer Überlassungsdauer von neun Monaten beim selben Entleiher die gleiche Entlohnung („equal pay“) erhalten wie ein vergleichbarer Stamm-Mitarbeiter.

Bei den aktuellen Reformvorschlägen gilt es allerdings zu bedenken, dass vor allem die Einführung des Gleichbehandlungsgrundsatzes Anreize für Entleihbetriebe und Zeitarbeitsfirmen setzen könnte, Leiharbeiter nach dieser Frist durch neue Leiharbeiter zu ersetzen. Denn dieser Reformschritt führt dazu, dass sich die Zeitarbeit bei den Einsätzen verteuern wird, die länger als neun Monate dauern. Eine mögliche Folge ist, dass der Zeitarbeitsmarkt schrumpfen wird. Hiervon könnten vor allem Zeitarbeitsjobs betroffen sein, die keine oder nur eine geringe Einarbeitungszeit benötigen. Zugleich ist nicht davon auszugehen, dass im gleichen Umfang, wie die Zeitarbeit zurückgeht, reguläre Arbeitsplätze entstehen (Jahn/Weber 2013). Dies könnte bedeuten, dass die Beschäftigungschancen im Zeitarbeitssektor sinken werden.

Um einen Hinweis darauf zu erhalten, wie viele Leiharbeitnehmer von der geplanten Reform des Arbeitnehmerüberlassungsrechts betroffen sein könnten, untersuchen wir zunächst die Beschäftigungsdynamik in der Branche. Über die Dauer der einzelnen Einsätze der Leiharbeiter bei den Kundenunternehmen gibt es keine Informationen. Nachdem das Synchronisationsverbot 1997 gelockert und 2003 vollständig aufgehoben wurde, liegt es nahe, dass vor allem kurze Beschäftigungsdauern mit der Überlassungsdauer übereinstimmen. Daher wird in einem zweiten Schritt die Dauer der Beschäftigungsverhältnisse zwischen den Leiharbeitnehmern und den Zeitarbeitsfirmen betrachtet.

⁴ Beispielsweise wurde für die Metall- und Elektroindustrie vereinbart, dass die Entgelte schrittweise erhöht werden. Nach sechs Wochen beim gleichen Kundenunternehmen erhält ein Leiharbeiter einen Zuschlag von 15 Prozent, nach neun Monaten von 50 Prozent auf den in der jeweiligen Entgeltgruppe gültigen Tarif.

⁵ Die Zahl der abhängig Beschäftigten ergibt sich aus der Summe der sozialversicherungspflichtig und der geringfügig Beschäftigten.

■ Dynamik des Zeitarbeitsmarktes

Eingangs wurde bereits erwähnt, dass die Zeitarbeitsbranche seit Jahren stetig wächst. So ist der jahresdurchschnittliche Bestand an Leiharbeitsverhältnissen von 328 Tausend im Jahr 2000 auf 878 Tausend im Jahr 2012 deutlich gestiegen. Damit hat sich der Bestand der Leiharbeiter in diesem Zeitraum beinahe verdreifacht (vgl. **Abbildung 1**).

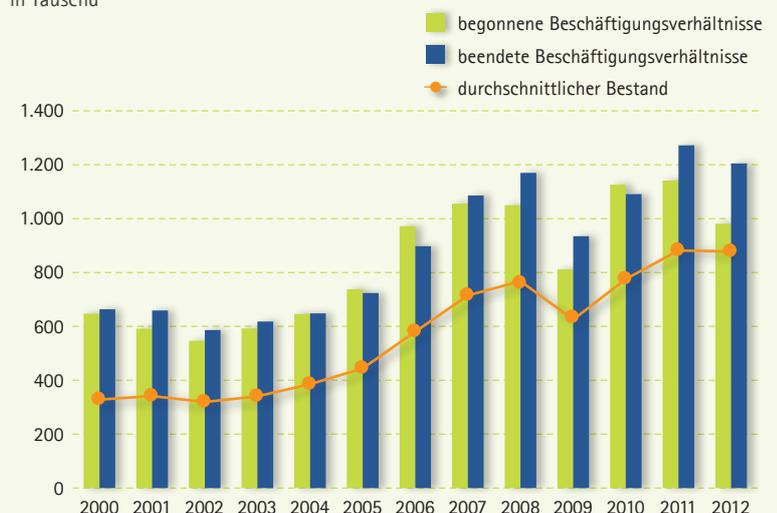
Vergleicht man jedoch die Zahl der Leiharbeitnehmer mit der Zahl aller abhängig Beschäftigten im Jahr 2013 (Stichtag 30. Juni) standen den 852 Tausend Leiharbeitnehmern etwa 34 Mio. abhängig Beschäftigte gegenüber. Dementsprechend ist die Leiharbeitsquote, die die Zahl der Leiharbeiter in das Verhältnis zu allen abhängig Beschäftigten setzt, mit 2,5 Prozent nach wie vor gering.⁵

Hinter diesen Bestandsdaten verbirgt sich jedoch eine außergewöhnliche Dynamik (vgl. auch **Infokasten** auf Seite 4). Im Jahr 2012 beispielsweise wurden 980 Tausend neue Beschäftigungsverhältnisse in der Zeitarbeitsbranche abgeschlossen und gleichzeitig 1.205 Tausend Jobs beendet (vgl. **Abbildung 1**). Die hohe Dynamik der Zeitarbeit wird auch deutlich, wenn man sich das Wachstum der Branche vor Augen hält: Im Beobachtungszeitraum 2000 bis 2012 betrug die jahresdurchschnittliche Wachstumsrate des Zeitarbeitssektors 8,5 Prozent. Allerdings wächst die Branche nicht kontinuierlich, sondern sie reagiert

Abbildung 1

Beschäftigungsverhältnisse in der Zeitarbeitsbranche 2000 bis 2012

in Tausend



Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik (ANÜSTAT), eigene Darstellung.

© IAB

deutlich auf die Konjunktur. So ging im Jahr 2002 die Beschäftigung in der Zeitarbeit um etwa 6 Prozent zurück und 2006 stieg die Zahl der Leiharbeiternehmer um 32 Prozent. Während der Wirtschafts- und Finanzkrise schrumpfte die Branche erneut um etwa 23 Prozent. Unmittelbar danach hat sich die Zeitarbeitsbranche auch im Vergleich zur Gesamtwirtschaft schnell erholt: Zwischen 2009 und 2010 ist die Zahl der Leiharbeiternehmer um 32 Prozent gestiegen. In dieser Zeitspanne hat die Zeitarbeit auch erheblich zum allgemeinen Beschäftigungsaufbau beigetragen. So wurden etwa 62 Prozent der zwischen 2009 und 2010 neu begonnenen Beschäftigungsverhältnisse im Zeitarbeitssektor abgeschlossen. Zwischen 2011 und 2012 war dagegen der Beitrag der Zeitarbeit zum Beschäftigungsaufbau mit -0,3 Prozent sogar leicht negativ.

Die hohe Dynamik in der Branche legt nahe, dass die Beschäftigungsverhältnisse zwischen Leiharbeiter-

nehmer und Zeitarbeitsfirma nur von kurzer Dauer sind. Die Ermittlung und Messung dieser Beschäftigungsdauern ist Gegenstand des nächsten Abschnitts.

Beschäftigungsdauern in der Zeitarbeit

Die Untersuchung der Beschäftigungsdauern kann auf zwei verschiedene Arten erfolgen. Einerseits mithilfe einer Verweildaueranalyse, andererseits auf Grundlage der Maßzahlen Mittelwert und Median.

Verweildauern

Abbildung 2a zeigt die Verweildauern der Leiharbeiternehmer in der Branche für den Zeitraum 2000 bis 2012. Dabei wird untersucht, welcher Anteil der Arbeitnehmer nach einer gegebenen Dauer noch im Zeitarbeitsbetrieb beschäftigt ist. Aufeinanderfol-

i Arbeitskräfteumschlag in der Zeitarbeit

Zur Messung der Dynamik des Arbeitsmarktes wird häufig der Labour Turnover bzw. die Arbeitskräftefluktuation herangezogen (Wagner/Jahn 2004):

$$\text{Labour Turnover}_t = \frac{(\text{Einstellungen}_t + \text{Entlassungen}_t)/2}{\text{durchschnittlicher Bestand der Beschäftigten}_t}$$

Der Labour Turnover ergibt sich, indem der Mittelwert der Summe aller Einstellungen und Entlassungen in einem Jahr ins Verhältnis zum jahresdurchschnittlichen Bestand der abhängig Beschäftigten gesetzt wird. Hierbei kann der Personalwechsel sowohl auf vorhandenen Stellen stattfinden als auch durch die Schaffung neuer bzw. Wegfall bestehender Jobs entstehen. Da der Labour Turnover die Stromgrößen Einstellungen und Entlassungen in das Verhältnis zu einer Bestandsgröße setzt, gibt er Auskunft über die Umschlagshäufigkeit am Arbeitsmarkt.

Der Labour Turnover ist in der Abbildung (rechts) für alle sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse und für den Zeitarbeitsmarkt dargestellt. Im Jahr 2000 nahm der Labour Turnover, der dem Durchschnitt aus Einstellungs- und Separationsrate entspricht, in der Zeitarbeitsbranche den Wert 2 an, d. h. in diesem Sektor wurden die Arbeitskräfte etwa zwei Mal umgeschlagen. Vergleicht man den Labour Turnover in der Zeitarbeit mit den Werten für alle sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, die über dem Beobachtungszeitraum zwischen 0,31 und 0,26 liegen, wird die Dynamik der Branche besonders deutlich. Die Abbildung zeigt aber auch, dass die Dynamik des Zeitarbeitsmarktes seit 2000 kontinuierlich sinkt. Im Jahr 2012 betrug der Labour Turnover noch 1,25.

Multipliziert man den Kehrwert des Labour Turnover mit 12, so ergibt sich näherungsweise die durchschnittliche abgeschlossene Dauer der Beschäftigung in Monaten (Bundesagentur für Arbeit 2014). Demnach dauerte im Durchschnitt ein abgeschlossenes Ar-

beitsverhältnis in der Zeitarbeit im Jahr 2012 etwa zehn Monate, das eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten 46 Monate.¹ Die Abbildung macht damit auch deutlich, dass es eine Tendenz zu längeren Beschäftigungsdauern gibt. Die so ermittelte Beschäftigungsdauer ist jedoch keine geeignete Kenngröße zur Messung von Beschäftigungsdauern, da sie davon ausgeht, dass die Beschäftigungsdauern gleich verteilt sind.

¹ Zieht man die bisherige durchschnittliche Dauer der Beschäftigung heran, betrug die durchschnittliche Beschäftigungsdauer in Deutschland etwa 10,8 Jahre (Rhein 2010). In diesem Messkonzept, das häufig in Befragungen zur Anwendung kommt, sind allerdings längere Beschäftigungsverhältnisse überrepräsentiert, vgl. auch den Abschnitt zum Bestandskonzept.

Labour Turnover 2000 bis 2012



Für das Jahr 2000 liegen keine Informationen über die Zahl der neu gegründeten und beendeten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisse vor.
Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik (ANÜSTAT), Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen.

© IAB

gende Arbeitsverträge beim selben (bei mindestens dreitägiger Unterbrechung) oder bei anderen Zeitarbeitsunternehmen gehen mehrfach in die Berechnung ein. Die „Überlebensfunktion“ in der Abbildung macht deutlich, dass die Beschäftigung in der Branche in der Regel nur von kurzer Dauer ist. Nach drei Monaten waren nur noch 50 Prozent der Leiharbeiter beim gleichen Zeitarbeitsbetrieb tätig, nach neun Monaten 25 Prozent und nach 18 Monaten noch 12 Prozent.

Differenziert man die Überlebenswahrscheinlichkeit nach der Berufsausbildung der Leiharbeitnehmer, werden große Unterschiede deutlich (vgl. **Abbildung 2b**): Etwa 36 Prozent der Leiharbeiter mit Hochschulabschluss und 26 Prozent der Leiharbeiter mit Berufsausbildung waren nach neun Monaten nach wie vor im gleichen Zeitarbeitsunternehmen tätig. Hingegen weisen nur etwa 18 Prozent der Leiharbeiter ohne abgeschlossene Berufsausbildung eine Beschäftigungsdauer von neun Monaten beim gleichen Zeitarbeitsbetrieb auf.

Eine längere Beschäftigungsdauer schaffen nur wenige Arbeitnehmer in der Branche: Nach 18 Monaten waren noch 20 Prozent der Akademiker, 13 Prozent der Leiharbeiter mit und nur 8 Prozent ohne Berufsausbildung im selben Arbeitsverhältnis tätig. Eine Ursache für die längeren Beschäftigungsdauern Hochqualifizierter ist vermutlich die Art der ausgeübten Tätigkeit. Sie dürften häufiger in längerfristig angelegten Projekten eingesetzt werden,

die auch eine längere Einarbeitungszeit verlangen. Hingegen sind Leiharbeiter ohne Berufsausbildung häufiger in kurzfristigen Helfertätigkeiten anzutreffen mit einer kurzen Einweisungsphase.

Tabelle 2

Beschäftigungsdauer in der Zeitarbeit 2000 bis 2011

Anteile der Beschäftigungsverhältnisse in Prozent

Jahr*	Dauerklassen in Monaten						
	0-3	4-6	7-9	10-12	13-18	über 18	über 9
2000	52,2	17,9	8,3	5,9	7,1	8,6	21,6
2001	53,0	18,0	8,3	6,3	5,5	8,9	20,7
2002	53,1	17,3	7,6	6,3	5,7	10,0	22,0
2003	51,0	18,1	8,7	5,9	5,3	11,0	22,2
2004	51,5	16,9	8,8	5,7	5,1	12,0	22,8
2005	52,3	15,7	8,0	5,2	5,4	13,5	24,0
2006	48,4	16,0	8,6	5,8	7,1	14,2	27,1
2007	47,8	16,4	8,4	6,0	8,5	12,8	27,3
2008	51,0	18,3	9,5	6,1	5,7	9,5	21,2
2009	51,2	15,2	8,2	5,8	6,3	13,2	25,4
2010	47,4	16,1	9,0	6,7	7,0	13,8	27,6
2011	47,1	16,8	9,1	6,4	n. v.	n. v.	27,0

* Jahr, in dem das Beschäftigungsverhältnis begründet wurde.

Anmerkung: Rechtszensierte Fälle wurden bei der Berechnung berücksichtigt. Der Beobachtungszeitraum reicht bis zum 31.12.2012. Infolgedessen sind für 2011 die Kategorien „13-18 Monate“ und „über 18 Monate“ nicht verfügbar (n. v.).

Quelle: IEB 11.00.00, eigene Berechnungen.

© IAB

Abbildung 2

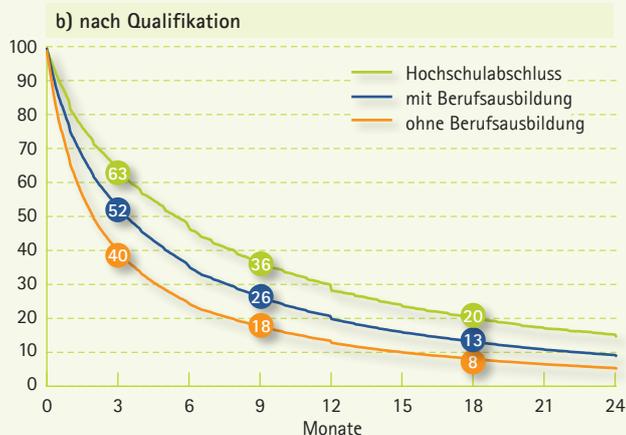
Verweildauer in der Zeitarbeit für die Periode 2000 bis 2012 – Leiharbeiter insgesamt und nach Qualifikation

in Prozent



Lesbeispiel: Nach 3 Monaten sind noch etwa 50 Prozent der Leiharbeiter beim gleichen Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt, nach 9 Monaten waren es noch etwa 25 Prozent.

Quelle: IEB 11.00.00, eigene Berechnungen, Kaplan-Meier-Überlebensfunktion.



Lesbeispiel: Nach 9 Monaten waren noch etwa 18 Prozent der Leiharbeiter ohne Berufsausbildung, 26 Prozent mit Berufsausbildung und 36 Prozent mit Hochschulabschluss beim gleichen Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt.

© IAB

Eine Aufstellung der Verweildauern untergliedert nach sechs Dauerklassen und dem jeweiligen Jahr, in dem die Beschäftigungsverhältnisse begründet wurden, macht nochmals deutlich, dass die Mehrzahl der Leiharbeitsverhältnisse nur von kurzer Dauer ist (vgl. **Tabelle 2**). Etwa 52 Prozent der Zeitarbeitsverhältnisse die im Jahr 2000 abgeschlossen wurden, waren kürzer als drei Monate. Im Jahr 2011 galt dies noch für 47 Prozent aller neuen Jobs in der Zeitarbeitsbranche. In den Jahren 2008 und 2009 gab es nochmal einen leichten Anstieg der Anteile in dieser Klasse. Dies ist auf die Wirtschaftskrise zurückzuführen,

in der etwa ein Viertel aller Zeitarbeitsverhältnisse beendet wurden.

Tabelle 2 zeigt aber auch, dass ein schwach ausgeprägter Trend in Richtung längere Zeitarbeitsverhältnisse zu beobachten ist. Während im Jahr 2000 knapp 22 Prozent der neuen Zeitarbeitsjobs länger als neun Monate dauerten, galt dies im Jahr 2010 immerhin für fast 28 Prozent. Eine ähnliche Entwicklung ist auch in der Kategorie über 18 Monate festzustellen: Im Jahr 2000 dauerten rund 9 Prozent der neu abgeschlossenen Leiharbeitsverhältnisse länger als 18 Monate, im Jahr 2010 galt dies für beinahe 14 Prozent aller Jobs in der Zeitarbeitsbranche.

Wie viele Leiharbeiter sind nun von den kürzlich in die Diskussion geratenen Schwellenwerten betroffen? Wie schon erwähnt, gibt es keine Informationen über die Einsatzdauer beim Kundenunternehmen. Zur Untersuchung dieser Frage ziehen wir deshalb die Beschäftigungsdauer in der Branche als Näherungswert heran. Bei der Interpretation ist aber zu berücksichtigen, dass Leiharbeiter mit längeren Beschäftigungsdauern auch mehrere kürzere Einsätze bei verschiedenen Kundenunternehmen haben können. Hinzu kommt, dass sich die Auswertungen auf alle Beschäftigten in der Branche beziehen. Eine Unterscheidung zwischen Leiharbeitnehmern und Stammpersonal der Zeitarbeitsunternehmen ist nicht möglich (vgl. **Infokasten** links). Letztere haben aber in der Regel im Vergleich zu Leiharbeitnehmern eine für diese Branche überdurchschnittlich lange Beschäftigungsdauer. Somit erhält man auf der Grundlage der Beschäftigungsdauern nur eine grobe Einschätzung über den maximalen Personenkreis, der von den neuen Regelungen betroffen ist. Dennoch wird deutlich, dass von den anvisierten Schwellenwerten nur relativ wenige Leiharbeiter profitieren.

Mittelwert und Median

Zur Darstellung der Gesamtdauern in einer Maßzahl bieten sich ferner der Mittelwert und der Median an. Der Mittelwert der Beschäftigungsdauer ergibt sich aus der durchschnittlichen Dauer aller bestehenden und beendeten Arbeitsverhältnisse. Bei der Berechnung des Medians werden die Beobachtungen zunächst aufsteigend nach ihrer Dauer sortiert. Im Anschluss wird der mittlere Wert ausgewählt, sodass die eine Hälfte der Beobachtungen eine kürzere Beschäftigungsdauer aufweist und die andere Hälfte eine längere. Im Vergleich zum Durchschnitt hat der Median den Vorteil, dass er robuster gegenüber Ausreißern ist. Sind beispielsweise zehn Leih-

i Beschäftigungsdauern in der Statistik

Zur Untersuchung der Beschäftigungsdauer von Leiharbeitnehmern können sowohl die Arbeitnehmerüberlassungsstatistik als auch die Integrierten Erwerbsbiografien herangezogen werden.

■ Arbeitnehmerüberlassungsstatistik

Auf der Grundlage der Meldungen aller Betriebe, die eine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis besitzen, informiert die Arbeitnehmerüberlassungsstatistik halbjährlich über die Beschäftigungsdauer der im ersten bzw. zweiten Halbjahr eines Jahres beendeten Beschäftigungsverhältnisse (und damit über die abgeschlossene Dauer). Der Vorteil der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik ist, dass sie auch die Beschäftigungsdauern von Leiharbeitnehmern in solchen Betrieben erfasst, deren Betriebszweck nicht ausschließlich oder überwiegend Arbeitnehmerüberlassung ist. Ein Nachteil ist, dass sie nur drei Dauerklassen kennt: unter einer Woche, eine Woche bis unter drei Monate und über drei Monate. Ferner stehen alle Informationen nur aggregiert zur Verfügung, über sozio-ökonomische Merkmale gibt sie kaum Auskünfte.

■ Integrierte Erwerbsbiografien

Die Integrierten Erwerbsbiografien des IAB enthalten unter anderem die Beschäftigtenstatistik, die auf dem Meldeverfahren zur Sozialversicherung beruht. In ihr finden sich alle sozialversicherungspflichtig sowie geringfügig Beschäftigten. Die Identifikation der Leiharbeiter erfolgt über den Wirtschaftszweig Arbeitnehmerüberlassung. Hiermit verbunden sind zwei Nachteile: Erstens lassen sich Leiharbeiter nicht von der Stammebelegschaft (z. B. Disponenten) der Zeitarbeitsfirmen trennen. Die Beschäftigungsdauern des Stammpersonals sind somit in den Auswertungen enthalten. Der Anteil des Stammpersonals an allen Beschäftigten in der Zeitarbeitsbranche betrug im Jahr 2003 durchschnittlich 7 Prozent (Jahn/Wolf 2005). Ferner sind in der Beschäftigtenstatistik nur Leiharbeiter identifizierbar, die in Betrieben mit Hauptzweck Arbeitnehmerüberlassung tätig sind. So lag etwa im ersten Halbjahr 2013 die Zahl der Leiharbeiter in der Beschäftigtenstatistik um rund 3 Prozent unter der Beschäftigtenzahl aus der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik (Bundesagentur für Arbeit 2014). Allerdings enthält die Beschäftigtenstatistik Angaben über sozio-ökonomische Eigenschaften. Darüber hinaus liefert sie tagesgenaue Informationen über Beginn und Ende einer Beschäftigung. Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer wurde eine Unterbrechungstoleranz von drei Tagen gewählt. Wird ein Leiharbeiter innerhalb von drei Tagen erneut vom gleichen Zeitarbeitsunternehmen eingestellt, wird davon ausgegangen, dass es sich um ein zusammenhängendes Arbeitsverhältnis handelt. Hat ein Arbeitnehmer mehrere parallele Beschäftigungsverhältnisse wird die Anstellung berücksichtigt, die den Haupterwerb darstellt.

arbeiter jeweils zehn Wochen und ein Leiharbeiter 100 Wochen durchgehend beschäftigt, beträgt der Mittelwert 18 Wochen, der Median hingegen nur zehn Wochen. Liegen Mittelwert und Median weit auseinander, ist dies ein Indiz für eine ungleiche Verteilung der Beschäftigungsdauern zwischen den Leiharbeitern.

Stromgrößenkonzept versus Bestandsgrößenkonzept

Um die durchschnittliche Dauer und den Median zu berechnen, muss man sich ferner entscheiden, zu welchem Zeitpunkt die Dauern berechnet werden sollen. Bei den in **Abbildung 3a** dargestellten Stromgrößen wurde die Dauer aller innerhalb eines Jahres begonnenen Leiharbeitsverhältnisse berücksichtigt.⁶ Dabei werden Mittelwert und Median der Beschäftigungsdauern nach dem Stromgrößenkonzept verglichen. Der Median der Beschäftigungsdauer ist seit dem Jahr 2000 nur leicht gestiegen, und zwar von 2,8 Monaten auf 3,4 Monate. Der Rückgang im Jahr 2008 lässt sich mit dem kräftigen Stellenabbau in der Branche während der Wirtschaftskrise erklären. Der Mittelwert der Dauern ist im Vergleich zum Median mehr als doppelt so hoch. Der starke Rückgang im Jahr 2008 erklärt sich erneut mit der Wirtschaftskrise. Die fallende durchschnittliche Beschäftigungsdauer in den letzten beiden Jahren des Beobachtungszeitraums ist vor allem der Rechtszensierung

von langen Beschäftigungsverhältnissen zuzuschreiben. An dieser Stelle soll erneut hervorgehoben werden, dass der Unterschied zwischen Mittelwert und Median dadurch entsteht, dass die Beschäftigungsdauern nicht gleich verteilt sind: Während die Mehrheit der Leiharbeiter kürzer als drei Monate im Zeitarbeitssektor beschäftigt sind, gibt es wenige, die sehr lange ohne Unterbrechung in der Branche tätig sind. Diese Ausreißer machen sich beim Mittelwert stärker bemerkbar als beim Median.

Alternativ lässt sich die nicht abgeschlossene oder bisherige Dauer ermitteln. Hierbei zieht man den Bestand aller Leiharbeitsverhältnisse zu einem festgelegten Stichtag heran und fragt nach der bis zu diesem Stichtag zurückgelegten Dauer. Bei dieser Vorgehensweise gehen Personen mit längerer Beschäftigungsdauer häufiger in die Analyse ein. Deshalb ist dieses Maß letztlich ungeeignet, die mittlere oder durchschnittliche Verweildauer zu ermitteln. Zum Vergleich finden sich in **Abbildung 3b** nochmals die durchschnittliche und mittlere Beschäftigungsdauer nach dem Bestandsgrößenkonzept.

⁶ Herangezogen wurden nur Beschäftigungsverhältnisse, die bis Ende 2011 begonnen haben. In die Berechnung wurden rechtszensierte Fälle mit aufgenommen. Das bedeutet, es wird implizit unterstellt, dass alle Beschäftigungsverhältnisse spätestens am Ende des Beobachtungszeitraums (31.12.2012) beendet wurden. Von dieser Entscheidung ist vor allem der Mittelwert, aber nicht der Median betroffen.

Abbildung 3

Mittelwert und Median der Beschäftigungsdauer in der Zeitarbeit 2000 bis 2011

Dauer in Monaten



* Dauer aller innerhalb eines Jahres begonnenen Leiharbeitsverhältnisse.

** Bisherige Dauer aller Leiharbeitsverhältnisse zu einem festgelegten Stichtag.

Quelle: IEB 11.00.00, eigene Berechnungen, rechtszensierte Fälle wurden bei der Berechnung berücksichtigt.

© IAB

Infolge der Überrepräsentation von langen Beschäftigungsverhältnissen liegen sowohl der Mittelwert als auch der Median weit über den Werten nach dem Stromgrößenkonzept. Hiernach ergibt sich ein Median der Beschäftigungsdauer von fünf bis knapp elf Monaten. Der Mittelwert erreichte im Jahr 2009 sogar einen Spitzenwert von über 19 Monaten. Der Anstieg der Dauern während der Wirtschaftskrise liegt einerseits daran, dass vermutlich Leiharbeiter mit sehr langer Beschäftigungsdauer in der Branche von Entlassungen verschont blieben und andererseits bei diesem Verfahren nur bestehende aber keine beendeten Beschäftigungsverhältnisse berücksichtigt werden.

Die zuletzt beschriebenen Maßzahlen erklären auch, wie es manchmal zu unterschiedlichen Werten in der Diskussion um die Beschäftigungsdauern kommt. Zusammenfassend ist jedoch festzuhalten, dass nur eine davon verlässliche Aussagen über die Beschäftigungsdauer von Leiharbeitern treffen kann: der Median, berechnet auf Basis des Stromgrößenkonzepts.

■ Beschäftigungsdauern nach sozio-demografischen Merkmalen

Die Analyse hat bisher gezeigt, dass nur wenige Leiharbeiter lange in der Zeitarbeitsbranche beschäftigt sind. Ein eher schwach ausgeprägter Trend hinsichtlich längerer Beschäftigungsverhältnisse lässt sich ebenfalls beobachten. Im Folgenden wird die Frage untersucht, ob diese Entwicklung für alle sozio-demografischen Gruppen von Leiharbeitern gleichermaßen gilt.

Um zunächst einen Eindruck zu bekommen, in welchem Umfang die jeweiligen Personengruppen im Zeitarbeitssektor vertreten sind, finden sich in **Tabelle 3** die Anteile der Beschäftigungsverhältnisse nach Geschlecht, Nationalität, Region, Alter und Ausbildung. Zur besseren Vergleichbarkeit werden auch die Anteile der Beschäftigungsverhältnisse von abhängig Beschäftigten in anderen Sektoren ausgewiesen. Erneut wird hier auf das Stromgrößenkonzept zurückgegriffen. Hat eine Person in einem Jahr mehrere Beschäftigungsverhältnisse, geht sie mehrfach in die Zählung ein.

Im Vergleich zu allen anderen Sektoren werden Zeitarbeitsjobs überdurchschnittlich häufig von Ausländern ausgeübt. Ferner sind Männer und jüngere Arbeitnehmer in der Branche überrepräsentiert. Personen mit Hochschulabschluss sind hingegen vergleichsweise selten in Zeitarbeitsjobs anzutreffen.

In **Abbildung 4** ist die Beschäftigungsdauer anhand des Medians (nach dem Stromgrößenkonzept) für unterschiedliche sozio-demografische Gruppen dargestellt. Frauen haben eine etwas längere mittlere Beschäftigungsdauer als Männer. Ein möglicher Grund hierfür könnte sein, dass Männer häufiger Helfertätigkeiten ausüben, die gewöhnlich kurzfristiger Natur sind und kaum Einarbeitungszeit benötigen. Leiharbeiterinnen sind hingegen häufiger in Büroberufen eingesetzt, die in der Regel von längerer Dauer sind.⁷ Da Männer in der Zeitarbeitsbranche überrepräsentiert sind, ähnelt der Verlauf des Medians dem aus **Abbildung 3a**. Der Rückgang der Beschäftigungsdauer in den Jahren 2008 und 2009 bei den Männern lässt sich mit deren Einsatzschwerpunkten in konjunktur reagiblen Branchen (z. B. Metall und Elektro) begründen (Bundesagentur für Arbeit 2014).

Tabelle 3

Anteile der Beschäftigungsverhältnisse in der Zeitarbeit im Vergleich zu allen anderen Sektoren nach sozio-demografischen Merkmalen im Zeitraum 2000 bis 2012

in Prozent

Merkmal	Andere Sektoren	Zeitarbeitsbranche
Geschlecht: Männlich	53,1	72,5
Nationalität: Ausländer	11,1	17,4
Region: Westdeutschland	78,4	81,4
Alter:	16-25 Jahre	26,5
	26-35 Jahre	28,1
	36-45 Jahre	24,1
	älter als 45 Jahre	21,4
Qualifikation:	ohne Berufsausbildung	19,9
	mit Berufsausbildung	67,9
	mit Hochschulabschluss	12,2

Quelle: IEB 11.00.00, eigene Berechnungen.

© IAB

⁷ Eine Auswertung nach Berufen ist wegen der Änderung der Klassifikation der Berufe im Jahr 2010 nicht möglich.

Ausländische Leiharbeitnehmer sind kürzer beschäftigt als ihre deutschen Kollegen. Ein möglicher Grund ist, dass Ausländer häufiger einer Helfertätigkeit nachgehen und eine niedrigere Qualifikation aufweisen. Ostdeutsche Leiharbeiter sind im Mittel etwas länger beschäftigt als Leiharbeiter in den alten Bundesländern.

Differenziert man die Dauer nach Altersgruppen und Ausbildungsstand, zeigen sich noch deutlichere Unterschiede. Mit dem Alter nimmt auch die Beschäftigungsdauer in der Zeitarbeit zu. Personen, die älter als 45 Jahre sind, bleiben im Mittel vier Monate beschäftigt. Hingegen ist die Zeitarbeit bei der jüngsten Altersgruppe (16 bis 25 Jahre) oft nur ein Gelegenheitsjob, z. B. in den Schul- oder Semesterferien. Im Jahr 2011 betrug deren Median gerade einmal 2,5 Monate.

Die **Abbildung 2b** hat bereits gezeigt, dass Arbeitnehmer mit Hochschulabschluss deutlich länger beim selben Zeitarbeitsbetrieb tätig sind. Der in **Abbildung 4** dargestellte Median bestätigt diesen Befund: Während Zeitarbeiter ohne Berufsausbildung im Jahr 2011 im Mittel nur 2,3 Monate beschäftigt waren, konnten ihre Kollegen mit Berufsausbildung (3,7 Monate) und Hochschulabschluss (5,8 Monate) deutlich längere Dauern vorweisen. Insbesondere bei Akademikern ist ein Trend zu längeren Beschäftigungsdauern in der Zeitarbeit sichtbar. Wie erwähnt, dürfte die Art der Tätigkeit ausschlaggebender Grund für die längere Beschäftigungsdauer sein. Allerdings stellt diese Gruppe mit 4,7 Prozent nur einen relativ niedrigen Anteil der Leiharbeitnehmer.

Fazit

Ziel der Arbeitnehmerüberlassung ist es, den Flexibilisierungsbedürfnissen der Unternehmen entgegen zu kommen und neue Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen. Primäres Motiv vieler Leiharbeitnehmer ist es, die Arbeitslosigkeit zu beenden oder nach einem stabilen Job zu suchen. Um diesen unterschiedlichen Motiven gerecht zu werden, hat der Gesetzgeber die Arbeitnehmerüberlassung reguliert. Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz trat im Jahr 1972 in Kraft und wurde seither insgesamt sieben Mal reformiert.

Seit Kurzem stehen erneut die Begrenzung der Überlassungsdauer sowie der „equal pay“-Grundsatz nach neun Monaten Einsatzdauer in der arbeitsmarktpolitischen Diskussion. Darüber, wie lange Leiharbeiter durchgehend beschäftigt sind, ist bisher wenig bekannt. Um die Dynamik des Zeitarbeits-

Abbildung 4

Median der Beschäftigungsdauer in der Zeitarbeit nach sozio-demografischen Merkmalen 2000 bis 2011

Mittlere Dauer aller in einem Jahr begonnenen Leiharbeitsverhältnisse in Monaten



Quelle: IEB 11.00.00, eigene Berechnungen, rechtszensierte Fälle wurden bei der Berechnung berücksichtigt.

© IAB

marktes abzubilden, werden hier der Arbeitskräfteumschlag und die Beschäftigungsdauern in der Branche untersucht. Letzteres gibt auch Hinweise darauf, wie viele Leiharbeiter höchstens von einer möglichen Neuregelung der Überlassungsdauer betroffen sein werden.

Es zeigt sich ein schwacher Trend hin zu längeren Beschäftigungsverhältnissen in der Branche. Dies täuscht jedoch nicht darüber hinweg, dass etwa die Hälfte aller Zeitarbeiter nur kurzfristig in einem Zeitarbeitsjob beschäftigt ist. Der Median der Beschäftigungsdauer für alle in einem Jahr begonnenen Leiharbeitsverhältnisse beträgt gerade einmal drei Monate.

Wie viele Zeitarbeitnehmer sind nun von den diskutierten Schwellenwerten – Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten und Gleichbehandlungsgrundsatz nach neun Monaten im selben Entleihbetrieb – betroffen? Im Jahr 2000 dauerten 21,6 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse in der Zeitarbeitsbranche länger als neun Monate. Dies galt im Jahr 2010 für 27,6 Prozent. Ähnlich ist die Entwicklung der über 18 Monate andauernden Zeitarbeitsjobs. Im Jahr 2000 bestanden etwa 9 Prozent der Arbeitsverhältnisse in der Branche länger als 18 Monate, im Jahr 2010 galt dies für fast 14 Prozent. Diese Werte machen deutlich, dass es eine schwache Tendenz zu längeren Beschäftigungsverhältnissen in der Zeitarbeit gibt. Dennoch lässt sich die mitunter geäußerte Vermutung, dass in den letzten Jahren Entleiher zunehmend reguläre Arbeitskräfte durch langfristig angestellte Leiharbeiter ersetzen, auf der Basis dieser Auswertungen nicht bestätigen. Die hier ermit-

telten Beschäftigungsdauern machen auch deutlich, dass nur ein kleiner Teil der Leiharbeiter von der geplanten Reform betroffen wäre.

Bei den Reformen der Jahre 1985 bis 2003 hat sich gezeigt, dass infolge der Verlängerungen der Überlassungshöchstdauern auch die Beschäftigungsdauern in der Zeitarbeitsbranche länger wurden (Antoni/Jahn 2006 und 2009). Ob nun die Einführung des „equal pay“ nach neun Monaten Einsatz im Entleihbetrieb und die erneute Beschränkung der Überlassungsdauer auf 18 Monate die Beschäftigungsdauer in der Branche senken wird, bleibt abzuwarten.

Literatur

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

Antoni, Manfred; Jahn, Elke J. (2009): [Do changes in regulation affect employment duration in temporary help agencies?](#) In: *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 62, No. 2, S. 226-251.

Bundesagentur für Arbeit (2014): Arbeitsmarktberichterstattung: Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Zeitarbeit in Deutschland – Aktuelle Entwicklungen, Nürnberg.

Jahn, Elke J. (2010): [Reassessing the Wage Penalty for Temps in Germany](#), *Journal of Economics and Statistics*, Vol. 230, (2), 208-233.

Jahn, Elke J.; Pozzoli, Dario (2013): [The Pay Gap for Temporary Agency Workers: Does the Sector Experience Pay Off?](#), *Labour Economics*, Vol. 24, 48-57.

Jahn, Elke J.; Weber, Enzo (2013): Zeitarbeit: Zusätzliche Jobs, aber auch Verdrängung, [IAB-Kurzbericht Nr. 2](#), Nürnberg.

Jahn, Elke J.; Wolf, Katja (2005): Flexibilität des Arbeitsmarktes: Entwicklung der Leiharbeit und regionale Disparitäten, [IAB-Kurzbericht Nr. 14](#), Nürnberg.

Rhein, Thomas (2010): Beschäftigungsdynamik im internationalen Vergleich: Ist Europa auf dem Weg zum „Turbo-Arbeitsmarkt“?, [IAB-Kurzbericht Nr. 19](#), Nürnberg.

Wagner, Thomas; Jahn, Elke J. (2004): [Neue Arbeitsmarkttheorien](#), Stuttgart.



Peter Haller

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Forschungsgruppe des Direktors und Mitarbeiter in der Arbeitsgruppe „Qualität der Beschäftigung“ im IAB.

peter.haller@iab.de

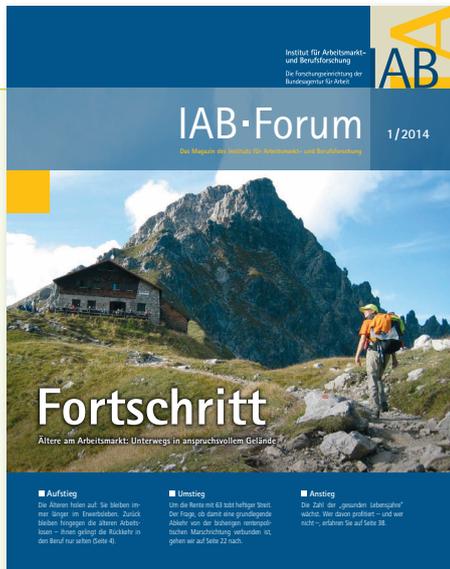


PD Dr. Elke J. Jahn

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“ im IAB.

elke.jahn@iab.de

ANZEIGE



IAB-Forum

1/2014*

Fortschritt

Ältere am Arbeitsmarkt: Unterwegs durch anspruchsvolles Gelände

„Ohne Anstrengung geht es nicht“. Mit diesen Worten verteidigte der ehemalige Bundesarbeitsminister Franz Müntefering die von ihm auf den Weg gebrachte „Rente mit 67“. Denn angesichts einer schrumpfenden inländischen Erwerbsbevölkerung und eines steigenden Altenanteils müssen wir länger arbeiten, wenn wir unseren Wohlstand auch künftig sichern wollen. Auch wenn ein Teil der Wegstrecke bereits geschafft ist, bedarf es in den kommenden Jahren weiterer Anstrengungen, um die Erwerbstätigkeit von Älteren zu steigern. In Ausgabe 1/2014 des IAB-Forum ziehen wir Bilanz. Dabei gehen die Autorinnen und Autoren des Hefts unter anderem folgenden Fragen nach:

- Wie hat sich die Beschäftigung Älterer in den vergangenen Jahren entwickelt?
- Wie verändert sich die Altersstruktur der Beschäftigten in unterschiedlichen Berufsgruppen?
- Wie steht es um die Integrationschancen älterer Arbeitsloser?
- Welche Faktoren begünstigen die Erwerbstätigkeit von Rentnerinnen und Rentnern?
- Ist mit der „Rente mit 63 für langjährig Versicherte“ eine grundlegende Abkehr von der bisherigen rentenpolitischen Marschrichtung verbunden?
- Die Zahl der „gesunden Lebensjahre“ ist im Schnitt deutlich gewachsen. Welche Berufs- und Einkommensgruppen profitieren davon – und welche nicht?
- Welche Bedeutung haben psychosoziale Arbeitsbelastungen für den individuellen Gesundheitszustand?
- Wie ist es um betriebliche Weiterbildung für ältere Beschäftigte bestellt?

Außerdem in dieser Ausgabe: Ein Interview mit Christina Ramb und Eva Maria Welskop-Deffaa. Beide gehören dem Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit an und äußern sich zur Rolle der Selbstverwaltung, zu den Aufgaben der Bundesagentur und zu den Forschungsergebnissen des IAB.

Das IAB-Forum erscheint zweimal jährlich und kann als Einzelheft oder im Abonnement bezogen werden (vgl. Bestellhinweise unten). Die Einzelbeiträge stehen zudem unter www.wbv-journals.de/iab-forum zum kostenpflichtigen Download zur Verfügung.

IAB-Forum 1/2014

Einzelausgabe 5,50 Euro

Abonnement 10,90 Euro

* ab Mitte August 2014 erhältlich

Vertrieb

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG

Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld

Telefon: 0911-179-9229

Telefax: 0911-179-9227

www.iabshop.de

iab-bestellservice@wbv.de

wbv-Fachzeitschriftenportal:

www.wbv-journals.de/iab-forum

